

Anträge

Sachgebiete

- A Gute Arbeit
- B Gute Bildung
- C Gutes Leben
- D Starker DGB

Inhaltsverzeichnis

- A 001 Leitantrag Gute Arbeit
- A 002 Aktiv gegen Mobbing von Betriebs- und Personalräten
- A 003 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- A 004 Keine Änderungen am Arbeitszeitgesetz! – Gesundheit schützen – Wirksame Kontrollen verstärken
- A 005 Kürzere tarifliche Arbeitszeiten sind dringend erforderlich
- A 006 Gesetzliche Personalbemessung in den Krankenhäusern – Versichertenvertreterinnen und Vertreter in den gesetzlichen Krankenversicherungen tragen Verantwortung für die Qualität
- A 007 Unterstützung der ver.di Kampagne zur gesetzlichen Personalbemessung im Krankenhaus
- A 011 Entgelttransparenzgesetz
- A 012 Industrie stärken, Arbeitsplätze erhalten, Lebensqualität verbessern
- A 013 Nachhaltige und zukunftsfähige Verpackungen in der Getränkeindustrie stärken – Mehrwegquote stabilisieren und erhalten
- A 014 Probezeit bei der Übernahme abschaffen
- B 001 Leitantrag Gute Bildung
- B 004 Digitalisierung, Arbeit 4.0 und Industrie 4.0 – ein Teil der dualen Ausbildung und des (dualen) Studiums
- B 005 Berufliche und tarifliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte der Polizei schaffen
- B 005-Ä001 Berufliche und tarifliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte der Polizei schaffen
- C 001 Leitantrag Gutes Leben (Stand 12.01.2018)
- C 004 Nachhaltige Stärkung der gesetzlichen Sozialversicherung
- C 005 Manager_innengehälter begrenzen – gerechte Einkommensverteilung in den Unternehmen
- C 006 Sonntagsschutz
- C 008 Gewerkschaftliche Friedenspolitik
- C 009 gegen ITEC-Messe Stuttgart
- D 001 Leitantrag Starker DGB
- D 005 Anlagen zur Selbsterzeugung von Strom und Wärme für Einrichtungen des DGB
- D 006 Erneuerbare Energien für Einrichtungen des DGB

A 001: Leitantrag Gute Arbeit

Laufende Nummer: 37

Antragsteller/in:	Bezirksvorstand
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit
Antragsblock:	Gute Arbeit
Herkunft:	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 dienstleistungspolitische 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 und Konzepte zur Wirtschaftsentwicklung im
49 Dialog mit den gesellschaftlichen Gruppen entwickelt werden. Dabei dürfen aber nicht
50 nur Leuchttürme prämiert, sondern es müssen angelegte nachhaltige Perspektiven für
51 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 Beschäftigungsschutz, 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
174 mehr Kontrollen in den Betrieben und auf den Baustellen durchführen zu können. Dabei soll
175 sich 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 **Teilzeitfälle 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

Antragsteller/in:	DGB KV Mannheim / Rhein-Neckar West
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit
Herkunft:	DGB KV Mannheim / Rhein-Neckar West

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 nutzt die eigenen Schulungsangebote für ehrenamtliche
- 7 Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter der DGB-Gewerkschaften regelmäßig, um auf das Thema
- 8 BR-Mobbing aufmerksam zu machen und so die Arbeitsgerichtsbarkeit entsprechend
- 9 sensibilisieren zu können.
- 10 4. Der DGB nimmt Kontakt mit den Präsidenten der verschiedenen Ebenen der
- 11 Arbeitsgerichtsbarkeit auf, um diese für die Problematik des BR-Mobbings zu
- 12 sensibilisieren und fordert die Weiterbildung der Richterinnen und Richter zu diesem
- 13 Thema.
- 14 5. Gewerkschaftsnahe Initiativen gegen BR-Mobbing sowie der Austausch und die Vernetzung
- 15 von betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden unterstützt.
- 16 6. Der DGB-Bezirksvorstand setzt sich bei der Landesregierung dafür ein, entsprechende
- 17 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 a. ausreichende politische und organisatorische Kapazitäten im DGB bzw. rechtliche
- 24 Kapazitäten bei der DGB Rechtsschutz GmbH bereitgestellt werden, um betroffene
- 25 Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Betriebsratsgremien sowie Einzelgewerkschaften bei der
- 26 Gegenwehr gegen BR-Mobbing wirksam beraten und unterstützen zu können.
- 27 b. zusammen mit den Einzelgewerkschaften und dem Europäischen Gewerkschaftsbund „Union

- 28 Busting“ und BR-Mobbing auf Bundes- und Europaebene thematisiert werden, um gewerkschafts-
29 und länderübergreifend gegen diese bedrohliche Entwicklung vorgehen zu können.
- 30 c. der Bundesverband der Arbeitgeber sowie die entsprechenden Landesverbände mit aktuellen
31 Vorfällen konfrontiert und zur Bekämpfung des BR-Mobbings durch deren
32 Mitgliedsfirmen/Branchenverbände angehalten werden.
- 33 d. der DGB in seiner Lobbyarbeit darauf hin wirkt, dass das Mittel der
34 „Verdachtskündigungen“ von Betriebsrätinnen und Betriebsräten durch den Gesetzgeber
35 unterbunden wird und auch im Arbeitsrecht dem Grundsatz der Unschuldsvermutung Vorrang zu
36 geben ist.
- 37 e. sich der DGB in seiner Lobbyarbeit für die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften
38 einsetzt, wie sie auch im Beschluss des Bundesvorstands vom 12.07.2016 (S. 7)
39 vorgeschlagen wird.
- 40 f. Anwaltskanzleien und sog. „Beraterfirmen“, die das BR-Mobbing im Auftrag von
41 Unternehmensleitungen organisieren, werden vom DGB in der Öffentlichkeit wegen ihrer
42 Praktiken nicht nur an den Pranger gestellt, sondern – wo immer möglich – straf- und
43 zivilrechtlich verfolgt.
- 44 g. in den Medien und Veröffentlichungen des DGB nicht nur über aktuelle Fälle von BR-
45 Mobbing bundesweit berichtet wird, sondern auch deren Hintergründe systematisch analysiert
46 werden.

A 003: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Laufende Nummer: 33

Antragsteller/in:	Delegiertenkonferenz DGB Kreisverband Böblingen/Sindelfingen
Status:	angenommen als Material zu Antrag A 001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A 001
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit
Antragsblock:	Gute Arbeit
Herkunft:	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 Lohn bezahlt wird.
- 2 Dazu setzt sich der DGB dafür ein, dass alle Hintertüren, über die der Lohn gedrückt wird,
- 3 wie Leiharbeit, Scheinselbständigkeit und Werkverträge, geschlossen werden.

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

Laufende Nummer: 6

Antragsteller/in:	Gewerkschaft NGG Landesbezirk Südwest
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit
Herkunft:	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, ist 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 wird, damit
- 10 die Kontrollen verstärkt werden können.

A 005: Kürzere tarifliche Arbeitszeiten sind dringend erforderlich

Laufende Nummer: 25

Antragsteller/in:	DGB-Stadtverband Stuttgart
Status:	angenommen als Material zu Antrag A 001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A 001
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit
Antragsblock:	Gute Arbeit
Herkunft:	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.

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

Laufende Nummer: 4

Antragsteller/in:	ver.di
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit
Antragsblock:	Gesetzliche Personalbemessungen in Krankenhäusern
Herkunft:	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

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

Laufende Nummer: 28

Antragsteller/in:	DGB-Stadtverband Stuttgart
Status:	angenommen als Material zu Antrag A 006
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A 006
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit
Antragsblock:	Gesetzliche Personalbemessungen in Krankenhäusern
Herkunft:	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.

A 011: Entgelttransparenzgesetz

Laufende Nummer: 17

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit
Herkunft:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg

Entgelttransparenzgesetz

Die Konferenz möge beschließen:

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

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

A 012: Industrie stärken, Arbeitsplätze erhalten, Lebensqualität verbessern

Laufende Nummer: 16

Antragsteller/in:	IG BCE, IG Metall
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit
Antragsblock:	Industrie
Herkunft:	IG Metall/ IG BCE

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 Wohlstands. 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 sowie der Chemie- und Pharmaindustrie
50 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 zentrale Punkte zu benennen. Hinzu kommen Themen, die zwar formal in der Zuständigkeit des
101 Bundes (bzw. bei der EU) liegen, aber aufgrund der beschriebenen Wirtschaftsstruktur für
102 Baden-Württemberg eine besondere Bedeutung haben, wie z.B. der Einsatz für einen offenen
103 und fairen Welthandel oder die steuerliche Förderung von F&E Aufwendungen für kleine und
104 mittlere Unternehmen. In den meisten der genannten Themen hat das Land bereits in der
105 Vergangenheit (und verstärkt unter der grün-roten Landesregierung) gute Anstöße geliefert,
106 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

Antragsteller/in:	Gewerkschaft NGG Landesbezirk Südwest
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit
Antragsblock:	Industrie
Herkunft:	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.

A 014: Probezeit bei der Übernahme abschaffen

Laufende Nummer: 8

Antragsteller/in:	DGB Jugend
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	A - Gute Arbeit
Herkunft:	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.

B 001: Leitantrag Gute Bildung

Laufende Nummer: 36

Antragsteller/in:	Bezirksvorstand
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Gute Bildung
Antragsblock:	Gute Bildung
Herkunft:	Bezirksvorstand

Leitantrag Gute Bildung

Die Konferenz möge beschließen:

1 **Recht auf Bildung und Ausbildung durchsetzen – gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen –**

2 **Beschäftigung sichern**

3 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind Bildung und Weiterbildung ein
4 Menschenrecht und ein Grundpfeiler der Demokratie. Sie müssen ökonomische, soziale,
5 demokratische und kulturelle Teilhabe für alle sichern. Bildung und ein hohes
6 Qualifikationsniveau sind bedeutende Ressourcen, die zur Sicherung von Beschäftigung und
7 zur Innovationsfähigkeit unseres Landes notwendig sind. Aus dem Menschenrecht auf Bildung
8 leitet sich die Forderung nach einem inklusiven und gebührenfreien Bildungssystem von der
9 Kindertagesstätte bis zur Hochschule ab, ebenso wie der Anspruch auf lebenslanges Lernen.
10 Unsere Gesellschaft steht zudem vor großen Herausforderungen: Der demografische Wandel
11 führt langfristig zu einem starken Rückgang der Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter.
12 Der wirtschaftliche Strukturwandel und die Digitalisierung stellen neue Anforderungen an
13 alle Beschäftigten.

14 Baden-Württemberg ist immer noch weit davon entfernt, gleiche Bildungschancen für alle
15 Menschen zu bieten. Eine zentrale Bedeutung bei der Verwirklichung gleicher
16 Bildungschancen kommt dabei der frühkindlichen Bildung und der Grundschule zu: Unsere
17 Gesellschaft muss deutlich mehr und früher fördern statt spät reparieren.

18 Der DGB fordert, dass der Bildungserfolg eines Kindes von der sozialen Herkunft entkoppelt
19 werden muss. Eine qualitativ hochwertige Bildung für alle fordert deshalb eine
20 ausreichende Finanzierung und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.

21 Eine Ursache für das sozial ungerechte Bildungssystem ist, dass das Schulsystem immer noch
22 tief durchdrungen ist von der Leitlinie der Abgrenzung und Sortierung statt von
23 Kooperation und Inklusion. Die Folge ist, dass es in unserer Gesellschaft eine viel zu
24 große Gruppe (ca. 20 Prozent) von jungen Menschen gibt, denen am Ende ihrer Schulzeit
25 grundlegende Kompetenzen fehlen, die zu „Bildungsverlierern“ werden und denen eine
26 gesellschaftliche und berufliche Teilhabe erschwert wird.

27 Das Bildungswesen in Baden-Württemberg und Deutschland ist nach wie vor strukturell
28 unterfinanziert. Deutschland ist noch weit davon entfernt, die 2008 auf dem Dresdner

29 Bildungsgipfel verkündeten Ziele zur Bildungsfinanzierung (sieben Prozent des
30 Bruttoinlandsproduktes für Bildung, weitere drei Prozent für Hochschule und Forschung) zu
31 erfüllen. Die Bildungsausgaben des Landes (Land, Kommunen, Zweckverbände) belaufen sich
32 lediglich auf 3,3 Prozent des baden-württembergischen BIP, der Wert stagniert seit Jahren.

