

ZUKUNFT GESTALTEN WIR.

In Nordrhein-Westfalen.

**Geschäftsbericht
2018 – 2021**

Team der DGB Bezirksverwaltung Nordrhein–Westfalen

VORSITZENDE Anja Weber

Andrea Arcais, *Persönlicher Referent*

Petra Mirbach, *Assistenz, vertritt*
Eileen Rathmann (*Elternzeit*)

STELLVERTRETENDE VORSITZENDE/SOZIALPOLITIK Dr. Sabine Graf Sandra Hauschild, *Assistenz*

GESCHÄFTSFÜHRERIN Julia Bandelow Anna Janosch-Herd, *Assistenz*

PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT Julia Bandelow Eric Schley, *Pressereferent und Online-Kommunikation, vertritt* Jonas Banken-Blumenthal (*Elternzeit*) Anna Janosch-Herd, *Assistenz*

INDUSTRIE- UND STRUKTURPOLITIK UND DIGITALISIERUNG Dr. Jörg Weingarten Melanie Balazs, *Assistenz*

ENERGIE UND KLIMAPOLITIK Andrea Arcais Sabrina Jenschke, *Assistenz*

ARBEITSMARKTPOLITIK Michael Hermund Ute Neuhaus, *Assistenz*

BILDUNG, WEITERBILDUNG UND BERUFLICHE BILDUNG, HANDWERK Norbert Wichmann Ute Neuhaus, *Assistenz*

HOCHSCHULE UND WISSENSCHAFT, DEMOKRATIE UND ANTIRASSISMUS Anne Knauf Sabrina Jenschke, *Assistenz*

ÖFFENTLICHER DIENST / BEAMTE Daniela Zinkann (*Elternzeit*) Melanie Balazs, *Assistenz*

FRAUEN-, GLEICHSTELLUNGS- UND FAMILIENPOLITIK, ARBEITSSCHUTZ Caroline Heß Melisa Altunay, *Assistenz, vertritt* Petra Mirbach

JUGEND Philipp Siewert *vertritt* Eric Schley Fabian Kuntke, *Referatssekretär Finanzen und Organisation* Bärbel Abdelkader, *Assistenz* Jugendbildungszentrum Hattingen Sonja Neuhaus, *Referatssekretärin / Leitung* Claudia Kilden, *Assistenz*

ORGANISATION, VERWALTUNG, FINANZEN UND PERSONAL Tobias Agreiter Birgit Kunnen, *Assistenz*

Personal Silva Nöhre, *Sachbearbeitung* Tugba Bakirci, *Sachbearbeitung*

Organisation und Verwaltung Thomas Ziegler, *Referatssekretär* Christian Hauschild, *Assistenz* Tugba Bakirci, *Assistenz*

Finanzen und Verwaltung Maike Maternowski, *Referatssekretärin* Laura Richter, *Sachbearbeitung* Christa Schwister, *Sachbearbeitung* Renate Thiel, *Sachbearbeitung*

Projektassistentin Nicole Waschulewski

PCA Niklas Terstesse

Fahrer Thomas Schulz

Auszubildende Rojda Yüksel Jasmin Kassem

Herausgeber: DGB NRW
Redaktionsschluss: 15. September 2021
Drucklegung: Oktober 2021
Key Visual: Wigwam eG, Berlin
Gestaltung und Satz: Hansen Kommunikation GmbH, Köln
Produktion: Medienproduktion Strewinski, Köln

Der Text wurde nach bestem Wissen
gegendert, d.h. männliche und weibliche
Formen wurden verwendet.
Um die Lesbarkeit des Textes nicht
einzuschränken, wurden aber an einigen
Stellen nicht beide, sondern jeweils
eine der Formen berücksichtigt.

Inhaltsverzeichnis

Anja Weber und Sabine Graf zu den Schwerpunkten des DGB NRW 2018 bis 2021	
„Stark im Wandel“ und für eine starke Demokratie	4
Mitarbeit in Gremien und Initiativen	8
Teilnahme an Sachverständigen-Anhörungen im Landtag	11
Wirtschafts- und Tarifpolitik	
Mit Vehemenz und Kompetenz für ein starkes Nordrhein-Westfalen	14
Strukturpolitik	
Die Transformation im Interesse der Beschäftigten gestalten	22
Bildungspolitik	
Mehr Chancengleichheit – Dafür streiten wir!	31
Arbeitsmarktpolitik	
Für gute Arbeit und faire Löhne	43
Öffentlicher Dienst, Beamtenpolitik und Landeshaushalt	
Gemeinsam für einen handlungsfähigen Staat	51
Sozialpolitik	
Für eine menschengerechte und gesunde Arbeitswelt	63
Demokratie und Antirassismus	
Gemeinsam Demokratie in Gesellschaft und Betrieb stärken!	68
DGB-Frauen in NRW	
Ein Netzwerk für Geschlechtergerechtigkeit	73
DGB-Jugend NRW	
Es geht um unser JETZT!	79
Pressearbeit und Onlinekommunikation	
Politik und Öffentlichkeit informieren und überzeugen	90
Organisation, Finanzen, Personal	
Immer den nötigen Überblick	98

„Stark im Wandel“ und für eine starke Demokratie

**Anja Weber und Sabine Graf zu den Schwerpunkten des
DGB NRW 2018 bis 2021**



In den letzten vier Jahren gab es für den DGB NRW viele Erfolge, aber auch einige Herausforderungen und ungeahnte Schwierigkeiten, die angepackt werden mussten. Eine außergewöhnliche Zeit – und das nicht nur wegen der Corona-Pandemie. Die Vorsitzende des DGB NRW, Anja Weber, und ihre Stellvertreterin Dr. Sabine Graf im Gespräch.

Welches Thema hat die Arbeit des DGB NRW in den vergangenen vier Jahren besonders geprägt?

Anja Weber: Unser Schwerpunktthema war sicherlich der Strukturwandel und die Frage, wie er sozial gerecht gestaltet werden kann. Anfang 2018 gab es heftige Auseinandersetzungen in der Gesellschaft und zum Teil auch zwischen unseren Gewerkschaften rund um die Themen Kohleausstieg und Klimawandel. Daher haben wir uns daran gemacht, eine gemeinsame Strategie der DGB-Gewerkschaften zur Transformation zu entwickeln. Uns ging es einerseits darum, kontroverse Diskussionen zwischen den Gewerkschaften zu ermöglichen und gleichzeitig darum, öffentlich deutlich zu machen, wie die Transformation ausgestaltet werden muss: Nämlich zugleich ökologisch, sozial und demokratisch. Denn der ökologische Wandel wird nur gelingen, wenn wir ihn mit einem sozialen Wandel verbinden und niemand ins Bergfreie fällt. Anknüpfend an unser Projekt NRW 2020 haben wir Diskussionsveranstaltungen organisiert und Aktionen initiiert, die wir unter das Motto „Stark im Wandel“ gestellt haben. Besonders toll daran war, dass alle an einem Strang gezogen haben: Die Gewerkschaften und der DGB NRW vom Landesbezirk über die Regionen bis zu den Stadt- und Kreisverbänden.

Wie habt ihr das genau angepackt?

Anja Weber: Wir hatten aus dem DGB-Zukunftsdialog gute Impulse, wie ein solcher Dialogprozess angestoßen werden kann. Deshalb haben wir im März 2020 einen großen Kongress durchgeführt. Im Vorfeld haben wir ein tolles Magazin erarbeitet. Das gefällt mir deshalb so gut, weil alle Gewerkschaften ihre Sicht auf den großen Wandel und die Veränderungen in ihren Branchen eingebracht haben. Man sieht die ganze Bandbreite der Themenstellungen, von der Verkehrswende über gute Aus- und Weiterbildung bis hin zur Notwendigkeit von Investitionen.

Sabine Graf: Zum Kongress haben wir dann die Gelsenkirchener Erklärung mit fünf Handlungsfeldern und 14 Forderungen vorbereitet und nach vielen guten Diskussionen auch beschlossen. Damit hatten wir einen sehr konkreten Fahrplan, den wir dann weiterverfolgt haben.

Gibt es denn konkrete Ergebnisse?

Anja Weber: Ich bin davon überzeugt, dass ohne unsere Initiative und die Diskussionen mit Olaf Scholz als Bundesfinanzminister und der NRW Landesregierung das Thema Kommunalfinanzen weiter in der Schublade geblieben wäre. Die SPD und die Grünen haben die Entschuldung unserer Kommunen dann zu einem zentralen bundespolitischen Thema erhoben. Ein Vorschlag des Bundesfinanzministers ist leider am Widerstand des Koalitionspartners gescheitert. Deshalb fordern wir jetzt eine Lösung in NRW. Wir haben gemeinsam mit allen Gewerkschaften eine tolle Aktion vor der Staatskanzlei gemacht und einen Rettungsschirm für die Kommunen gefordert. Und immerhin: Die Kommunalfinanzen sind durch die Neuregelungen der Bundesregierung zur Bezahlung der Kosten der Unterkunft für Harz-IV-Empfänger deutlich entlastet worden.

Auch das Thema „Gute Arbeit“ als Voraussetzung für Fördergelder und öffentliche Aufträge konnten wir weiter in der politischen Agenda sowohl in den Kommunen als auch beim Land verankern. Das wichtigste Ergebnis ist aber: Wir haben gemerkt, wie wir mit geeinter Schlagkraft handeln und viel erreichen können. Wenn alle acht Gewerkschaften und der DGB gemeinsam auftreten, gibt uns das in den politischen Debatten richtig Gewicht.

Welche Themen waren in den letzten Jahren darüber hinaus bedeutend?

Anja Weber: Der DGB ist in vielen Themenfeldern tätig und ein wichtiger politischer Akteur. Wir haben den sozialen Arbeitsmarkt und die Qualifizierung in die Gremien der Bundesagentur für Arbeit in NRW getragen. Höhepunkte im DGB-Zukunftsdialog waren sicherlich die Aktionstage für bezahlbares Wohnen, das ist uns in NRW gemeinsam mit dem Bündnis „Wir wollen wohnen“ richtig gut gelungen. Da haben unsere Kreis- und Stadtverbände tolle Arbeit geleistet. Auch hier hat sich gezeigt: Gemeinsam sind wir stärker und können Druck aufbauen.

Die Liste an Themen ist natürlich noch viel länger: Wir haben deutlich gemacht, dass die Zukunftsaufgaben unbedingt mehr Investitionen brauchen und diese immer wieder eingefordert. Beim Thema Ausbildung haben wir ebenfalls gut mit unseren Regionen und Stadt- und Kreisverbänden an einem Strang gezogen: Es gab vor Ort viele Auseinandersetzungen um den Erhalt und die Schaffung von Ausbildungsplätzen, unsere DGB-Jugend hat der Forderung nach einer umlagefinanzierten Ausbildungsgarantie richtig Kraft verliehen und im Ausbildungskonsens des Arbeitsministeriums haben wir immer wieder deutlich gemacht, dass mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden müssen. Junge Menschen brauchen eine Perspektive, auch mit Haupt- oder Realschulabschluss.

Sabine Graf: Mit unserer Niedriglohnkonferenz haben wir das Thema Armut aus gewerkschaftlicher Sicht bearbeitet. Es ist dramatisch, dass jede dritte Frau zum Niedriglohn arbeitet. Unser Niedriglohnbericht dokumentiert viele gesellschaftliche Schwachstellen eindrucksvoll. Unsere Antwort ist: Tarifbindung stärken! Und klar ist auch: Frauen müssen an die Tische der Macht, deshalb war und bleibt unsere Kampagne „Die Hälfte der Macht“ so wichtig. Daher haben wir DGB-Frauen uns auch mit diesen Themen in den Zukunftsdialog eingebracht.

Kräftige Impulse haben wir auch mit unserem Arbeitszeitreport gesetzt. Hier haben wir gezeigt, dass die Arbeitszeiten in NRW aus dem Ruder laufen, mit den bekannten Folgen für die Gesundheit. Deutlich geworden ist einmal mehr, dass viel zu wenig Unternehmen dem Wunsch der Beschäftigten nachkommen, durch selbstbestimmtere Arbeitszeiten Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen. Das Vorhaben der Landesregierung, das Arbeitszeitgesetz aufzuweichen, ist glücklicherweise im Bundesrat krachend gescheitert. Wir haben deutlich gesagt: „Hände weg vom Arbeitszeitgesetz und mehr Engagement für gute Arbeitsbedingungen“. Und natürlich waren in den letzten Jahren die Themen Pflege, Gesundheitsversorgung und die Rentenpolitik von zentraler Bedeutung. Der zähe Kampf um die Grundrente hat sich gelohnt und nun werden wir weiterhin darauf pochen, dass die Pandemiekosten nicht allein den Versicherten aufgebürdet werden. Das gilt insbesondere für die Krankenkassen.

Und wo hat sich der DGB NRW die Zähne ausgebissen?

Anja Weber: Dramatisch war in den letzten Jahren sicherlich die Schulpolitik, das ist dann in der Corona-Pandemie richtig eskaliert. Die Fehler der Vergangenheit haben uns dort eingeholt: NRW ist Schlusslicht bei der Bildungsfinanzierung und die fehlende digitale Ausstattung der Schulen verbunden mit der dramatischen Finanzsituation in vielen Kommunen tun ein Übriges.

Insgesamt ist die Situation der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mehr als verbesserungswürdig. Deshalb haben wir die Kampagne „Respekt, hier arbeitet ein Mensch“ aufgelegt, die sehr gut gelaufen ist. In vielen Städten fahren Busse oder Bahnen mit den Plakatmotiven, es hat Ausstellungen und Veranstaltungen gegeben. Aber zu Respekt gehören natürlich auch gute Arbeitsbedingungen. Die Beamt*innen in NRW arbeiten immer noch 41 Stunden pro Woche. Eine schlechtere Werbung kann das Land als Arbeitgeber kaum machen, so kriegt man die vielen offenen Stellen nicht besetzt. Wir hatten deshalb mit der Landesregierung eine Attraktivitätsoffensive vereinbart, die wir schlicht als gescheitert bezeichnen müssen. Da müssen wir daran bleiben.

Und wie hat sich Corona auf den DGB NRW ausgewirkt?

Sabine Graf: Die Pandemie hat uns – genau wie alle Menschen, Betriebe und Institutionen – vor ganz neue Situationen gestellt. An erster Stelle stand die Sorge um die eigene Gesundheit und die unserer Kolleginnen und Kollegen. Beim DGB NRW selbst haben wir schnell und solidarisch einen guten Weg gefunden, aber auch das war natürlich für alle sehr anstrengend: Home-Office und Kinderbetreuung, Masken beschaffen und tragen, digitales Arbeiten und virtuelle Konferenzen, die Teststrategie und am Ende die Impfkampagne.

Anja Weber: Zudem waren wir in ständigem intensiven Kontakt mit der Landesregierung und den Krisenstäben vor Ort. Denn es ging ja nicht nur um den Arbeits- und Gesundheitsschutz in unseren Strukturen, sondern um die Arbeitnehmer*innen in ganz NRW: Kita, Schule, Arbeitsschutz und dessen Kontrollen und natürlich die Hilfsprogramme – all das musste ja permanent vom DGB begleitet werden.

Der Tag der Arbeit konnte ja auch nicht wie gewohnt gefeiert werden. Wie hat der DGB das gelöst?

Anja Weber: Oh ja, 2020 lief der 1. Mai rein digital. Die Pandemie war damals noch am Anfang und das war die einzige Möglichkeit, überhaupt ein Angebot zu machen. Den persönlichen Kontakt und die lebhaften Diskussionen, die politischen Signale nach außen und die Demonstrationen und Familienfeste haben wir und unsere Kolleg*innen dramatisch vermisst. Allerdings gab es auch gewinnbringende Erfahrungen: Der digitale Livestream des DGB-Bundesvorstandes war toll organisiert, sehr unterhaltsam und informativ und hat eine Reichweite erzielt, die wir so nicht kannten. Aber wir haben uns dennoch geschworen: 2021 sind wir wieder auf den Plätzen.

Und wie habt ihr dieses Ziel erreicht?

Sabine Graf: Das war nicht ganz einfach und wir haben 2021 wirklich mit uns und miteinander gerungen. In den letzten Tagen vor dem 1. Mai waren wir echt in Sorge, ob wir überhaupt rausgehen können. Stark steigende Pandemiezahlen und immer schärfere Auflagen der Behörden hätten uns fast einen Strich durch die Rechnung gemacht. Dazu gab es die eine oder andere heftige Diskussion darüber, was verantwortliches Handeln eigentlich heißt. Der Spagat zwischen Gesundheitsschutz und Verantwortung für unsere Demokratie war nicht einfach. Am Ende haben wir es dann aber mit großer Kraftanstrengung und viel Fantasie geschafft, im ganzen Land präsent zu sein. Nicht mit Großdemonstrationen, sondern mit vielen unterschiedlichen Formaten, von der Mahnwache bis zum Autokino. So haben wir trotz allem einen kraftvollen 1. Mai hinbekommen mit der starken Botschaft: Solidarität ist Zukunft! Arbeitnehmer*innen zahlen nicht für diese Krise.

Du hast die schwierigen Diskussionen angesprochen. Der Ton wird gesamtgesellschaftlich rauer, was bedeutet das für den DGB?

Anja Weber: Das macht uns wirklich Sorge. Ein Blick nach Amerika zeigt, was passiert, wenn man nicht mehr miteinander respektvoll umgehen kann, wenn unterschiedliche Auffassungen da sind. Und auch bei uns nehmen die Spaltung und die Kompromisslosigkeit, mit der die eigene Auffassung vorgebracht und durchgesetzt wird, deutlich zu. Angefangen von Hass und Hetze im Netz, über Demonstrationen von Corona-Leugner*innen und den Aufstieg der AfD bis hin zu extremistischen Anschlägen wie in Halle oder Hanau. Ein konstruktiver Diskurs, die Bereitschaft zuzuhören, Toleranz zu leben und Kompromisse einzugehen, sind aber elementare Bausteine unserer Demokratie.

Sabine Graf: Deshalb ist das Thema Demokratie in den letzten Jahren für den DGB NRW wichtiger geworden denn je und war neben „Stark im Wandel“ sicherlich ein Schwerpunktthema. Der DGB ist ein wichtiger zivilgesellschaftlicher Akteur, deshalb ist es unsere Aufgabe, einen Beitrag dafür zu leisten, dass unsere Gesellschaft zusammenbleibt. Zunächst einmal, indem wir selbst innerhalb der DGB-Gewerkschaften beieinander bleiben und Konflikte konstruktiv und mit gegenseitiger Empathie lösen. Auch im DGB müssen wir immer wieder lernen, dass es nicht ums „Recht haben“ geht sondern darum, gemeinsame Wege zu finden.

Und natürlich haben wir auch gesamtgesellschaftlich eine Mitverantwortung. Deshalb waren wir im Vorfeld der Europawahl, der Kommunalwahl und der Bundestagswahl mit unterschiedlichsten Veranstaltungen und Formaten auf allen Ebenen sehr aktiv. Wir haben unsere Themen und Konzepte kommuniziert, mit Politiker*innen diskutiert und für die Wahl demokratischer Parteien geworben. Auf diese Weise und auch unabhängig von Wahlen machen wir immer wieder klar: Rechtspopulismus und völkischer Nationalismus haben keine Chance. Unsere Alternative heißt Respekt und Solidarität!

Mitarbeit des DGB NRW in Gremien und Initiativen

Anti-Rassismusbearbeitung / Integrationspolitik / Demokratie stärken

- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V., Vorstand
- Institut für soziale Bewegungen der Ruhr-Universität Bochum, Beirat („Route der sozialen Demokratie“)
- „Kumpelverein – Die Gelbe Hand“, Jury und Projektpartner
- Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration, Beirat für Teilhabe und Integration

Arbeitsmarktpolitik

- Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion NRW
 - Arbeitsgruppe Wirtschaft & Arbeit: Corona
 - Arbeitsmarktpolitische Beirat
 - Arbeitsmarktpolitische Ausschuss
 - Beirat zur Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung
- Bundesagentur für Arbeit in Iserlohn und Hagen, Verwaltungsausschüsse
- Fachhochschule Südwestfalen, Kuratorium
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
 - Arbeitskreis Umsetzung Sozialer Arbeitsmarkt
 - Beirat Arbeit und Qualifizierung
 - Bündnis für Beschäftigung für Menschen mit Behinderung
- Servicestelle Faire Zeitarbeit und Werkverträge, Beirat
- START NRW Zeitarbeit, Gesellschafterversammlung und Aufsichtsrat

Bildung / Ausbildung / Weiterbildung

- Arbeit und Leben, Vorstand
- Ausbildungskonsens NRW
- Bündnis „Länger gemeinsam lernen“
- Landesausschuss für Berufsbildung
- MENTO, Beirat
- Ministerium für Schule und Bildung, Beirat Regionales Bildungszentrum (Berufskollegs)

Familien-, Frauen- und Jugendpolitik

- Frauenrat NRW
- Landesjugendring NRW
 - Arbeitsgruppe Kommunale Jugendpolitik
 - Arbeitsgruppe Mobilität
 - Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit

Hochschul- und Wissenschaftspolitik

- Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der Technischen Universität Dortmund, Kuratorium
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, AG „Bindung ausländischer Studierender und ihre Integration in den Arbeitsmarkt“
- Ministerium für Kultur und Wissenschaft, Ständige Kommission zur Evaluierung und Fortentwicklung des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal
- Ministerium für Schule und Bildung, Beirat für studienintegrierte Ausbildung

Medienpolitik

- Landesanstalt für Medien, Medienkommission und Ausschuss „Medienkompetenz und Bürgermedien“
- WDR, Rundfunkrat und Ausschuss „Rundfunkentwicklung und Digitales“

Öffentlicher Dienst/Beamte

- Ministerium der Finanzen, Beirat für das Sondervermögen Pensionsfonds
- Ministerium der Justiz, Landespräventionsrat

Sozialpolitik

- AOK Rheinland/Hamburg
 - Verwaltungsrat
 - Regionalbeiräte
- AOK Nordwest
 - Verwaltungsrat
 - Regionalbeiräte
- Bündnis „Wir wollen Wohnen“
- Deutsche Rentenversicherung Bund, Rheinland und Westfalen
 - Vorstand und Vertreterversammlung
 - Widerspruchsausschuss
- IKK Classic Rheinland und Westfalen, Regionalräte
- Inklusionsbeirat
- Landesgesundheitskonferenz

Struktur- und Technologiepolitik

- Business Metropole Ruhr (BMR), Beirat
- Deutscher NWE-Ausschuss INTERREG B-Programm
- KlimaDiskurs NRW e. V., Akteursinitiative „Zukunft Wasserstoff.NRW“
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
 - Ziel-2-Begleitausschuss „Europäische Sozialfonds für die Durchführung des NRW-Operationellen Programms 2014 bis 2020“ (ESF)
- Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie
 - Beirat Wirtschaft, Wissenschaft und Strukturwandel
 - Strukturstärkungsrat 5-Standorte-Programm
 - Ziel-2-Begleitausschuss Programm „Europäischer Fond für regionale Entwicklung 2014 bis 2020“ (EFRE)
- Regionalverband Ruhr
 - Verbandsversammlung
 - Ausschuss für Wirtschaft und Beteiligung
 - Ausschuss für Digitalisierung, Bildung und Innovation
- Ruhrkonferenz, Beirat

Umwelt- und Verbraucherpolitik

- Global Nachhaltige Kommune NRW, Projektbeirat
- Ministerium für Verkehr
 - Bündnis für Mobilität
- Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz
 - Landesbeirat für Immissionsschutz
- Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie
 - Beirat Klimaschutz NRW
- Stiftung Umwelt und Entwicklung NRW, Beirat
- Verbraucherzentrale NRW, Verwaltungsrat

Wirtschafts- und Tarifpolitik

- Initiative Wirtschaft und Arbeit 4.0
 - Lenkungsgruppe
 - Sozialpartnerdialog
- NRWBank, Beirat
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Tarifausschuss
- Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie
 - Arbeitskreis zur Umsetzung der Industriepolitischen Leitlinien
 - Beirat Außenwirtschaft
 - Clearingstelle Mittelstand NRW
 - Mittelstandsbeirat NRW
 - Wirtschaftsrunde Corona

Teilnahme an Sachverständigen-Anhörungen im Landtag

2018

- Antrag der Fraktionen der CDU und FDP: „Nordrhein-Westfalen in Europa: Erste Impulse setzen – grenzüberschreitende Kooperation mit den Niederlanden und Belgien intensivieren, den europäischen Zusammenhalt fördern, die strukturellen Verknüpfungen ausbauen“, 23. Februar 2018
- Antrag der Fraktionen der CDU und FDP: „Nordrhein-Westfalen in Europa II: Grenzüberschreitende Vernetzung mit den Niederlanden und Belgien in den Bereichen Arbeitsmarkt und Hochschulen intensivieren und strukturelle Verknüpfungen ausbauen“, 23. Februar 2018
- Antrag der Fraktionen der CDU und FDP: „Neue Impulse zur nachhaltigen Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit: Finanzierung sichern, Instrumente reformieren, Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren“, 14. März 2018
- Gesetzentwurf der Landesregierung: „Gesetz zur Aufhebung des Gesetzes zur Förderung des Klimaschutzgesetzes in NRW – Stärkung des Industriestandortes in NRW“, 11. April 2018
- Antrag der SPD-Fraktion: „Gute Arbeitszeiten sichern – Schutzrechte der Beschäftigten stärken – Die Digitalisierung der Arbeitswelt gestalten!“, 2. Mai 2018
- Referent*innenentwurf: „Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes“, 10. Juli 2018
- Gesetzentwurf der Landesregierung: „Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplanes des Landes für das Haushaltsjahr 2019“, 1. Oktober 2018
- Gesetzentwürfe der Landesregierung: „Personaletat 2019 und Nachtragshaushaltsgesetz 2018“, 5. Oktober 2018
- Beirat der Landesregierung für Teilhabe und Integration: „Sprache, Bildung, Arbeit – Eckpfeiler für gelingende Integration“, 26. Oktober 2018

2019

- Antrag der Fraktionen der CDU und FDP: „Sie sind in Nordrhein-Westfalen willkommen! – Berufsanerkennungsverfahren verbessern und im Sinne der antragstellenden Menschen weiterentwickeln“
- Antrag der Fraktionen der CDU und FDP: „Integration beginnt mit Ausbildung und Arbeit – Bewährtes bewahren, Ideen entwickeln, Unterstützung leisten“
- Enquetekommission „Digitale Transformation der Arbeitswelt in NRW“: „Sozialpartnerschaft im digitalen Zeitalter“, 11. Januar 2019
- Ausschusses für Wirtschaft, Energie und Landesplanung: Anhörung „Rheinisches Revier“, 13. Februar
- Antrag der SPD-Fraktion: „Die Landesregierung muss die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt vorantreiben!“, 13. März 2019