33 Dies führt auch dazu, dass sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bildungswesen
34 immer weiter verschlechtern und dass die Arbeitsbelastung zunimmt.

35 Weiterbildung und Qualifizierung sind zentrale Stellschrauben bei der Bewältigung des
36 Strukturwandels, zur Sicherung von Beschäftigung und zum Schutz vor Dequalifizierung und
37 prekärer Arbeit. Dennoch gibt es noch keine ausreichenden rechtlichen Rahmenbedingungen,
38 die es allen Beschäftigten ermöglichen, Weiterbildung und Qualifizierung unabhängig von
39 den Vorstellungen des jeweiligen Arbeitgebers oder Dienstherren zu nutzen. Ihnen wird
40 Weiterbildung häufig als individuelle Investition in die eigene Beschäftigungsfähigkeit
41 abverlangt. Der DGB Baden-Württemberg lehnt dies ab. Er setzt sich für einen
42 Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Qualifizierung ein. Es gilt, ein praktikables und
43 konsistentes Weiterbildungssystem zu entwickeln, das Beschäftigte bei der Auswahl,
44 Finanzierung und Nutzung von Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt und das lebenslanges
45 Lernen und berufliche Neuorientierungen ermöglicht. Die Landesregierung ist aufgefordert,
46 an einem solchen Weiterbildungssystem zu arbeiten. Hierbei sind die Sozialpartner
47 einzubeziehen. Darüber hinaus muss die Durchlässigkeit des Bildungssystems verbessert
48 werden. So muss es etwa möglich sein, mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ein
49 Studium aufzunehmen. Auch die Bildungszeit ist ein Baustein zur kontinuierlichen
50 Weiterbildung von Beschäftigten.

51 **Früh fördern - frühkindliche Bildung ausbauen**

52 Die Verwirklichung eines sozial gerechten Bildungssystems beginnt mit einer qualitativ
53 hochwertigen, inklusiven und beitragsfreien frühen Bildung. In den ersten Lebensjahren
54 werden die Grundlagen für einen erfolgreichen Bildungsweg geschaffen.

55 Der Ausbau der Kindertageseinrichtungen ist in den vergangenen Jahren in Baden-Württemberg
56 deutlich vorangeschritten. Aber das Angebot für Kinder unter drei Jahren ist noch immer
57 unzureichend, die Betreuungsquote liegt hier mit 27,7 Prozent weit unter dem
58 Bundesdurchschnitt, bei den Drei- bis unter Sechsjährigen bei leicht
59 überdurchschnittlichen 94,7 Prozent. Der Anteil der Ganztagesplätze ist noch zu gering.

60 Neben dem quantitativen Ausbau sind aber vor allem auch qualitative Investitionen
61 notwendig, insbesondere in das Personal und die Arbeitsbedingungen. Als zentrales Problem
62 erweist sich der immer gravierendere Mangel an qualifiziert ausgebildeten Fachkräften.

63 Der DGB fordert ein bedarfsgerechtes, flächendeckendes, wohn- bzw. arbeitsortnahes Netz
64 von Angeboten der frühkindlichen Bildung und Betreuung.

65 Dazu sind vor allem wirksame Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel in den
66 Kindertageseinrichtungen notwendig, unter anderem mehr Ausbildungskapazitäten und eine
67 generelle Aufwertung des Berufsfeldes, verbunden mit einer besseren Bezahlung und besseren
68 Arbeits- und Ausbildungsbedingungen.

69 **Das Land muss im Landes-KiTaG weitere strukturelle Qualitätsstandards verankern und die**

70 **entsprechenden Mittel für die Umsetzung bereitstellen**

- 71 • Dazu gehören z.B. ein angemessenes Zeitvolumen für mittelbare pädagogische Arbeit und
72 Zeit für Leitungsaufgaben.
73 • Der Orientierungsplan muss endlich verbindlich umgesetzt werden. Das Land muss die
74 dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung stellen.
75 • Die Kinder- und Familienzentren müssen weiter ausgebaut werden; Land und Kommunen
76 müssen für die dadurch bedingten zusätzlichen Aufgaben die notwendigen Ressourcen
77 bereitstellen.

78 **Allgemeinbildende Schulen: Gute und hochwertige Bildung erfordert gute Rahmen- und**
79 **Arbeitsbedingungen**

80 Baden-Württemberg investiert nach wie vor zu wenig in die Grundschule. Bei der Lehrkraft-
81 Schüler/-innen-Relation liegt Baden-Württemberg im bundesweiten Vergleich auf dem letzten
82 Platz. Die Grundschule ist die einzige Schulart, die keine Unterrichtsstunden über den
83 Pflichtbereich hinaus für Fördermaßnahmen erhält. Mit der geplanten Streichung des
84 Fremdsprachenunterrichtes in Klasse eins und zwei fällt Baden-Württemberg im bundesweiten
85 Vergleich der Pflichtstunden in der Grundschule wieder weit zurück. Mitunter ist nicht
86 einmal der Pflichtunterricht gesichert.

87 Mit der Gemeinschaftsschule wurde in Baden-Württemberg eine nicht-selektive Schulart
88 eingeführt, die Jugendliche auf verschiedene Abschlüsse vorbereitet und deren
89 pädagogisches Konzept von der bestmöglichen Förderung aller Kinder und Jugendlichen
90 ausgeht. Den Lehrkräften an den Gemeinschaftsschulen wird es zunehmend erschwert, ihr
91 Konzept erfolgreich umzusetzen. Der Umbau des Schulsystems in Richtung eines „Zwei-Säulen-
92 Modells“ wurde von der grün-schwarzen Landesregierung gestoppt und ist einer Politik der
93 Beliebigkeit gewichen.

94 Das Land ist zwar in die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention im Schulbereich
95 eingestiegen, bereits jetzt wird aber sichtbar, dass die Bedingungen in der Inklusion
96 inakzeptabel sind.

97 Die Ganztageschule wurde bislang nur in der Grundschule gesetzlich als Regelangebot
98 verankert. Nach wie vor sind die dazu zur Verfügung stehenden Ressourcen unzureichend, ein
99 weiterer Ausbau der Ganztageschule ist damit in Gefahr.

- 100 • Der DGB fordert eine Stärkung der Grundschulen: Es darf keine Kürzung der
101 Unterrichtsstunden geben. Notwendig sind zusätzliche Stunden für individuelle
102 Förderung, Ganztage, Inklusion, Vertretungen.
103 • Die Gemeinschaftsschulen müssen bedarfsgerecht ausgestattet und weiter ausgebaut
104 werden; die Realschule muss gestärkt werden. Schüler, die auf dem erweiterten
105 (gymnasialen) Niveau lernen, brauchen eine klare Perspektive für eine Versetzung in
106 eine Oberstufe. Oberstufen an Gemeinschaftsschulen sind dort, wo die Voraussetzungen
107 vorliegen, zu genehmigen.
108 • Der DGB begrüßt, dass die Realschule auch den Hauptschulabschluss anbietet und
109 fordert zusätzliche Unterstützung der Schulen und Lehrkräfte für diese
110 Herausforderung.
111 • Der DGB fordert die gesetzliche Verankerung der Ganztageschulen auch für alle

112 weiterführenden Schularten. Dabei ist zu unterscheiden zwischen Ganztagschule und
113 Ganztagesbetreuung, die in der Verantwortung der Jugendhilfe liegt.
114 • Für die Ganztagesbetreuung an den Schulen brauchen die Kommunen finanzielle
115 Unterstützung durch das Land. Darüber hinaus müssen für die Ganztagschulen und die
116 Ganztagesbetreuung an Schulen verbindliche Qualitätskriterien, vergleichbar dem Hort,
117 festgelegt werden.

118 Die Qualität von Schule und Unterricht muss weiterentwickelt werden:

119 • Wenn die Landesregierung die Unterrichtsqualität verbessern will, muss sie zunächst
120 dafür sorgen, dass der Unterricht stattfindet. Der DGB fordert deshalb wirksame
121 Maßnahmen gegen den hausgemachten Lehrkräftemangel, vor allem in der Grundschule, in
122 der Sonderpädagogik und den beruflichen Schulen. Dazu gehören die Ausweitung der
123 Ausbildungskapazitäten, eine Aufwertung des Grundschullehramtes und die Bezahlung
124 aller an Hochschulen ausgebildeten Lehrkräfte zu Beginn ihrer Laufbahn nach A13.

125 Darüber hinaus muss das Land auf Stellenstreichungen verzichten und zusätzliche Stellen
126 schaffen, um zusätzliche Aufgaben (z.B. Ganztags, Inklusion, Ausweitung
127 Grundschulunterricht, fest installierte Krankheitsreserve, Arbeitszeit für zusätzliche
128 Aufgaben) umsetzen zu können.

129 • Für Schul- und Unterrichtsentwicklung brauchen Schulen v.a. Unterstützung. Dazu
130 gehören Konzepte, Ressourcen und vor allem Fortbildung. Die notwendigen
131 Unterstützungssysteme müssen dringend überarbeitet und ausgebaut werden. Ein bloßer
132 Umbau der Schulverwaltung wird dafür nicht ausreichen. Ein Bildungscontrolling oder
133 eine Ausweitung von Vergleichsarbeiten können zwar Daten liefern, sie verbessern aber
134 nicht den Unterricht.

135 • Das Land muss sich an der Finanzierung der Jugendberufshilfe und Schulsozialarbeit
136 angemessen beteiligen. Entsprechende Angebote sind als Regelangebot an allen Schulen
137 zu verankern.

138 • Inklusion kann nur gelingen, wenn den Schulen ausreichend Ressourcen und
139 sonderpädagogische Kompetenz zur Verfügung stehen.

140 Mit dem Bildungsplan 2016 wurde das neue Fach Wirtschaft, Berufs- und Studienorientierung
141 an allen Schularten verankert. Der DGB-Bezirk wird sich weiter für eine breit angelegte
142 sozio-ökonomische Bildung einsetzen, die auch alternative Wirtschaftsmodelle in den
143 Unterricht einbezieht. Der DGB-Bezirk wird die Lehrkräfte aktiv bei der Umsetzung des
144 Bildungsplans im Unterricht unterstützen – etwa durch die Bereitstellung von
145 Unterrichtsmaterialien.

146 **Grundrecht auf eine qualifizierte Ausbildung für alle Jugendlichen**

147 Alle Jugendlichen, die sich für eine berufliche Ausbildung interessieren, müssen die
148 Möglichkeit dazu erhalten. Von den mehr als 106.000 Jugendlichen, die sich 2016 für eine
149 Ausbildung interessiert haben, konnten nur 69,7 Prozent einen Vertrag unterschreiben. Es
150 münden alljährlich mehr als 46.000 Jugendliche in Maßnahmen und Bildungsgänge des
151 Übergangssystems ein. Die Bugwelle der Altbewerberinnen und Altbewerber ist noch immer
152 hoch. Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe sinkt weiter.

153 Das Recht auf Ausbildung muss sichergestellt werden:

- 154 • Das Land muss selbst mit gutem Beispiel vorangehen und das Ausbildungsplatzangebot in
155 den Verwaltungen weiter erhöhen. Auch die Arbeitgeber müssen ihr Angebot deutlich
156 ausweiten. Die Inklusion muss durch mehr betriebliche Ausbildungsplatzangebote
157 verbessert werden.
- 158 • Allen Jugendlichen muss an der Stelle von „Maßnahmenkarrieren“ eine
159 Ausbildungsgarantie angeboten werden. Mit dem Bildungsgang Berufsqualifizierung dual
160 (BQdual) wurde im Rahmen der Neuordnung des Übergangs Schule/Beruf ein entsprechendes
161 Instrument geschaffen.
- 162 • In der regionalen Schulentwicklung an beruflichen Schulen muss es Ziel sein,
163 Ausbildungsplätze in der Fläche zu erhalten. Die Gewerkschaften sind an der
164 regionalen Schulentwicklung der beruflichen Schulen zu beteiligen.
- 165 • Der DGB dringt auf die Einführung eines kostenfreien landesweiten Mobilitätstickets
166 für Auszubildende, Schüler/-innen und Studierende und den Ausbau von Azubi-
167 Wohnheimen, um Landes- und Fachklassen möglich zu machen.

168 Die duale Ausbildung muss attraktiver werden – ein zweiter vollständiger Berufsschultag
169 ist sinnvoll:

- 170 • Der Erwerb der Fachhochschulreife bzw. des mittleren Bildungsabschlusses parallel zur
171 Ausbildung sowie die Förderung schwächerer Jugendlicher müssen durch die Einführung
172 eines vollständigen zweiten Berufsschultags zum Regelangebot werden.
- 173 • Der Erwerb von Zusatzqualifikationen für leistungsstarke Jugendliche und eine
174 individuelle Förderung leistungsschwächerer Jugendlicher müssen durch einen zweiten
175 Berufsschultag erleichtert werden.
- 176 • Ein weiterer Ausbau der Angebote im dreijährigen dualen Berufskolleg (duale
177 Ausbildung plus Fachhochschulreife) kann die Attraktivität des dualen Systems weiter
178 steigern. In Kombination einer dualen Ausbildung mit der Berufsoberschule (Abitur)
179 und z.B. einem dualen Studium kann so ein attraktives Modell für bessere
180 Karrierechancen entwickelt werden (Ausbildung Plus).

181 Berufsausbildung stärken statt Warteschleifen ausbauen – Den Übergang von der Schule in
182 den Beruf enger verzahnen:

- 183 • Das Eckpunktepapier zur Neugestaltung des Übergangs Schule/Beruf ist auch nach 2018
184 weiter konsequent umzusetzen. Die entsprechende Förderung durch das Land ist
185 sicherzustellen. Insbesondere muss die Duale Ausbildungsvorbereitung (AV Dual) in die
186 Regelform überführt und die Finanzierung des AV-Begleiters dauerhaft durch die
187 Schaffung entsprechender Stellen gesichert werden.
- 188 • Der Aufbau eines flächendeckenden regionalen Übergangsmagements und Aufbau von
189 Jugendberufsagenturen (rechtskreisübergreifendes Fallmanagement) in allen Stadt- und
190 Landkreisen sind sinnvoll.
- 191 • Eine individuelle Berufswegeplanung für alle Jugendlichen an den allgemeinbildenden
192 und beruflichen Schulen auf der Grundlage eines Landeskonzpts Berufsorientierung ist
193 nötig.
- 194 • Das Angebot der Assistierte Ausbildung sollte auf mindestens 3.000 Plätze im Land
195 ausgeweitet werden.

196 Berufliche Schulen besser ausstatten:

- 197 • Eine der größten Herausforderung im dualen System ist der Unterrichtsausfall an den
198 Berufsschulen. So betrug der rechnerische Fehlstundenanteil an der Berufsschule in
199 Baden-Württemberg im Schuljahr 2016/17 im Durchschnitt 5,7 Prozent der Sollstunden.
200 Der Unterrichtsausfall gefährdet die hohe Qualität des dualen Systems und muss
201 schnellstmöglich abgebaut werden.
- 202 • Die beruflichen Schulen müssen durch gemeinsame Anstrengungen von Land und Kommunen
203 auf dem neuesten Stand der Technik ausgestattet werden, um eine hohe Qualität der
204 Berufsausbildung zu sichern und den Herausforderungen der Digitalisierung gewachsen
205 zu sein.

206 **Hochschulen öffnen und demokratisch gestalten**

207 Die Hochschulen müssen demokratisch kontrollierbar und steuerbar sein. Eine direkte
208 Beteiligung und Einflussnahme von Unternehmen an Hochschulen und anderen
209 Bildungseinrichtungen lehnt der DGB ab. Gute Arbeit und ein gutes Studium müssen auch in
210 Baden-Württemberg sichergestellt werden. Die strikte Trennung zwischen beruflicher und
211 akademischer Bildung ist aufzuheben.

212 Der DGB lehnt jegliche Form von Studiengebühren ab.

213 Die Hochschulen bieten derzeit nur wenige berufsbegleitende Studiengänge für beruflich
214 qualifizierte ohne Abitur an. Die Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf ein Studium
215 muss weiter ausgebaut und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer
216 Bildung gestärkt werden.

- 217 • Die Mitbestimmungsgremien an den Hochschulen sind demokratisch zu gestalten und eine
218 Beteiligung der Sozialpartner in den Hochschulräten verbindlich einzuführen.
- 219 • (Berufsbegleitende) Studiengänge müssen an allen Hochschulen inkl. der Dualen
220 Hochschule unter Beteiligung der Gewerkschaften entwickelt und das Studium als
221 wissenschaftliche Berufsausbildung ausgestaltet werden. Vor- und Brückenkurse der
222 Hochschulen müssen weiterentwickelt werden, um den Studienerfolg zu sichern.
- 223 • An der Dualen Hochschule ist die Verzahnung von betrieblichen Praxisphasen und
224 Studium zu verbessern, um die Qualität des Studiums zu steigern. Dafür können aus der
225 dualen Ausbildung bekannte Instrumente (z.B. betrieblicher Ausbildungsplan) genutzt
226 werden.
- 227 • Der DGB setzt sich dafür ein, dass Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechte auch für
228 die Studierenden der Dualen Hochschule gelten. Wir fordern von der Landesregierung
229 eine unmissverständliche rechtliche Klarstellung im Landeshochschulgesetz, dass die
230 Sozialpartner die Arbeits- und Lernbedingungen der Dual Studierenden in den
231 Praxisphasen durch Tarifverträge regeln können. Der Hochschulzugang ist für
232 Absolvent/-innen einer dualen Ausbildung ohne zusätzliche Eignungsprüfung zu öffnen.
- 233 • Die Arbeitsbedingungen der an den Hochschulen Beschäftigten müssen verbessert und der
234 Anteil der befristet Beschäftigten reduziert werden.

235 **Weiterbildung stärken**

236 Das Land hat die beim Dresdner Bildungsgipfel für 2015 vereinbarten Ziele zur Erhöhung der
237 Weiterbildungsbeteiligung nicht erreicht. Geringqualifizierte, An- und Ungelernte, aber
238 auch Facharbeiter/-innen werden bei der (betrieblichen) Weiterbildung systematisch

239 benachteiligt.

- 240 • Der DGB wird die Diskussion über gute Modelle von Weiterbildung in Baden-Württemberg
- 241 vorantreiben und auf landespolitische Programme und bundespolitische Initiativen
- 242 dringen, die es den Menschen im Land ermöglicht, sich beruflich neu zu orientieren
- 243 und Schul- bzw. Hochschulabschlüsse nachzuholen.
- 244 • Die lernförderliche Arbeitsplatzgestaltung ist auszubauen, um die Weiterbildung zu
- 245 stärken.
- 246 • Der DGB-Bezirk begrüßt die Fortführung des Bündnisses „Lebenslanges Lernen“ und des
- 247 Weiterbildungspaktes der Landesregierung.
- 248 • Der DGB unterstützt die Grundbildung und Alphabetisierung Beschäftigter mit
- 249 entsprechendem Defizit durch sein Projekt MENTO.

250

251 **Bildungszeit ausbauen**

252 Das Bildungszeitgesetz schafft zwar weitere Möglichkeiten, schließt aber Kleinbetriebe
253 (mehr als 90 Prozent der Betriebe im Land) aus und setzt mit der Überforderungsklausel
254 (zehn Prozent der Beschäftigten) enge Grenzen. Lehrende an Schulen und Hochschulen können
255 die Bildungszeit faktisch nicht nutzen, Auszubildende und Dual Studierende nur
256 eingeschränkt. Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Weiterbildung leiden
257 insbesondere unter dem Wettbewerbsdruck bei öffentlichen Ausschreibungen.

258 Der DGB setzt sich dafür ein, dass

- 259 • Auszubildende und Dual Studierende sowie Beschäftigte an Schulen und Hochschulen mit
- 260 allen übrigen Beschäftigten im Bildungszeitgesetz gleichgestellt werden.
- 261 • das Bildungszeitgesetz ergebnisoffen und umfassend unter Beteiligung der
- 262 Gewerkschaften evaluiert wird.
- 263 • alle drei Ausrichtungen der Weiterbildung – politische und berufliche Bildung sowie
- 264 die Ehrenamtsqualifizierung erhalten bleiben.
- 265 • die Kleinbetriebs- und die Überforderungsklausel im Bildungszeitgesetz gestrichen
- 266 werden.

267 **Zusammenfassung der Kernforderungen:**

268 **Der DGB Baden-Württemberg wird in den nächsten Jahren:**

- 269 • Weiterbildung zu einem Arbeitsschwerpunkt machen und Vorschläge für gute Modelle zur
- 270 Weiterbildung, die alle Beschäftigten nutzen können, erarbeiten.
- 271 • sich aktiv in die Schul- und Bildungspolitik einbringen und die zentralen Forderungen
- 272 der Mitgliedsgewerkschaften gegenüber der Politik verdeutlichen.
- 273 • die Evaluation des Bildungszeitgesetzes aktiv begleiten und für Verbesserungen im
- 274 Gesetz werben. Parallel dazu wird der DGB weiterhin für die Nutzung der
- 275 Bildungsfreistellung werben.
- 276 • das Projekt MENTO (Grundbildung und Alphabetisierung) fortführen.
- 277 • bei Arbeitgebern und der öffentlichen Hand auf eine höhere Ausbildungsbeteiligung
- 278 dringen.

B 004: Digitalisierung, Arbeit 4.0 und Industrie 4.0 – ein Teil der dualen Ausbildung und des (dualen) Studiums

Laufende Nummer: 7

Antragsteller/in:	DGB Jugend
Status:	angenommen als Material an B 001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an B 001
Sachgebiet:	B - Gute Bildung
Antragsblock:	Gute Bildung
Herkunft:	DGB Jugend

Digitalisierung, Arbeit 4.0 und Industrie 4.0 – ein Teil der dualen Ausbildung und des (dualen) Studiums

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB Baden-Württemberg macht sich für die Ausstattung von Berufsschulen und (dualen)
- 2 Hochschulen mit neuen und regelmäßig gewarteten Ausbildungsmitteln stark. Vor allem
- 3 technische Geräte, die mit Blick auf Arbeit und Industrie 4.0 und der Digitalisierung
- 4 benötigt werden, sind anzuschaffen. Dadurch kann die Qualität und die Aktualität der
- 5 dualen Ausbildung und des (dualen) Studiums verbessert werden. Diese müssen attraktiv
- 6 gestaltet werden. Daher sollen sie nicht in maroden Gebäuden mit fehlender oder defekter
- 7 Ausstattung stattfinden. Den Lehrkräften und Dozent_innen müssen zur Erarbeitung von
- 8 Ausbildungsinhalten unter Anwendung neuer Technologien Zeit und finanzielle Mittel
- 9 bereitgestellt werden.

- 10 In den Betrieben werden ebenfalls moderne technische Geräte und Ausbildungsmittel
- 11 benötigt, um Auszubildende und (dual) Studierende auf die Digitalisierung vorzubereiten.
- 12 Die Ausbilder_innen in den Betrieben dürfen sich neuen Technologien und verändernden
- 13 Anforderungen nicht verschließen. Über Berufsbildungsausschüsse ist darauf hinzuwirken,
- 14 dass für Ausbilder_innen Qualifikationen in Themenfeldern der Digitalisierung stattfinden.
- 15 Die Interessensvertretung soll Gebrauch von ihrem Mitbestimmungsrecht nehmen und sich
- 16 aktiv an der Gestaltung beteiligen. In Betrieben, in denen eine Aufrüstung der
- 17 Ausbildungsmittel nicht gewährleistet werden kann, muss sichergestellt werden, dass die
- 18 Inhalte mit überbetrieblichen Maßnahmen wie bspw. Kooperationen mit anderen Betrieben
- 19 sichergestellt werden.

B 005: Berufliche und tarifliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte der Polizei schaffen

Laufende Nummer: 18

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Gute Bildung
Herkunft:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg

Berufliche und tarifliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte der Polizei schaffen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Bereich der
- 2 Tarifbeschäftigung der Polizei sind wegen fehlender polizeispezifischer
- 3 Fortbildungsregelungen und fehlender höherwertiger Stellen nur eingeschränkt möglich. Der
- 4 DGB-Bezirk setzt sich dafür ein, dass sich die Beschäftigten durch entsprechende
- 5 Fortbildungen im Rahmen der Personalentwicklung für höherwertige Aufgaben formal
- 6 qualifizieren können und entsprechende Stellen geschaffen werden. So können sich die
- 7 Beschäftigten beruflich weiterentwickeln und eine der Tätigkeit angemessene Eingruppierung
- 8 sichergestellt werden.