- Gesetzentwurf der Landesregierung: „Änderung des Hochschulgesetzes“, 21. März 2019
- Anhörung zum Entwurf einer Verordnung zur „Änderung der Verordnung über den Landesentwicklungsplan NRW“, 15. Mai 2019
- Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und FDP: „Gesetz zum islamischen Religionsunterricht als ordentliches Lehrfach (14. Schulrechtsänderungsgesetz)“, 21. Mai 2019
- Gesetzentwurf der SPD-Fraktion: „Gesetz zur Verlängerung des islamischen Religionsunterrichts als ordentliches Lehrfach (14. Schulrechtsänderungsgesetz)“, 21. Mai 2019
- Gesetzentwurf: „Errichtung der Pflegekammer Nordrhein-Westfalen“, 23. Mai 2019
- Referent*innenentwurf: „Gesetz zur Einführung des Gesetzes zur frühen Förderung und Bildung von Kindern und zur Änderung des Schulgesetzes“, 28. Mai 2019
- Änderungsantrag der Fraktion der SPD: „Gesetz zur Einführung einer pauschalen Beihilfe“, 19. Juni 2019
- Antrag der SPD-Fraktion: „NRW muss Vorreiter werden! – Auf sachgrundlose Befristungen im öffentlichen Dienst verzichten“, 11. Juli 2019
- Anhörung „Nordrhein-Westfalen als Energie- und Industrieland Nummer 1 stärken, Endverbraucherpreise stabilisieren – Mit der Energieversorgungsstrategie für saubere, zuverlässige und bezahlbare Energie sorgen“, 25. September 2019
- Gesetzentwurf der Landesregierung „Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplanes des Landes für das Haushaltsjahr 2020“, 24. Oktober 2019
- Gesetzentwurf der Landesregierung: „Fünftes Gesetz zur Änderung der Landeshaushaltsordnung“, 7. November 2019
- Antrag der SPD-Fraktion: „Mehr Geld in der Tasche von Beschäftigten, Familien, Rentnerinnen und Rentnern – Gerechte Sozialpolitik ist gute Wirtschaftspolitik“, 18. November 2019
- Enquetekommission „Kommunalpolitisches Ehrenamt und politische Partizipation stärken“: „Subsidiarität und Partizipation. Zur Stärkung der (parlamentarischen) Demokratie im föderalen System aus nordrhein-westfälischer Perspektive“, November 2019

2020

- Gesetzesentwurf der Landesregierung: „Änderung des Landesbeamtenbesoldungsgesetzes und des Landesbeamtenversorgungsgesetzes – Gesetz zur Attraktivitätssteigerung des kommunalen Wahlamtes“, 12. März 2020
- Gesetzentwurf der Landesregierung: „Entwurf eines Gesetzes zur konsequenten und solidarischen Bewältigung der COVID-19-Pandemie in Nordrhein-Westfalen und zur Anpassung des Landesrechts im Hinblick auf die Auswirkungen einer Pandemie“, 31. März 2020
- Antrag der Fraktionen der CDU und FDP: „Mittelstand und Handwerk von Bürokratien entlasten – Statistikpflichten reduzieren, Register modernisieren und die Datenerfassung digitalisieren“, 13. Mai 2020
- Gesetzentwurf der Landesregierung: „Gesetz zur Änderung des E-Government-Gesetzes Nordrhein-Westfalen und zur Änderung weiterer Vorschriften“, 14. Mai 2020

- Antrag der SPD-Fraktion: „Den gerechten Lohn der Vielen besser schützen: Mindestlohnbetrügern endlich das Handwerk legen – Mindestlohn muss wirksam umgesetzt und kontrolliert werden!“, 9. September 2020
- Antrag der SPD-Fraktion: „Landesregierung muss endlich tätig werden – grenzüberschreitende Maßnahmen zwischen NRW und den Niederlanden zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von den vielen Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern müssen auf den Weg gebracht werden“, 15. Oktober 2020
- Gesetzesentwurf der Landesregierung: „Stärkung des Wohnungswesens in NRW (WohnStG)“, 20. Oktober 2020
- Gesetzesentwurf der Landesregierung: „Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes NRW für das Haushaltsjahr 2021 (Haushaltsgesetz 2021) / Personaletat“, 27. Oktober 2020

2021

- Gesetzesentwurf der Landesregierung: „Klimaschutzgesetz NRW“, 29. Januar 2021
- Große Anfrage der Fraktionen der SPD und GRÜNEN „Grundlagen für die Weiterentwicklung der Berufskollegs in NRW“, Januar 2021
- Gesetzesentwurf der Landesregierung: „Stärkung des Wohnungswesens in NRW (WohnStG)“, 5. Februar 2021
- Gesetzesentwurf der Landesregierung: „Änderung des WDR-Gesetzes, des Landesmediengesetzes Nordrhein-Westfalen und Änderung weiterer Gesetze (19. Rundfunkänderungsgesetz)“, 18. März 2021
- Gesetzesentwurf der Landesregierung: „Gesetz zur Einführung eines nordrhein-westfälischen Versammlungsgesetzes und zur Änderung weiterer Vorschriften (VersammlungsgesetzEinführungsgesetz NRW – VersGEinfG NRW)“, 26. März 2021
- Referent*innenentwurf: „Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW“, 23. April 2021
- Gesetzesentwurf der Landesregierung: „Weiterentwicklung des Weiterbildungsgesetzes“, 28. April 2021
- Gesetzesentwurf der Landesregierung: „Gesetz zur Neufassung des Klimaschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen“, 10. Mai 2021
- Antrag der SPD-Fraktion: „Die Gute Arbeit von morgen für Nordrhein-Westfalen“, 24. Juni 2021
- Anhörung im Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss: „Übergänge, um die Gegenwart zu erklären und die Zukunft zu gestalten: der Fall des Ruhrgebiets“, 15. Juli 2021
- Antrag der SPD-Fraktion: „Landesmaßnahmen aus dem Sondervermögen „Corona-Rettungsschirm“ sowie Maßnahmenvorschlag“, 6. August 2021
- Gesetzesentwurf der Landesregierung: „Anpassung der Alimentation kinderreicher Familien sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“, 26. August 2021
- Gesetzesentwurf der Landesregierung: „Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplanes des Landes für das Haushaltsjahr 2022“, 30. September 2021 Novellierung des Teilhabe- und Integrationsgesetzes, 1. Oktober 2021
- Gesetzesentwurf der Landesregierung: „Neuregelung des Landesreisekostenrechts sowie zur Anpassung einer beihilferechtlichen Regelung im Landesbeamtengesetz“, 27. Oktober 2021

Wirtschafts- und Tarifpolitik

Mit Vehemenz und Kompetenz für ein starkes Nordrhein-Westfalen

Wirtschaftliche Entwicklung in NRW – Rahmen, Fakten und Expertise

Der DGB NRW beobachtet kontinuierlich die wirtschaftliche Entwicklung in der EU, im Bund und besonders im Land. Die jüngere wirtschaftliche Entwicklung in NRW war einerseits durch die pandemische Lage der Jahre 2020 und 2021 gekennzeichnet, andererseits zeigte sich die konjunkturelle Entwicklung vor Corona zyklisch geprägt. Nach einem langanhaltenden Aufschwung hatte sich die Konjunktur in NRW, ähnlich zum Trend in Gesamtdeutschland, seit 2018 insgesamt abgeschwächt. Dies wurde besonders auf die schwächelnde Industrieproduktion zurückgeführt, zudem waren rückläufige Investitionen zu verzeichnen, insbesondere bei exportorientierten Unternehmen. Im Austausch mit dem DGB NRW im Beirat Außenwirtschaft des Wirtschaftsministeriums wurde dies auf die unsicheren internationalen Rahmenbedingungen zurückgeführt (Brexit, Handelskonflikte, etc.). Eine sich kurzzeitig anschließende Phase positiver Erwartungen für 2020 endete durch die COVID-19-Pandemie abrupt.

Der Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP) im Jahr 2020 war mit 4,4 Prozent in NRW beachtlich, aber glücklicherweise geringer ausgeprägt als im Bund. Seit dem Frühjahr 2021 mehren sich die Zeichen, dass sich die Erholung vom schweren Wirtschaftseinbruch in Folge der Corona-Krise fortsetzt. Konjunkturforscher wie Sebastian Dullien vom Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der HBS nutzen beim Austausch mit dem DGB NRW das Bild einer V-förmigen konjunkturellen Entwicklung für Einbruch und Erholung. Dem DGB NRW war bewusst: Unser Land kann aus der Krise herauswachsen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen, staatliches Handeln schnell und gezielt wirkt und den Beschäftigten in der Krise klare Signale und Perspektiven gegeben werden. Vor diesem Hintergrund hat sich der DGB NRW vehement für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes aus dem NRW Rettungsschirm eingesetzt. Eine Forderung, die die Landesregierung nicht umgesetzt hat.

Post-Corona-Wachstumspfad mit Hindernissen

Im Zuge der wirtschaftlichen Erholung im Frühsommer 2021 nahmen auch die Lieferengpässe bei wichtigen Rohstoffen und Vorprodukten zu. Auch die Investitionszurückhaltung der Unternehmen während der Pandemie hat für die Gesamtwirtschaft mittelfristig schwere Folgen: Der Rückstau wird bei wichtigen strukturellen Aufgaben wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit größer und kann Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsplätze gefährden. Zu beobachten, Handlungsschlüsse zu ziehen und Forderungen abzuleiten, dies gilt für den DGB NRW in Bezug auf die mittel- bis längerfristigen Folgen der Krise für wirtschaftliche Strukturen, Soziales und Arbeit. Unklar ist zum Zeitpunkt der Berichtslegung, welche Folgen die Krise auf das betriebliche Sanierungs- und Insolvenzgeschehen haben wird. Hier muss mit den Mitteln der Mitbestimmung verhindert werden, dass die Rechte der Arbeitnehmer*innen in der Krise geopfert werden.

Der DGB NRW wird durch seine politischen Kontakte in die Ministerien und zu den Verbänden das Thema gemeinsam mit den Gewerkschaften weiterhin eng begleiten. Dass der Wirtschaftseinbruch nicht noch stärker ausgefallen ist, hängt mit dem Einsatz der Kurzarbeit sowie den Wirtschaftshilfen von Bund und Land zusammen, die die Liquidität der Betriebe haben sichern können. Der DGB NRW hat sich in der Krise bereits frühzeitig dafür stark gemacht, soziale und wirtschaftliche Ausgleichs- sowie Unterstützungsmechanismen in Bund und Land zu implementieren, Aus- und Weiterbildung zu stärken und, so eine Forderung des DGB NRW, u. a. auch Kulturbetriebe oder Studierende als prekäre Zielgruppe mit gezielten Unterstützungsangeboten zu stärken.

Expertise aus Wissenschaften und Gewerkschaften: Handlungsnotwendigkeiten klar benannt

Um die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Pandemie mit wissenschaftlicher Expertise aus unterschiedlichen Fachdisziplinen frühzeitig zu analysieren, hat der DGB NRW im Frühjahr 2020 einen eigenen Corona-Beirat ins Leben gerufen. Spätestens nachdem im Beirat der Landesregierung die Stimme der Arbeitnehmerschaft bzw. der arbeitsorientierten Wissenschaft nicht repräsentiert war, musste gewerkschaftlich gegengesteuert werden. Drohende Folgen für Arbeit und Soziales, Wirtschaft, Demokratie und Teilhabe galt es zu analysieren und dringende Interventionsbedarfe aufzuzeigen.

Mit der fachlichen Expertise aus dem DGB-NRW-Beirat konnte im Juni 2020 zum konjunkturellen Strategiepapier der Landesregierung **„10 Impulse zur Stärkung von Konjunktur und Wachstum“** dezidiert Stellung bezogen werden. Schnell wurde deutlich: Es bedarf wesentlich stärkerer Impulse zur Stärkung der Binnennachfrage und Kaufkraft, etwa die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes aus dem NRW-Rettungsschirm, Anreize für Investitionen in den Betrieben und Initiativen zur Stärkung der Chancengleichheit und Demokratie.

Wissenschaftlicher Beirat „Konjunktureller Wiederaufbau und arbeitsorientierte Transformation“ des DGB NRW und den Spitzen der Mitgliedsgewerkschaften

Vorsitzende: Anja Weber / Interne Kommunikation: Dr. Jörg Weingarten

Handlungsfeld: Wirtschaft und Konjunktur	Prof. Dr. Sebastian Dullien
Handlungsfeld: Bildung und Qualifizierung	Prof. Dr. Gerhard Bosch
Handlungsfeld: Nachhaltigkeit und Governance	Prof. Dr. Peter Hennicke
Handlungsfeld: Soziales und Demokratie	Prof. Dr. Beate Küpper

Für den DGB NRW stand im Austausch mit der Wissenschaft und den Gewerkschaften sehr schnell fest, die Corona-Maßnahmen können und müssen doppelt Wirkung entfalten: die Folgen der Pandemie bekämpfen und durch Investitionen den Weg in die Transformation ebnen. Beides gelingt nur mit starken Gewerkschaften im Land.

Durch die aktive Teilnahme des DGB NRW an den Corona-Runden und Krisengipfeln der Landesregierung, an den Gesprächsrunden im Wirtschaftsministerium, an den Dialogen mit dem Arbeitsministerium zu Fragen der Transformation und der Krisenbekämpfung konnte der DGB NRW kontinuierlich wichtige Positionen einer arbeitsorientierten und nachhaltigen Wirtschafts- und Strukturpolitik in die Debatte einbringen und gewerkschaftliche Forderungen in der Krise platzieren.

Mittelstandspolitik: Ein waches Auge auf Beschäftigteninteressen in KMU

Im Berichtszeitraum vertrat Anja Weber den DGB NRW im Mittelstandsbeirat NRW. Der Mittelstandsbeirat ist mit seinen zwölf Mitgliedern – neben der Clearingstelle und den dort laufenden Clearingverfahren – eine Säule der Mittelstandsförderung des Landes NRW. Der DGB NRW ist über die Abteilungsleitung Struktur- und Industriepolitik an der Clearingstelle Mittelstand beteiligt. Die Clearingstelle hat die Aufgabe, mögliche Auswirkungen von Gesetzesvorhaben auf finanzielle Mehraufwendungen, auf die Verwaltungsaufgaben und auf die Arbeitsplätze in den Betrieben der mittelständischen Wirtschaft darzulegen und zu bewerten. Der DGB NRW beteiligt sich regelmäßig und aktiv an Vorhaben, bezieht dezidiert Stellung und spricht stets mit starker Stimme für die Beschäftigteninteressen des Mittelstands, die von den Gesetzesvorhaben tangiert werden können. Der DGB NRW holt sich dazu die Expertisen bei den Mitgliedsgewerkschaften und dem Bundesvorstand. Bei europäischen Richtlinienentwürfen kommen die guten Kontakte zum DGB-Verbindungsbüro in Brüssel und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (ETUC) zum Tragen. Wird in einem frühen Stadium ein Clearingverfahren eingeleitet, eröffnet dies den Gewerkschaften die Chance, Belange der Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

schon bei der Ausgestaltung eines Gesetzes oder einer Verordnung besser zu erkennen, und eigene Formulierungen und Positionen einzubringen. In dem Zeitraum 2018 bis 2020 konnten über die Clearingstelle folgende Clearingverfahren durchgeführt werden:

Clearingverfahren				
Jahrgang	Gesamt	Landesebene	Bundesebene	EU-Ebene
2018	17	6	7	4
2019	18	5	12	1
2020	23	9	11	3
DGB NRW Eigene Darstellung				

Arbeitswelt 4.0: Technologischer Wandel und Digitalisierung im Blick

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien verändern weiterhin die Arbeitswelt. Die Digitalisierung bringt neue Chancen, aber auch Risiken für die Beschäftigten und die Arbeit der Zukunft. Der DGB NRW will den digitalen Wandel so gestalten, dass die Chancen für „Gute Arbeit“ genutzt werden können und bringt sich dementsprechend ein. Seit 2018 führt die Landesregierung die vormalige „Allianz Wirtschaft und Arbeit 4.0“ als „Initiative Wirtschaft und Arbeit 4.0“ in modifizierter Form weiter, an der der DGB NRW beteiligt ist. Inhaltliche Schwerpunkte der jüngeren Zeit waren u. a.:

- Die Entwicklung von politischen Strategien zur Umsetzung der Digitalisierung in NRW unter Beteiligungsaspekten.
- Das Spannungsverhältnis von neuen digitalen Geschäftsmodellen und dem Arbeitnehmerdatenschutz.
- Die (zukünftige) Rolle von Künstlicher Intelligenz in den Betrieben.

Der DGB NRW arbeitet seit der Gründung in der Initiative mit und bringt die Positionen der Gewerkschaften ein. Darüber hinaus initiierte der DGB NRW eine AG „Sozialpartnerschaftliche Dialogkultur“. Konkrete Aktivitäten waren u. a. eine Sozialpartnerveranstaltung „Zusammenarbeit im Betrieb stärken“ am 30. September 2019 in Neuss.

Podiumsdiskussion Initiative Wirtschaft und Arbeit 4.0, „Zusammenarbeit im Betrieb stärken“ am 30.9.2019
Bild: MAGS/Tina Umlauf



Über die Initiative wurde mit der **Technologieberatungsstelle NRW** eine Handreichung entwickelt, wie im betrieblichen Kontext mit Datenschutzfragen umgegangen werden kann. Sie richtet sich an Unternehmer*innen und Mitbestimmungsträger. Der DGB NRW hat darüber hinaus 2020/2021 das BMAS-Projekt **„NRW Zukunftszentrum Künstliche Intelligenz“** mit Gewerkschaften, Wissenschaft und Sozialpartnern unterstützt und den Antrag mitentwickelt. Der DGB NRW brachte sich auf zahlreichen Veranstaltungen von Politik, Wissenschaft und Verbänden ein und berichtete dazu in gewerkschaftlichen Zusammenhängen.

Technologieberatungsstelle NRW e.V. (TBS) Professionelle Unterstützung für arbeitsorientierte Gestaltung

Die Profilierung der Technologieberatungsstelle NRW e.V. (TBS) als arbeitsorientierter Beratungsdienstleister im technologischen Wandel wurde mit Unterstützung des DGB NRW und des Arbeitsministeriums weiter vorangetrieben. Eine besondere Herausforderung stellte – und stellt weiterhin – die Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels bei der TBS dar. Hierzu zählt auch die Neubesetzung der Geschäftsführerposition in 2019.

Die wirtschaftliche Entwicklung der TBS stellt sich über die Jahre – und auch im Corona-Krisenjahr 2020 – solide und stabil dar, viele Formate konnten auf online-Angebote umgestellt werden. Die Erlöse resultieren nach wie vor aus Beratungen, Gutachten, Drittmittelprojekten sowie Seminaren. Die TBS unterstützt mit ihren Angeboten Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen bei der Gestaltung des betrieblichen Wandels in den Themenfeldern Arbeit, Technik, Organisation, Gesundheit und Ökonomie und setzt dies auch mit neuen Themen und Formaten um.

In Zusammenarbeit mit der Initiative „Wirtschaft und Arbeit 4.0“ wurden Themen wie der betriebliche Datenschutz vor dem Hintergrund der DSGVO gestärkt, Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten bei Unternehmenskrisen und Insolvenzen wurden vor dem Hintergrund neuer Gesetzesgrundlagen (Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen, StaRUG) aufgegriffen und mit der Abteilung Industrie- und Strukturpolitik des DGB NRW für ein Online-Seminarformat aufbereitet. Neue Instrumente wie die betriebliche Orientierungsberatung des Arbeitsministeriums wurden erfolgreich durchgeführt und können als ein Instrument zur betrieblichen Transformationsberatung gezielt weiterentwickelt werden.

Tarif- und Vergabepolitik auf Landesebene – Das kann und muss besser werden



Vortrag und Austausch zur Lage der
Tarifbindung in NRW
Bild: WSI/Prof. Dr. Thorsten Schulten

Klare Leitvorstellung des DGB NRW ist: Öffentliche Aufträge dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die tariflich entlohnen. Unternehmen, die sich durch Lohndumping Preisvorteile gegenüber tarifgebundenen Wettbewerbern verschaffen, dürfen von der öffentlichen Hand nicht noch dadurch belohnt werden, dass sie den Zuschlag erhalten. Um diese Position zu stärken, haben DGB NRW und die DGB-NRW-Regionen einen Musterantrag zur Vergabe öffentlicher Aufträge auf kommunaler Ebene erarbeitet.

Der DGB NRW hat dazu im Austausch mit anderen DGB-Bezirken Vorbildlösungen recherchiert, während in den Regionen die Zusammenarbeit mit Kommunen gesucht wurde, um die Mustervorlage erstellen zu können. Darüber hinaus wurde das Thema der sinkenden Tarifbindung in NRW über Prof. Thorsten Schulten vom WSI für den DGB aufbereitet und mit klaren Forderungen platziert. Die Probleme der mangelnden Tarifbindung wurden im Handwerk verdeutlicht.

Zwischen Konflikt und Kooperation – 100 Jahre Tarifaufonomie in NRW

Im November 1918 schlossen Gewerkschaften und deutsche Industrie das Stinnes-Legien-Abkommen. Damit wurden die Gewerkschaften als legitime Tarifpartner der Unternehmen anerkannt und die Tarifaufonomie war geboren. Anlässlich dieses Jahrestages luden am 6. November 2018 der DGB NRW, Unternehmer NRW und der Präsident des NRW-Landtages zu einer Feierstunde ein. Nach dem Festvortrag von Ministerpräsident Armin Laschet diskutierten die DGB Vorsitzende Anja Weber und Unternehmerpräsident Arndt G. Kirchhoff über den historischen Wert und die aktuellen Herausforderungen der Tarifaufonomie. Anja Weber nannte Tarifverträge ein wichtiges Standbein unserer Demokratie: „Tarifverträge fördern eine gerechte Gesellschaft. Sie stellen einen fairen Kompromiss zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen dar. Ihre Erfolgsgeschichte beweist, wie wertvoll Kompromisse sind, die auf Augenhöhe ausgehandelt werden.“

Links:

v.l.: Unternehmer-Präsident
Arndt G. Kirchhoff,
Ministerpräsident Armin Laschet,
DGB NRW Vorsitzende
Anja Weber und Landtagspräsident
André Kuper im Plenarsaal.
Bild: Wilfried Meyer

Rechts:

v.l.: Berthold Schröder Arbeitgebervereinspräsident, Anja Weber Vorsitzende DGB NRW, Hans Hund Präsident WHKT, Holger Schwannecke ZDH Generalsekretär, Dr. Stefan Nacke MdL Vorsitzender Kolping NRW, Matthias Heidmeier Hauptgeschäftsführer WHKT, Felix Kendziora Arbeitnehmervereinspräsident
Bild: DGB NRW



Tarifbindung im Handwerk: „Fortschritt kann nicht durch Dumping kommen“

Unzureichende, nicht flächendeckende Tarifverträge und niedrige Löhne geben dem Handwerk den Ruf eines schlechten Arbeitgebers. Deshalb gehen viele Fachkräfte und Azubis in die Industrie. So besteht in immer mehr Branchen und Regionen ein Mangel an qualifizierten Kräften. Oft verweigern Innungen und Innungsverbände Tarifverhandlungen mit den DGB-Gewerkschaften, sodass es in vielen Handwerksbranchen keine fairen Tarifverträge mehr gibt. Eines der prominentesten Beispiele ist die Kfz-Branche in NRW. Mindestens in Teilen des Handwerks wird diese Entwicklung genauso kritisch gesehen. Die „Geiz ist geil“-Mentalität gefährdet mittlerweile ganze Branchen.

In einer gemeinsamen Veranstaltung am 10. Juni 2021 im Handwerkskammer Bildungszentrum Münster wurde das Anliegen von Vertreter*innen des WHKT, Kolping und DGB NRW intensiv erörtert. Pandemiebedingt musste die Veranstaltung mit ca. 150 Teilnehmer*innen in hybrider Form stattfinden. Unterstützung bekam der DGB NRW auf der Veranstaltung von NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann. Für die Arbeitnehmer*innen im Handwerk und als stellvertretender Vorsitzender des WHKT bezog Felix Kendziora klar Stellung. Er betonte die Bedeutung des dualen Systems der Berufsausbildung und machte gleichzeitig deutlich, dass eine tarifliche Entlohnung auch ein Zeichen von Wertschätzung sei.

Projekt „Arbeit 2020+“

Im Projekt „Arbeit 2020+“ unterstützen die beteiligten Gewerkschaften seit nunmehr fünf Jahren Betriebsräte in NRW dabei, sich sachkundig in laufende Veränderungsprozesse einzubringen, um passgenaue Antworten für ihren Betrieb zu finden. An dem gewerkschaftlichen Gemeinschaftsprojekt sind die Gewerkschaften IG Metall NRW, IG BCE Nordrhein, NGG NRW sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW beteiligt. Seit Januar 2020 ist die IG BAU Rheinland als weitere Gewerkschaft an Bord. Kernanliegen des Projektes ist die Frage, wie Betriebsräte die Interessen von Arbeitnehmer*innen in Zeiten starker Veränderungsprozesse am besten vertreten können. Allen ist bewusst: In den Betrieben finden auf vielen Ebenen Transformationsprozesse statt: Energiewende, Klimawandel, neue Produkte, neue Arbeitsprozesse oder ganz neue Geschäftsfelder fordern Interessenvertretungen auf vielfältige Weise. Gegenwärtig forciert die Corona-Pandemie die gravierenden Umbruchprozesse zusätzlich.

Der DGB NRW hat verschiedene Konferenzen im Kontext des Projektes durchgeführt. Am 5. Dezember 2019 führte das Projekt „Arbeit 2020+“ in Kooperation mit dem DGB Südwestfalen in Kreuztal die Veranstaltung „Südwestfalen 4.0“ durch. An der Veranstaltung nahmen knapp 100 Personen teil, vorwiegend aus

„Arbeit 2020+ in NRW“ ist ein Gemeinschaftsprojekt der Gewerkschaften IG Metall NRW, IG BCE Nordrhein, NGG NRW, IG BAU Rheinland und des DGB NRW.

Bild: DGB NRW



dem Kreis der Gewerkschaften. Im Fokus der Veranstaltung stand neben betrieblichen Fallbeispielen der Stand der Digitalisierung in NRW aus gewerkschaftlicher Sicht. Dr. Jürgen Daub (Universität Siegen) erläuterte einen Vorschlag für ein Leitbild „Gute digitale Arbeit“, das in einem gemeinsamen Prozess mit Gewerkschafter*innen und dem Mittelstand-4.0-Zentrum an der Universität Siegen entwickelt wurde.

Auch im Rahmen von Referent*innentätigkeiten wurde seitens des DGB NRW u. a. auf folgenden Veranstaltungen über das Projekt berichtet:

- 15.11.2018 ver.di-Landesfachgruppe Arbeitsverwaltung NRW
- 21.11.2018 Seminar bei der Katholischen Akademie „Die Wolfsburg“
- 26.11.2018 Forum Arbeitnehmerdatenschutz, DGB Bildungszentrum Hattingen
- 28.01.2019 „ARBEIT 2020+“-Konferenz, DASA, Dortmund
- 25.11.2019 Forum Arbeitnehmerdatenschutz, DGB Bildungszentrum Hattingen
- 23.09.2020 „Renn.West.Arena“: Chancen für eine nachhaltige Entwicklung von Wirtschaft und Arbeit
- 26.09.2020 DGB-Jugend SJA-Vernetzungstagung
- 29.10.2020 Trägerforum Beschäftigntentransfer
- 15.05.2021 Wirtschaftskongress der GRÜNEN NRW
- 26.07.2021 Austausch mit „IndustriAll Europe“ zu Projekten in der Transformation

Im Rahmen der Vernetzungsaktivitäten ist das Projekt „ARBEIT 2020+“ ständiger Berichtspunkt im bundesweiten „Arbeitskreis Strukturpolitik“ beim DGB-Bundesvorstand. Zudem wurde das Projekt auf der Hybrid-Konferenz zum Thema „Präventive Strukturpolitik“ der Evang. Akademie Lökkum am 6. und 7. Oktober 2020 mit ca. 40 Teilnehmer*innen aus unterschiedlichen Funktionsbereichen erläutert. Zur Erweiterung der Expertise im Bereich der Beteiligungs- und Gestaltungsoptionen für Konzepte der digitalen Stadt wurde eine Recherche zum Sachstand der Smart-City Initiativen und der „digitale Modellkommunen“ gemacht und sich mit ver.di NRW ausgetauscht.

Das Projekt ist Teil der Berichterstattung in der Publikation „Strukturpolitik vor Ort – Wir gestalten“ des DGB-Bundesvorstands aus dem Jahre 2020. Bis dato waren rund 60 Betriebe unterschiedlichster Branchen an dem Projekt beteiligt. Die Themen sind vielfältig: Personalentwicklung, Qualifizierung und Führung, Weiterbildung, Verbesserung der internen Kommunikation und zu Kund*innen, Verbesserung des Gesundheitsschutzes. Viele Themen konnten in Zukunftsvereinbarungen zwischen Betriebsräten und Geschäftsführungen lösungsorientiert verankert werden.

Gemeinschaftsveranstaltung „Erfolgreiche Mitbestimmung in der Industrie 4.0“ am 28. Januar 2019 DASA Dortmund.

Rund 200 Betriebsräte und Interessierte aus Wissenschaft, Politik und Beratung kamen am 28. Januar 2019 in die Dortmunder Arbeitswelt Ausstellung. Anlass war die Konferenz des Projekts „Arbeit 2020+“ zum Thema erfolgreiche Mitbestimmung in der Industrie 4.0.
Bild: Thomas Range, Arbeit 2020+



Wohnen ist Menschenrecht

In NRW fehlen bezahlbare Wohnungen. Die Hälfte aller Miethaushalte gibt mehr als 30 Prozent des Haushaltsnettoeinkommens für Miete, Betriebs- und Heizkosten aus. Ein Viertel muss sogar mehr als 40 Prozent des Einkommens aufwenden, wie eine aktuelle Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Der Bestand an Sozialwohnungen hat sich seit dem Jahre 2000 halbiert. Jährlich müssten 100.000 neue und vor allem preisgünstige Wohnungen in NRW gebaut werden, um diese Entwicklung aufzufangen. Dies ist aber nicht der Fall: In den letzten Jahren wurde tatsächlich nur etwa die Hälfte gebaut, 2018 waren es gerade einmal 45.000. Die Folge: Auch für normalverdienende Mieter*innen werden viele Städte und mittlerweile auch das Umland in NRW unbezahlbar.

Klar ist: Der Markt wird es leider nicht richten, das haben die vergangenen Jahre deutlich gezeigt. Das Land muss daher auch eigenes Geld für den gemeinnützigen Wohnungsbau in die Hand nehmen und eine landeseigene Wohnungsbaugesellschaft gründen. Dabei brauchen die Kommunen bessere Möglichkeiten, um die Bodenpolitik und damit auch die Mieten in ihrer Gemeinde zu beeinflussen. Sie brauchen ein preislimitiertes Vorkaufsrecht. In den Kommunen dürfen Grundstücke nicht mehr verkauft, sondern nur in Erbpacht vergeben werden.



Bild: Hans-Böckler-Stiftung

Mit Veranstaltungen und öffentlichen Aktionen haben wir auf diese Situation hingewiesen und unsere Forderungen öffentlich gemacht. Im Rahmen des Zukunftsdialogs haben über 20 Stadt- und Kreisverbände im April 2019 Straßenaktionen mit einem aufblasbaren Wohnzimmer durchgeführt. Ebenso fanden in vielen Städten Aktionen zum bundesweiten Aktionstag „Wohnen ist Menschenrecht“ am 28. März 2020 und zur Kommunalwahl statt. Am 19.06.2021 gab es erneut in mehreren Städten Aktionen zum Thema „Mietenstopp“.



Aktionsstand der DGB-Region Münsterland in Coesfeld und der DGB-Region Mülheim Essen Oberhausen in Mülheim
Bild: DGB-Region Münsterland, DGB-Region Mülheim Essen Oberhausen



Bündnis „Wir wollen Wohnen“ NRW

Gemeinsam sind wir stärker, daher haben wir mit Sozialverbänden und dem Mieterbund NRW 2018 das Bündnis „Wir wollen wohnen“ gegründet. Die Landesregierung hatte sich im Koalitionsvertrag darauf verständigt, wichtige Regelungen zum Schutz der Mieter*innen zu streichen. Mit kreativen Aktionen in vielen Städten von NRW haben wir die Öffentlichkeit informiert. Regelmäßig werden Pressemitteilungen herausgegeben und der Druck auf die Politik erhöht.

Am 16. April 2019 fand ein Gespräch mit Ministerin Scharrenbach zum Thema statt. Das Bündnis hat zudem über 31.000 Unterschriften zum Erhalt der Schutzregelungen und für eine Initiative zum Wohnungsbau gesammelt. Im Mai 2019 wurden die Unterschriften von Dr. Sabine Graf gemeinsam mit den Bündnispartnern dem Landtag übergeben.

Das Bündnis ist inzwischen ein anerkannter Player in NRW und wird zu Anhörungen im Landtag eingeladen. Zu den Landtags- und Kommunalwahlen haben wir gemeinsame Forderungen entwickelt.

Das Engagement kann erste Erfolge vorweisen: So wurden die Regelungen zum Mieter*innenschutz evaluiert und einige Schutzrechte konnten erhalten werden.

Vor kurzem wurde die Landesbauordnung verändert. Auch hier ist eher von einer Aufweichung gesetzlicher Bestimmungen auszugehen. Statt von „behindertengerecht“ ist zukünftig nur noch von „barrierearm“ die Rede.

Beim Wohnraumstärkungsgesetz (WohnStG) konnten wir unsere Forderungen im Wesentlichen durchsetzen. Mit dem Gesetz soll der Missbrauch von Wohnraum durch Kurzzeitvermietungen (AirBnB) eingedämmt werden. Außerdem wurden für alle mobil Beschäftigten Standards und Rechte bei der Versorgung mit Wohnraum eingeführt und verbessert. Die Zusammenarbeit von Arbeitsschutz und kommunalen Aufsichtsbehörden wurde geregelt. Das Gesetz schließt eine Lücke beim Arbeitsschutzkontrollgesetz des Bundes und kann für uns als großer Erfolg verbucht werden. Das Gesetz ist seit dem 1. Juli 2021 in Kraft.

Unterschriftenaktion der Bündnispartner
Bild: DGB NRW



Strukturpolitik

Die Transformation im Interesse der Beschäftigten gestalten

Unsere Wirtschaft, die Industrie, das Handwerk, der Handel und der Dienstleistungssektor befinden sich nicht erst seit heute in einem kontinuierlich verschärfenden Wandlungsprozess. Zur Globalisierung kommen die technischen Fortschritte der Digitalisierung und der menschengemachte Klimawandel. Diese Entwicklungen wirken gemeinsam und wurden in den vergangenen Monaten noch durch die Auswirkungen der durch COVID 19 ausgelösten Pandemie verschärft. In der Konsequenz befinden wir uns in einem gewaltigen Strukturwandelprozess von bislang nicht gekannter Komplexität.

Die Anforderungen zur Umsetzung dieser Transformation sind immens und aus heutiger Sicht noch kaum vollständig zu erfassen. Für den DGB NRW und seine Gewerkschaften stellt sich vor allem die Aufgabe, diesen Wandel so zu gestalten, dass er sozial ausgeglichen, ökonomisch tragfähig und ökologisch wirksam verläuft. Insbesondere liegt unser Augenmerk darauf, dass die Grundlagen unserer Arbeit und unseres Wohlstandes dabei gestärkt und nicht zerstört werden. Nordrhein-Westfalen ist DAS Industrieland im Zentrum Europas und der DGB und seine Gewerkschaften stehen für eine aktive Industriepolitik, die dieser Bedeutung im Interesse der Beschäftigten, aber auch im Interesse unserer Gesellschaft Rechnung trägt.

Industriepolitik in NRW – Mit uns: aktiv und beteiligungsorientiert

Seit Januar 2018 koordiniert der DGB NRW die gewerkschaftliche Begleitung des industriepolitischen Leitbildes des Landes Nordrhein-Westfalen, das unter dem Titel „Industrie ist Zukunft“ steht. Darin werden 14 Handlungsfelder identifiziert, mit denen das Industrieland NRW sich zukunftsfähig aufstellen kann. Von besonderer Bedeutung für uns ist die Aufnahme der Handlungsfelder Digitalisierung, Arbeitswelt, Flächenentwicklung, Innovation und Fachkräfte. Insbesondere in Abschnitt fünf des Leitbildes „Für eine sozialpartnerschaftlich gestaltete digitalisierte Arbeitswelt“ ist es uns gelungen, gewerkschaftliche Positionen zu verankern: Die Bedeutung der verfassten Mitbestimmung für Innovation, sozialen Dialog und Ausgleich sowie ökonomischen Erfolg in den Betrieben wird nicht nur deutlich betont, sondern die Mitbestimmung soll vielmehr gestärkt werden. Ebenso konnten wir den Anspruch auf Unterstützungs- und Beratungsleistungen der Betriebsräte in der Transformation schriftlich im Leitbild verankern. Denn nur durch eine frühzeitige und aktive Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen kann insbesondere die Digitalisierung der Arbeitswelt gestaltet und die Wettbewerbsfähigkeit der nordrhein-westfälischen Industrie gestärkt werden.

Am 26. September 2019 stellte Wirtschaftsminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart das industriepolitische Leitbild gemeinsam mit Anja Weber und Arndt G. Kirchhoff der Öffentlichkeit vor. Da die Transformation der Industrie hin zur Treibhausgasneutralität ein wesentlicher Treiber der Entwicklung ist, unterstrich die Vorsitzende des DGB NRW in ihrem Statement, dass die NRW-Industrie Teil der Lösung ist bei der Umstellung auf eine CO₂-neutrale Wirtschaft und die Mitbestimmung die Innovationskraft der Betriebe bei diesem Prozess stärkt.

Landespressekonferenz am 26.9.2019
mit Arbeitgebern, Gewerkschaften
und Kammern.
(2v.l. Arndt Kirchhoff, Anja Weber,
Prof. Andreas Pinkwart)
Bild: DGB NRW



Zur Umsetzung des industriepolitischen Leitbilds hat das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie (MWIDE) einen Arbeitskreis eingesetzt. DGB, IG Metall und IG BCE gehören diesem Arbeitskreis an und beteiligen sich seit 2020 mit Ideen und konkreten Projektvorschlägen. Darüber hinaus wurde die Kooperation mit der Initiative „Zukunft durch Industrie“ fortgesetzt. Corona-bedingt mussten die „Nacht der Industrie“ und die damit verbundenen Betriebsbesichtigungen sowohl 2020 als auch 2021 leider abgesagt werden. Die gesellschaftliche Akzeptanz der Industrie zu sichern, bleibt aber nach wie vor ein Gestaltungsauftrag im Land, den der DGB NRW im Sinne von „Guter Arbeit“ aktiv mitträgt und unterstützt.

Energiepolitik – Landesregierung lässt bislang die drängendste Frage offen

Die Gewährleistung einer sicheren und auch preislich konkurrenzfähigen Energieversorgung ist eine der wichtigsten wirtschaftlichen Grundlagen, insbesondere für die energieintensive Industrie in NRW. Der Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft, basierend auf der Nutzung von „grünem“ Wasserstoff, also gewonnen durch den Einsatz von Strom aus erneuerbaren Quellen, stellt eine grundlegende Bedingung für die Transformation hin zur Treibhausgasneutralität dar.

Die wichtigste und drängendste Frage aber, nämlich woher die immensen Mengen an Strom kommen, die die bisherigen, fossilen Energieträger ersetzen sollen, ist nicht beantwortet. Klar ist: Bis 2045 muss unsere Energie vollständig aus erneuerbaren Quellen stammen. Bei diesen Feststellungen scheint es kaum einen Dissens zwischen DGB, Gewerkschaften und Landesregierung zu geben. In der Realität aber erschwert und behindert die Regierung den notwendigen Ausbau der erneuerbaren Energien, vor allem des Hauptlastträgers, der Windenergie. In Folge droht die sichere Energieversorgung aufs Spiel gesetzt zu werden. Die Landesregierung setzt vor allem auf Import von „grünem“ Strom und daraus erzeugtem Wasserstoff. Dabei bleiben viele Fragen offen: Wo werden dieser Strom und der Wasserstoff produziert und wie gelangt er nach NRW? Indem die Landesregierung durch eigene Bestimmungen wie z. B. rigide Abstandserlässe den Ausbau der Windenergie weiter behindert, entsteht noch ein weiterer negativer Effekt: Im Ergebnis gehen Wertschöpfung und Arbeit in NRW durch Verlagerung von Windenergie-Investitionen in andere Länder verloren. Der DGB kritisiert diese Politik immer wieder scharf und hat für die kommenden Monate die Aufgabe, den Druck auf die Landesregierung in dieser Frage zu erhöhen.

Strukturpolitik braucht Leitplanken – Wir definieren sie

Aus Gewerkschaftssicht ist eine aktive und vorausschauend orientierte Strukturpolitik die richtige Strategie zur Sicherung von Beschäftigung und zur Gestaltung des Wandels. Beteiligungsorientierte Strukturpolitik ist für den DGB NRW ein zentraler Hebel, mit dem die Transformation von Wirtschaft und Arbeit in den unterschiedlichen Teilräumen NRWs ausgestaltet werden kann. Denn in unserem strukturellen Verständnis geht es konkret darum, qualifizierte Arbeit als Schlüssel einer nachhaltigen Entwicklung für die Regionen und Sektoren in den Mittelpunkt zu stellen. Deshalb verfolgen wir mit besonderem Nachdruck einen regionalisierten Ansatz von Strukturpolitik.

Der „Europäische Sozialfonds“ (ESF) und der „Europäische Fond für Regionale Entwicklung“ (EFRE) sind von hoher, ja entscheidender Bedeutung für die Strukturpolitik in NRW. Der DGB NRW hat sich deshalb weiterhin in den Begleitausschüssen des ESF und EFRE für die benannten Aspekte einer gerechten Transformation auf Landesebene stark gemacht. Das betrifft auch den neuen EU-REACT-Fonds zur Krisenbewältigung der Corona-Pandemie und der Transformation. Hier konnten wir wichtige Akzente setzen: Beratungsangebote für Beschäftigte und Betriebsräte werden aus diesem Topf ebenso gefördert wie Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualifizierung.

Der Kohleausstieg ist besiegelt – die Schaffung neuer Arbeit und Wertschöpfung muss abgesichert werden.

Zu den immensen Mitteln aus ESF und EFRE, die im Förderzeitraum von 2014 bis 2020 in Höhe von rund 1,9 Mrd. Euro nach NRW geflossen sind, kommen nun bis zum Jahr 2038 noch 14 Mrd. Euro an Mitteln aus dem „Strukturstärkungsgesetz“ und dem „Kohleausstiegsgesetz“ hinzu. Mit diesen Gesetzen hat die Bundesregierung weitgehend die Empfehlungen der „Kommission für Wachstum, Strukturstärkung und Beschäftigung“ (KWSB) umgesetzt. In dieser, landläufig „Kohlekommission“ genannten KWSB haben Gewerkschaften wesentlich mitgearbeitet. Unsere Kolleg*innen in der KWSB waren diejenigen, die den Beschluss für einen Ausstieg aus der Braunkohleverstromung mit der Bereitstellung von ausreichend Mitteln für die Schaffung neuer Arbeitsplätze und Wertschöpfung in den Kohlerevieren in gegenseitiger Abhängigkeit verbunden haben und sich damit durchsetzen konnten. Die Tatsache, dass Gewerkschaften, Umweltverbände, Industrie, Regionen und Kommunen mit der Politik in der Lage waren, diesen gesellschaftlich breit getragenen Kompromiss zu finden, war und ist ein Meilenstein und wird mittlerweile weltweit als Vorbild betrachtet. Der DGB NRW hat auf Arbeitsebene die Arbeit unserer Vertreter*innen in der KWSB unterstützt.

Die Umsetzung des Strukturstärkungsgesetzes und des Kohleausstiegsgesetzes hat für NRW vor allem Auswirkungen auf das Rheinische Braunkohlerevier aber auch auf die Steinkohlekraftwerke im Ruhrgebiet. Hier gehen Arbeitsplätze schon ab dem Jahr 2022 verloren und unsere Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass die für die Schaffung neuer Arbeit und Wertschöpfung vorgesehenen Mittel auch dafür eingesetzt werden.

Der DGB vernetzt Regionen, Gewerkschaften und agiert erfolgreich in den Gremien des Strukturwandels. Um das zu schaffen, ist es zum einen notwendig, dass eine gewerkschaftliche Beteiligung in den Gremien sichergestellt ist, in denen über die Vergabe der Strukturfördermittel an entsprechende Projekte entschieden wird. Zum anderen müssen unsere Kriterien für die Schaffung von „Guter Arbeit“ und von Wertschöpfung in den Programmen enthalten sein, in denen die Kriterien festgelegt werden, nach denen über die Auswahl von Projekten entschieden wird.

Beides konnten wir dank einer sehr guten Zusammenarbeit mit unseren Regionen und Gewerkschaften erfolgreich gewährleisten und durchsetzen. Dafür war entscheidend, dass der DGB NRW schon seit 2018 eine „Arbeitsgruppe Strukturwandel im Rheinischen Revier“ aufgebaut und koordiniert hat, in der unsere DGB-Regionsgeschäftsführer*in und Vertreter*innen aller Gewerkschaften mitgearbeitet haben. Diese AG haben wir dann in Folge als „Blaupause“ für eine gewerkschaftliche Arbeitsgruppe zum „Fünf-Standorte-Programm“ im Ruhrgebiet genutzt. In Folge können sich unsere bisherigen Ergebnisse sehen lassen:

- Der DGB NRW ist, ebenso wie die IGBCE, Gesellschafter von und Mitglied im Aufsichtsrat der „Zukunftsagentur Rheinisches Revier“ (ZRR). Diese ist für die Umsetzung des Strukturwandelprozesses im Rheinischen Revier durch die Landesregierung zuständig. Im „Strukturstärkungsrat“, der von der „BusinessMetropoleRuhr“ gesteuert wird und die Aufgabe hat, analog zur ZRR den Wandlungsprozess für die fünf Steinkohlekraftwerkstandorte im Ruhrgebiet zu steuern, sind wir stimmberechtigtes Mitglied.
- Den „Beirat der Wirtschaft, Wissenschaft und Sozialpartner für den Strukturwandel“ der Landesregierung, geleitet von Wirtschaftsminister Pinkwart, gäbe es ohne unser Engagement vermutlich nicht: Wir haben ihn gefordert, durchgesetzt und arbeiten dort, gemeinsam mit der IGBCE, mit.
- „Die Schaffung von sozialversicherungspflichtiger, tarifgebundener und mitbestimmter Arbeit für alle Qualifizierungsstufen“ konnten wir wörtlich in dem für den Strukturwandelprozess grundlegenden Dokument, dem „Wirtschafts- und Strukturprogramm“ (WSP) für das Rheinische Revier, hineinverhandeln. Im Anschluss gelang dies dann auch inhaltlich im Programm für das „Fünf-Standorte-Programm“ im Ruhrgebiet. Ebenso wichtig: In der Indikatorik zur Bewilligung von Projekten konnten wir diese Kriterien ebenfalls prominent und entscheidend festschreiben.
- In der Landesinitiative „IN4Climate“ sind wir, nach einigen intensiven Diskussionen, regelmäßiger Gesprächspartner und erarbeiten uns dort Einflussmöglichkeiten. Die Initiative hat die Aufgabe, gemeinsam mit den in der Initiative beteiligten Unternehmen der energieintensiven Industrien, konkrete Prozesse zu entwickeln, um die Transformation zur Treibhausgasneutralität zu erreichen.
- Wir arbeiten in der im Frühjahr 2021 gegründeten „Akteursinitiative Wasserstoff“ vom Verein „KlimaDiskurs.NRW“ mit. Der Initiative gehören wichtige Akteure und Unternehmen an, die eine zentrale Rolle für den Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft in NRW übernehmen müssen.

Projekt Revierwende – Mit Engagement und Expertise für unsere Ziele im Strukturwandel

Die Mitarbeit in den o. g. Gremien und Initiativen ist wichtig und Voraussetzung für die Erreichung unserer Ziele. Wie erfolgreich wir darin sind, hängt davon ab, wie schlagkräftig wir sind, wieviel Expertise wir einbringen können und – ganz banal – wie viele Kolleginnen und Kollegen die Arbeit unserer Vertreter*innen in diesen Gremien tatkräftig und kontinuierlich unterstützen. Im Bericht der KWSB wurde deshalb dem Gesetzgeber empfohlen die „wirksame Beteiligung der Sozialpartner“ auch finanziell abzusichern. Da wir nicht erreicht haben, dies durch eine institutionellen Förderung eines gewerkschaftlichen Unterstützungsbüros mit Mitteln aus dem Strukturstärkungsgesetz umzusetzen, haben wir gemeinsam mit dem DGB-Bundesvorstand und den anderen betroffenen DGB-Bezirken einen Projektantrag mit dem Titel „Revierwende“ im Rahmen des „STARK“-Programms entwickelt und durchgesetzt. Damit haben wir für alle Kohleregionen zusätzliche hauptamtliche Unterstützung für die gewerkschaftliche Beteiligung am Strukturwandelprozess organisiert. Für den DGB NRW werden zukünftig vier Kolleg*innen hauptberuflich in Bedburg arbeiten. Sie unterstützen dann unsere Kolleg*innen in ihrer Arbeit in den Gremien und entfalten in Zusammenarbeit mit DGB und Gewerkschaften weitere wichtige Aktivitäten zur Gestaltung des Strukturwandels im Interesse der Beschäftigten.

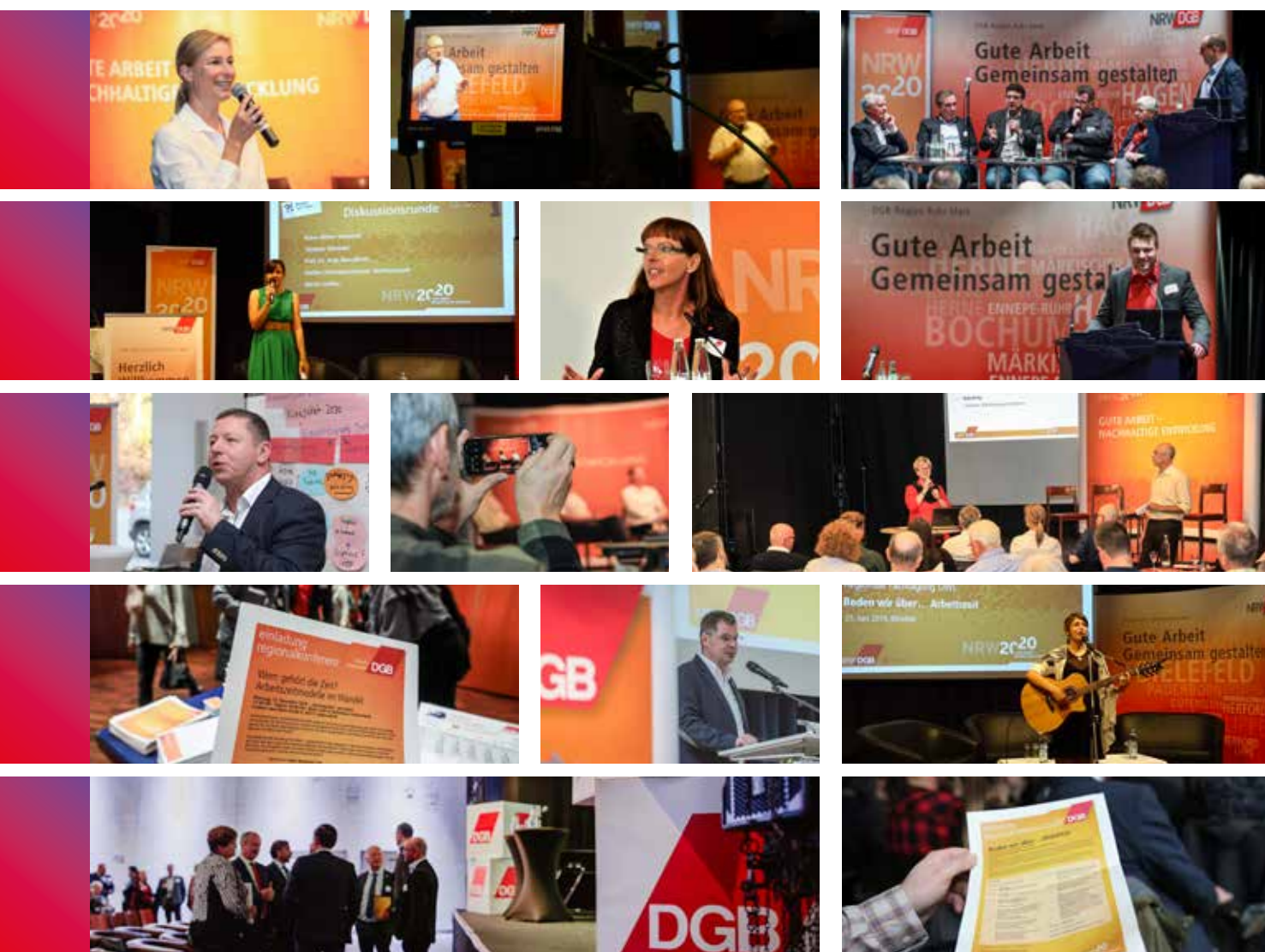
Von „NRW2020“ zu „Stark im Wandel!“

Im Januar 2015 startete der DGB NRW seine Initiative „NRW2020“, die sich in den Berichtszeitraum erfolgreich fortsetzte und 2020 abgeschlossen wurde. Schon 2015 war uns klar: Gute Arbeit, Strukturwandel, Digitalisierung, Klimaschutz müssen politisch gestaltet werden und dazu braucht es eine starke Stimme der Gewerkschaften. Als ab 2017 die neue schwarz-gelbe Landesregierung eine „Entfesselung“ der Wirtschaft propagierte, stellten wir die zweite Hälfte der Initiative NRW2020 unter das Motto: „NRW2020 – Gestalten statt entfesseln!“

NRW2020 war von Anfang an als breiter Dialog zwischen Politik, Wirtschaft, Verbänden und Gewerkschaften angelegt. Im Diskurs haben wir vier Themenfelder identifiziert und bearbeitet, die der Schlüssel für die Umgestaltung unserer Wirtschaft sind: Arbeit, Innovation, Investitionen und Nachhaltigkeit.