- 9 Tarifbeschäftigte, die sich dieses spezielle Fach- und Sachwissen bereits angeeignet und
- 10 sich über mehrere Jahre bewährt haben, sollen die Möglichkeit einer Höhergruppierung in
- 11 die Entgeltgruppe 8 erhalten. Insgesamt soll gute Arbeit auch eine gute Entlohnung zur
- 12 Folge haben, eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 führt zur Attraktivität der
- 13 Arbeitsplätze im Tarifbereich innerhalb der Polizei.

B 005-Ä001: Berufliche und tarifliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte der Polizei schaffen

Änderungsantrag zu Antrag: B 005
Laufende Nummer: 40

Antragsteller/in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Baden-Württemberg
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Gute Bildung

Berufliche und tarifliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte der Polizei schaffen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Bereich der
- 2 Tarifbeschäftigung der Polizei sind wegen fehlender polizeispezifischer
- 3 Fortbildungsregelungen und fehlender höherwertiger Stellen nur eingeschränkt möglich. Der
- 4 DGB-Bezirk setzt sich dafür ein, dass sich die Beschäftigten durch entsprechende
- 5 Fortbildungen im Rahmen der Personalentwicklung für höherwertige Aufgaben formal
- 6 qualifizieren können und entsprechende Stellen geschaffen werden. So können sich die
- 7 Beschäftigten beruflich weiterentwickeln und eine der Tätigkeit angemessene Eingruppierung
- 8 sichergestellt werden.

- 9 Tarifbeschäftigte, die sich dieses spezielle Fach- und Sachwissen bereits angeeignet und
- 10 sich über mehrere Jahre bewährt haben, sollen die Möglichkeit einer Höhergruppierung in
- 11 die Entgeltgruppe 8 erhalten. Insgesamt soll gute Arbeit auch eine gute Entlohnung zur
- 12 Folge haben, eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 führt zur Attraktivität der
- 13 Arbeitsplätze im Tarifbereich innerhalb der Polizei.

C 001: Leitantrag Gutes Leben (Stand 12.01.2018)

Laufende Nummer: 35

Antragsteller/in:	Bezirksvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	C - Gutes Leben
Antragsblock:	Gutes Leben
Herkunft:	Bezirksvorstand

Leitantrag Gutes Leben (Stand 12.01.2018)

Die Konferenz möge beschließen:

1 **Gestalten statt verwalten, Teilhabe ermöglichen**

2 Die Wirtschaftskraft Baden-Württembergs ist herausragend. Das Land ist in den
3 vielfältigsten Bereichen an der Spitze zu finden. Die Zahl der Einwohner/-innen wächst
4 jährlich um zehntausende Menschen, denen eine global vernetzte Industrie, ein innovativer
5 Mittelstand und ein vielfältiger Dienstleistungssektor Arbeitsplätze bieten. Entsprechend
6 hoch sind die Steuereinnahmen. Das Land sollte den Anspruch haben, das
7 Wohlstandsversprechen für alle Menschen, die hier leben, einzulösen.

8 Die Landespolitik vergibt seit Jahren die Chance, alle Menschen in Baden-Württemberg an
9 diesem Wohlstand teilhaben zu lassen. Angesichts einer guten bis sehr guten
10 Einnahmesituation sollte sie den Anspruch haben, Baden-Württemberg eine Spitzenstellung
11 unter den Bundesländern zu sichern. Dies kann nur mit einer modernen, gut ausgestatteten
12 Infrastruktur, einer funktionierenden öffentlichen Daseinsvorsorge und einem
13 leistungsfähigen öffentlichen Dienst gelingen.

14 In vielen Fragen ist der Gestaltungsspielraum längst keine Kür mehr, sondern absolut
15 notwendig, um zukunftsfähig und wettbewerbsfähig zu bleiben. Das öffentliche Vermögen
16 verliert rasant an Wert. Die Infrastruktur genügt längst nicht mehr den Anforderungen an
17 eine moderne Daseinsvorsorge. Wie kann sich Baden-Württemberg als Innovationsland
18 bezeichnen, wenn es gleichzeitig einen Investitionsstau aufbaut, der bald nicht mehr
19 einzuholen ist? Wenn zugelassen wird, dass Bildungskarrieren immer noch stark von der
20 sozialen Herkunft abhängen? Untätigkeit fördert Ungleichheit und Armut. Rund 1,6 Millionen
21 Menschen in Baden-Württemberg sind bereits jetzt von Armut betroffen, insbesondere
22 Erwerbslose und Alleinerziehende.

23 **Für eine gerechte Steuerpolitik**

24 Die im Grundgesetz verankerte Schuldenbremse darf nicht dazu führen, dass der „schlanke
25 Staat“ propagiert wird und der politische Gestaltungsanspruch der „schwarzen Null“
26 geopfert wird.

27 Der DGB Baden-Württemberg macht sich gegenüber der Politik für eine Steuerpolitik stark,

28 die hohe Einkommen und Vermögen stärker an der Finanzierung öffentlicher Investitionen
29 beteiligt und mittlere und niedrige Einkommen entlastet: Neben der Erhöhung des
30 Spitzensteuersatzes und der Wiedererhebung der Vermögensteuer ist hierfür eine Reform der
31 Erbschaftsteuer, die das Betriebsvermögen nicht wie bisher weitgehend steuerfrei stellt,
32 elementar. Ohne Arbeitsplätze im Mittelstand zu gefährden, könnte ihr Aufkommen
33 mittelfristig verdoppelt werden. Der DGB hat zur Bundestagswahl ein Konzept für eine
34 gerechte Steuerreform vorgelegt, dessen Umsetzung für Baden-Württemberg jährlich 5,7
35 Milliarden Euro zusätzliche Einnahmen bringen würde. Debatten über Steuergeschenke für
36 Unternehmen und Wohlhabende sind unsinnig, solange der öffentliche Sektor unterfinanziert
37 ist.

38 Baden-Württemberg braucht eine Politik, die die Gerechtigkeitslücken bei den
39 Arbeitsverhältnissen, den Einkommen, im Bildungssektor und bei den Teilhabemöglichkeiten
40 schließt. Eine ungerechte Gesellschaft schadet allen. Soziale Spannungen nehmen zu. Die
41 Bereitschaft, solidarisch füreinander einzustehen, sinkt. Deshalb brauchen wir
42 zukunftsfeste Arbeitsplätze, die gute Arbeit mit auskömmlicher Bezahlung verbinden. Wir
43 brauchen eine Daseinsvorsorge, die allen Bürger/-innen eine gleichberechtigte Teilhabe an
44 unserer Gesellschaft ermöglicht. Die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, gute, zukunftsfeste
45 Arbeitsplätze mit einer auskömmlichen Bezahlung sind eine wesentlich Voraussetzung, um
46 Wohlstand zu sichern und soziale Gerechtigkeit durchzusetzen. Ein hohes
47 Beschäftigungsniveau ist auch die Voraussetzung für eine gute Finanzausstattung der
48 öffentlichen Hand und damit für eine gute Daseinsvorsorge für alle Bürger/-innen.

49 Der DGB Baden-Württemberg fordert die Landesregierung auf, Gerechtigkeitslücken zu
50 schließen, ihren Gestaltungsanspruch wahrzunehmen und gleichwertige Lebensbedingungen für
51 alle Menschen im Land zu schaffen. Die abhängig Beschäftigten und ihre Familien können
52 sich keinen schlanken Staat leisten.

53 **Soziale Sicherung zukunftsfest machen**

54 **Eine bessere Rentenpolitik ist ein zentrales Anliegen des DGB**

55 Die Qualität der Alterssicherung für die Beschäftigten hängt von zwei Faktoren ab: den
56 Bedingungen während ihres Erwerbslebens und der Rentengesetzgebung. Gute Entgelte und die
57 Möglichkeit, während des Erwerbslebens entsprechende Rentenansprüche zu erarbeiten, sind
58 eine notwendige Voraussetzung für eine ausreichende Altersversorgung. Darüber hinaus
59 müssen die gesetzlichen Renten hoch genug sein, um ein Leben in Würde zu ermöglichen. Dies
60 ist Sache der Bundesregierung.

61 Eine wesentliche Ursache für die steigende Armut älterer Menschen in Baden-Württemberg ist
62 das – von der Bundesregierung beschlossene - sinkende Rentenniveau. Die Altersrenten
63 derjenigen Menschen, die bereits in Rente sind, sind deutlich höher als die Altersrenten
64 derjenigen Menschen, die erstmals in den Rentenbezug wechseln. Bei den Männern betrug die
65 Differenz im Jahr 2015 im Landesdurchschnitt pro Monat bereits etwa 50 Euro.

66 Ende des Jahres 2014 bezogen in Baden-Württemberg fast 50.000 Menschen über 65 Jahren
67 Grundsicherungsleistungen. Binnen zehn Jahren hat sich ihre Zahl fast verdoppelt. Die
68 stark steigende Zahl der Grundsicherungsempfänger/-innen ist ein Zeichen für die
69 abnehmende Leistungskraft der gesetzlichen Rentenversicherung.

70 Der DGB Baden-Württemberg soll daher seine Rentenkampagne fortsetzen und gegenüber der
71 Politik auf Landes- und Bundesebene auf die Durchsetzung der gewerkschaftlichen
72 Kernforderungen dringen:

73 Das Niveau der gesetzlichen Rente muss auf dem derzeitigen Stand von 48 Prozent
74 stabilisiert und im nächsten Schritt auf etwa 50 Prozent angehoben werden. Lange
75 Beitragszeiten mit Niedriglohn müssen besser bewertet werden. Die Einnahmeseite der
76 gesetzlichen Rentenversicherung soll gestärkt werden, indem auch Selbstständige einbezogen
77 werden. Versicherungsfremde Leistungen wie die Mütterrente sollen voll aus Steuermitteln
78 finanziert werden.

79 Jeder Fünfte scheidet inzwischen mit einer Erwerbsminderung vorzeitig aus dem Arbeitsleben
80 aus. Von Jahr zu Jahr fallen die Erwerbsminderungsrenten für Neurentner/-innen niedriger
81 aus. In Baden-Württemberg beträgt die durchschnittliche Erwerbsminderungsrente einer Frau
82 670 Euro und eines Mannes 775 Euro. Die Erwerbsminderungsrenten liegen damit bei den
83 Männern genau auf dem Grundsicherungsniveau und bei den Frauen schon darunter. Der Abstand
84 zwischen beitragsfinanzierter Sozialversicherung und steuerfinanzierter Grundsicherung ist
85 damit nicht mehr gewahrt. Das Sozialversicherungsprinzip wird auf diese Weise untergraben.
86 Das Niveau der Erwerbsminderungsrenten muss deswegen wieder steigen und zukünftig deutlich
87 oberhalb der Grundsicherung liegen. Die Abschläge beim Wechsel in den
88 Erwerbsminderungsrentenbezug müssen abgeschafft werden. Abschläge sind nur gerechtfertigt,
89 wenn tatsächlich die Wahl besteht, früher in Rente zu gehen mit Abschlägen oder bis zur
90 Regelaltersgrenze weiterzuarbeiten ohne Abschläge. Wer krankheitsbedingt erwerbsgemindert
91 ist, hat aber gar keine Wahl.

92 **Gesundheitspolitik gerecht gestalten**

93 Gegenüber der Politik und in der Selbstverwaltung der gesetzlichen Krankenversicherung
94 soll sich der DGB Baden-Württemberg für die Rückkehr zur paritätischen Finanzierung
95 engagieren. Die Kosten im Gesundheitswesen werden steigen und drohen dann allein auf dem
96 Rücken der Beschäftigten abgeladen zu werden. Die Arbeitgeber müssen wieder die Hälfte der
97 Beitragszahlungen übernehmen. Mittelfristig muss die gesetzliche Krankenversicherung zu
98 einer Bürgerversicherung weiterentwickelt werden, in die auch Selbstständige und Beamt/-
99 innen einbezogen werden. Auch die Pflegeversicherung sollte zu einer Bürgerversicherung
100 weiterentwickelt werden.