Unser Anspruch war es, die Debatten von einer abstrakten Ebene auf konkrete Fragen vor Ort herunterzubrechen. Auf Regionalkonferenzen haben wir uns den spezifischen Herausforderungen auf regionaler Ebene genähert und konkrete Gestaltungsmöglichkeiten des Wandels diskutiert. Betriebs- und Personalrät*innen spielten dabei eine zentrale Rolle als Innovator*innen in den Betrieben und Dienststellen. Gemeinsam mit den DGB-Regionen haben wir unsere ehrenamtlich Aktiven in den Kreis- und Stadtverbänden des DGB eingeladen, sich an unseren Regionalkonferenzen zu beteiligen. Diskutiert wurden neben der Energiewende auch die Zukunft der Mobilität, moderne Arbeitszeitgestaltung, zukunftsfähige Industriepolitik bis hin zu Digitalisierung in der Verwaltung (siehe Geschäftsberichte der Regionen).

Dortmund Konferenz 12.9.19
Dr. Sabine Klinger, Bild: Oliver Schaper
Bielefeld Konferenz 25.6.19
Klaus-Dieter Hommel, Bild: Clea Stille DGB
Lüdenscheid Konferenz 27.11.18
Prof. Dr. Gerhard Bosch, Thomas Köhler,
Knut Giesler, Maro Ratfolt, Dr. Sabine Graf,
Bild: Thomas Range
Bielefeld Konferenz 25.6.19
Anke Unger, Bild: Clea Stille DGB
Duisburg Konferenz 8.10.18
Angelika Wagner, Bild: Andreas Probst
Lüdenscheid Konferenz 27.11.18
Clemens Bien, Bild: Thomas Range
Konferenzen Solingen 16.11.19
Guido Grüning, Bild: Stefan Fahl DGB
Dortmund Konferenz 12.9.19,
Bild: Oliver Schaper
Dortmund Konferenz 12.9.19
Jutta Reiter, Kay Bandermann,
Bild: Oliver Schaper
Lüdenscheid Konferenz 27.11.18,
Bild: Thomas Range
Jülich-Barmen Konferenz 22.2.19
Ralf Woelk, Bild: Bernd Roettgen
Bielefeld Konferenz 25.6.19
Nadine Dubberke, Bild: Clea Stille DGB
Herten Konferenz 4.10.18, Bild: Julia Meya
Konferenzen Solingen 16.11.19,
Bild: Stefan Fahl DGB



Gewerkschaften im Dialog: Die Regionalkonferenzen

4.10.2018 Herten

DGB Emscher-Lippe: „Energiewende und Verbundwirtschaft im nördlichen Revier“

8.10.2018 Duisburg

DGB Niederrhein: „Die Arbeit der Zukunft gestalten – Smart City Duisburg – Potenziale und Herausforderungen für Beschäftigte“

27.11.2018 Lüdenscheid

DGB Ruhr-Mark: „Arbeitszeitmodell im Wandel“

22.2.2019 Jülich-Barmen

DGB NRW Süd-West: „Re:WIR – Antworten des Rheinischen Reviers auf die Empfehlungen der Kohlekommission“

25.6.2019 Bielefeld

DGB Ostwestfalen-Lippe: „Reden wir über ... Arbeitszeit“

12.9.2019 Dortmund

DGB Dortmund-Hellweg: „Reden wir über ... den Zusammenhang von Wirtschaftswachstum und Hartz IV!“

16.11.2019 Solingen

DGB Düsseldorf-Bergisch Land: „Reden wir über ... Mobilität“



Links oben: Beirat-NRW2020,
Anja Weber und Knut Giesler
Bild: Thomas Range
Rechts oben: Beirat-NRW2020,
Dr. Edelgard Kutzner
Bild: Thomas Range
Links unten: Beirat-NRW2020,
Judith Terstriep
Bild: Thomas Range
Rechts unten: Beirat-NRW2020,
Prof. Dr. Peter Hennicke
Bild: Thomas Range

Unterstützt wurden wir im gesamten „NRW2020“-Prozess von einem wissenschaftlichen Beirat und einem intensiven Austausch mit den Vorsitzenden der Gewerkschaften in NRW. Der Dialogprozess „NRW2020“ endete planmäßig zum Jahresende 2019 und der Abschlussbroschüre „NRW 2020 – Die zweite Halbzeit“. Die behandelten Themen haben allerdings nichts an Dringlichkeit verloren – im Gegenteil. Deshalb initiierte der DGB NRW im Anschluss den Dialogprozess „Stark im Wandel“.



Abschlussbroschüre
Bild: DGB NRW

Beirat NRW2020

- **Prof. Dr. Gerhard Bosch**, Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen
- **Mohamed Boudih**, NGG NRW
- **Knut Giesler**, IG Metall NRW
- **Harald Sikorski**, IG BCE Westfalen
- **Prof. Dr. Peter Hennicke**, Wuppertal-Institut für Klima, Umwelt, Energie
- **Johannes Houben**, EVG NRW
- **Prof. Dr. Gustav A. Horn**, Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung
- **Prof. Dr. Tobias Kronenberg**, Hochschule Bochum, Fachbereich Wirtschaft
- **Dorothea Schäfer**, GEW NRW
- **Dr. Edelgard Kutzner**, Sozialforschungsstelle an der Technischen Universität Dortmund
- **Frank Löllgen**, IG BCE Nordrhein
- **Bodo Matthey**, IG BAU Westfalen
- **Anja Weber**, DGB NRW
- **Michael Mertens**, GdP NRW
- **Maike Finnern**, GEW NRW
- **Gabriele Schmidt**, ver.di NRW
- **Judith Terstriep**, Institut Arbeit und Technik an der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen und der Ruhr-Universität Bochum
- **Antonia Kühn**, IG BAU Rheinland

STARK IM WANDEL –

Grundlagen klären, Richtung entwickeln, Rücken stärken, Solidarität leben

Im Herbst 2019 starteten wir die interne Kampagne „Stark im Wandel“. Ausgangspunkt war die Intensivierung der öffentlichen Diskussion um den Klimawandel. Uns ging es zunächst darum, unsere Kolleg*innen über den umfassenden Strukturwandel und die Anforderungen an eine soziale und ökologische Transformation zu informieren. Darüber hinaus ging und geht es darum, abseits der Öffentlichkeit Fragen miteinander zu diskutieren, die sich den Kolleg*innen in diesem Zusammenhang aufdrängten – sowohl im gewerkschaftlichen, betrieblichen aber auch im politischen Kontext.

Anja Weber eröffnet die Konferenz
Bild: Thomas Range



Vom November 2019 bis März 2020 fanden in allen DGB-Regionen Workshops, Diskussionsrunden und interne Fachforen statt, mit denen wir Kollegen*innen aus allen DGB-Regionen und aus allen Gewerkschaften erreicht haben.

Erster Höhepunkt der Kampagne war die im März 2020 stattgefundene Konferenz „STARK IM WANDEL – Wir gestalten unsere Zukunft“. Im Wissenschaftszentrum Gelsenkirchen haben wir unsere Vorstellungen von und unsere Forderungen an einen sozial-ökologischen Strukturwandel mit rund 300 Kolleg*innen und mit Bundesfinanzminister Olaf Scholz und Landeswirtschaftsminister Prof. Andreas Pinkwart diskutiert. Im Vorfeld hatte der DGB-Bezirksvorstand, nach intensiver Diskussion mit allen Gewerkschaften, einen Katalog von elf Forderungen für den Strukturwandel in NRW beschlossen. „Der Strukturwandel in NRW braucht Leitplanken“ wurde auf der Konferenz der Öffentlichkeit vorgestellt und den beiden Ministern von Anja Weber übergeben.

Auf der Konferenz „Stark im Wandel“ im März in Gelsenkirchen (vlnr):
Prof. Andreas Pinkwart
(Wirtschaftsminister NRW),
Stefan Körzell
(Mitglied des Bundesvorstandes
des DGB),
Anja Weber
(Landesvorsitzende DGB NRW),
Olaf Scholz
(Bundesfinanzminister)
Bild: Thomas Range



Allen Teilnehmer*innen der Konferenz lag ein Magazin „STARK IM WANDEL“ vor. Es dokumentierte die verschiedenen Ansätze und Problemlagen unserer Gewerkschaften im Transformationsprozess.

Damit ist die Kampagne aber nicht abgeschlossen. Im Gegenteil bildet „Stark im Wandel“ weiterhin das Dach und gleichzeitig die Grundlage unserer weiteren Zusammenarbeit zur gewerkschaftlichen Gestaltung des Strukturwandels. Allerdings hat sie eine wichtige Weiterentwicklung erfahren: Im ersten Teil der Kampagne ging es darum, sich die Dimension des Transformationsprozesses bewusst zu machen und daraus konkrete gemeinsame Forderungen zu entwickeln. Im seit Frühjahr 2021 laufenden zweiten Teil der Kampagne entwickeln wir, gemeinsam mit allen DGB-Regionen und Gewerkschaften, praktische Solidarität und intensivieren die Zusammenarbeit zwischen DGB und Gewerkschaften in den Regionen rund um die Folgen der Transformation.

Auf der Bezirkskonferenz 2021 dokumentieren wir im Rahmen einer kleinen Ausstellung praktische Beispiele. Der Anspruch an „Stark im Wandel“ ist es, eine „lernende“ Kampagne zu sein, die sich immer weiterentwickelt und das anhand der realen Notwendigkeiten, die sich uns im Rahmen der Transformation stellen.

„Stark im Wandel“ ist damit auch ein wichtiger Beitrag des DGB NRW für den DGB-Zukunftsdialog (vgl. Kapitel Organisation und Geschäftsbericht der Regionen).



Diskussion mit rund 300 Kolleg*innen
Bild: Thomas Range

Bildungspolitik

Mehr Chancengleichheit – Dafür streiten wir!

Der Koalitionsvertrag von CDU und FDP listet ambitionierte Ziele für die gesamte Bildungskette auf: Beste Bildungschancen unabhängig von der sozialen Herkunft bereits in der Kita, eine umfassende bauliche Modernisierung unserer Schulen oder eine 105-prozentige Lehrer*innenversorgung bei schrittweiser Reduzierung der Klassengrößen. Politisch-ideologisch stellte sich die zweite schwarz-gelbe Koalition in NRW damit anders auf als die Regierung Rüttgers, die sich zu einer rückwärtsgewandten Begabungsideologie aus den 60er Jahren bekannte.

Die Realität sieht aber anders aus. Der Lehrermangel wird in NRW ein Problem bleiben. Besoldungsrechtliche Probleme sind nach wie vor nicht gelöst und der Bildungsbereich ist unterfinanziert. NRW belegt den letzten Platz bei den Pro-Kopf-Ausgaben für den einzelnen Schüler bzw. die einzelne Schülerin. Im Ganztag und in der Offenen Ganztagsschule sind Qualitätsverbesserungen ausgeblieben und die Inklusion wird in Teilen rückabgewickelt. Der neue Sozialindex ist lediglich symbolische Politik. Die Corona-Pandemie hat die soziale Ungleichheit und die Bildungsbenachteiligung noch einmal deutlich verschärft.

Frühkindliche Bildung von heute ist die Zukunft von morgen!

Bereits in den ersten Lebensjahren werden die Weichen für ein erfolgreiches gesellschaftliches und berufliches Leben gestellt. Für mehr Chancengleichheit und um Bildungsbenachteiligungen präventiv entgegenwirken zu können, ist die frühkindliche Bildung von besonderer Bedeutung.

Daher haben wir es grundsätzlich begrüßt, dass sich die Koalitionsparteien im Berichtszeitraum die Novellierung des „Kinderbildungsgesetzes“ (Kibiz) vorgenommen hatten. In einer internen Arbeitsgruppe formulierte der DGB NRW Forderungen für bessere Bildung, eine bessere Vereinbarkeit und bessere Arbeitsbedingungen. Diese konnten in mehreren Gesprächen mit dem Ministerium in die Diskussion eingebracht werden und finden sich zum Teil in der verabschiedeten Gesetzesnovelle wieder, die seit dem Kita-Jahr 2020/2021 in Kraft ist. Eine grundlegende Reform des Kinderbildungsgesetzes, die die Qualität und Finanzierungssituation tatsächlich verbessert hätte und das Fachkräfteproblem beherrscht, blieb allerdings aus.

So war es ein richtiger Schritt, das vorletzte Kita-Jahr beitragsfrei zu stellen. Unser Ziel bleibt aber die vollständige Beitragsfreiheit und damit eine Gleichbehandlung mit anderen Bildungseinrichtungen wie Schule und Hochschule. Weiterhin gibt es regional sehr unterschiedliche Elternbeiträge, die für viele Eltern eine große Hürde darstellen.

Neben den Gebühren sieht der DGB weiteren Handlungsbedarf. So befindet sich die frühkindliche Bildung in Nordrhein-Westfalen weiter in einem problematischen Zustand. Fehlende Fachkräfte und fehlende U3-Plätze belasten das Kita-Personal und die Eltern und erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusätzlich. Die Landesregierung hat an einem auf Pauschalen basierenden Finanzierungssystem festgehalten und die Fachkraft-Kind-Relation nicht verbessert. Letztere ist allerdings ausschlaggebend für die pädagogische Qualität in der frühkindlichen Bildung. Zwar gibt es leichte personelle Entlastungen, sie reichen aber bei Weitem nicht aus. Diese Versäumnisse haben in der Covid-19-Pandemie zu katastrophalen Auswirkungen für Kinder, Familien und Beschäftigte geführt. Schließlich musste mit dem sogenannten Kita-Helfer-Programm eilig nachgebessert werden.

Nach den Erfahrungen der Pandemie muss klar sein, dass wir einen grundlegenden Wandel der frühkindlichen Bildungspolitik brauchen.

Konservative Kehrtwende in der Bildungspolitik verhindern – längeres gemeinsames Lernen ermöglichen!

Durch den Schulkonsens, der erst 2023 ausläuft, standen in der laufenden Legislaturperiode schulstrukturelle Weichenstellungen nicht unmittelbar im Zentrum der bildungspolitischen Auseinandersetzungen. Das hinderte die Landesregierung aber nicht daran, eine konservative Kehrtwende einzuläuten.

In der aktuellen Legislaturperiode stellte sich außerdem die Frage, wie es mit dem Schulversuch der PRIMUS-Schule weitergehen wird. Die PRIMUS-Schule ist eine Modellschule des Landes Nordrhein-Westfalen mit gemeinsamem Lernen von Klasse eins bis Klasse zehn und entspricht damit dem Idealbild einer gewerkschaftlichen Schul- und Bildungspolitik. Die PRIMUS-Schule ist mehr als ein Symbol, das über den Zeitrahmen des aktuellen Schulkonsenses hinausweist. Spätestens nach 2023 werden wir mit der Frage konfrontiert werden, wohin wir unsere Schulstruktur entwickeln wollen. Sie verkörpert den alternativen Politikentwurf zur Politik einer Landesregierung, die versucht, schulstrukturelle Probleme vorrangig im gegliederten System und durch mehr Trennung zu lösen.

Am 5. April 2019 fand in Münster eine Kooperationsveranstaltung der PRIMUS-Schule und der Initiative „Länger gemeinsam Lernen“ statt.



Podiumsdiskussion u.a. mit
Norbert Wichmann
(DGB NRW),
Stefan Schemann
(Elternpflegschaft der PRIMUS-Schule),
Mattias Otto
(Schulministerium NRW),
Jochen Ott
(SPD, MdL) und
Sigrid Beer
(Bündnis 90/Die Grünen, MdL)
Moderation Maike Finnnern
(stellvertretende Vorsitzende GEW NRW)
Bild: Hauke Karliczek

Initiative „Länger gemeinsam Lernen“



Im Bündnis „Länger gemeinsam Lernen“ haben sich Gewerkschafter*innen, Wissenschaftler*innen, Kirchenvertreter*innen, Sportler*innen und Unternehmensvertreter*innen zusammengeschlossen, um sich gemeinsam für eine Schule einzusetzen, die allen Kindern beste Zukunftschancen bietet. Die Initiative ist ein Netzwerk, dessen operative Arbeit ein Verein übernimmt. Die Geschäftsstelle des Vereins ist beim DGB-Bezirk angesiedelt. Der DGB übernimmt die Abwicklung und Vorbereitung von Veranstaltungen der Initiative, die sich aus Mitgliedsbeiträgen und Spenden finanziert. Sie ist parteiunabhängig und geht über die Reichweite gewerkschaftlicher Aktivitäten hinaus.

Schule und Bildung vor neuen Herausforderungen

Am 17. September 2018 ging es beim „Bildungspolitischen Forum“ um ein erstes Resümee der Schulpolitik der neuen Landesregierung. „Weltbeste Bildung für alle? Die NRW Schulpolitik ein Jahr nach der Landtagswahl“, so der Titel der Veranstaltung.

Die eingeladene Ministerin Yvonne Gebauer ließ sich vom zuständigen Abteilungsleiter des MSB Ralph Fleischauer vertreten, der die neue Ausrichtung auf der Grundlage des Koalitionsvertrages erläuterte. Prof.in Dr. Gabriele Bellenberg (Bochum) und Prof.in Dr. Simone Seitz (Paderborn) nahmen aus der Sicht der Wissenschaft dazu Stellung. Auch die GEW, die Landeselternkonferenz, die Landeselternschaft an integrierten Schulen (LEIS) sowie die Initiative „Mittendrin“ (Köln) nutzten die Gelegenheit ihre Positionen darzulegen.

Ausgehend von der Neuausrichtung der Schulpolitik im Zusammenhang mit der Einführung des Faches Wirtschaft ging es am 2. Dezember 2019 dann um die Frage, welche Fächer in den Schulkanon gehören und was Bildung für unsere Gesellschaft insgesamt leisten soll. Prof.in Dr. Gabriele Bellenberg vom Institut für Erziehungswissenschaften der Ruhr-Uni-Bochum nahm vor 50 Vertreter*innen von Schulaufsicht, Schulleitungen, kommunalen Schul- und Bildungsträgern kritisch zum Erziehungs- und Bildungsauftrag von Schule Stellung.

Das Fach Wirtschaft – die Wirtschaftsverbände kontra DGB

Mit dem Regierungswechsel sind die Weichen in Richtung flächendeckende Einführung eines Faches Wirtschaft ab der Sek. I gestellt worden. In zahlreichen Stellungnahmen und auf Veranstaltungen hat sich der DGB für den Erhalt des Integrationsfaches Sozialwissenschaften im Allgemeinen und den Erhalt und Ausbau der politischen Bildung im Besonderen eingesetzt. Dazu gehört auch der Dialog mit den Vertreter*innen der Verbände, die seit Jahren den herausragenden Stellenwert der ökonomischen Bildung betonen. Am 26. September 2019 hatte das Kompetenzzentrum Soziale Marktwirtschaft der Handwerkskammer eingeladen. 19 Wissenschaftler*innen, Politiker*innen, Praktiker*innen aus der Wirtschaft und Pädagog*innen brachten auf der Bildungskonferenz unter dem Titel „Ökonomische und berufliche Bildung“ ihre Expertise zum Thema ein. Trotz der Differenzen in der Sache ist der Dialog mit den Protagonist*innen anderer Denkrichtungen notwendig und ein Teil der demokratischen Kultur.

Norbert Wichmann (DGB Bezirk NRW),
Andreas Ehlert (Kammerpräsident),
Ministerin Yvonne Gebauer (Mitte) mit
den Referent*innen
Bild: HWK Düsseldorf



Die Digitalisierung der Schulen – Corona legt die Defizite offen

Wenn eine Landesregierung den Anspruch formuliert hat, die Digitalisierung zum Megathema machen zu wollen, dann diese. Der Koalitionsvertrag formulierte zahlreiche Vorhaben. In einem gemeinsamen Kongress „Schule in der digitalen Welt“ haben DGB, GEW und die Hans-Böckler-Stiftung am 13. November 2018 in Duisburg in der Mercatorhalle Anforderungen aus gewerkschaftlicher Sicht formuliert. Darin ging es um ein schlüssiges Gesamtkonzept zum digitalen Wandel in Schule. Kernbotschaft war, dass die Digitalisierung dann gut ist, wenn sie den Unterricht besser macht und das Arbeiten erleichtert. Die Vorsitzende des DGB NRW, Anja Weber, bekräftigte in der Expertenrunde vor gut 200 Teilnehmer*innen den Gestaltungsanspruch des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften für den digitalen Wandel in NRW und betonte, dass der Leitgedanke einer Digitalisierungsoffensive im Bildungsbereich die gleichberechtigte Teilhabe aller am politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben sein muss.



Expert*innenrunde mit Ute Lorenz (GEW NRW), Anja Weber (DGB NRW), Mathias Richter (MSW), Maike Finnern (GEW NRW), Claus Hamacher (Städte- und Gemeindebund)
Bild: Alexander Schneider

Was gibt's Neues am Berufskolleg?

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist das Berufskolleg eine Schulform, der wir besondere Beachtung schenken. In allen 384 Berufskollegs benennt der DGB-Bezirk in jedem Schuljahr ein bis zwei Mitglieder (je nach Größe des BKs), die stimmberechtigt an der Schulkonferenz teilnehmen. Unsere Aufgabe ist es, die Kolleg*innen bestmöglich auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Zu diesem Zweck hat der DGB-Bezirk 2019 eine aktualisierte Handreichung herausgegeben, die allen Mitgliedern der Schulkonferenzen zur Verfügung gestellt wurde. Diese enthält neben den wichtigsten gesetzlichen Grundlagen Tipps und Hinweise zur praktischen Anwendung. Um die anstehenden berufsbildungspolitischen Themen am Berufskolleg näher zu beleuchten, wurde am 2. Oktober 2018 in Düsseldorf die Tagungsreihe „Was gibt's Neues am Berufskolleg?“ fortgesetzt.

Während der mitbestimmte Bereich und damit der Zugang von Gewerkschaftern zum Berufskolleg über das Schulmitwirkungsgesetz geregelt ist, werden den Vertreter*innen der DGB-Jugend im Rahmen ihrer Berufsschultouren häufig Steine in den Weg gelegt. Seit Jahren sind die Kolleg*innen vom Goodwill der Schulleitungen abhängig. Um über die Arbeit der Gewerkschaftsvertreter*innen zu informieren und für eine Öffnung von Schule zu werben, konnten wir im Mai 2018 im offiziellen Amtsblatt des Landes unsere Aktivitäten vorstellen und unsere bildungspolitischen Prämissen erläutern. „Schule NRW“ ist die monatlich erscheinende Fachzeitschrift des Schulministeriums NRW und Pflichtlektüre für alle 180.000 Lehrkräfte und Schulleitungen sowie für alle, die Entscheidungen rund um Schule, Schulbau, Fortbildung, Klassenfahrten u.a. treffen.



Schule NRW Artikel
Bild: MSB NRW

Debattenbeitrag Berufskolleg – Große Anfrage im Landtag

Seit Jahren moniert der DGB NRW, dass es für die größte Schulform der Sekundarstufe II keine umfassende Evaluation gibt. Während sich jeder noch so kleine Schulversuch über eine wissenschaftliche Begleitung „freuen“ darf, ist das Erkenntnisinteresse im Hinblick auf die Berufskollegs seitens der Landesregierung offensichtlich gering. Erfreulicherweise konnten die Oppositionsparteien davon überzeugt werden, im Rahmen einer großen Anfrage etwas Licht ins Dunkel zu bringen. Es gelang uns, Themen, die aus gewerkschaftlicher Sicht vordringlich sind, in der Anfrage zu platzieren. In einem umfangreichen Debattenbeitrag wurde ein Abgleich mit weiteren verfügbaren statistischen Daten, wie der integrierten Ausbildungsberichterstattung oder Schulstatistik durch uns vorgenommen. Die Auswertung der Großen Anfrage fand am 14. Januar 2021 im Landtag im Rahmen einer Videokonferenz statt, zu der SPD und BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN eingeladen hatten und an der sich neben uns auch weitere Lehrer*innenverbände, Schulleiter*innenvereinigungen sowie Personalräte sowie die Kammern beteiligten.

Auf der Ebene des Schulministeriums beteiligte sich der DGB NRW an mehreren Beiräten, zu der die Schulministerin geladen hatte. Dazu gehörte unter anderem der Modellversuch zur Einführung regionaler Bildungszentren der Berufskollegs (RBZ). Das RBZ war Bestandteil der Agenda zur Stärkung der beruflichen Bildung. Das Gesamtkonzept der Agenda wurde im Landesausschuss für berufliche Bildung vorgestellt und beraten.

Nicht explizit Gegenstand der Agenda ist das Modellprojekt „Studienintegrierte Ausbildung“ (SiA). Zum Redaktionsschluss hat die Mitarbeit des DGB NRW im Beirat dazu gerade erst begonnen. Im Letter of intend hatte der DGB NRW für dieses BMBF-geförderte Projekt seine grundsätzliche Unterstützung zugesagt und Anforderungen für die Umsetzung definiert.

Ausbildungskonsens NRW – Vom Versprechen zur Garantie?!

„Jeder Jugendliche, der ausgebildet werden will, wird ausgebildet!“ so lautete einmal das Versprechen des Ausbildungskonsenses. Maßstab zur Beurteilung der Ausbildungsplatzsituation und damit zur Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgabe nach Artikel 6 Abs. 3 der Landesverfassung ist ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus den 80er Jahren. Wir müssen bei der politischen Bewertung der Situation in der zurückliegenden Amtsperiode zwei Phasen unterscheiden. So kann man grob gesagt, die Zeit vor Corona (2018/19) und während der Corona-Pandemie (2020/21) unterscheiden.

Ministerpräsident Armin Laschet mit den Spitzen des Ausbildungskonsenses NRW
Bild: MAGS NRW



Die erste Phase unterscheidet sich nicht grundsätzlich von Jahren davor. Der Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen war das zentrale Thema. Hinzu kommen die großen regionalen Unterschiede. Schon bei der Bewertung der Lage gestalteten sich die Verhandlungen im Ausbildungskonsens schwierig. Während die Kammern und Arbeitgeber*innen die Interessen der Betriebe in den Vordergrund stellen, schauen wir aus der Perspektive der unversorgten Bewerber*innen. Insofern musste es in den Verhandlungen auf Landesebene immer wieder auch darum gehen, ein gemeinsames Grundverständnis der Problematik herauszuarbeiten. Der DGB NRW arbeitet auf allen Ebenen des Ausbildungskonsenses mit. Neben der konzeptionellen Arbeit auf Landesebene, der Kooperation mit dem DGB auf Bundesebene, mussten die Regionen und die Gewerkschaften entsprechend informiert und eingebunden werden. Je nach Bedarf geschah dies in separaten Sitzungen in Videokonferenzen oder auch per Rundmail.

Ohne unser gewerkschaftliches Engagement wäre es zu keiner Vereinbarung gekommen, die eine aktivere Rolle des Landes bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen vorsieht. Es ist für uns ein Teilerfolg, dass der Arbeitsminister seit 2018 über das „Ausbildungsprogramm NRW“ jährlich rund 1.000 zusätzliche Ausbildungsplätze fördert. Kritisch bewertet der DGB NRW allerdings den Umfang des Programms und dass es ausschließlich auf betriebliche Subventionen setzt. Potenzielle Bewerber*innen müssen, anders als bei trägergestützten Angeboten, trotzdem durch betriebliche Auswahlverfahren. Das erschwert den Zugang für schwächere Jugendliche und bedeutet eine Bestenauslese unter den Unversorgten. Außerdem wird der Umfang der zur Verfügung gestellten Plätze dem Bedarf nicht gerecht.

2018 stand in den Verhandlungen auch das Thema der Wiedereinführung des Werkstattjahres auf der Agenda. Erfolgreich waren wir im Hinblick auf die Gestaltung des neuen Werkstattjahres. So konnte beim Fachkonzept „BvB-pro“ der produktionsorientierte Ansatz gesichert werden. Insofern ist das neue Werkstattjahr der alten Produktionsschule sehr ähnlich. Allerdings hat sich aufgrund der Altersbeschränkung die Teilnehmer*innenzahl halbiert.

Ausbildung in Zeiten der Pandemie – eine ganz besondere Herausforderung?!

Ab dem Frühjahr 2020 stand auch der Ausbildungsmarkt ganz im Zeichen der Pandemie. Allen Beteiligten war klar, dass die Auswirkungen auch diesmal die duale Berufsausbildung treffen würde. Nur wie genau, das war zu Beginn noch völlig unklar. Die Entwicklung der beiden vergangenen Jahre unterschied sich aber an einem zentralen Punkt von der Entwicklung der zwei Jahrzehnte zuvor: Im Zeichen der Pandemie brach nicht nur das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ein, auch auf der Bewerberseite sank die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen, obwohl die Zahl der Schulabgänger*innen relativ konstant blieb. Somit standen die Akteur*innen im Ausbildungskonsens vor einer doppelten Herausforderung. Der Kampf um den Erhalt betrieblicher Ausbildungsplätze war für uns eingeübt. Spätestens 2021 ging es auch darum, die Jugendlichen zu motivieren, sich im gleichen Jahr auch für eine Ausbildungsstelle zu bewerben.

Parallel zu den Absprachen im Ausbildungskonsens auf Landesebene war es für den DGB NRW wichtig, zu einer intensiven Kooperation und zu weiteren Absprachen mit dem DGB Bundesvorstand zu kommen. Konkret ging es um die Abstimmung von Förderinstrumenten, die im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung auf Bundesebene vereinbart wurden, und den zusätzlichen Angeboten auf Landesebene. Ab dem Frühjahr 2020 bis in den Sommer standen Fragen der Zwischen- und Abschlussprüfungen im Zentrum der Bemühungen, während quantitative Fragen zur Entwicklung der Ausbildungsplatzsituation später folgten. Konfliktfrei liefen die Diskussionen zwischen dem DGB, Kammern und Arbeitgeber*innen nicht: Beispielhaft kann hier der Streit um die Beibehaltung der Schutzbestimmungen nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG genannt werden, der den Ausbildungsbetrieb für mindestens sechs Wochen zur Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung verpflichtet, wenn Kurzarbeit für den*die Auszubildende*n angeordnet wurde.



Onlinekampagne während Corona
Bild: DGB NRW

DGB NRW fordert Schutzschirm für Ausbildung – Konzept vorgestellt

Im Juni 2020 hat der DGB NRW auf Landesebene die Konzeption eines landeseigenen Schutzschirms für Ausbildung in den Ausbildungskonsens eingebracht. Das Gesamtvolumen aller Maßnahmen sollte 6.600 Ausbildungsplätze in zwei Jahren in NRW nicht unterschreiten. Das Investitionsvolumen läge nach unseren Berechnungen bei 180 Millionen Euro für Bund und Land.

Dass das gewerkschaftliche Engagement sich gelohnt hat, zeigt sich an den erreichten Ergebnissen:

- Das Landesprogramm zur Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze wurde verstetigt und um das Angebot „Kurs auf Ausbildung“ erweitert.
- Für besonders betroffene Branchen (z.B. Veranstaltungstechnik) fördert das Land die fachpraktische Ausbildung in überbetrieblichen Lernwerkstätten. Damit kann ein Abbruch der Ausbildung vermieden werden.
- Die BA wird die Vermittlung ungenutzter außerbetrieblicher Ausbildungskapazitäten (BaE) deutlich verbessern, als Musterregion erprobt Dortmund die Vermittlung von Jugendlichen aus dem Übergangssystem.
- Im Hinblick auf die rückläufigen Bewerbungszahlen stellte das Land zusätzliches Personal bereit, um zu einer besseren Nutzung vorhandener betrieblicher Kapazitäten zu kommen.

Fazit: Alleine das Land fördert in zwei Jahren somit 4.400 zusätzliche Ausbildungsplätze. Der Ausbildungskonsens ist ein berufsbildungspolitisches Mitbestimmungsinstrument, das man nicht allein der Arbeitgeberbank überlassen sollte. 2021 ergab sich ein zusätzlicher Handlungsspielraum. NRW profitiert von den REACT-Mitteln der EU. Damit stehen in diesem Jahr doppelt so viele Mittel zur Verfügung wie im vergangenen Jahr. Aktuell verhandelt der DGB auf Landesebene die Verwendung der zur Verfügung stehenden Mittel.

Minister Laumann mit den Mitgliedern
des Landesausschusses für berufliche
Bildung
Bild: Joe Kramer



Zuschuss zu den Kosten für die notwendige Unterbringung bei auswärtigem Berufsschulbesuch im Blockunterricht

Im Ausbildungskonsens, aber auch im Landesausschuss, wurde das Thema Förderung von Auszubildenden bei einer notwendigen Unterbringung bei auswärtigem Schulbesuch als wichtiges Element zur Förderung der Mobilität von Auszubildenden eingebracht. Nachdem NRW den oben genannten Zuschuss komplett gestrichen hatte, gab es auf unterschiedlichsten Ebenen Anstrengungen, diesen wieder zu gewähren. Hilfreich waren die einschlägigen Gerichtsurteile aus Baden-Württemberg. Insbesondere auf Bitten der IG BAU wurde das Anliegen über den DGB gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden zum Thema gemacht. 2018 hat sich die Landesregierung endlich bewegt. 8,4 Millionen Euro stellt das Land bereit, um den Azubis pro Ausbildungstag einen Zuschuss von zwanzig Euro gewähren zu können.

Praxistaugliche Gestaltung von „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW (KAoA)“

Grundlage für einen schnelleren Einstieg in die Ausbildung sollte eine gelungene Berufs- und Studienorientierung sein. Die Initiative zur Einführung von KAoA stammt aus der Zeit der rot-grünen Landesregierung. Während des gesamten Berichtszeitraumes arbeitete der DGB NRW im Steuerungskreis KAoA und den dazugehörigen Arbeitsgruppen mit. Uns ging es darum zu verhindern, dass die Berufsorientierung zu einem reinen Rekrutierungsinstrument im Sinne der Arbeitgeber entwickelt wird. Gewerkschaftliche Erfolge im Prozess der Ausgestaltung von KAoA lassen sich also nicht nur daran messen, was in den jeweiligen Konzepten steht, sondern vor allem auch daran, was nicht darin steht.

Die Kritik von Arbeitgeber*innen und Kammern bezieht sich darauf, dass zu viele Jugendliche ein Studium einer dualen Berufsausbildung vorziehen. Die Debatte um den sogenannten „Akademisierungswahn“ geht in der Regel zu Lasten der Kinder aus Arbeiterhaushalten. Solange die Herkunft so entscheidend für den Aufstieg ist, werden wir uns darum bemühen, alles zu verhindern, was Bildungsbenachteiligungen zementiert und Chancengleichheit behindert. In KAoA hat der DGB erfolgreich für ein gemeinsames Verständnis gestritten, damit keine Maßnahmen ergriffen wurden, die die Jugendlichen in ihrer Berufswahlfreiheit einschränken. Ein Erfolg des gewerkschaftlichen Engagements war es auch, dass die systematische Berufs- und Studienorientierung den Regierungswechsel „überlebt“ hat. Vom Grundsatz her bekennt sich der DGB NRW zu diesem Ansatz. Kritik gibt es nach wie vor an der Ausgestaltung einzelner Standardelemente. Die Bedeutung einer funktionierenden Berufsorientierung mussten die Partner des Ausbildungskonsenses im Kontext der Pandemie leidvoll erfahren. 2020 führte der abrupte Lock-down zu einer Unterbrechung im Berufswahlprozess. Daraufhin brachen die Bewerberzahlen für eine duale Berufsausbildung überproportional ein. In der Konsequenz arbeitet der DGB in NRW gemeinsam mit den Partner*innen im Ausbildungskonsens daran, die vorliegenden Standardelemente zu digitalisieren.



Bild: MAGS NRW

Novellierung des NRW-Hochschulgesetzes – ein Roll-back in die politische Verantwortungslosigkeit

Die schwarz-gelbe Landesregierung hat das nordrhein-westfälische Hochschulgesetz zum Wintersemester 2019/2020 umfassend novelliert. Damit entzieht sie sich systematisch ihrer politischen Verantwortung. Eine politische Steuerung und damit die gesellschaftliche Einflussnahme auf die Hochschulen wurden weitestgehend abgeschafft. Die gesetzliche Grundlage für den Vertrag für „Gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen“ wurde ebenso gestrichen wie die Zivilklausel. Die Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte ist nun nur noch optional. Verpflichtende Studienverlaufsvereinbarungen, Anwesenheitspflicht und Online-Self-Assessment beim Hochschulzugang verschärfen die soziale Selektion und verschlechtern die Studienbedingungen. Diese rückwärtsgewandte Politik haben wir nicht nur in unserer Stellungnahme zum Gesetzentwurf und der parlamentarischen Anhörung scharf kritisiert.

Auch auf der Straße, in der Presse und in vielen Gesprächen mit Abgeordneten aller demokratischen Landtagsfraktionen haben wir zusammen mit unseren Mitgliedsgewerkschaften versucht, den Roll-back zur autonomen, unternehmerischen Hochschule zu verhindern. Leider zeigen – selbst in der Corona-Pandemie – weder die regierungstragenden Fraktionen im Landtag noch die zuständige Ministerin politischen Gestaltungswillen, der die Hochschulen des Landes, Studium und Lehre sowie die Beschäftigungsbedingungen positiv beeinflussen würde.

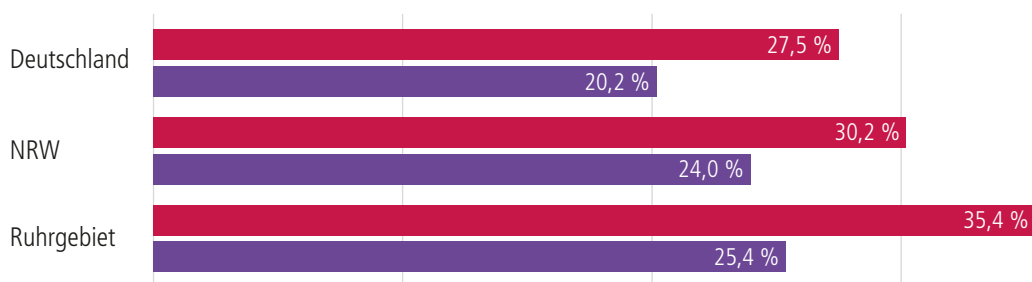
Anja Weber (Vorsitzende DGB NRW, 4.v.l.) schließt sich der Kundgebung gegen die Novellierung des Hochschulgesetzes vor dem Düsseldorfer Landtag am 3. April an
Bild: DGB NRW



Studium und Lehre stärken! Studierendenreport des DGB NRW legt den Finger in die Wunde

Im Juni 2019 haben wir mit dem Studierendenreport die Studiensituation und die soziale Lage von Studierenden auf die politische Agenda gesetzt. Er zeigt deutlich, dass die Hürden für Studierende im Ruhrgebiet höher liegen als in NRW oder im bundesweiten Vergleich. Ganz besonders schwer haben es Studierende mit Zuwanderungsgeschichte oder einem nicht-akademischen Elternhaus, von denen es im Ruhrgebiet überdurchschnittlich viele gibt. Weniger finanzielle Unterstützung durch die Eltern, häufigeres Jobben neben dem Studium, häufigeres und längeres Pendeln zur Hochschule wirken sich negativ auf den Studienerfolg aus. Geringere Zufriedenheit mit den eigenen Leistungen und größere Zweifel am Studienerfolg machen es diesen Studierenden besonders schwer. Deshalb haben wir uns gegenüber der Öffentlichkeit sowie gegenüber den Abgeordneten aller demokratischen Landtagsfraktionen für die Verbesserung der Studienbedingungen stark gemacht und fordern die Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Mittelvergabe als einen wichtigen Beitrag für mehr Chancengleichheit. Es steht zu befürchten, dass genau diese mehrfach belasteten Studierenden durch den Wegfall ihrer Nebenjobs und die mangelnde Unterstützung des Ministeriums diejenigen sein werden, die vermehrt ihr Studium abbrechen werden.

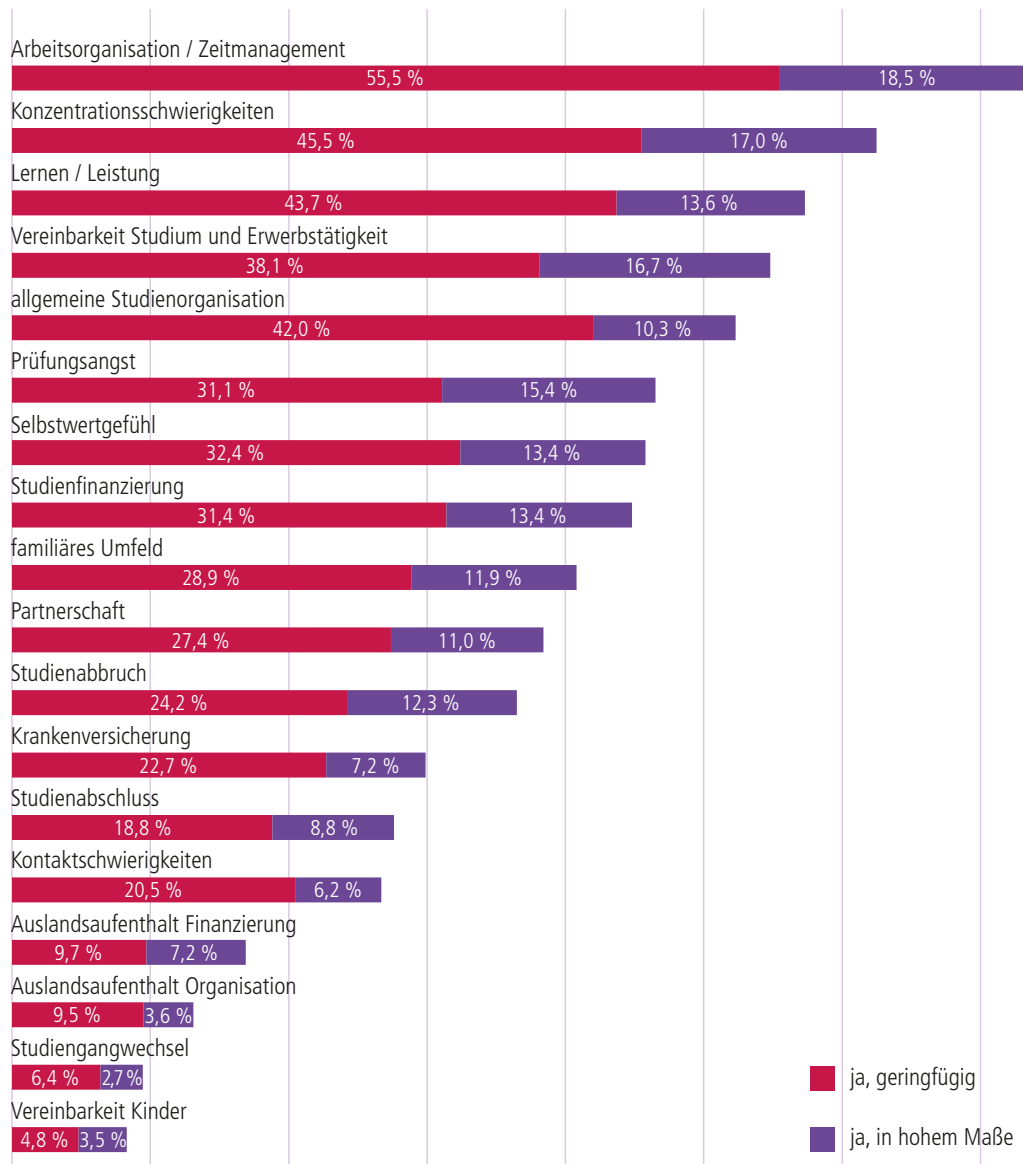
Bevölkerung im Alter von 18 bis 25 Jahren und Studierende mit Migrationshintergrund 2016



■ Bevölkerung zwischen 18 und 25 Jahren ■ Studierende

Quellen: <http://www.integrationsmonitoring.nrw.de>, Stand: 14.2.2019, 21. Sozialerhebung, eigene Darstellung

Schwierigkeiten und Belastungen der Studierenden im Ruhrgebiet 2016



Quelle: 21. Sozialerhebung, eigene Auswertungen

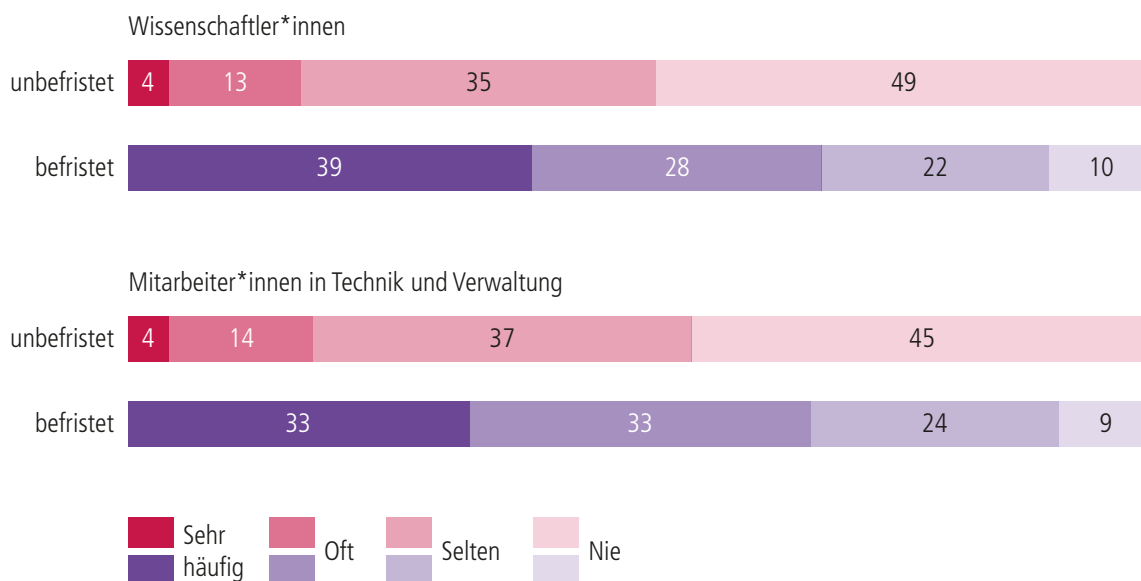
DGB-Hochschulreport NRW: Schlechte Arbeitsbedingungen an den Hochschulen gefährden den Wissenschaftsstandort NRW

In unserer Beschäftigtenbefragung zeigt sich die große Unzufriedenheit des nordrhein-westfälischen Hochschulpersonals. 5.500 Befragte (das sind 8,8 Prozent der für die in der Online-Befragung ausgewählten Wissenschaftler*innen und 7,7 Prozent der Beschäftigten in Technik und Verwaltung) fühlen sich insbesondere durch eine deutlich zu hohe Arbeitsintensität, große Beschäftigungsunsicherheit, mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten und zu geringe Einkommen belastet. Die Bedingungen werden im Vergleich sogar schlechter bewertet als im öffentlichen Dienst oder unter allen Akademiker*innen. Deshalb setzen wir uns für eine bessere Personalausstattung, mehr unbefristete Verträge und bessere Personalplanung und Personalentwicklung an den Hochschulen ein. Zur Veröffentlichung des Reports nahmen 100 Personalrät*innen an unserer digitalen Konferenz im November 2020 teil. Auf dem Podium saßen neben den Vorsitzenden von GEW und ver.di-NRW auch die Geschäftsführer*innen der Landespersonalrätekonferenzen sowie Vertreter*innen der Hochschulrektoren- und der Kanzler-Konferenzen. Weitere Gesprächsrunden wurden im Rahmen der Veranstaltung vereinbart, an die sich ein intensiver Austausch und weitere Arbeitsprozesse anschlossen.

Häufigkeit von Sorgen um die berufliche Zukunft nach Befristung unter Hochschulbeschäftigten in NRW (2019) in Prozent

Fragentext in der Online-Befragung:

„Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?“



Quelle: NRW Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Mit dem DGB-Hochschulreport haben wir auch die Evaluation des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal flankiert. Diese wurde wie vertraglich vereinbart vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft angestoßen und soll im Dezember 2021 beendet werden. Die Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten gestaltet sich auch in der Kommission nicht konfliktfrei. Wir setzen uns dafür ein, mit der Fortentwicklung des Vertrages im Anschluss an die Evaluierung endlich verbindliche Mindeststandards und damit eine substantielle Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu erreichen.

Weiterbildung stärken

Weiterbildung ist heute mehr denn je gefordert, einen dauerhaften Beitrag für eine offene, demokratische und solidarische Gesellschaft zu leisten. Alle Menschen sollen ihr Leben eigenverantwortlich gestalten und sich aktiv in die Gesellschaft einbringen können. Die Angebote der gemeinwohlorientierten Weiterbildung sind notwendige Voraussetzung und zentraler Baustein, um auf neue Herausforderungen zu reagieren. Sie ist kein „nice to have“, sondern ein „need to have“ und muss als gleichberechtigte vierte Säule des Bildungssystems verstanden und ausgestattet werden.

Erfreuliches Ergebnis des vom DGB gemeinsam mit anderen relevanten gesellschaftlichen Gruppen geleisteten Engagements waren schnelle Entscheidungen der Landesregierung, die dazu beigetragen haben, dass die Strukturen der gemeinwohlorientierten Weiterbildung, die Vielfalt ihrer Einrichtungen und ihre breite Angebotspalette unter Pandemiebedingungen gesichert werden konnten. So erfolgte bereits im April 2020 die Zusage, dass die Zahlung der öffentlichen Zuschüsse nach dem Weiterbildungsgesetz NRW unabhängig vom Nachweis tatsächlich durchgeführter Bildungsleistungen gewährleistet wurde. Zusätzlich konnten von den Einrichtungen über den eingerichteten „Notfallfonds Weiterbildung“ sog. Billigkeitsleistungen beantragt werden, mit deren Hilfe die Differenz zwischen den notwendigen Ausgaben und den gesamten laufenden Einnahmen geschlossen werden konnte. Die finanzielle Ausstattung des Notfallfonds wurde den Bedarfen entsprechend aufgestockt und seine Laufzeit mehrfach verlängert, bei Redaktionsschluss bis zum 30. September 2021. An den Leistungen haben auch die gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Bildungseinrichtungen partizipiert, die von den Auswirkungen der Pandemie ebenfalls massiv betroffen waren.

Nach mehrjähriger Vorbereitung und breiter Diskussion hat der Landtag am 30. Juni 2021 das WbG-Weiterbildungsgesetz verabschiedet, ein neues Weiterbildungsgesetz wird zum 1. Januar 2022 in Kraft treten. Mehr als 20 Jahre nach der letzten umfassenden Novellierung erfolgte damit die dringend erforderliche Anpassung eines Gesetzes, das von zentraler Bedeutung für die Struktur und Ausstattung der Weiterbildungseinrichtungen, der Finanzierung der Erwachsenenbildung und letztlich auch für die gleichberechtigte Teilhabe an Bildung ist.

Der DGB hat sich an den Vorfelddiskussionen aktiv beteiligt und den Entwurf in einer Stellungnahme bewertet. Im Ergebnis ist es besonders erfreulich, dass die politische Bildung im novellierten Gesetz einen besonderen Stellenwert erhält und ihre zusätzliche Förderung zum ersten Mal gesetzlich verankert ist. Digitale Formate bzw. online-gestützte Formate werden ermöglicht. Im Bereich der Förderung der Weiterbildung wird trotz einiger begrüßenswerter Ansätze die strukturelle Unterfinanzierung jedoch perspektivisch nicht bereinigt. Zudem gibt die Gesetzgebung keine Antwort darauf, wie sich die Situation der vielen als Solo-Selbstständige in der Weiterbildung Tätigen, deren prekäre Lage durch die Pandemie in besonderer Form zu Tage trat, verbessern soll. Der DGB wird sich in der kommenden Legislaturperiode nicht zuletzt durch seine Beteiligung im neu eingerichteten Landesweiterbildungsrat dafür einsetzen, die gemeinwohlorientierte Weiterbildung zukunftsorientiert auszurichten, sie zu stärken und ihre Leistungen öffentlich sichtbarer zu machen.

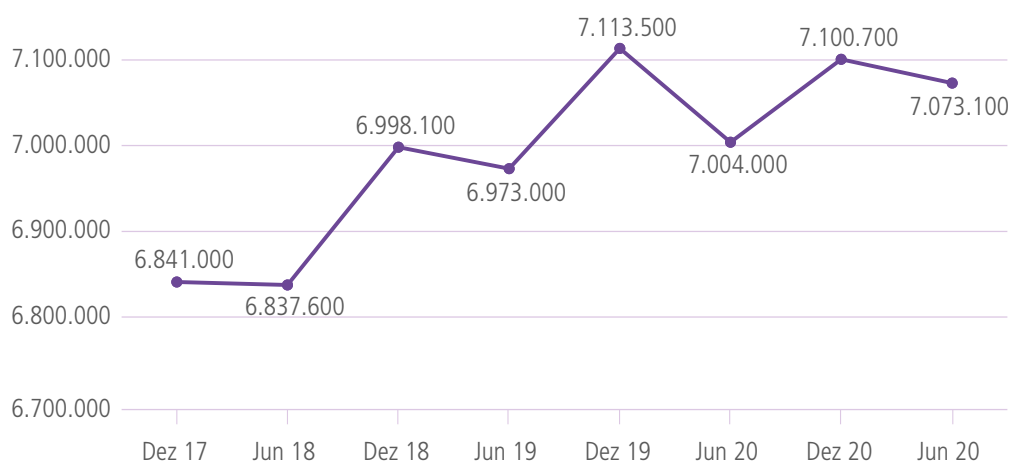
Arbeitsmarktpolitik

Für gute Arbeit und faire Löhne

Der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in NRW hat sich im Berichtszeitraum insgesamt positiv entwickelt. Im Dezember 2019 erreichte sie einen Höchststand von 7.113.500 Beschäftigten. Glücklicherweise konnte in der Pandemie ein großer Einbruch verhindert werden: Im Juni 2021 registrierte die Arbeitsagentur 7.073.100 sozialversicherte Arbeitnehmer*innen und damit immer noch 1,4 Prozent oder 100.000 mehr als zwei Jahre zuvor.