101 **Krankenhäuser ausreichend finanzieren**

102 Für eine ausreichende Finanzierung der Krankenhäuser im Land müsste die Koalition jährlich
103 zwischen 600 und 650 Millionen Euro bereitstellen. Trotz Aufstockung der Mittel bleibt
104 eine Lücke zwischen 150 und 200 Millionen Euro. Die Folge der Unterdeckung ist: Die
105 Krankenhäuser zweckentfremden Mittel, die sie eigentlich von den Krankenkassen für den
106 laufenden Betrieb bekommen, um Investitionen zu tätigen. Personalstellen werden in
107 Baustellen umgewandelt. Das geht zulasten der Beschäftigten und letztlich auch zulasten
108 der Patient/-innen.

109 Der DGB dringt seit Langem auf eine ausreichende Finanzausstattung der Krankenhäuser. Er
110 unterstützt ver.di, eine gesetzliche Personalbemessung für die Beschäftigten in der
111 Krankenpflege durchzusetzen. Eine solche Regelung wäre auch auf Landesebene möglich.

112 **Soziale Ungleichheit bekämpfen**

113 In den vergangenen Jahren hat das Armutsrisiko im wohlhabenden Baden-Württemberg
114 zugenommen: 2016 lag es mit 11,9 Prozent zwar im bundesweiten Vergleich auf dem geringsten
115 Wert, allerdings sind Erwerbslose mit 43,4 Prozent und Alleinerziehende mit 28,7 Prozent
116 besonders gefährdet. Zudem breiten sich atypische Beschäftigungsformen wie Leiharbeit,
117 Teilzeit, Minijobs und Werkverträge immer weiter aus. In Baden-Württemberg beträgt ihr
118 Anteil rund 38 Prozent. Auch dies wirkt sich auf die Armutsgefährdungsquote aus: Während
119 nur 3,2 Prozent der Normalbeschäftigten von Armut bedroht sind, liegt der Anteil der
120 atypisch Beschäftigten bei 14,3 Prozent.

121 Der DGB Baden-Württemberg setzt der zunehmenden sozialen Ungleichheit und Verschlechterung
122 der Qualität der Arbeit sein Leitbild der „guten Arbeit“ entgegen. Eine höhere
123 Tarifbindung, das Zurückdrängen des Niedriglohnssektors sowie gesetzliche und tarifliche
124 Mindestlöhne können das weitere Absinken der Einkommen und somit letztlich die Gefahr, in
125 Armut zu geraten, verhindern. Die Landesregierung ist aufgefordert, sich mit der sozialen
126 Lage im Südwesten intensiv zu befassen und den 2015 erstmals erstellten Armuts- und
127 Reichtumsbericht in regelmäßigen Abständen zu aktualisieren. Hierbei soll der DGB
128 miteinbezogen werden.

129 Gemeinsam mit den Gewerkschaften und den Verbänden sollte die Landesregierung eine
130 umfassende Strategie zur Armutsbekämpfung entwickeln. Hierzu gehört mehr Unterstützung für
131 Alleinerziehende und kinderreiche Familien, etwa durch gebührenfreie Kinderbetreuung,
132 bedarfsorientierte Betreuungszeit und eine soziale Wohnungspolitik. Darüber hinaus bietet
133 die regionale Arbeitsmarktpolitik Ansätze zur Hilfe für Langzeitarbeitslose.

134 Der DGB-Bezirk Baden-Württemberg unterstützt die Initiativen der Landesregierung zur
135 Schaffung öffentlich geförderter Beschäftigung, damit Langzeitarbeitslosen mit mehreren
136 Vermittlungshemmnissen wieder eine sinnvolle Teilhabe am Erwerbsleben eröffnet werden
137 kann. Der DGB unterstützt auch den Ansatz, EU-Mittel gezielt in diesen Bereich zu lenken.
138 Etwa 70.000 Langzeitarbeitslose im Land haben besonders große Probleme, auf dem ersten
139 Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden. Oberste Priorität haben für die Gewerkschaften die
140 Vermittlung in und die Qualifizierung für den regulären Arbeitsmarkt. Schwer vermittelbare
141 Erwerbslose dürfen nicht vorschnell aufgegeben und in öffentlich geförderte
142 Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt werden. Baden-Württemberg hat für ihre erfolgreiche
143 Qualifizierung und Vermittlung in gute, reguläre Arbeit vergleichsweise gute
144 Voraussetzungen. Die mit Landes- und EU-Mitteln geförderten Beschäftigungsverhältnisse
145 müssen voll sozialversicherungspflichtig sein. Eine Nichtteilnahme darf nicht mit
146 sozialrechtlichen Sanktionen verbunden werden. Die gültigen Tarifverträge der DGB
147 Gewerkschaften in den jeweiligen Branchen und Berufen müssen auch für dort angesiedelte
148 öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse in vollem Umfang gelten. Die von DGB-
149 Gewerkschaften vereinbarten Tarifniveaus dürfen nicht unterboten werden. Die mit
150 öffentlichen Mitteln geförderten Beschäftigungsverhältnisse dürfen reguläre
151 Beschäftigungsverhältnisse nicht verdrängen. Deshalb müssen mit öffentlichen Mitteln
152 geförderte Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich und gemeinnützig sein. Öffentlich
153 geförderte Beschäftigungsverhältnisse bei privaten Arbeitgebern - wie in Baden-Württemberg
154 in der Vergangenheit im Rahmen des „Passiv-Aktiv-Tauschs“ praktiziert - müssen stets
155 kritisch darauf überprüft werden, ob sie Wettbewerbsverzerrungen hervorrufen. Arbeitgeber,

156 wie beispielsweise Handwerksbetriebe, die im Rahmen öffentlich geförderter Beschäftigung
157 hohe Lohnsubventionen für ihre Beschäftigten erhalten, können beispielsweise in kommunalen
158 Vergabeverfahren und am Markt deutlich günstigere Angebote unterbreiten als jene
159 Arbeitgeber, die ihre Arbeitskosten selber erwirtschaften und sich dabei an Tarifverträge
160 halten. Es besteht immer die Gefahr von "Mitnahmeeffekten", die verhindert werden müssen.

161 **Für ein handlungsfähiges Baden-Württemberg**

162 Der Staat hat die Aufgabe, seine Bürger/-innen mit wesentlichen Dienstleistungen zu
163 versorgen: Von der Abfallentsorgung, über Kindergärten, Schulen und Hochschulen bis zur
164 Versorgung mit Wasser, Energie und Verkehrsinfrastruktur zählen unterschiedlichste
165 Bereiche zur öffentlichen Daseinsvorsorge. Für den DGB Baden-Württemberg ist ein „
166 **handlungsfähiger Staat**“ in der Lage, seinen Bürger/-innen diese Dienstleistungen zur
167 Verfügung zu stellen und so zu finanzieren, dass sie von allen in Anspruch genommen werden
168 können und niemand aufgrund seiner sozialen Lage ausgeschlossen wird.

169 **Mehr Investitionen in eine leistungsfähige öffentliche Daseinsvorsorge**

170 Die Handlungsfähigkeit des Landes und vor allem der Kommunen wird durch die seit
171 Jahrzehnten andauernde Sparpolitik (Austerität) immer weiter untergraben: Um die Aufgaben
172 einer leistungsfähigen und bürgernahen öffentlichen Daseinsvorsorge erfüllen zu können,
173 braucht Baden-Württemberg mehr öffentliche Investitionen in Wohnungsbau, Krankenhäuser,
174 öffentlichen Nah- und Regionalverkehr, Brücken und Straßen, Schulen und öffentliche
175 Gebäude. Im Zuge der Austeritätspolitik sind die Investitionen des Landes und der Kommunen
176 im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung seit Beginn der neunziger Jahre aber zurückgegangen
177 und blieben deutlich hinter der Entwicklung der steigenden Steuereinnahmen zurück. Damit
178 zog sich der Staat immer weiter aus der öffentlichen Daseinsvorsorge zurück. Dieser
179 „schlanke Staat“ ist das Gegenbild zum Leitbild des „handlungsfähigen Staates“ des DGB.
180 Denn die abhängig Beschäftigten und ihre Familien können sich keinen schwachen Staat
181 leisten.

182 Öffentliche Investitionen stärken ebenso die Infrastruktur, Handwerk und Mittelstand und
183 regionale Wirtschaftskreisläufe, sie sichern die Zukunftsfähigkeit des
184 Wirtschaftsstandorts und tragen zu mehr Wachstum und Beschäftigung bei. Mehr sozialen
185 Zusammenhalt gibt es nur mit stärkeren öffentlichen Investitionen. Baden-Württemberg darf
186 sich gegenüber dem Bund mit Schuldenbremse und Fiskalpakt nicht abfinden, sondern soll
187 sich für die Ausnahme von Investitionen aus der Schuldenbremse („**goldene Regel**“)
188 einsetzen. Gerade in Zeiten niedrigster Zinsen bzw. Nullzinsen darf auch eine Finanzierung
189 von öffentlichen Investitionen über Kreditaufnahmen kein politisches Tabu sein.

190 Unterlassene öffentliche Investitionen in der Gegenwart potenzieren sich in der Zukunft
191 als ungleich höhere Folgekosten, beispielsweise wegen Ghattobildung, Bildungsmängeln und
192 Kriminalität, und sie schädigen die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts:
193 **Nachhaltig** ist, heute in die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes zu
194 investieren anstatt morgen mit weit höheren Kosten zu reparieren.

195 Neben den Investitionen braucht es aus Sicht des DGB Baden-Württemberg für einen
196 handlungsfähigen Staat eine ausreichende Ausstattung an qualifiziertem Personal und
197 Arbeitsbedingungen im Bereich des öffentlichen Diensts, welche die Interessen von

198 Arbeitgeber/-innen und Beschäftigten berücksichtigen. Das Land sollte für eine den
199 Aufgaben entsprechende Personalausstattung sorgen und den Fachkräftemangel im öffentlichen
200 Dienst entschieden beseitigen. Dies gilt für die Polizei genauso wie etwa für die
201 Bauverwaltung und die Schulen. Der öffentliche Dienst muss durch eine angemessene und
202 konkurrenzfähige Vergütungsstruktur attraktiv gehalten werden. Denn die Realität sieht
203 oftmals ganz anders aus. Trotz immer mehr Aufgaben, die dem öffentlichen Dienst übertragen
204 werden, fehlt es an Personal. Immer mehr Beschäftigte fühlen sich durch viele gleichzeitig
205 zu erledigende Aufgaben gehetzt, und die Krankenstände befinden sich seit Jahren auf einem
206 bedenklich hohen Niveau. Der DGB Baden-Württemberg wird sich dafür einsetzen, dass
207 Verbesserungen für die Beschäftigten herbeigeführt werden. Denn Arbeiten im öffentlichen
208 Dienst darf nicht krank machen, die Arbeitszeit muss im gemeinsamen Interesse von
209 Arbeitgeber und Beschäftigten gestaltet werden. Die Mitbestimmungsrechte müssen weiter
210 gestärkt werden, damit die Beschäftigten und ihre Personalräte wirksam auf die
211 Arbeitsgestaltung Einfluss nehmen können. Der beschleunigte Wandel der Arbeitswelt
212 erfordert vermehrte bedarfsgerechte Anstrengungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung.
213 Zusätzlich muss mit Blick auf die Altersstruktur im öffentlichen Dienst die Gewinnung von
214 qualifiziertem Personal ebenfalls mehr in den Fokus der Dienstherren rücken. Nur so lassen
215 sich die Herausforderungen der Zukunft auch gut und sicher bewältigen und die
216 Arbeitsfähigkeit des öffentlichen Diensts langfristig sicherstellen.

217 **Ausgaben für sozialen Wohnungsbau erhöhen**

218 Vielerorts in Baden-Württemberg fehlt es an bezahlbarem Wohnraum. Insbesondere in den
219 Ballungszentren ist es extrem schwierig, günstigen Wohnraum zu finden. Diese Entwicklung
220 war durchaus vorauszusehen. Im Jahr 2015 betrug der Nettozuzug nach Baden-Württemberg ca.
221 150.000 Menschen. In der Annahme, dass durchschnittlich zwei Personen einen Haushalt
222 bilden, bedeutet dies einen rechnerischen Bedarf von 75.000 Wohneinheiten pro Jahr.
223 Tatsächlich gebaut wurden in Baden-Württemberg jedoch nur 33.000 Wohneinheiten.

224 Noch dramatischer sieht es bei Sozialmietwohnungen für einkommensschwache Haushalte aus.
225 Nicht nur, dass deutlich weniger Sozialwohnungen gebauten wurden als benötigt. Hinzu
226 kommt, dass immer mehr Wohnungen aus der Preisbindung fallen und der Bestand an
227 Sozialwohnungen deshalb sinkt. In den vergangenen Jahren lagen die Investitionen des
228 Landes in den sozialen Wohnungsbau bei durchschnittlich nur 25 Millionen Euro jährlich.
229 Der Mieterbund schätzt, dass derzeit 16.000 neue Sozialmietwohnungen pro Jahr nötig wären.
230 Dies bedürfe einer Investition von 720 Millionen Euro im Jahr. Diese Diskrepanz ist für
231 den DGB nicht hinnehmbar.

232 Die aktuellen Diskussionen darüber, wie mehr und schneller Wohnraum geschaffen werden
233 kann, sind für den DGB Baden-Württemberg weder ausreichend noch zielführend. Im
234 Wesentlichen geht es dabei um verbesserte Abschreibungen für Investoren und
235 einkommensstärkere Bevölkerungsschichten, schnellere Bereitstellung von Bauland und
236 beschleunigte Bauverfahren, teilweise einfachere Baufertigstellungen. Doch gerade in
237 Ballungszentren müssen selbst Facharbeiter/-innen oftmals mehr als die Hälfte des
238 Haushaltseinkommens für die Miete aufwenden. Mittlere und untere Einkommen stehen in der
239 aktuellen Diskussion nicht im Fokus. Dies ist für den DGB Baden-Württemberg mehr als
240 problematisch, denn gerade für diese Zielgruppen benötigt unser Land eine breit angelegte
241 und zielgerichtete Wohnungsbaupolitik, bei der staatliche Förderung und Steuerung eine

242 entscheidende Rolle spielen.

243 Der DGB Baden-Württemberg wird sich daher gegenüber Bund, Land und Kommunen für eine
244 solche zielgerichtete Wohnungsbaupolitik und für deutlich höhere Wohnungsbauinvestitionen
245 einsetzen und dieses Thema in den kommenden Jahren zu einem seiner Arbeitsschwerpunkte
246 machen.

247 **Gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken**

248 Baden-Württemberg ist ein Land der Vielfalt. Hier leben und arbeiten Menschen aus der
249 ganzen Welt und tragen zu einem guten Leben für alle bei. Der DGB setzt sich dafür ein,
250 den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und Ausgrenzung entgegenzuwirken. Dies gilt
251 für alle gesellschaftlichen Gruppen, Jung und Alt, Reich und Arm, Menschen mit
252 Migrationshintergrund, die hier geboren sind genauso wie für erst in jüngerer Zeit
253 Zugewanderte.

254 Der DGB wendet sich entschieden gegen rechte Hetze und gegen jede Form der Gewalt. Der DGB
255 lehnt Stimmungsmache gegen Geflüchtete ab und setzt sich für die Rechte der Menschen ein,
256 die in ihrer Heimat alles verloren haben. Sie müssen eine Chance auf rechtsstaatliche
257 Behandlung bekommen.

258 **Integration von Geflüchteten in unsere Gesellschaft**

259 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen Deutschland als Einwanderungsland und
260 setzen sich für die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen - unabhängig von der
261 sozialen und ethnischen Herkunft, von Kultur und Religion - ein. Chancengleichheit und
262 Gleichbehandlung in Bildung und Ausbildung, bei Beschäftigung und sozialer Absicherung,
263 gesellschaftliche und politische Partizipation sind Voraussetzungen für eine vielfältige
264 und demokratische Gesellschaft.

265 Die Zuwanderung vieler Geflüchteter seit 2014 erfordert große Anstrengungen an das
266 politische und gesellschaftliche Handeln, wenn die Integration dieser Menschen in unsere
267 Gesellschaft gelingen soll. Der DGB fordert klare allgemeingültige Regelungen für eine
268 gelingende Integration der Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit und einen Stopp der
269 gängigen willkürlichen Auslegungspraxis.

270 Der DGB fordert eine großzügige Anwendung der Ausbildungsduldung, klare Regelungen bei
271 schulischen Ausbildungsgängen und einen der betrieblichen Realität entsprechenden Umgang
272 mit frühzeitigen Vertragsunterzeichnungen.

273 Der DGB fordert die Politik auf, in engem Austausch mit den haupt- und ehrenamtlichen
274 Helfer/-innen und dem Flüchtlingsrat Lösungen zum Wohle der Betroffenen zu finden. Die
275 Sozialpartner unterstützen mit ihrer Expertise in Bündnissen und Netzwerken.

276 **Klare Kante gegen Rechtspopulismus**

277 Seit der Finanzkrise und verstärkt durch den Zustrom von Geflüchteten nach Deutschland
278 erleben rechtspopulistische Argumente und Parteien einen starken Aufschwung. Dabei wollen
279 die Rechtspopulist/-innen, insbesondere die der Partei „Alternative für Deutschland“,
280 gerne als die angeblichen Vertreter/-innen der „kleinen Leute“ rüberkommen. Doch ein Blick
281 auf ihre Aussagen und Programme zeigt, dass sie eben dies nicht sind. Sie setzen auf

282 Sozialabbau, auf Steuersenkungen für Reiche und eine Familienpolitik, die Wünsche von
283 Eltern nach Vereinbarkeit außen vor lässt und Migrant/-innen ausschließt. Rassismus und
284 Nationalismus werden unverfroren als konservative Positionen in die öffentlichen Debatten
285 eingebracht. Nationalismus, Ausgrenzung und Herabsetzung von Minderheiten stehen in
286 eindeutigem Gegensatz zur gewerkschaftlichen Grundhaltung.

287 Der DGB stellt der rechtspopulistischen Politik der Ausgrenzung die gewerkschaftlichen
288 Werte von Zusammenhalt und Solidarität entgegen.

289 Der DGB setzt sich mit parlamentarischen und außerparlamentarischen Aktivitäten der
290 Rechtspopulist/-innen auseinander, informiert, leistet Aufklärung und wird bei Bedarf vor
291 Ort aktiv. Der DGB bietet Rechtspopulist/-innen zudem bei eigenen Veranstaltungen keine
292 Plattform und nutzt Veranstaltungen Dritter gegebenenfalls zur kritischen
293 Auseinandersetzung.

294 Der DGB steht für eine sozial-integrative Gesellschaft, für Humanität und für Solidarität
295 mit Schwächeren. Kulturelle Vielfalt tut unserer Gesellschaft gut. Dort, wo sich
296 Spannungsfelder auftun, wo Grenzen verletzt werden und wo Kriminalität im Spiel ist,
297 bezieht der DGB klar Position. Konstitutiv ist die Gültigkeit der allgemeinen Erklärung
298 der Menschenrechte und des Grundgesetzes.

299 Der Integrationsprozess fordert von allen Beteiligten viel ab. Er kann nur gelingen, wenn
300 sich alle Beteiligten bemühen, eine gemeinsame Basis zu finden. Erfolgreiche Integration
301 bedeutet, dass Migrant/-innen die deutsche Sprache beherrschen, Arbeit gefunden haben und
302 hier auch sozial heimisch geworden sind. Deshalb ist es essenziell, dass es ausreichend
303 Integrationskurse gibt, die auch besucht werden.

304 Der DGB bietet mit seinen ehrenamtlichen Strukturen Hilfestellung für Geflüchtete an. Er
305 erwartet, dass auch die Arbeitgeber einen substantziellen Beitrag zur Integration leisten.

306 **Für ein soziales und demokratisches Europa**

307 Die Unterstützung für den europäischen Integrationsprozess schwindet. Mittlerweile sehen
308 die Bürger/-innen in der Europäischen Union (EU) zunehmend eine Bedrohung ihrer sozialen
309 und demokratischen Rechte und wenden sich verstärkt europafeindlichen Parteien und
310 Bewegungen zu.

311 Das bisherige Euro-Krisenmanagement hat die soziale Schieflage in Europa verschärft. In
312 Not geratene EU-Mitgliedstaaten werden zu einem Sparkurs gezwungen, der die Beschäftigten
313 hart trifft und damit die soziale Spaltung beschleunigt. Die Abwärtsspirale aus sinkenden
314 Löhnen, Rentenkürzungen, steigender Arbeitslosigkeit und weniger Steuereinnahmen würgt in
315 den betroffenen Ländern die wirtschaftliche Entwicklung ab. Die Zukunft Europas wird
316 kaputtgespart.

317 Nur durch eine nachhaltige Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen
318 sowie eine Stärkung demokratischer Prozesse in der EU wird es gelingen, das Vertrauen in
319 die EU zu stärken. Der DGB will ein soziales und demokratisches Europa. Die Gewerkschaften
320 erwarten, dass die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten die Menschen und nicht die
321 Märkte in den Mittelpunkt ihrer Politik stellen, den sozialen Zusammenhalt fördern und
322 zugleich die Globalisierung gerecht gestalten. Europa braucht verbindliche

323 Mindeststandards, um faire Löhne und Einkommen zu sichern. Arbeitnehmerrechte,
324 Mitbestimmung und angemessene soziale Absicherung der großen Lebensrisiken gehören
325 unverzichtbar zu einem sozialen Europa.

326 Die Ankündigung von EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker, Europa sozialer zu
327 gestalten, hat große Hoffnungen geweckt. Der Ende April 2017 präsentierte Vorschlag der
328 „Europäischen Säule sozialer Rechte“ (ESSR) enthält jedoch nur 20 unverbindliche
329 Grundsätze. Darüber hinaus löst die ESSR nicht den Kern des Problems: Es geht nicht
330 beziehungsweise nicht nur um einen mangelhaften Sozialschutz in den einzelnen EU-
331 Mitgliedstaaten, sondern vor allem um die Verletzung bereits bestehender sozialer Rechte
332 durch europäische Politik und Verfahren. In den vergangenen Jahren hat der Europäische
333 Gerichtshof (EuGH) in seinen Urteilen immer wieder die Marktfreiheit über die sozialen
334 Grundrechte gestellt. Auch waren es europäische Organe, welche die sogenannten Troika-
335 Staaten dazu gezwungen haben, Sozialleistungen und Renten zu kürzen, Löhne zu senken und
336 somit die Tarifautonomie auszuhebeln.

337 Der DGB dringt auf eine wirtschafts-, sozial- und rechtspolitische Neuausrichtung, die
338 selbstverständlich auch die nationalen sozialen Sicherungs- und Tarifvertragssysteme
339 achtet. Deutschland als größter EU-Mitgliedstaat trägt bei dem dafür einzuleitenden
340 Kurswechsel eine besondere Verantwortung. Der DGB fordert - auch im Hinblick auf die
341 Europa-Wahlen 2019 - eine breit angelegte Debatte über die Voraussetzungen für ein
342 soziales Europa, die in konkrete Projekte münden muss, mit denen die Lebens- und
343 Arbeitsbedingungen der Menschen in Europa verbessert werden.

344 Der DGB Baden-Württemberg versteht sich als Teil der Friedensbewegung. Seine Leitlinie
345 ist, dass Menschen weltweit in Frieden, Demokratie, Freiheit, Menschenwürde und sozialer
346 Sicherheit leben können. Die Ursachen von Konflikten und Kriegen gilt es, mit zivilen
347 Mitteln zu beseitigen – Gewalt kann nicht mit Gewalt eingedämmt werden.

348 **Für Frieden und Abrüstung - gegen eine Erhöhung der Rüstungsausgaben**

349 Der DGB spricht sich deutlich gegen die weitere Erhöhung der Rüstungsausgaben und das
350 Zwei-Prozent-Ziel der NATO aus. Im Gegenteil: Die Ausgaben für Rüstung und Militär müssen
351 weltweit gesenkt werden. Investitionen in soziale und ökologische Aufgaben, etwa in
352 Bildung und Umweltschutz, müssen gestärkt werden. Außenpolitisch soll sich Deutschland für
353 mehr Krisenprävention und die Bekämpfung von Fluchtursachen einsetzen. Rüstungsexporte in
354 Krisengebiete müssen verboten werden und Unterstützung von Kriegen und kriegsähnlichen
355 Handlungen sind zu unterlassen. Die Bundeswehr muss aus allen Kampfeinsätzen abgezogen
356 werden, die nicht durch ein UN-Mandat legitimiert sind. Eine Ausrichtung der Bundeswehr
357 auf eine international operierende Interventionsarmee lehnt der DGB Baden-Württemberg ab.
358 Er fordert die sofortige Beendigung aller militärischer Forschung an staatlichen
359 Hochschulen.