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in NRW



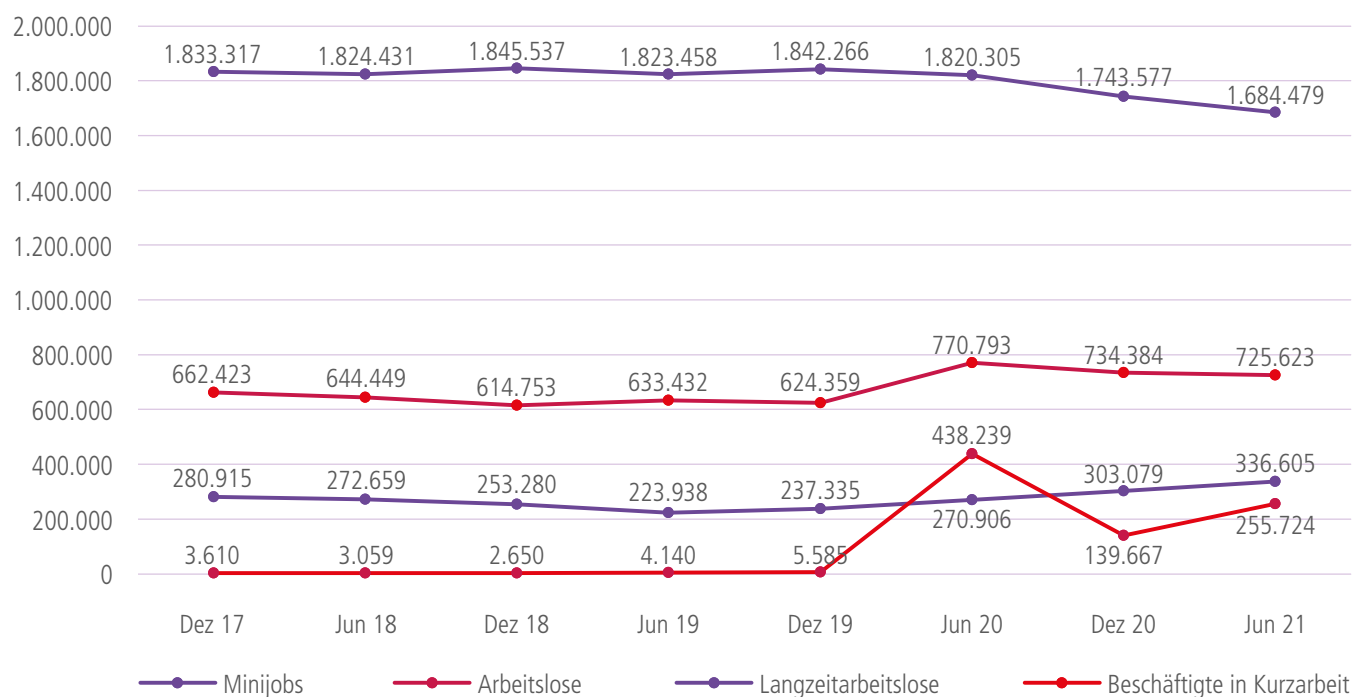
Quelle: Agentur für Arbeit, Arbeitsmarktzahlen NRW, eigene Darstellung

Dass der Arbeitsmarkt auch in der Pandemie recht widerstandsfähig war, liegt entscheidend an den Unterstützungsmaßnahmen in der Arbeitsmarktpolitik, für die sich die Gewerkschaften eingesetzt haben. Insbesondere die Kurzarbeit trägt als Brücke durch die Pandemie und hat verhindert, dass noch mehr Beschäftigte ihren Job verloren haben. Zu Spitzenzeiten im April 2020 befanden sich 1,2 Millionen Beschäftigte in 118.000 Betrieben in NRW in Kurzarbeit.

Zwar konnten Beschäftigungsverhältnisse gesichert werden, zu Neueinstellungen kam es in der Pandemie aber selten. Arbeitslosen wurde durch Corona die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt versperrt. Die Folge ist eine stark gestiegene Langzeitarbeitslosigkeit. Im Vergleich zum Dezember 2019, also vor dem ersten Lockdown, stieg die Langzeitarbeitslosigkeit bis Juli 2021 um 41,6 Prozent an. Damit waren über 98.000 Menschen mehr langzeitarbeitslos als vor der Pandemie. Hinzu kommen fast 17.000 Langzeitarbeitslose, die im Sozialen Arbeitsmarkt beschäftigt sind und daher nicht in der Statistik erfasst werden.

Insgesamt wurde in den letzten eineinhalb Jahren deutlich: Wo es vor der Krise schon Sicherungslücken gab und Ausbeutung und prekäre Arbeit vorherrschten, waren die Beschäftigten besonders hart von den Folgen der Pandemie betroffen. Niedriglöhner*innen, Minijobber*innen und Soloselbstständige, insbesondere in Dienstleistungsbereichen wie Gastronomie und Veranstaltungsservice, aber auch in der Fleischindustrie und im Bereich der Erntehelfer*innen, zählten zu den Verlierern. So gehen aktuell noch 1,68 Millionen Menschen einem Minijob nach, das sind 8,6 Prozent oder 158.000 weniger als vor der Pandemie im Dezember 2019. Diese Menschen sind ohne eigene soziale Absicherung und haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Somit sind sie bei Bedürftigkeit auf Hartz IV angewiesen.

Arbeitsmarktentwicklung in NRW



Quelle: Agentur für Arbeit, Arbeitsmarktzahlen NRW, eigene Darstellung

Langzeitarbeitslosigkeit erfolgreich bekämpfen

Jahrelang haben wir uns für einen sozialen Arbeitsmarkt in NRW eingesetzt. Arbeit zu finanzieren statt Arbeitslosigkeit zu verwalten hat nicht nur für den Betroffenen selbst, sondern für die gesamte Familie und das gesellschaftliche Umfeld positive Wirkungen. Immer wieder gab es Ansätze, die zeigten, wie notwendig es ist, langzeitarbeitslose Menschen wieder in Arbeit zu bringen. Mit dem Landeshaushalt 2017 hatte die alte rot-grüne Landesregierung endlich unsere Initiative aufgegriffen, um einen „Neuen sozialen Arbeitsmarkt“ in NRW zu installieren. Mit einem Volumen von 43 Millionen Euro für das Jahr 2018 wurden Mittel im Haushalt bereitgestellt, um eine dauerhafte Finanzierung von Stellen bei Kommunen und kommunalen Einrichtungen unter tariflichen Bedingungen zu finanzieren. Zunächst wurden in Duisburg, Gelsenkirchen, Essen und Dortmund Pilotprojekte durchgeführt. Ab 2018 sollten rund 1.000 Arbeitsplätze finanziert werden. Nach dem Regierungswechsel Mitte 2017 wurden diese Projekte zunächst weitergeführt. Dennoch war der Erfolg gering: Die Projekte hatten eine Laufzeit von maximal zwei Jahren und wurden danach beendet. Ein Übergang in ungeforderte, reguläre Beschäftigung konnte meist nicht erreicht werden.



Unterzeichnung der gemeinsamen Erklärung von Minister Laumann, den Arbeitsmarktakteur*innen, den kommunalen Spitzen und Anja Weber am 19.1.2019
Bild: juergenschulzki

Allerdings konnten wir auf anderem Wege unsere Idee eines sozialen Arbeitsmarktes erfolgreich umsetzen. Zum 1. Januar 2019 beschloss die Bundesregierung das Teilhabechancengesetz. Damit wurde es endlich möglich, für Langzeitarbeitslose ein Beschäftigungsangebot für fünf Jahre anzubieten. Mit einer gemeinsamen Erklärung der Arbeitsmarktakteure, den kommunalen Spitzen und dem Arbeitsministerium haben wir uns zum Ziel gesetzt, in diesem Rahmen möglichst viele Arbeitsplätze unter tariflichen Bedingungen zu schaffen und für einen Übergang in reguläre Beschäftigung zu sorgen.

Erstmals werden hier Kommunen und kommunale Unternehmen als Arbeitgeber genannt. Das Arbeitsministerium verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass sich auch Kommunen in der Haushaltssicherung beteiligen können. Hier können nachhaltig Arbeitsplätze entstehen, die auch für die öffentliche Daseinsvorsorge wichtig sind. Mit dem Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) sollen eingesparte Bundesmittel des SGB II und die eingesparten Mittel für Unterkunft der Kommunen (KdU) zur Finanzierung zusätzlicher Plätze genutzt werden. Seit Beginn des Programms konnten so 187 Millionen Euro zusätzlich erwirtschaftet werden. Ein Coaching soll die Nachhaltigkeit gewährleisten.

Bis Mitte 2021 wurden 17.000 Beschäftigungsmöglichkeiten bei privaten Unternehmen, Träger*innen sowie Kommunen und kommunalen Unternehmen geschaffen. Hier haben unsere Vertreter*innen in den Jobcenterbeiräten gute Arbeit geleistet. Jetzt kommt es darauf an, eine Übernahme in ungeforderte Beschäftigung zu organisieren.

Ein Nachteil des Gesetzes bleibt allerdings die fehlende Absicherung in der Arbeitslosenversicherung und die Befristung des Programms auf fünf Jahre. Für eine Verlängerung des Programms haben wir uns gemeinsam mit Arbeitsminister Laumann eingesetzt.

Qualifizierung als Schlüssel gegen Arbeitslosigkeit

Qualifizierung ist die beste Maßnahme, um Arbeitslosigkeit zu verhindern, aber auch um Arbeitslose wieder in Arbeit zu bringen. Gerade in NRW ist der Anteil Geringqualifizierter durch die jahrelangen Versäumnisse bei der Berufsausbildung hoch. Um die Herausforderungen der Transformation zu bewältigen, setzen wir darauf, Kurzarbeitsphasen mit Weiterbildung zu verbinden. Statt kurzfristiger Einsparungen und Entlassungen setzen wir auf notwendige Zukunftsinvestitionen und die Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen und der Ausarbeitung von Umsetzungskonzepten mit den Betriebsräten.

Im Arbeitsmarktbeirat der Regionaldirektion haben wir daher eine Untersuchung initiiert, um konkrete Handlungsfelder zu erkennen. Am Beispiel des Rheinischen Reviers und der Märkischen Region werden Veränderungsbedarfe in Branchen und Berufen analysiert. Beide Regionen sind von Transformation betroffen. Diese Analyse wird abgeglichen mit den Angeboten aus der Trägerlandschaft.

In einem weiteren Schritt sollen jetzt mit den örtlichen Akteur*innen in Modellprojekten für Betriebe und Beschäftigte in diesen Regionen konkrete Unterstützungsangebote entwickelt werden. In Branchendialogen sollen jetzt betriebliche Akteur*innen und Gewerkschaften einbezogen und über die Möglichkeiten und Finanzierung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden. Die örtlichen Arbeitsagenturen, das Arbeitsministerium und die Regionalagenturen sind eingebunden. Bei erfolgreicher Umsetzung sollen die Projekte auf andere Regionen ausgeweitet werden.

Zum 1. Januar 2019 ist das Qualifizierungschancengesetz in Kraft getreten. Es sieht eine deutlich verbesserte Finanzierung der Aus- und Weiterbildung vor. Die Zahl der Qualifizierungen konnte so zwar gesteigert werden, allerdings sind wir noch weit von einer „Weiterbildungsrepublik“ entfernt. Die Hemmschwelle bei Beschäftigten, Unternehmen aber auch bei Trägern von Maßnahmen sind nach wie vor groß.

Studie zum Niedriglohnsektor in NRW

Das Thema prekäre Beschäftigung ist ein Dauerthema für den DGB. Um einen besseren Überblick über die Lage in NRW zu bekommen, haben wir am 11. November 2020 eine digitale Konferenz zum Thema Niedriglohn durchgeführt. Dazu hatte das Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) im Vorfeld eine Untersuchung angefertigt. Diese wurde im Rahmen des Fachgesprächs mit den Gewerkschaften ver.di, IG BAU und NGG, mit Vertreter*innen aus Politik und Sozialverbänden und mit Dr. Claudia Weinkopf vom IAQ diskutiert.

In der Diskussion wurde erneut deutlich, dass die Lage vieler Beschäftigter dramatisch ist und dringender Handlungsbedarf besteht. Das Risiko, zu Niedriglöhnen, also unter 11,21 Euro die Stunde, zu arbeiten, ist in NRW mittlerweile höher als im westdeutschen Vergleich. 2018 waren in NRW rund 1,7 Millionen Beschäftigte im Niedriglohnsektor tätig, das entspricht 22,8 Prozent der Beschäftigten in NRW.

Struktur der Niedriglohnbeschäftigten in NRW, 2018

Lesehilfe: Frauen in NRW sind deutlich häufiger von Niedriglöhnen betroffen als Männer

Kategorie		Anteil der Gruppe am Niedriglohnsektor	Anteil der Gruppe an den Beschäftigten insgesamt
Qualifikation	Uni / Fachhochschule	14,2	27,8
	Mit Berufsbildung	58,7	59,5
	Ohne Berufsbildung	27,0	12,8
Geschlecht	Männer	37,9	52,0
	Frauen	62,1	48,0
Arbeitszeitform	Vollzeit	36,7	63,3
	Svp Teilzeit	26,9	25,9
	Minijob	36,4	10,8

Rot markierte Werte liegen über dem Anteil der Gruppe an der Gesamtbeschäftigung, grün markierte darunter

Quelle: IAQ, Claudia Weinkopf / Thorsten Kalina, 2021; eigene Darstellung

Auch wenn das Niedriglohnrisiko stark durch die Branche geprägt ist, fällt das besonders hohe Niedriglohnrisiko von Frauen auf. Auch Geringqualifizierte sind überdurchschnittlich oft betroffen, rund 44 Prozent der Beschäftigten ohne Berufsausbildung arbeiten unter der Niedriglohngrenze. Das zeigt, wie wichtig eine gute berufliche Qualifizierung ist.

Der Weg aus der Niedriglohnmisere ist die Einhaltung und der Abschluss von Tarifverträgen. Unsere Studie zeigt, dass Tarifverträge über alle Branchen hinweg einen positiven Einfluss haben: 2018 hatten in NRW 31 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifvertrag einen Niedriglohn, gegenüber nur 11 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag. Diese Zahlen sprechen für sich!

Der Auftrag an die Politik wurde deutlich formuliert: Tarifverträge müssen leichter für allgemeinverbindlich erklärt werden können, damit möglichst viele Menschen tatsächlich von ihrer Arbeit leben können und sie der Niedriglohn nicht direkt ins Jobcenter führt. Um die Tarifbindung zu verbessern, muss auch die Vergabe öffentlicher Aufträge als Hebel genutzt werden. Es ist absolut inakzeptabel, dass die öffentliche Hand Aufträge an Unternehmen vergibt, die keine Tarifverträge anwenden.

Aktionstag „Tarifbindung stärken“

Um unsere Forderung nach mehr Tarifbindung sichtbar zu machen, haben am 7. Oktober 2019 unsere Stadt- und Kreisverbände einen Aktionstag zum Thema „Tarifbindung stärken“ durchgeführt. Dieser fand im Rahmen des Zukunftsdialogs statt. Hier machten alle deutlich: Ein politischer Kurswechsel ist überfällig, um die Tarifbindung wieder zu erhöhen und den Mindestlohn einmalig im Niveau deutlich auf zwölf Euro anzuheben.

Aktionstag in Köln am 7.10.2019
Bild: Karin Bernhardt



Servicestelle Faire Zeitarbeit und Werkverträge



Bild: MAGS NRW

Der Trend zur Leiharbeit scheint sich abzuschwächen und das nicht nur durch die Corona-Pandemie. Gab es in den Vorjahren jeweils über 200.000 Beschäftigungsverhältnisse, schwankt die Zahl ab 2019 zwischen 170.000 und 180.000. Die gesetzlichen Neuregelungen zur Übernahme und zum Equal Pay scheinen zu wirken. Die rechtlich schwierige Abgrenzung zwischen Werkverträgen und Leiharbeit erschwert Strategien gegen den Missbrauch. Kontrollen der Behörden finden kaum statt, der Missbrauch bleibt unentdeckt und ungeahndet. Der DGB NRW setzt sich für stärkere staatliche Kontrollen und ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei Werkverträgen ein. Die durch das Arbeitsministerium finanzierte „Servicestelle Zeitarbeit und Werkverträge“ leistet einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung der Betroffenen und ist inzwischen Ansprechpartnerin für Betriebsräte, Jobcentermitarbeiter*innen und weiterer Einrichtungen in NRW.

Faire Arbeitsbedingungen für Saisonkräfte

In der Pandemie beschloss die Politik, für 2021 die sozialversicherungsfreie Beschäftigung für Saisonkräfte auf 102 Tage auszuweiten. Dies betrifft nicht nur die Landwirtschaft: Im Vorjahr gab es in NRW zusätzlich fast 40.000 Saisonbeschäftigte, meist im Bereich der Lagerwirtschaft, Post und Zustellung und in der Gastronomie. All diese Menschen haben sozialversicherungsfrei gearbeitet – und das zusätzlich zu der Vielzahl von Minijobber*innen, die es in diesen Branchen gibt. Ein Großteil von ihnen kommt aus osteuropäischen Ländern. Bekannt ist, dass gerade in diesen Branchen der Pandemieschutz oft unzureichend ist. Der DGB fordert deshalb Sozialversicherungsschutz ab dem ersten Tag der Beschäftigung und einen schlagkräftigen Arbeits- und Infektionsschutz. Dem Mindestlohnbruch muss endlich energisch Einhalt geboten werden – auch hier sind Saisonkräfte besonders häufig betroffen. Das Gleiche gilt für den Missbrauch bei Abrechnungen sowie die Unterbringung in überbelegten und unzumutbaren Unterkünften.

Mit Beginn der Pandemie wurden die Arbeits- und Wohnbedingungen der Beschäftigten in der Fleischwirtschaft für eine breite Öffentlichkeit sichtbar. In mehreren Schlachthöfen kam es zu Corona-Ausbrüchen bei den meist aus Osteuropa stammenden Beschäftigten. Das Gesundheitsministerium ordnete Quarantänemaßnahmen an. Für die Beschäftigten, die weit weg von ihrer Heimat in oft sehr beengten, überbelegten und unhygienischen Wohnverhältnissen ausharren mussten, war dies schwer erträglich. Unsere Beratungsstellen „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ und „Faire Mobilität“ boten ihnen vor Ort Unterstützung und Hilfe an. Die DGB-Region OWL verteilte Hilfspakete.

Durch diesen jetzt öffentlichen Skandal bei Tönnies und Co. hat die Landesregierung mit Verordnungen erste Gegenmaßnahmen ergriffen. Die Arbeitsschutzverwaltung war wochenlang vor Ort und das Arbeitsministerium auf Bundesebene wurde endlich aktiv. Zum 1. Januar 2021 wurde das Arbeitsschutzkontrollgesetz beschlossen, das Leiharbeit und Werkverträge in der Fleischindustrie verbietet. Allerdings hat sich die Wohnsituation der Beschäftigten dadurch nicht verändert.

Mit dem Wohnraumstärkungsgesetz wollte die Landesregierung daher hier einhaken. Der Gesetzentwurf war aber in vielen Bereichen mangelhaft. Mit Stellungnahmen und intensiven Gesprächen konnten wir erreichen, dass dieses Gesetz jetzt für alle Beschäftigten in NRW gilt. In allen Unterkünften gelten jetzt die Regelungen der Arbeitsstättenverordnung. Die Zusammenarbeit von kommunaler Wohnungsaufsicht und Arbeitsschutz ist geregelt. Das zum 01. Juli 2021 gültige Gesetz sieht empfindliche Strafen vor und hat bundesweit Vorbildcharakter.

Aus: Grenzlandpost, 28.2.2019

Ärger um Wohnungen für Leiharbeiter

Vor allem Niederländer kaufen in Deutschland billigen Wohnraum, um Leiharbeiter unterzubringen. Auch in Kleve.

Im deutsch-niederländischen Grenzgebiet gibt es eine ähnliche Situation bei der Unterkunft von Beschäftigten. Ebenfalls aus Osteuropa stammende Menschen werden angeworben, um in den Niederlanden zu arbeiten. Sie wohnen auf der deutschen Seite der Grenze, meist in ungeeigneten Unterkünften. Unsere Kolleg*innen im Interregionalen Gewerkschaftsrat (IGR) Rhein-IJssel und im DGB-Kreisverband haben diesen Skandal aufgedeckt. Mit Tagungen, Veranstaltungen und Unterstützung von Bürgermeistern der Region konnte dieser öffentlich gemacht werden. Federführend ist hier unser Kollege Frank Thon aus der DGB-Region Duisburg-Niederrhein.



An der Sozialkonferenz des IGR Rhein-IJssel am 19.11.2019 nahmen Vertreter*innen von Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden und Kommunen aus beiden Ländern und des Grenzinfo-punktes teil.
Bild: DGB NRW

Durch unsere Initiative hat sich inzwischen der Landtag mit der Thematik befasst. Das Arbeitsministerium hat mehrere Expert*innenrunden durchgeführt. Im Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung ist eine Stabsstelle eingerichtet worden. Inzwischen gibt es auch Regierungskonsultationen mit der niederländischen Seite. Ein großes Problem ist der lückenhafte bis fehlende Datenaustausch zwischen Deutschland und den Niederlanden und damit verbunden eine kaum mögliche Kontrolle der Wohn- und Arbeitsbedingungen.

Durch Verordnungen wurden die Kommunen in die Lage versetzt zu reagieren. Das neue Wohnraumstärkungsgesetz wird auch hier eine Lücke schließen und den Kommunen eine rechtliche Handhabe geben.

Beratung mobil Beschäftigter



Bild: Arbeit und Leben NRW

Mit einer Delegation unter Leitung von Minister Laumann reiste Anja Weber Mitte 2019 nach Rumänien. Allein 130.000 Rumän*innen arbeiten in NRW. Der Beratungs- und Hilfebedarf ist groß.

Finanziert durch das MAGS haben wir Beratungsstellen „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ für mobil Beschäftigte in Dortmund und Düsseldorf aufgebaut. Dieses bei Arbeit und Leben NRW (AuL NRW) angesiedelte Projekt berät in NRW Beschäftigte aus Rumänien, Bulgarien und Griechenland und kooperiert mit dem Bundesprojekt „Faire Mobilität“. Ab dem 1. Januar 2020 wurden die Beratungsangebote für die Beschäftigten aller EU-Herkunftsländer geöffnet, die in NRW von ausbeuterischen und prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind.

Unsere Berater*innen werden landesweit angefragt und kooperieren mit den Gewerkschaften NGG, IG BAU, ver.di und sind bei der Qualifizierung des „Beratungsnetzwerkes Arbeit“ der Landesregierung aktiv. In diesem Netzwerk sind die ehemaligen Erwerbslosenberatungsstellen zusammengeschlossen. Sie sollen in allen Städten und Kreisen in NRW als Anlaufstelle für prekär Beschäftigte dienen und eine Erstberatung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen geben. Diese Erweiterung der Aufgaben wurde von uns nachhaltig unterstützt.

Integration von geflüchteten Menschen in Arbeit und Ausbildung

Der Beirat „Integration von geflüchteten Menschen in Arbeit und Ausbildung“ berät Ministerien und die Regionaldirektion NRW der Agentur für Arbeit. Er setzt sich aus Vertreter*innen mehrerer Ministerien, BAMF, Wohlfahrtsverbänden, Wirtschaftsvertretern und DGB zusammen und soll Vorschläge zur besseren Integration machen. Die Ausweitung der Sprachkurse auf alle Flüchtlinge, die bessere Koordination auf Landesebene, die schnellere Bearbeitung der Asylanträge oder eine systematische Berufsorientierung waren die Themen des Beirates.

Bedauerlicherweise sind unsere Initiativen zur Öffnung der Berufskollegs, um Flüchtlingen unter 25 Jahren die Möglichkeit zu geben, einen Schulabschluss nachzuholen und gleichzeitig Spracherwerb und Berufsorientierung zu erhalten, von der alten Landesregierung nicht aufgegriffen worden. Die neue Landesregierung hatte unsere Idee der längeren Schulpflicht im Koalitionsvertrag aufgegriffen. Leider wurde das Vorhaben bisher nicht umgesetzt. Damit wurde ein wesentliches Versprechen des Koalitionsvertrages nicht eingehalten. Die Folgen werden wir noch in Jahren spüren. Die Unterstützung der meist jungen Flüchtlinge bleibt unzureichend. Allerdings wurden zusätzliche Sprachkurse durch das MAGS über ESF-Mittel finanziert.

START NRW

Nicht nur durch die Coronasituation ist die Zeitarbeitsfirma START, an der wir beteiligt sind, in Schwierigkeiten geraten. Am Mittwoch, den 9. Dezember 2020, hat die Gesellschafterversammlung von START getagt. Es wurde beschlossen kein Insolvenzverfahren einzuleiten.

Für die internen Mitarbeiter*innen hat ver.di einen Notlagentarifvertrag ausgehandelt. Der Vertrag sieht einen befristeten Gehaltsverzicht vor. Für die externen Mitarbeiter*innen ist ebenfalls ein neuer Tarifvertrag von IG Metall, ver.di und IG BCE ausgehandelt worden. Er sieht eine Angleichung an den IGZ Flächentarif mit kleinen Verbesserungen vor, berücksichtigt aber auch, wie bisher, die Zuschläge in verschiedenen Branchen. Ein Qualifizierungstarifvertrag sichert die besondere Stellung von START.

Damit haben die Beschäftigten in eindrucksvoller Weise ihren Beitrag zum Erhalt von START NRW geleistet. Die außertariflich Beschäftigten und der Vorstand werden ebenfalls über einen Gehaltsverzicht ihren Beitrag einbringen. Die Geschäftsführung hat ein Zukunftskonzept vorgelegt und will so ihren Teil zum Erfolg der Sanierung beitragen.

Wir hoffen und werden uns mit allen Beteiligten gemeinsam dafür einsetzen, dass die eingeleiteten Maßnahmen Früchte tragen.

Angebote für Gewerkschaften und Regionen

Monatlich geben wir die „Fakten zum Arbeitsmarkt“ heraus. Diese komprimierte Information über die aktuelle Arbeitsmarktlage richtet sich an die Gewerkschaften und unsere Regionen. Mindestens einmal im Jahr und bei Bedarf führen wir Arbeitsmarkttagungen durch, um unsere Vertreter*innen in der Selbstverwaltung und den Jobcenterbeiräten über aktuelle Entwicklungen zu informieren.