360 Der DGB fordert das Land Baden-Württemberg und insbesondere das Kultusministerium auf,
361 bestehende Kooperationsvereinbarungen mit der Bundeswehr zu kündigen.

362 Projekte zur Rüstungskonversion sollen gemeinsam mit den Beschäftigten und ihren
363 Interessenvertretungen entwickelt werden und sind industriepolitisch aktiv zu flankieren –
364 langfristig muss eine vollständige Umstellung auf zivile, gesellschaftlich nützliche

365 Produkte gelingen.

C 004: Nachhaltige Stärkung der gesetzlichen Sozialversicherung

Laufende Nummer: 10

Antragsteller/in:	DGB Jugend
Status:	angenommen als Material zu Antrag C 001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag C 001
Sachgebiet:	C - Gutes Leben
Antragsblock:	Gutes Leben
Herkunft:	DGB Jugend

Nachhaltige Stärkung der gesetzlichen Sozialversicherung

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB Baden-Württemberg setzt sich beim Gesetzgeber für die nachhaltige Stärkung der
- 2 gesetzlichen Sozialversicherung ein. Hierbei ist insbesondere auf eine paritätische und
- 3 solidarische Lastenverteilung hinzuwirken. Im Einzelnen sollten folgende Punkte
- 4 Berücksichtigung finden:
- 5 1. Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung.
- 6 2. Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung wie auch zur
- 7 gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.
- 8 3. Anhebung der Versicherungspflichtgrenze zur gesetzlichen Krankenversicherung und
- 9 Pflegeversicherung.
- 10 4. Entlastung der gesetzlichen Sozialversicherung von versicherungsfremden Leistungen bzw.
- 11 Finanzierung versicherungsfremder Leistungen durch das Steuersystem.
- 12 5. Einbezug von Beamten und Selbstständigen in das System der gesetzlichen
- 13 Sozialversicherung.

C 005: Manager_innengehälter begrenzen – gerechte Einkommensverteilung in den Unternehmen

Laufende Nummer: 11

Antragsteller/in:	DGB Jugend
Status:	angenommen als Material an Bezirksvorstand
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an Bezirksvorstand
Sachgebiet:	C - Gutes Leben
Herkunft:	DGB Jugend

Manager_innengehälter begrenzen – gerechte Einkommensverteilung in den Unternehmen

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB Baden-Württemberg macht sich stark für eine Obergrenze von Manager_innengehältern.
- 2 Ein Managergehalt mit mehr als dem 57-fachen eines Durchschnittsbeschäftigten in einem
- 3 DAX-Unternehmen, hat nichts mehr mit den gesellschaftlichen Wertmaßstäben einer gerechten
- 4 Vergütung zu tun. Deshalb muss es eine klare Begrenzung der höchsten Vergütungen in einem
- 5 Unternehmen geben. Bemessungsgrundlage soll das in Vollzeit erarbeitete Einkommen der
- 6 untersten Entgeltgruppe im branchenüblichen Tarifvertrag des Unternehmens/Konzerns sein.
- 7 Die höchste Vergütung in einem Unternehmen/Konzern darf das 12-Fache des niedrigsten in
- 8 Vollzeit erarbeiteten Einkommens in selbigem nicht überschreiten.

C 006: Sonntagsschutz

Laufende Nummer: 21

Antragsteller/in:	KV Tübingen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Gutes Leben
Herkunft:	DGB-Kreisverband Tübingen

Sonntagsschutz

Die Konferenz möge beschließen:

- 1
- 2 Die Bezirkskonferenz möge beschließen, dass die grundgesetzlich festgelegte Sonntagsruhe
- 3 gestärkt wird.
- 4 Der Sonntag ist als „Tag der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung“ bislang wirksam
- 5 geschützt (Art. 140 GG i.V.m. Art. 139 WRV) und darf nicht durch Profitinteressen einiger
- 6 Branchen aufgeweicht oder gar leichtfertig verschenkt werden. Hier muss die Sonntagsruhe
- 7 in den Landes- und Bundesgesetzgebungen weiterhin gestärkt werden.

C 008: Gewerkschaftliche Friedenspolitik

Laufende Nummer: 22

Antragsteller/in:	DGB-Stadtverband Freiburg
Status:	angenommen als Material zu Antrag C 001
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag C 001
Sachgebiet:	C - Gutes Leben
Antragsblock:	Gutes Leben
Herkunft:	DGB-Stadtverband Freiburg

Gewerkschaftliche Friedenspolitik

Die Konferenz möge beschließen:

1

2 Der DGB wird seine friedenspolitischen Forderungen zusammen mit seinen
3 Mitgliedsgewerkschaften gegenüber der Regierung, dem Parlament und der Öffentlichkeit
4 offensiv vertreten und in Aktionen unterstreichen:

- 5 • Friedenspolitische Forderungen werden aufgenommen in Positionspapiere, z. B. zu
6 Wahlen, in geeignete Textvorlagen für gewerkschaftspolitische Reden und Artikel sowie
7 in Pressemitteilungen, damit Politiker mit diesem Thema konfrontiert und die
8 Mitgliedschaft damit vertraut werden kann u.a.
- 9 • sofortiger Stopp von Waffenexporten,
 - 10 • Beendigung aller deutschen Auslandseinsätze und Kriegsbeteiligungen
11 der Bundeswehr,
 - 12 • keine weiteren Erhöhungen der Militärausgaben für die Bundeswehr.
- 13 • Der DGB startet in Abstimmung mit den betroffenen Einzelgewerkschaften eine Offensive
14 „Rüstungskonversion“, beginnend in den wichtigsten Rüstungsbetrieben in
15 Baden-Württemberg und er setzt sich für eine wirksame Unterstützung von Bund und
16 Land für beispielhafte Projekte ein.
- 17 • Der DGB macht die Standorte der Bundeswehr in Baden-Württemberg öffentlich, von denen
18 aus an Kriegen teilgenommen wird oder diese unterstützt werden, oder von
19 denen Waffenexporte ausgehen.
- 20 • Ostermärsche im Bezirk und der Antikriegstag werden stärker in das gewerkschaftliche
21 und gesellschaftliche Bewusstsein gerückt.
- 22 • Der DGB fordert das Land Baden-Württemberg und insbesondere das Kultusministerium
23 auf, bestehende Kooperationsvereinbarungen mit der Bundeswehr zu kündigen.
- 24 • Der DGB fordert Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf, sich über Zivilklauseln
25 auf die Forschung zu zivilen und friedlichen Zwecken zu verpflichten.

C 009: gegen ITEC-Messe Stuttgart

Laufende Nummer: 29

Antragsteller/in:	DGB KV Rems-Murr
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	C - Gutes Leben
Herkunft:	DGB KV Rems-Murr

gegen ITEC-Messe Stuttgart

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Der DGB Baden-Württemberg lehnt die Durchführung der ITEC Messe in Stuttgart ab und
- 2 fordert den Aufsichtsrat und die Geschäftsführung der Messe Stuttgart auf, die ITEC in
- 3 2018 abzusagen und auch künftig der Veranstaltung der ITEC keine Plattform zu bieten.

D 001: Leitantrag Starker DGB

Laufende Nummer: 38

Antragsteller/in:	Bezirksvorstand
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	D - Starker DGB
Antragsblock:	Starker DGB
Herkunft:	Bezirksvorstand

Leitantrag Starker DGB

Die Konferenz möge beschließen:

1

2 **Der DGB und seine Gewerkschaften sind die Experten in Sachen Arbeit**

3 Der DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften sind die Experten in Sachen
4 Arbeit. Der DGB ist die politische Stimme der Gewerkschaften auf Landesebene. Er vertritt
5 die gewerkschaftlichen Interessen gegenüber der Landesregierung und anderen politischen
6 Entscheidungstragenden, Parteien und Verbänden und ist zugleich deren Ansprechpartner. Der
7 DGB verfügt über wissenschaftliche Expertise, initiiert und begleitet Studien und
8 formuliert Stellungnahmen zu allen Fragen der Arbeitswelt. Deren konkrete Ausgestaltung
9 vor Ort in den Betrieben – beispielsweise mittels Tarifverträgen, betrieblicher Arbeit und
10 der Mitgliederbetreuung – ist Aufgabe der Mitgliedsgewerkschaften.

11 Mit diesem Selbstverständnis wollen wir uns auch in den kommenden Jahren vor Ort und
12 überregional in die Gestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft einmischen und diese im
13 Sinne der Beschäftigten voranbringen. Gute Arbeitsbedingungen sind die Grundlage für
14 wirtschaftlichen Erfolg in allen Branchen und für die Leistungsfähigkeit des öffentlichen
15 Dienstes. Mittelbar sind sie auch Grundlage für den sozialen Zusammenhalt der
16 Gesellschaft.

17 **Solidarität ist unsere Stärke – Mitglieder unsere Basis**

18 Viele Menschen im Land wenden sich enttäuscht von einer Politik ab, die sie als ungerecht
19 und zu weit entfernt von ihrer eigenen Lebenswirklichkeit empfinden. Das Vertrauen in den
20 Gestaltungsanspruch und die Gestaltungskraft der Politik nimmt ab.
21 Radikalisierungstendenzen und sprachliche Verrohung nehmen zu. Es ist eine wichtige
22 Aufgabe aller demokratischen Kräfte, den Menschen wieder mehr Sicherheit und Orientierung
23 zu geben. Diesen Anspruch haben wir als Gewerkschaften an uns selbst und an die Politik,
24 an die Gesellschaft aber auch an die Arbeitgeber/-innen. Die Gewerkschaften engagieren
25 sich in den Betrieben für Mitbestimmung, Toleranz, gegenseitigen Respekt und Solidarität
26 mit den Schwächeren in unserer Gesellschaft. Die Gewerkschaften stärken die Menschen, die
27 darauf angewiesen sind, ihre Existenz mit Erwerbsarbeit zu sichern. Gemeinsam sind wir
28 stark. Wir schließen niemanden aus – egal, wie alt er oder sie ist, ob er oder sie in

29 Deutschland oder woanders geboren ist, ob jemand erwerbstätig oder arbeitslos ist.

30 Nur wenn die Gewerkschaften auch ein Abbild der Gesellschaft darstellen, können sie die
31 Interessen aller Beschäftigten sinnvoll und zielgerichtet vertreten. Der DGB trägt eine
32 Mitverantwortung für die Entwicklung der Mitgliederstruktur, der er in Abstimmung mit den
33 Mitgliedsgewerkschaften nachkommt.

34 Die Gewerkschaften sprechen insbesondere junge Menschen an, um ihnen Werte wie Solidarität
35 und Demokratie zu vermitteln. Denn es ist an ihnen, die Errungenschaften der vergangenen
36 Jahrzehnte zu bewahren und weiter zu entwickeln. Deshalb ist es für den DGB Baden-
37 Württemberg ein wichtiges Anliegen, an die Schulen, Hochschulen und anderen
38 Bildungseinrichtungen zu gehen und dort zu zeigen, welche Bedeutung eine demokratische
39 Grundhaltung und gewerkschaftliche Werte für unsere Gesellschaft haben. Voraussetzung
40 hierfür ist, die Arbeit der DGB-Jugend zu stärken. Dies gilt insbesondere für den
41 Projekttag „Demokratie und Mitbestimmung“ im Rahmen der Berufsschultour an den
42 Berufsschulen und die Neuausrichtung der Hochschularbeit. Inzwischen entscheidet sich die
43 Hälfte eines Schulabgängerjahrgangs für ein Studium, die andere Hälfte für eine duale
44 Berufsausbildung. Darauf müssen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften reagieren. Es
45 gilt, junge Menschen gezielt in den Hochschulen, Berufsschulen und Betrieben anzusprechen,
46 ihre jeweiligen beruflichen und politischen Interessen zu berücksichtigen und die
47 Mitgliederwerbung entsprechend auszurichten.

48 **DGB vor Ort ein Gesicht geben, Ehrenamt stärken – Der DGB als kommunalpolitischer Akteur**

49 Ein wichtiges Ziel der kommenden Jahre ist es, die Wahrnehmung des DGB in der Fläche zu
50 stärken und die eigenen Positionen intensiver zu verbreiten. Der DGB muss als
51 kommunalpolitischer Akteur wahrgenommen werden, um Einfluss auf die gesellschaftlichen
52 Debatten vor Ort nehmen zu können.

53 Zentrale Bedeutung kommt dabei dem 1. Mai zu: Der Tag der Arbeit ist und bleibt der
54 wichtigste gewerkschaftspolitische Tag im Jahr. An keinem anderen Tag sind
55 Gewerkschafter/-innen in den Städten und Gemeinden präsenter, ist die Sichtbarkeit der
56 Gewerkschaften und ihrer Forderungen – in Gesellschaft, Politik und Medien – größer. Wann,
57 wenn nicht am 1. Mai und wer, wenn nicht der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, stehen
58 mit Kolleg/-innen auf der ganzen Welt auf den Straßen und Plätzen, um für ihre Ziele zu
59 kämpfen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekennen sich zum 1. Mai und stellen
60 dessen Durchführung sicher.

61 Auf der kommunalen Ebene zeigen sich die Auswirkungen politischer Entscheidungen, die auf
62 Bundes- und Landesebene getroffen werden, sehr deutlich, beispielsweise in der
63 öffentlichen Daseinsvorsorge oder der finanziellen Ausstattung der Kommunen. Umgekehrt
64 fließen vor Ort gewonnene Erkenntnisse und Erfahrungen in die gewerkschaftliche Arbeit auf
65 Bezirks- und Bundesebene ein. Deshalb ist es für den DGB essenziell, in den Städten,
66 Gemeinden und Kreisen präsent zu sein.

67 Die ehrenamtlichen Vorsitzenden und Mitglieder der Kreis- und Stadtverbände geben dem DGB
68 auf lokaler Ebene ein Gesicht und eine politische Stimme. Sie bringen die Perspektive der
69 Beschäftigten in lokalen Gremien ein, formulieren Anforderungen an die Kommunen und
70 Landkreise, initiieren Projekte – kurz: Sie gestalten die Politik vor Ort mit. Dabei sind

71 die Herangehensweisen der DGB-Kreis- und Stadtverbände so unterschiedlich, wie die
72 Herausforderungen in den einzelnen Regionen und Kommunen selbst. Sie alle verbindet der
73 Einsatz für gute Arbeitsbedingungen, sichere Arbeitsplätze, eine zukunftsorientierte
74 Strukturpolitik und eine gute öffentliche Daseinsvorsorge. Um hierbei die branchen- und
75 betriebsübergreifende Zusammenarbeit zu stärken, sollen in den Kreis- und Stadtverbänden
76 kooperative Arbeitsformen, wie Betriebsrätenetzwerke und Bündnisse, zielorientiert
77 genutzt, gestärkt und je nach Bedarf neu aufgebaut werden.

78 Die Industrie- und Dienstleistungspolitik vor Ort bewegt sich häufig im Rahmen
79 gesellschaftlicher Konflikte, wie z.B. bei der Ausweitung oder Erschließung von
80 Gewerbegebieten, dem Bau von Windkraftanlagen oder Straßen. Mitglieder der DGB-
81 Gewerkschaften finden sich mitunter auf beiden Seiten der Konfliktlinien. Der DGB Baden-
82 Württemberg lehnt ein Ausspielen verschiedener Interessengruppen ab und tritt für einen
83 breiten gesellschaftlichen Dialog und Ausgleich sowie demokratische und transparente
84 Entscheidungsverfahren ein.

85 Für den DGB ist es daher eine wichtige Aufgabe, in den kommenden Jahren die
86 Ehrenamtsstrukturen zu unterstützen und zu stärken, damit dieses Engagement auch in
87 Zukunft möglich ist.

88 Dazu gehört es auch, die wichtige Aufgabe der Nachwuchsgewinnung im Blick zu behalten.
89 Mittel- und langfristig wird es für den DGB nur dann möglich sein, als Akteur in
90 gesellschaftlichen Debatten Gehör zu finden, wenn es gelingt, junge Menschen für den DGB
91 zu gewinnen. Seit mehr als 50 Jahren ist das Jugendcamp in Markelfingen ein wichtiger Ort
92 für die gewerkschaftliche Nachwuchsgewinnung und bildungspolitische Arbeit des DGB Baden-
93 Württemberg. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden auch in Zukunft für den
94 Erhalt und die Weiterentwicklung der Jugendgewerkschaftsarbeit in Markelfingen Sorge
95 tragen.

96 **Der DGB setzt Themen – mit Kampagnen, Veranstaltungen und Projekten**

97 Der DGB wird als Experte in Sachen Arbeit, Aus- und Weiterbildung, Sozial- und
98 Gesellschaftspolitik wahrgenommen. Deshalb liegt der Schwerpunkt der Öffentlichkeits- und
99 Kampagnenarbeit auf diesen Feldern. Um innerhalb der Gewerkschaftsfamilie, bei politischen
100 Entscheidungstragenden und in der Öffentlichkeit die relevanten Themen zu platzieren,
101 entwickelt der DGB Baden-Württemberg Kampagnen, führt das einmal im Jahr stattfindende
102 DGB-Forum durch und lädt anlassbezogen zu Veranstaltungen und Diskussionsrunden ein.
103 Darüber hinaus richtet der Bezirk sein jährliches Sommerfest aus.

104 Seine politische Agenda entwickelt der Bezirk in Abstimmung mit den
105 Mitgliedsgewerkschaften und dem Bundesvorstand. In den folgenden Leitanträgen werden die
106 jeweiligen Ziele in den Handlungsfeldern Arbeit, Sozialpolitik, Daseinsvorsorge und
107 Bildungspolitik dargestellt.

108 Für das Gelingen von Kampagnen sind mehrere Faktoren entscheidend: eine klare
109 Zieldefinition, eine eindeutige Klärung von Aufgaben und Kompetenzen, eine funktionierende
110 Kommunikation und ein gutes Wissensmanagement. Bei Bedarf müssen dem Haupt- und dem
111 Ehrenamt des DGB passende Weiterbildungsangebote gemacht werden.

112 Die Klärung von Zielen und Aufgaben sowie eine funktionierende Kommunikation können nur

113 gelingen, wenn die Beschäftigten des DGB, die Mitgliedsgewerkschaften und die
114 Ehrenamtlichen gut miteinander vernetzt sind. Dabei ist es die Aufgabe des DGB, die
115 teilweise unterschiedlichen Interessenlagen der Mitgliedsgewerkschaften zusammenzuführen.
116 Entscheidend ist, in strukturierten Abstimmungsprozessen eine gemeinsame Position zu
117 finden, die alle vertreten können. Hierzu ist es unabdingbar, dass die Kommunikationswege
118 und -mittel modern und effizient sind. Nur mit einer gemeinsamen Botschaft kann der DGB
119 auch als starke, gestaltende Kraft in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden. Es ist daher
120 ein wichtige Aufgabe des Bezirks in den kommenden Jahren, Kommunikationsstrukturen zu
121 pflegen und zu verbessern.

122 Um ein gutes Wissensmanagement zu pflegen, gilt es, das Wissen innerhalb des DGB zu
123 erfassen und für einen regelmäßigen Wissenstransfer zu sorgen. Insbesondere die auf
124 lokaler und regionaler Ebene gemachten Erfahrungen sind in zweifacher Hinsicht von großer
125 Bedeutung. Zum einen kann dieses Wissen übertragen und dann an anderer Stelle
126 unkompliziert eingesetzt werden. Zum anderen können die Landes- und Bundesebenen dieses
127 Wissen auswerten und in ihre Aktivitäten mit einbeziehen. Auf diese Weise wird die gesamte
128 Organisation gestärkt. Dies ist ein wichtiger Schritt hin zu einer lernenden Organisation,
129 die reaktionsschnell und auf der Höhe der Zeit ist.

130 **DGB Bildungswerk Baden-Württemberg und der DGB erstellen gemeinsames Bildungsprogramm**

131 Passende Weiterbildungsangebote sind eine Voraussetzung für gute politische Arbeit. Die
132 Ehrenamtlichen des DGB müssen die gewerkschaftlichen Positionen sicher vertreten können.
133 Um auf die Entwicklungen in der Gesellschaft, den Wandel der Arbeitswelt, das politische
134 Umfeld sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen reagieren zu können, ist eine regelmäßige
135 Weiterbildung notwendig.

136 Dabei ist zu beachten, dass die Weiterbildungen bedarfsgerecht, praxisorientiert und in
137 einem passenden zeitlichen Umfang für die Ehrenamtlichen vor Ort stattfinden. Der DGB
138 macht es sich zur Aufgabe, entsprechende Maßnahmen und Konzepte zu entwickeln, damit die
139 Ehrenamtlichen vor Ort gut gerüstet ihre Aufgaben wahrnehmen können.

140 Das Bildungswerk des DGB Baden-Württemberg erstellt regelmäßig ein Bildungsprogramm für
141 Gewerkschaftsmitglieder, Betriebs- und Personalräte sowie politisch Interessierte. Im
142 Rahmen des Gesetzes zur Bildungsfreistellung werden entsprechende Angebote gemacht.

143 **Das eSta-Projekt als Beispiel für eine vernetzte kommunalpolitische Arbeit**

144 Mit Blick auf die im Mai 2019 anstehende Kommunalwahl wurde in den vergangenen Monaten das
145 eSta-Projekt (Regionale Strukturpolitik und gute öffentliche Daseinsvorsorge) ins Leben
146 gerufen, welches beispielhaft für die weiterentwickelte Arbeitsweise des DGB in den
147 kommenden Jahren stehen soll.

148 Mit dem eSta-Projekt sollen projekthaft in vier Kreis- oder Stadtverbänden (je einem pro
149 Region) Ansätze für eine kommunalpolitische Verankerung sowohl der regionalen
150 Strukturpolitik als auch der öffentlichen Daseinsvorsorge erprobt werden. Zu diesem Zweck
151 hat der DGB eine Projektgruppe gemeinsam mit den Beteiligten aus den Regionen und Stadt-
152 und Kreisverbänden eingerichtet. Ziel ist in einem ersten Schritt, einen
153 strukturpolitischen Steckbrief des jeweiligen Kreises/der jeweiligen Stadt zu erstellen,
154 daraus Handlungsfelder zu definieren und für die Kommunalwahlen kommunalpolitische

- 155 Anforderungen des DGB zu formulieren. Alle Schritte, Werkzeuge und Publikationen sollen
156 auf eine Übertragbarkeit auf andere Stadt- und Kreisverbände überprüft werden. Das eSta-
157 Projekt führt die nachfolgenden Handlungsfelder, Strukturwandel gestalten, gute Arbeit 4.0
158 und Stärkung der Mitbestimmung, auf kommunalpolitischer Ebene zusammen.

D 005: Anlagen zur Selbsterzeugung von Strom und Wärme für Einrichtungen des DGB

Laufende Nummer: 14

Antragsteller/in:	DGB Jugend
Status:	angenommen als Material an Bezirksvorstand
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an Bezirksvorstand
Sachgebiet:	D - Starker DGB
Herkunft:	DGB Jugend

Anlagen zur Selbsterzeugung von Strom und Wärme für Einrichtungen des DGB

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Es soll geprüft werden, ob Einrichtungen des DGB bzw. der VTG des DGB mit Anlagen zur
- 2 Erzeugung von Strom und Wärme, z.B. Solar-Anlagen, ausgestattet werden können. Sofern dies
- 3 möglich ist, soll bis spätestens 2021 mit der Installation solcher Anlagen begonnen
- 4 werden. Dem Bezirksvorstand wird dazu jährlich ein Bericht vorgelegt.

D 006: Erneuerbare Energien für Einrichtungen des DGB

Laufende Nummer: 15

Antragsteller/in:	DGB Jugend
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	D - Starker DGB
Herkunft:	DGB Jugend

Erneuerbare Energien für Einrichtungen des DGB

Die Konferenz möge beschließen:

- 1 Alle Einrichtungen des DGB bzw. der VTG des DGB sollen, wenn nicht schon geschehen, bis
- 2 2021 auf einen Strombezug aus erneuerbaren Energien umgestellt werden. Hierbei ist auf die
- 3 Tarifbindung und die Mitbestimmungsgremien der Anbieter zu achten. Dem Bezirksvorstand
- 4 wird dazu jährlich ein Bericht vorgelegt.