Fakten zum Arbeitsmarkt NRW	
Maï 2021 Arbeitslosigkeit geht zurück, Sozialversicherung bleibt niedrig, unter 25 Jahren profitieren, Alter ist weniger ein Problem als bei den Vorjahren. Die Pandemie wirkt sich auf den Arbeitsmarkt aus. Die Zahl der Arbeitslosen ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Zahl der Arbeitslosen ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Zahl der Arbeitslosen ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken.	
Arbeitsmarkt aktuell • Arbeitslosigkeit: 10,1 % (im April 2021) gegenüber 10,2 % im April 2020 • Arbeitslosenquote: 10,1 % (im April 2021) gegenüber 10,2 % im April 2020 • Arbeitslosenquote: 10,1 % (im April 2021) gegenüber 10,2 % im April 2020	
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Die Zahl der Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Zahl der Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Zahl der Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken.	
Wachstum Die Zahl der Beschäftigten ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Zahl der Beschäftigten ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Zahl der Beschäftigten ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken.	
Wachstum Die Zahl der Beschäftigten ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Zahl der Beschäftigten ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Zahl der Beschäftigten ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken.	
Wachstum Die Zahl der Beschäftigten ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Zahl der Beschäftigten ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Zahl der Beschäftigten ist im April 2021 um 1,1 % gegenüber dem Vorjahr gesunken.	

Monatliche Arbeitsmarktinformation
Bild: DGB NRW

Öffentlicher Dienst, Beamtenpolitik und Landeshaushalt

Gemeinsam für einen handlungsfähigen Staat

Der DGB NRW als Spitzenorganisation für Beamt*innen – Verhandeln statt verordnen!

Als Spitzenorganisation für Beamt*innen und als Dachverband der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes GEW, GdP, IG BAU, IG BCE und ver.di setzt sich der DGB NRW für gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst unabhängig von ihrem Status ein. Als beamtenrechtliche Spitzenorganisation kommt dem DGB NRW jedoch in Bezug auf die Belange von Beamt*innen eine besondere Rolle zu: Die Ausübung des sog. Beteiligungsrechtes bei der Vorbereitung von Regelungen, die die beamtenrechtlichen Verhältnisse betreffen. Beamt*innen stehen in einem besonderen Rechtsverhältnis. Zur Sicherung der Handlungsfähigkeit des Staates und zur Wahrung der Stabilität gilt für sie die grundrechtlich zugesicherte Koalitionsfreiheit nur eingeschränkt. Sie dürfen ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen, anders als Angestellte, nicht eigenständig durch Tarifverträge gestalten und bisher auch nicht streiken. Vielmehr werden ihre Rechte und Pflichten einseitig vom Landes- und Bundesgesetzgeber geregelt.

Als Ausgleich für diese Grundrechtseinschränkung schreibt § 53 Beamtenstatusgesetz i.V.m. § 93 Landesbeamtengesetz NRW vor, dass die beamtenrechtlichen Spitzenorganisationen an der Vorbereitung von Regelungen, die die beamtenrechtlichen Verhältnisse betreffen, zu beteiligen sind. Aufgabe des DGB NRW als beamtenrechtliche Spitzenorganisation ist daher in erster Linie, dieses Beteiligungsrecht auszuüben. Also im Sinne der verbeamteten Beschäftigten Einfluss auf die inhaltliche Gestaltung von beamtenrechtlichen Regelungen zu nehmen.



Header DGB NRW News Öffentlicher
Dienst und Beamtenpolitik
Bild: DGB NRW

Seit der Föderalismusreform fallen unter die beteiligungspflichtigen Regelungen auf Landesebene z. B. das Laufbahn-, Besoldungs-, Versorgungs- und Beihilferecht sowie das Disziplinar- und Personalvertretungsrecht für die Beamt*innen der Länder und Kommunen. Im Berichtszeitraum überprüfte der DGB NRW in Abstimmung mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes über 60 von der Landesregierung, Ministerien oder dem Landtag zugeleitete Entwürfe von Gesetzen, Verordnungen oder Richtlinien auf die Berücksichtigung der Belange der Beamt*innen. Unsere Kritik oder Anregungen teilten wir in schriftlichen Stellungnahmen mit. Daneben traten wir in Gesprächen mit den jeweiligen Ministerien und in Anhörungen im Landtag für die Interessen der Beamt*innen ein.

Hierdurch konnten wir in vielen Fällen Verbesserungen im Sinne der Beamt*innen erreichen, etwa die Entfristung der Jubiläumszuwendungsverordnung, die Verhinderung personalratsfreier Zeiten, die Erweiterung zulässiger Arbeitsformen der Personalratsgremien während der Corona-Pandemie, die Erhöhung der Kinderkrankentage für Beamt*innen während der Corona-Krise, die Erhöhung und Dynamisierung der Einkommensobergrenze für berücksichtigungsfähige Ehegatt*innen und Lebenspartner*innen in der Beihilfe oder die Erhöhung der Besoldung und Versorgung.

Der DGB NRW nimmt neben der beamtenrechtlichen Beteiligung gemeinsam mit den Gewerkschaften natürlich auch andere klassische Lobbyarbeit gegenüber Landtagsabgeordneten, Landesregierung und Öffentlichkeit wahr. Als Dachverband der ÖD-Gewerkschaften widmet er sich außerdem Themen, die nicht nur die Beamt*innen betreffen, z. B. dem Personalvertretungsrecht, dem Gesundheitsschutz, der Personalausstattung oder dem Thema „digitaler Wandel im öffentlichen Dienst“. Durch Veröffentlichungen oder Veranstaltungen informiert er anlassbezogen über aktuelle Entwicklungen im Bereich öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik.

In einer durch den Bezirksvorstand 2008 eingerichteten Arbeitsgruppe „Öffentlicher Dienst“ (AG ÖDB), in der alle Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vertreten sind, koordiniert der DGB NRW seine Aktivitäten auf Landesebene für das Arbeitsfeld Beamtenpolitik und öffentlicher Dienst. Mit haupt- und ehrenamtlichen Vertreter*innen von GEW, GdP, IG BCE, IG BAU und ver.di werden hier die Leitlinien der Beamtenpolitik, Positionen und Strategien abgestimmt und für den Bezirksvorstand vorbereitet. Neben den beamtenrechtlichen Interessen widmet sich die Arbeitsgruppe auch allgemeinen fachgewerkschaftsübergreifenden Themen des öffentlichen Dienstes.

Der DGB NRW ist in Gremien beim DGB-Bundesvorstand an der Abstimmung der Beamtenpolitik auf Bundesebene beteiligt. Seit der Föderalismusreform im Jahr 2006 ist es jedem Bundesland selbst überlassen, wie es das Dienstrecht seiner Beamt*innen regelt. Die jeweiligen Fachabteilungen der DGB-Bezirke tauschen sich daher in regelmäßigen Abständen aus, um die Entwicklungen im Beamtenrecht im Blick zu halten und zu Gunsten einer möglichst einheitlichen positiven Fortentwicklung des Beamtenrechts entsprechend in den einzelnen Bundesländern Position zu beziehen. Der DGB NRW nimmt außerdem beratend an der Bundeskommission für Beamt*innen teil.

Digitalisierung im öffentlichen Dienst – Beschäftigte first!

Im Berichtszeitraum bildete das Thema „Digitalisierung im öffentlichen Dienst und ihre Auswirkung auf die Beschäftigten“ einen wesentlichen Schwerpunkt. Die im Mai 2017 neu angetretene schwarz-gelbe Landesregierung mit ihrem Minister für Wirtschaft und Digitales Prof. Dr. Andreas Pinkwart (FDP) hatte schon im Wahlkampf eine schnellere Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung angekündigt. Motto: „Digital first. Bedenken second.“ Neben Verbesserungen für Bürger*innen und Wirtschaft durch schnelle und einfachere Bearbeitung von Anliegen sah die Regierung deutliches Einsparpotenzial in der Verwaltung durch Digitalisierung.








Beschäftigteninteressen – im Sinne von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen oder Vermeidung negativer Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigten im öffentlichen Dienst – spielten hingegen bei den Plänen der Landesregierung zunächst keine Rolle. Auch bei ihrem Programm „Digitale Modellregionen/Modellstädte“ hatte sie Vertreter*innen der Beschäftigten und deren Interessen in der Regel nicht als Akteur*innen auf ihrem Zettel.

Der DGB NRW bestimmte daher gemeinsam mit den ÖD-Mitgliedsgewerkschaften und der TBS NRW seine Anforderungen an die digitale Transformation des öffentlichen Dienstes und veröffentlichte diese im März 2018 in einer Broschüre. Er führte Gespräche mit Minister Prof. Dr. Andreas Pinkwart und seinem Ministerium.



In der Broschüre „Beschäftigte First“ benennen der DGB NRW und seine Gewerkschaften im März 2018 sieben Schlüssel, um den Digitalisierungsprozess im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Bild: DGB NRW

Sieben Schlüssel für eine gute Digitalisierung im öffentlichen Dienst
Bild: Gregor Cresnar, Freepic, Minh Hoang, Flaticon, Kirill Kazachek, Flaticon

	1. Schutzrahmen für gute Arbeit in digitalen Zeiten schaffen, um Risiken digitaler Arbeit für die Beschäftigten zu mindern und positive Potenziale zu heben.
	2. Information, Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen auf allen Ebenen frühzeitig gewährleisten.
	3. Qualifizierungsoffensive starten, um Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten sichern.
	4. Führung und Kommunikation in den Dienststellen an die neuen Herausforderungen anpassen.
	5. Ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen bereitstellen und Effizienzgewinne im System des öffentlichen Dienstes belassen.
	6. Qualität öffentlicher Dienstleistungen sicherstellen und Privatisierung vermeiden.
	7. IT-Sicherheit und Datenschutz gewährleisten und Überwachung und Datenmissbrauch verhindern.

Aufgrund unserer Initiative wurden regelmäßige Treffen zum Austausch zwischen DGB-Vertreter*innen und dem für die Digitalisierung zuständigen Chief Officer of Information (CIO) eingerichtet. Die DGB-Regionen und die Mitgliedsgewerkschaften vor Ort brachten sich als Akteur*innen für die Steuerung und Ausgestaltung von Modellprojekten in einzelnen Regionen ein. Über alle bestehenden Ebenen hinweg setzten wir so den Fokus auch auf die Auswirkung von Digitalisierung bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst und platzierten unsere Anforderungen, die sieben Schlüssel für eine gute Digitalisierung im öffentlichen Dienst, in der Öffentlichkeit und dem politischen Diskurs.

Im Rahmen einer Personalrätekonferenz im Oktober 2018 diskutierte der DGB NRW seine sieben Schlüssel für eine gute Digitalisierung im öffentlichen Dienst gemeinsam mit Politik, Gewerkschaften, Personalvertretungen und Wissenschaft.

Rund 300 Teilnehmende nutzten die Landespersonalrätekonferenz am 10. Oktober 2018, um sich zu dem Thema Digitalisierung im öffentlichen Dienst zu informieren.

Bild: Martin Lässig



Gleichzeitig veröffentlichten wir eine Sonderauswertung des „Index Gute Arbeit“ zum Thema „Auswirkungen von Digitalisierung auf die Beschäftigten im öffentlichen Dienst“. Diese bestätigte unsere Forderung, dass Digitalisierung gestaltet werden muss, wenn sie sich für Beschäftigte positiv auswirken soll. Der Einsatz von Technik allein, das zeigte sich, führt nicht zu schnellerem Arbeiten und verbesserten Arbeitsbedingungen. Im Gegenteil: Die Auswertung machte deutlich, dass der Einsatz von Technik in vielen Fällen im öffentlichen Dienst mit stärkeren Belastungen für die Beschäftigten einhergeht. So gaben Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die in hohem Maße von Digitalisierung betroffen waren, deutlich häufiger als ihre weniger von Digitalisierung betroffenen Kolleg*innen an, dass die zu bewältigende Arbeitsmenge, die Arbeitsbelastung sowie Hetze und Zeitdruck gewachsen seien. Auch Störungen der Arbeit traten häufiger auf und Überwachung und Kontrolle nahmen zu.

Auch ließ die Studie nicht ausgeschöpfte positive Potenziale für Beschäftigte erkennen, etwa bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Möglichkeit zu mehr Autonomie. Deutlich wurde außerdem, dass die Belastungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst bereits jetzt hoch sind und Digitalisierung sich daher nicht auch noch verschärfend auswirken darf.

Auch wurde deutlich, dass für einen funktionierenden öffentlichen Dienst Digitalisierung kein Allheilmittel ist – und auch nicht die einzige Herausforderung. Die alten Baustellen, wie dünne Personaldecke trotz stetem Aufgabenzuwachs, Überstundenberge sowie Fachkräftemangel und Nachwuchssorgen, müssen ebenfalls weiter dringend angegangen werden.

Die Arbeit der Landesregierung hat im Berichtszeitraum in diesem Sinne keine nennenswerten Verbesserungen für Beschäftigte oder Bürger*innen gebracht. Auch der Landesrechnungshof hat im Juni 2021 der Landesregierung attestiert, dass sie zu langsam und zu unkoordiniert vorankommt. Aus Sicht des DGB richtet sie ihr Augenmerk zu sehr auf die versprochene schnellere Zeitschiene, Vereinfachungen für die Wirtschaft oder Modellprojekte. Woran es grundlegend fehlt ist ein Konzept zur Gestaltung der Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten und an einem umfassenden begleitenden Veränderungsmanagement, das Qualifizierung, Sicherung von Arbeit und Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte im öffentlichen Dienst in den Blick nimmt. Hierauf weiter einzuwirken wird daher auch im kommenden Berichtszeitraum Aufgabe des DGB NRW sein.

Sonderauswertung DGB-Index
Bild: DGB NRW



Besoldungspolitik – Gemeinsam für gerechte und attraktive Bezahlung

Noch mit der rot-grünen Landesregierung verständigte sich der DGB NRW für die Jahre 2017 und 2018 auf eine inhaltsgleiche Übertragung des Tarifiergebnisses (TV-L) auf die Beamt*innen in Land und Kommunen. Ab 1. April 2017 stieg die Besoldung für Beamt*innen und Versorgungsempfänger*innen um 2,0 Prozent und ab 1. Januar 2018 erneut um 2,35 Prozent. Darüber hinaus konnten wir die Streichung des Versorgungsabschlags von 0,2 Prozent erreichen. Ein weiterer gewerkschaftlicher Erfolg: Jede*r Beamt*in bekam 2017 mindestens 75 Euro monatlich mehr. Eine Kappungsgrenze gab es nicht. Einen Abstrich mussten die Gewerkschaften trotzdem machen: Die Anpassung für 2017 erfolgte mit einer dreimonatigen Verzögerung. Dies war bereits in der Besoldungsvereinbarung im Jahr 2015 so unter dem Spardiktat der Schuldenbremse vereinbart worden. Trotz der in 2017 deutlich verbesserten Haushaltslage hielt die Landesregierung an dieser Kürzung fest.

Erfolgreich überzeugte der DGB NRW auch die neu gewählte schwarz-gelbe Landesregierung von der Notwendigkeit der Beibehaltung der guten Praxis der Besoldungsgespräche zwischen den beamtenrechtlichen Spitzenorganisationen und der Landesregierung. Diese Gespräche mit den Spitzen des DGB NRW, DBB NRW und DRB NRW unter Leitung der amtierenden Ministerpräsident*in, in Anwesenheit ihrer Stellvertreter*in, dem Finanzminister und dem Chef der Staatskanzlei hatten sich bis dahin nicht nur bei schwierigen Ausgangslagen bewährt. Auch in den Fällen, in denen eine generelle Zusage zur Übernahme eines Tarifiergebnisses im Raum stand, waren sie sinnvoll, um die konkrete Ausgestaltung einer Übernahme im Einvernehmen auszuhandeln.

Die schwarz-gelbe NRW-Landesregierung brauchte zwar länger als die meisten anderen Bundesländer für ihre Erklärung, das Tarifiergebnis auch auf ihre Beamt*innen zu übertragen. Am Ende zählte dann aber das Ergebnis: In konstruktiven Besoldungsgesprächen konnte der DGB NRW noch eine Schippe drauflegen. Die Besoldung und Versorgungsbezüge wurden rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,2 Prozent angehoben, weitere 3,2 Prozent folgten zum 1. Januar 2020 und eine weitere Erhöhung um 1,4 Prozent erfolgte zum 1. Januar 2021.

Darüber hinaus stiegen die Bezüge der Anwärt*innen und Rechtsreferendar*innen rückwirkend zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 jeweils um 50 Euro. Die Anwärt*innen erhielten einen Urlaubstag mehr. Und verbeamtete Pflegekräfte erhielten eine Zulage von 120 Euro monatlich. Zusätzlich wurde vereinbart, Gespräche über Maßnahmen für einen attraktiveren öffentlichen Dienst zu führen, die über Fragen der Besoldung hinausgehen.

Armin Laschet, Ministerpräsident NRW, Dr. Joachim Stamp, stellvertretender Ministerpräsident NRW, Anja Weber, DGB NRW, Roland Staude, DBB NRW und Christian Friehoff, DRB NRW bei der Verkündung der Ergebnisse der Besoldungsgespräche am 22.3.2019.
Bild: DGB NRW



Auch in diesem Berichtszeitraum zeigte sich, dass selbst noch so gut gefüllte Staatskassen kein Garant für eine Eins-zu-eins-Übertragung eines Tarifiergebnisses auf die Besoldung sind. Ohne den regelmäßigen Druck der Gewerkschaften durch Kundgebungen und Gespräche, begleitend zu jeder Tarif- und Besoldungsrunde, wäre die Entwicklung der Besoldung sicherlich schlechter verlaufen.



Nach jeder Besoldungsrunde erstellt der DGB NRW Besoldungstabellen für die Beamt*innen, die den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in NRW sowohl in gedruckter als auch in elektronischer Form zur Verfügung gestellt werden. Auf der Homepage des DGB NRW sind sie ebenfalls abrufbar (www.nrw.dgb.de/oeffentlicher-dienst).

Dass Gewerkschaften seit Jahrzehnten Besoldungsminimalismus und Kürzungspolitik von so manchem Dienstherrn auf dem Rücken von Beamt*innen anprangern und ihren Mitgliedern bei zweifelhaftem Handeln des Besoldungsgesetzgebers auch rechtliche Unterstützung gewähren, machte sich im Berichtszeitraum besonders für Beamt*innen mit mehr als zwei Kindern bezahlt. Schon frühzeitig hatte der DGB NRW mit seinen Gewerkschaften die Landesregierung auf ein sich in der Rechtsprechung andeutendes Problem aufmerksam gemacht und Gewerkschaftsmitgliedern zu Musterwidersprüchen geraten, um etwaige Nachzahlungen für den Unterhalt ihres dritten Kindes und weiterer Kinder zu sichern. 2018 entschied dann das Bundesverfassungsgericht tatsächlich gegen das Land NRW und bescheinigte diesem, dass es Beamtenfamilien mit mehr als zwei Kindern verfassungswidrig zu niedrig besoldet. Betroffene Mitglieder, die dem frühen Rat ihrer Gewerkschaften gefolgt sind, können nun hohe Nachzahlungen erwarten.

Eine weitere Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Berliner Besoldung scheint die Zweifel der Gewerkschaften an der Verfassungsgemäßheit der Besoldung in NRW nicht nur bei kinderreichen Beamt*innen zu bestätigen. Aus Sicht des DGB NRW zeichnet sich ab, dass die Besoldung in NRW insgesamt angehoben werden muss, um dem verfassungsgerichtlich gesicherten Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation zu genügen. Neben der Unterstützung der Mitglieder mit Musterwiderrsprüchen setzen sich die Gewerkschaften auch in dieser Rechtsfrage zusammen mit dem DGB NRW gegenüber Regierung und Landtag für eine zukunftsfeste Lösung bei der Besoldung ein. Das Bundesverfassungsgericht jedenfalls hat mit seinen beiden Entscheidungen auch jedem zukünftigen Besoldungsgesetzgeber deutlich vor Augen geführt, dass Schluss sein muss mit Besoldungsminimalismus und Sonderopfern für Beamt*innen. Am Ende führen sie doch nur vor Gericht und setzen ein fatales Signal in Zeiten von Nachwuchsmangel und tausenden unbesetzten Stellen.

Fortführung der Besoldungsgespräche – (K)eine Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst

Der DGB NRW hatte schon lange eine Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst gefordert als Fortschreibung der bereits unter Rot-Grün erfolgreich umgesetzten umfangreichen Dienstrechtsreformen. So hatte auch die neue schwarz-gelbe Landesregierung in ihrem Koalitionsvertrag einige Verbesserungen für Beamt*innen unter diesem Stichwort versprochen. Mit ihren ersten Personalhaushalten für 2018 und 2019 zeigte die Landesregierung dann zwar, dass auch sie erkannt hatte, dass mit zu wenig Personal kein guter Staat zu machen ist: In zentralen Bereichen, wie Schule, Polizei, Verwaltung und Arbeitsschutz schuf sie neue Stellen. Letztlich blieben aber weiter tausende Stellen unbesetzt und ein wirksames Konzept zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes wurde in den ersten beiden Regierungsjahren nicht auf den Weg gebracht, obwohl keine Landesregierung vorher, dank dauerhaft sprudelnder Steuereinnahmen, so viel Geld für Zukunftsinvestitionen zur Verfügung hatte.

Da sich nach Regierungsantritt an dieser Stelle in zentralen Punkten nichts bewegte, kam es auf Druck des DGB NRW in den Besoldungsgesprächen im Frühjahr 2019 zu dem schriftlichen Versprechen der Landesregierung, nun endlich Gespräche mit den Spitzenorganisationen über Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität für Beamt*innen und Richter*innen im öffentlichen Dienst aufzunehmen. In Arbeitsgruppen sollte nach gemeinsamen Vorschlägen in ausgewählten Bereichen wie Gestaltung der Arbeitszeit, Langzeitkonten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Maßnahmen zur Entlastung besonders belasteter Beschäftigter gesucht werden. Geeignete Maßnahmen sollten dann auf Spitzenebene beschlossen werden.

Nachdem die Landesregierung erst nach langer Verzögerung und auf Drängen des DGB NRW im Mai 2020 die Gespräche mit einem Spitzentreffen aufnahm, fanden danach Arbeitsgruppentreffen mit Vertreter*innen der Ministerien, DGB-Gewerkschaften und den beiden anderen beamtenrechtlichen Spitzenorganisationen DBB und DRB statt, die bis Dezember 2020 tagten.



Vom guten Start bis zum ergebnislosen Ende: Gespräche im Rahmen der Attraktivitätsoffensive zwischen Gewerkschaften und der Landesregierung zwischen Mai 2020 und Mai 2021.

Bild: Land NRW (Bild o.L.),
DGB NRW (Bild o.r. und u.L.),
Jonas Banken (Bild u.r.)

Um seinen Forderungen Nachdruck zu verleihen startete der DGB NRW mit seinen Mitgliedsgewerkschaften in den Sozialen Medien eine Aktion unter dem Motto „Zeig's der Landesregierung: Die 4 muss weg! Attraktivität rauf – Arbeitszeit runter!“ Coronakonform konnten Beschäftigte der Landesregierung zeigen, dass sie unsere Initiative zur Rückführung der Wochenarbeitszeit der Beamt*innen auf Tarifniveau unterstützen und womit man aus ihrer Sicht den öffentlichen Dienst in NRW attraktiver machen könnte.

Aktion: Die 4 muss weg!
Bild: DGB NRW



Im Rahmen des Prozesses ignorierte die Landesregierung am Ende nahezu alle Vorschläge der Gewerkschaften zur Verbesserung der Attraktivität. Stattdessen schlug die Landesregierung ein Sammelsurium an längst bekannten Maßnahmen und vagen Ankündigungen vor, die aus Sicht der Gewerkschaften keine substantiellen Verbesserungen der Arbeitssituation für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit sich bringen. Bei den zentralen Themen hielt sie an ihren eigenen Vorschlägen fest, die die Gewerkschaften schon im Januar 2021 als untauglich abgelehnt hatten. Die Landesregierung machte außerdem geltend, die Corona-Pandemie schränke ihre finanziellen Handlungsspielräume ein.

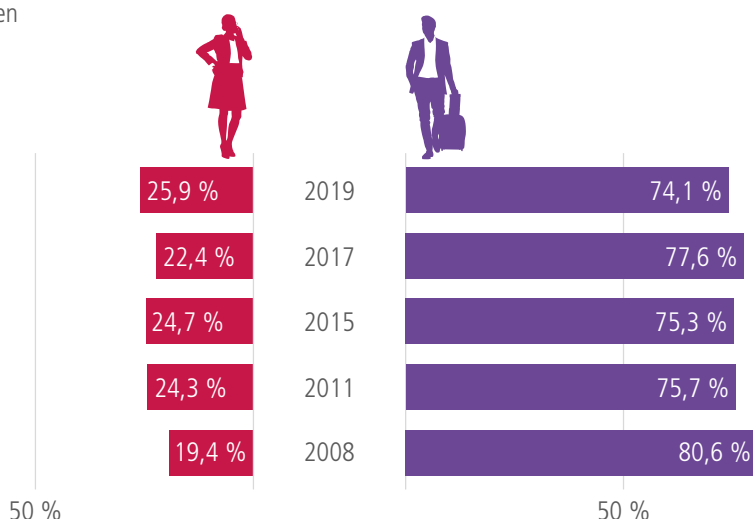
Lösungen für die überlange Wochenarbeitszeit der Beamt*innen sind nach diesem Prozess mit der amtierenden Regierung ebenso wenig in Sicht, wie Verbesserungen für besonders belastete Beschäftigte oder ein Ordnungsrahmen für gute mobile Arbeit. Klar ist: So wird es nicht gelingen, den öffentlichen Dienst attraktiver zu machen und die mehr als 15.000 unbesetzten Stellen endlich zu besetzen. Auch wenn eigentlich spätestens seit der Corona-Pandemie bei jedem angekommen sein sollte, dass wir nicht nur in Krisenzeiten einen starken öffentlichen Dienst mit motivierten, gut ausgebildeten Beschäftigten brauchen: Der Prozess lässt befürchten, dass im nächsten Berichtszeitraum eine Hauptaufgabe des DGB NRW sein wird, für einen starken öffentlichen Dienst und gegen Sonderopfer von Beamt*innen und eine Kürzungspolitik im öffentlichen Dienst zu kämpfen.

Gleichstellung und Frauenförderung im öffentlichen Dienst – Frauen an die (Hälfte der) Macht!

Als eine ihrer ersten Amtshandlungen nach dem Regierungswechsel hatten CDU und FDP den von rot-grün eingeführten § 19 VI LBG zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst einkassiert ohne eine tragfähige Alternative vorzulegen. Das wollten die DGB-Gewerkschaften nicht hinnehmen. Denn auch wenn die Ausgestaltung der Norm rechtlich umstritten war, ist auch die einfache Wiederherstellung des vorherigen Status Quo keine Lösung. Schließlich stagniert der Frauenanteil in Führungspositionen im öffentlichen Dienst bereits seit Jahren. Trotz immer weiter zunehmendem Frauenanteil in den Eingangsämtern vieler Bereiche, nimmt der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchiestufe drastisch ab.

Frauenanteil in Führungspositionen in den obersten Landesbehörden

Nordrhein-Westfalen



© Quelle: Digitaler Gleichstellungsatlas, BMFSFJ 2019, Daten Dezember 2017

Einige Monate nach dem Regierungswechsel im Dezember 2017 betrug der Frauenanteil bei Führungspositionen in den obersten Landesbehörden nur noch 22 Prozent. Nur 17 der 76 Abteilungsleiterstellen waren weiblich besetzt und das obwohl 59 Prozent der Beschäftigten im unmittelbaren öffentlichen Dienst des Landes weiblich waren. NRW ist damit bei der weiblichen Besetzung von Führungspositionen unterdurchschnittlich im Ländervergleich und landet auf Platz 10 der Bundesländer und dem Bund. Gleiches galt für die NRW-Landesregierung: Nur 4 der 13 Regierungsmitglieder waren weiblich.

Personalratswahlen – Erschwerte Bedingungen durch die Corona-Pandemie

In den meisten Dienststellen in NRW hätten eigentlich bereits bis zum Sommer 2020 Personalratswahlen stattfinden sollen, denn die Wahlperiode vieler amtierender Personalrät*innen endete ursprünglich zum 30. Juni 2020. Die Landes- und Kommunalbediensteten – Tarifbeschäftigte und Beamt*innen – sollten ihre Stimme abgeben und ihre Interessenvertretung für die nächsten vier Jahre wählen. Doch die Corona-Pandemie mit ihren Auswirkungen in den Dienststellen machte vielerorts die fristgerechte Durchführung einer Personalratswahl unmöglich. Erfolgreich forderte der DGB NRW daher die Schaffung einer rechtssicheren Möglichkeit zur Verschiebung der Wahl für die Gremien, die pandemiebedingt nicht fristgerecht wählen konnten. Er erreichte außerdem die Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen während Zeiten des Lockdowns und Homeoffices durch befristete Anpassungen im Landespersonalvertretungsrecht. In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes wurde in der Folge notgedrungen von einer Verschiebung der Wahlen Gebrauch gemacht. Daher fanden Wahlen zu unterschiedlichen Terminen bis ins Jahr 2021 statt.

Der DGB NRW unterstützte den Wahlkampf der Mitgliedsgewerkschaften und machte sich mit Wahlaufrufen und Öffentlichkeitsarbeit für die Wahl der Personalräte der DGB-Gewerkschaften stark. Zur Unterstützung der Schulungen von Personalräten durch unsere Bildungsträger und unsere Gewerkschaften in Seminaren, fertigt der DGB NRW regelmäßig eine LPVG-Broschüre.

Haushalt und Finanzen – Für nachhaltige Investitionen und gegen strukturelle Unterfinanzierung der Kommunen

Der Haushalt ist das Herzstück einer jeden Landesregierung. Die aktuelle Landesregierung rühmt sich eines „Richtungswechsels“ in der Haushaltspolitik, sie erwirtschaftete kräftige Überschüsse, modernisiere und investiere. Im Berichtszeitraum forderte der DGB NRW regelmäßig, dass es deutlich größerer Anstrengungen bedarf, um die in NRW vorhandene riesige Investitionslücke bei der öffentlichen Infrastruktur und die Finanzierungslücke beim Personal zu schließen. In der jährlichen Anhörung zum Haushalt und zum Personalhaushalt zeigte der DGB NRW die Schwachstellen der Regierungspolitik gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften auf.

Die Investitionsquote lag in NRW 2018 bei 16,8 Prozent, in Deutschland im Durchschnitt bei 21,1 Prozent. Damit lag NRW bei den staatlichen Investitionen von Land und Kommunen pro Einwohner*in an vorletzter Stelle aller Bundesländer.

Auch in den Folgejahren hat sich daran nichts geändert.

Trotz sprudelnder Steuereinnahmen sahen die Haushalte der NRW-Landesregierung bis 2022 nur einen leichten Anstieg der Investitionen vor. Danach sollten diese laut mittelfristiger Finanzplanung sogar wieder sinken und das, obwohl der Rückstand bei staatlichen Investitionen im Vergleich zu den übrigen westdeutschen Flächenländern kumuliert allein zwischen 2011 und 2017 bei fast 27 Mrd. Euro liegt, wie das IMK für uns ermittelt hat.



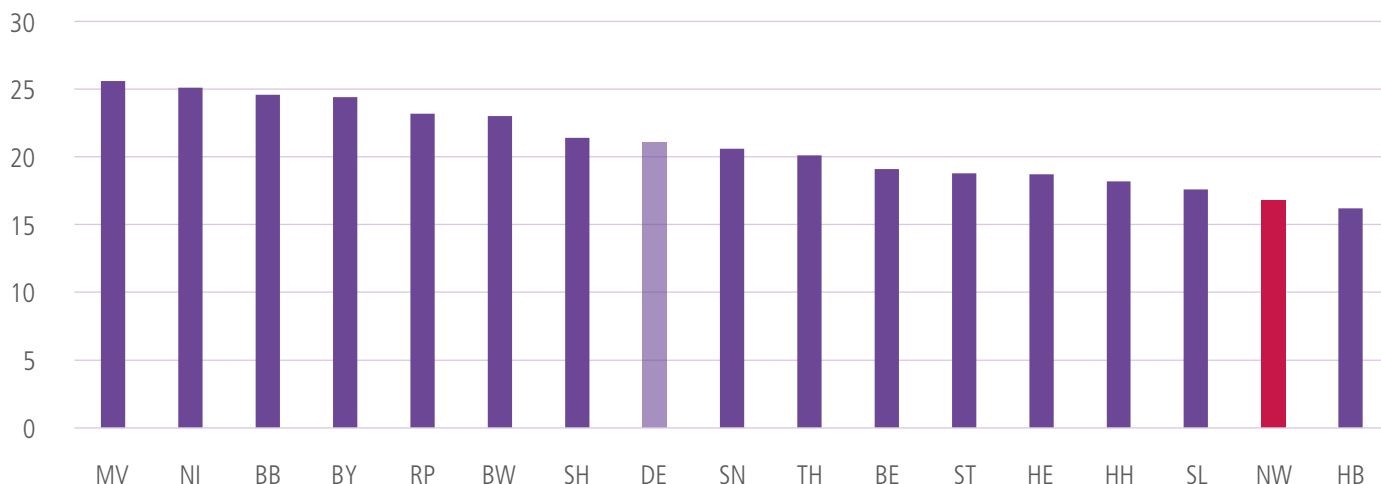
Bild: DGB NRW



Bild: DGB NRW

Investitionsquoten der Bundesländer

Bruttoanlageinvestition in % des BIP, 2018



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Berechnungen des IMK

Auch beim Thema Kommunalfinanzen lieferte die Landesregierung keine befriedigende Lösung, obwohl die Voraussetzungen zur Entschuldung der Kommunen zu Beginn der schwarz-gelben Regierungszeit besser waren als je zuvor. Am 11. April 2019 machten wir mit einer Veranstaltung in Gelsenkirchen erneut auf das drängende Problem der strukturellen Unterfinanzierung und der erdrückenden Altschulden vieler NRW-Kommunen aufmerksam und lieferten zusammen mit Expert*innen Lösungsmöglichkeiten: Die Übernahme der Altschulden durch Bund und Land und die Überführung in einen Altschuldenfonds, die Übernahmen der Kosten für Leistungen nach den Sozialgesetzbüchern durch den Bund und die strenge Einhaltung des Konnexitätsprinzips.

Veranstaltung Gelsenkirchen 2019
Bild: Lennart Neuhaus



Ein eigenes Programm zur Entschuldung ihrer Kommunen schiebt die NRW-Landesregierung bis heute auf die lange Bank. Obwohl auch seitens des Bundesfinanzministers Olaf Scholz (SPD), ein gutes Modell zur solidarischen Lösung der Altschuldenfrage unter Beteiligung des Bundes vorgelegt wurde, scheiterte dieses am Widerstand der CDU-geführten Bundesländer.



2020 schuf die Landesregierung im Zuge der Corona-Krise mit dem Sondervermögen Corona einen Sonderfonds, mit dem die Folgen der Corona-Pandemie abgemildert werden sollten. Er wurde mit 25 Milliarden Euro ausgestattet. Auch Kommunen sollten hieraus Mittel erhalten. Bislang wurden den Kommunen aber lediglich Kredite angeboten, die natürlich wieder zurückgezahlt werden müssen. Bis Mitte 2021 wurden erst 6,2 Milliarden Euro des Fonds ausgezahlt, der größte Teil hiervon diente dem Ausgleich des Landeshaushaltes 2020. Mit rund sechs Milliarden Euro soll auch der Landeshaushalt 2021 ausgeglichen werden. In den kommenden Jahren soll das Verfahren so fortgesetzt werden. Damit wird der Corona-Rettungsschirm des Landes vor allem ein Rettungsschirm für die Behauptung der Landesregierung, man lege einen ausgeglichenen Haushalt vor.

Der DGB NRW wird sich auch in Zukunft für eine nachhaltige Lösung zum Abbau der Investitionsschwäche von Land und Kommunen und eine Befreiung der Kommunen von ihren Kassenkrediten einsetzen. Wir schlagen einen Fonds vor, der aus den nicht verausgabten Mitteln des Sondervermögens „Corona“ leicht finanziert werden könnte. Damit sollten dringend notwendige Investitionen getätigt werden, die über den Fonds in den kommenden Jahren verstetigt werden könnten. So könnten langfristige Investitionen unabhängig vom jährlichen Landeshaushalt möglich werden, etwa im sozialen Wohnungsbau, für Krankenhäuser, für die Energiewende, die Digitalisierung und in den Schulen.

Aktionsbündnis vor der Staatskanzlei:
Ein breites Bündnis aus Gewerkschaften, Sozialverbänden, christlichen Akteur*innen, gesellschaftlichen Gruppen und weiteren Bündnispartner*innen forderte am 23.6.2020 an der Staatskanzlei die Entschuldung der Kommunen und weitere Maßnahmen zur Stärkung ihrer finanziellen Handlungsfähigkeit.
Bild: DGB NRW

Sozialpolitik

Für eine menschengerechte und gesunde Arbeitswelt

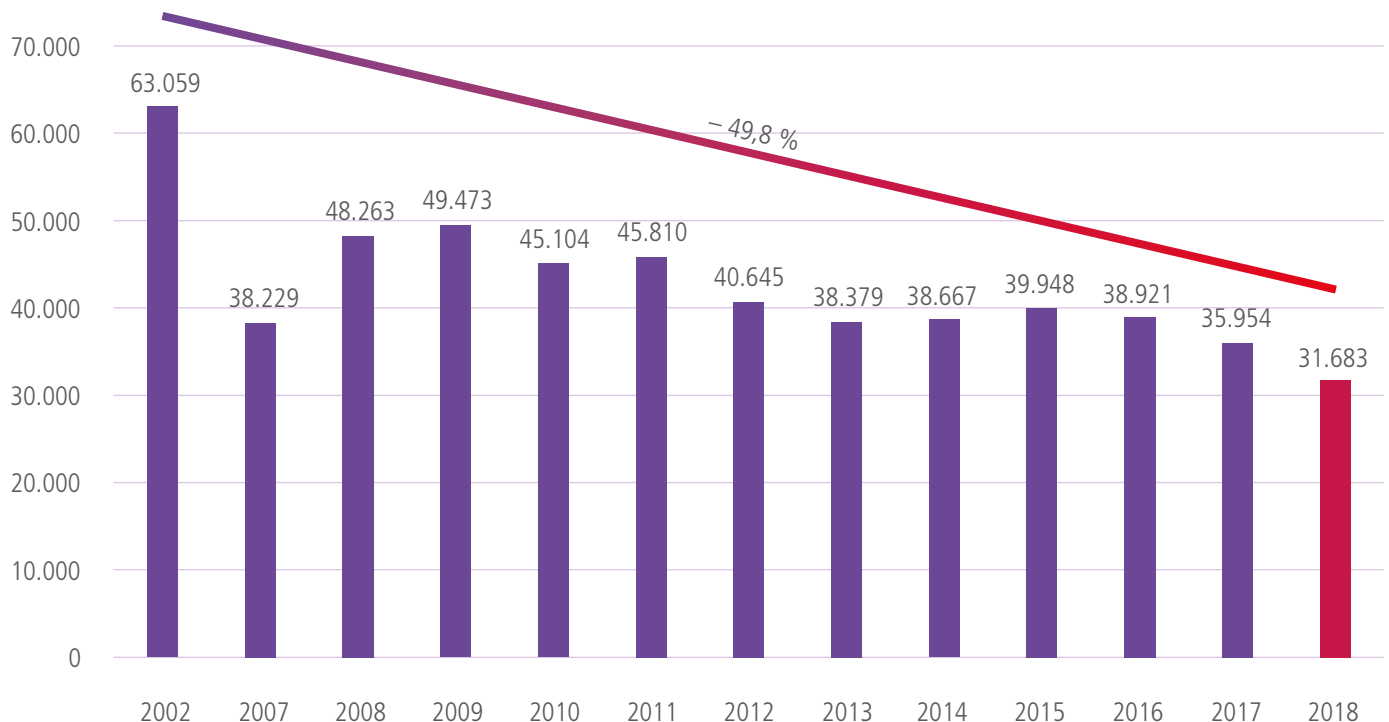
Sozialpolitik bedeutet für den DGB, sich um eine menschengerechte und gesundheitsförderliche Gestaltung von Erwerbsarbeit zu kümmern. Dazu gehört in einem hohen Maße der Arbeitsschutz. Und natürlich auch die solidarische Absicherung der großen Lebensrisiken für alle Erwerbstätigen und ihre Familien. Nur dadurch können Lebensperspektiven eröffnet werden und Abhängigkeiten vermieden werden. Oft greifen bundes- und landespolitische Regelungen ineinander, doch immer ist unser Maßstab, eine Teilhabe für alle Menschen am Arbeitsleben und in der wohlverdienten Rentenphase sicherzustellen.

Arbeitsschutz: Viele Defizite und ein Meilenstein

Das Thema Arbeitsschutz hat für die Beschäftigten eine enorme Bedeutung. Und zu Recht können die Kolleginnen und Kollegen erwarten, dass der Staat hier seine Aufsichtspflicht wahrnimmt und die Betriebe in regelmäßigen Abständen kontrolliert. Doch die Zahl der Betriebsbesichtigung ist seit Jahren stark rückläufig und die Beschäftigten in den Arbeitsschutzverwaltungen bekommen immer neue Aufgaben, die sie „on Top“ erfüllen müssen. Daher fordern wir jährlich in unserer Stellungnahme zum Landeshaushalt die Aufstockung des Personals. Und das mit Erfolg: 2021 werden laut Landesregierung weitere 100 Stellen in diesem Bereich vorgesehen sein.

Betriebsbesichtigungen der Arbeitsschutzbehörden in Nordrhein-Westfalen

Angaben in absoluten Zahlen



Quelle: BT-Drucksache 18/7218, 17/17409; BMAS 2019/2020; Darstellung DGB-NRW

Diese missliche Situation wurde durch Corona noch verstärkt. Noch im März 2021 – da war Corona schon seit einem Jahr in unserem Leben – wurde bekannt, dass rund 40 Prozent der über 6.000 kontrollierten Betriebe in NRW gegen die Corona-Arbeitsschutzverordnung verstoßen. Um die Einhaltung der Schutzverordnung zu kontrollieren, hatte das Land 200 Aufsichtsbeamt*innen eingesetzt. Dafür mussten natürlich andere, regulär geplante Kontrollen verschoben werden. Um hier handlungsfähig zu werden, werden wir unsere Forderungen nach personeller Ausstattung aufrechterhalten.

Die Corona-Pandemie hat in NRW die Schlachtbranche in den Fokus gerückt. Durch organisierte Verantwortungslosigkeit in den Betrieben und in den Unterkünften kam es zu massenhaften Corona-Ausbrüchen und es wurde in schockierender Weise deutlich, wie geltendes Recht umgangen wurde. Seit Jahrzehnten fordern die Gewerkschaften, allen voran die Gewerkschaft NGG, ein Verbot von Leiharbeit und Werkverträgen in dieser Branche. Im November 2020 war es dann so weit: das komplette Verbot von Werkverträgen ab dem 1. Januar 2021 und ein weitgehendes Verbot der Leiharbeit durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz. Das ist ein gutes Signal für die Beschäftigten, denn die Arbeitgeber*innen müssen sich jetzt an die neuen Spielregeln halten. Daher ist es enorm wichtig, dass die Arbeitsschutzbehörden das Gesetz engmaschig kontrollieren und überwachen. Und dazu braucht es eine gute Personalausstattung. Wir werden darauf weiterhin unser Augenmerk legen!

Aktive Beteiligung von Menschen mit Behinderungen an der Landespolitik

Seit 2012 sind wir Mitglied im Inklusionsbeirat des Landes NRW. Dieses Gremium berät die Landesregierung in behindertenpolitischen Fragen und ermöglicht die politische Teilhabe bei der Ausarbeitung von Gesetzen im vorparlamentarischen Verfahren. Im Berichtszeitraum hat sich das Gremium umfänglich mit dem so wichtigen Thema der Arbeitsmarktpolitik für behinderte Menschen befasst. Dazu wurde ein Vertrag mit den Jobcentern zur Verbesserung der Beratung von behinderten Menschen geschlossen. Künftig werden die Beschäftigten, die mit behinderten Menschen Beratungen durchführen, für die speziellen Belange geschult und sensibilisiert. Gleichzeitig soll verstärkt versucht werden, Unternehmen für neue Formen des Berufseinstiegs für Menschen mit Behinderungen zu gewinnen. Letzteres dürfte das „dickste Brett“ dieser Vereinbarung sein, schließlich steht und fällt die Erwerbsbeteiligung behinderter Menschen mit dem Angebot an passenden Arbeitsplätzen. Hier haben wir mehr Druck der Landesregierung auf die Unternehmen eingefordert und auf ein Controlling der Maßnahmen durch den Inklusionsbeirat gedrungen.

Fakt ist: Menschen mit Behinderung sind häufiger und länger arbeitslos als nichtbehinderte Menschen, obwohl sie im Durchschnitt über gute Bildungsabschlüsse verfügen. Bei der Ausbildung oder Beschäftigung von Menschen mit Behinderung können die Arbeitgeber*innen zudem auf vielfältige Unterstützungsangebote wie Lohnkostenzuschüsse oder die Begleitung durch Fachpersonal zurückgreifen. Diese Angebote sollen zukünftig bei der Beratung von Unternehmen einen größeren Beratungsanteil haben. Trotzdem sind nach wie vor viele Unternehmen zögerlich: In Nordrhein-Westfalen haben nur 4,7 Prozent der Beschäftigten bei privaten Arbeitgeber*innen eine Behinderung. Somit bleiben die Unternehmen hinter der vorgeschriebenen Quote von fünf Prozent zurück. Um eine bessere Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, sollten die gesetzlichen Abgaben für Unternehmen, die keine Behinderten beschäftigen, mehr als verdoppelt werden, so unsere Forderung. Es geht für uns darum, die Rechte von Menschen mit Behinderung endlich anzuerkennen und durchzusetzen. Ab 20 Mitarbeiter*innen sind Unternehmen verpflichtet, Schwerbehinderte einzustellen. Doch in NRW ignorieren 22 Prozent dieser Unternehmen die Vorgabe und beschäftigen keine einzige Person mit Behinderung. Das ist skandalös und Unternehmen, die ihre Verantwortung nicht wahrnehmen, sollten spürbar mehr zahlen als bisher. Das Thema inklusive Arbeit wird im Fachbeirat „Arbeit und Qualifizierung“ des Inklusionsbeirates durch uns eng begleitet.

Gesundheit geht vor

Gesundheit ist neben Bildung eine der wichtigsten Voraussetzungen zur freien Persönlichkeitsentfaltung und zur Verbesserung der sozialen und individuellen Lage. Daher müssen die Chancen zu ihrer Erhaltung und Wiederherstellung durch einen Ausbau der Vorsorge, Behandlung und Rehabilitation entsprechend dem jeweiligen Erkenntnisstand der Wissenschaft für jeden Menschen gleichmäßig gewährleistet sein. Gemessen an diesen Ansprüchen hat sich das Modell der gesetzlichen Krankenversicherung bewährt. Ihren Ursprung hat die gesetzliche Krankenversicherung im Selbsthilfegedanken der abhängig Beschäftigten und ist damit Ausdruck organisierter Eigenverantwortung. Daher treffen die Selbstverwaltungsorgane der gesetzlichen Krankenversicherung wichtige Entscheidungen zur Steuerung und Finanzierung der Krankenversicherung. Sei es der jährliche Haushalt, Entscheidungen über satzungskonforme Leistungen oder Strukturen der Kasse oder auch vor allem die Zusatzbeiträge, die ja durch den Druck der Gewerkschaften wieder in die Parität gekommen sind. Die Gewerkschaften sind in der Selbstverwaltung der AOK Rheinland/Hamburg, der AOK Nordwest sowie der IKK Classic auf verschiedenen Entscheidungsebenen beteiligt.

AOK Rheinland/Hamburg	
Gremium	Anzahl DGB-Mandate
Verwaltungsrat	11 von 15
Regionalbeiräte	89
Medizinischer Dienst	2

AOK NordWest	
Gremium	Anzahl DGB-Mandate
Verwaltungsrat	10 von 15
Regionalbeiräte	109
Medizinischer Dienst	1

IKK classic	
Gremium	Anzahl Mandate
Landesbeirat Nordrhein	15
Landesbeirat Westfalen	15

Insgesamt war der Berichtszeitraum für die Selbstverwaltung eine eher turbulente Zeit. Durch eine Strukturreform bei der AOK Rheinland/Hamburg waren viele Entscheidungen über Service- und Versorgungsqualität zu treffen, hierbei war es unsere Leitlinie, an der Ortsnähe der Geschäftsstellen festzuhalten, was weitgehend gelungen ist. Ein „Nebeneffekt“ dieser Umorganisation war die Reduzierung der Regionalbeiräte. Nur auf Druck der Versichertenseite ist deren Existenz weiter gewährleistet, wenn auch in reduzierter Form. Dies ist für die Versicherten von höchster Bedeutung, weil hier die meisten Kolleginnen und Kollegen in den Widerspruchsausschüssen der jeweiligen Krankenkasse tätig sind. Beide Verwaltungsräte haben sich einmütig über die Bänke hinweg zum Thema Pandemiekosten öffentlichkeitswirksam geäußert. Uns geht es darum, die Kosten der Pandemie als gesamtgesellschaftliche Aufgaben des öffentlichen Gesundheitsschutzes zu betrachten und einen finanziellen Ausgleich für die pandemiebedingten Ausgaben der Krankenkassen zu erhalten. Damit können massiv steigende Zusatzbeiträge in den folgenden Jahren vermieden werden.

Rente muss zum Leben reichen

Die Rentenpolitik der vergangenen Jahre hat vor allem dazu geführt, dass Menschen länger arbeiten müssen und weniger Rente erhalten. Auch der Zugang zur Erwerbsminderungsrente ist stark eingeschränkt worden. Auch deswegen war das Thema Rente zentraler Bestandteil des Zukunftsdialoges und unserer Forderungen zur Bundestagswahl. Aus unserer Sicht muss die Politik viel tun, damit die Arbeitnehmer*innen auch künftig gut von ihrer Rente leben können:

- Das Rentenniveau ist dauerhaft bei 48 Prozent zu stabilisieren und muss im weiteren Schritt angehoben werden.
- Statt immer mehr Geld der Menschen in private Versicherungen zu stecken, muss die gesetzliche Rente auskömmlich finanziert werden.
- Der Beitragssatz darf nicht auf 22 oder gar 20 Prozent gedeckelt werden.
- Der Bundeszuschuss, der aus Steuern finanziert wird, muss steigen. Zum einen, um die nicht beitragsgedeckten Leistungen wie die sogenannten Mütterrenten zu finanzieren. Zum anderen, weil die Folgen einer immer älter werdenden Bevölkerung nicht den Rentenversicherten alleine aufgebürdet werden dürfen.
- Die gesetzliche Rentenversicherung muss langfristig zu einer Erwerbstätigenversicherung weiterentwickelt werden. Im ersten Schritt sind die Selbstständigen einzubeziehen.
- Der solidarische Ausgleich muss gestärkt werden. Niedriger Lohn, Arbeitslosigkeit, Kindererziehung, Pflege oder Bildung dürfen keine Löcher in die Rente reißen.
- Das Rentenalter darf nicht angehoben werden.

Bei den beiden Rentenversicherungsträgern in NRW sind Kolleginnen und Kollegen in der Selbstverwaltung engagiert. Obwohl die „große Politik“ in Sachen Rente von der Gesetzgebung gestaltet wird, gibt es auch vor Ort eine Menge zu entscheiden. Sei es der jährliche Haushalt, die Rechnungsprüfung, Personalangelegenheiten oder die Frage der Rehabilitation, die für die Versicherten von hoher Bedeutung ist. Die DRV Rheinland und die DRV Westfalen betreiben eigene Kliniken, in denen die Versicherten Rehabilitationen in Anspruch nehmen können, ein System das europaweit seinesgleichen sucht. Hier entscheidet die Selbstverwaltung über alle Fragen der Klinikführung und Steuerung. Auch im Vorstand der DRV Bund in Berlin haben diese Fragen eine hohe Relevanz, auch hier gibt es eine gewerkschaftliche Beteiligung aus NRW.

Deutsche Rentenversicherung

Deutsche Rentenversicherung Rheinland	
Gremium	Anzahl DGB-Mandate
Vorstand	6
Vertreterversammlung	9 von 15
Versichertenälteste	73 von 95

Deutsche Rentenversicherung Westfalen	
Gremium	Anzahl DGB-Mandate
Vorstand	6
Vertreterversammlung	8 von 9
Versichertenälteste	65 von 108

Die Versichertenältesten sind „die“ Rentenfachleute an sich. Sie beraten in Sachen Rehabilitation und Rentenanspruch jede*n Versicherte*n, der*die dies wünscht. Viele von ihnen sind mit und in den Betrieben gut vernetzt, so dass auch eine direkte betriebliche Ansprache möglich ist. Ihr Wissen wird durch Schulungen stets auf dem aktuellen Stand gehalten. In NRW haben wir knapp über 200 dieser engagierten Kolleg*innen, die ihre Sprechstunden auch in den DGB-Häusern abhalten.

Sozialberichterstattung mit neuem Schwerpunkt

Der DGB NRW ist Mitglied im Vorbereitungsausschuss für die Erstellung des Sozialberichts der Landesregierung. Hier geht es in erster Linie um die Datenbasis dieses umfänglichen Werkes. Der Sozialbericht 2020 hatte den Schwerpunkt „Wohnen“, ein Thema welches der DGB NRW in etlichen Aktionen unabhängig davon aufgegriffen hat. Der Bericht benennt in aller Deutlichkeit die Schwierigkeit, in den Ballungszentren eine bezahlbare Wohnung zu finden. Dies ist unter anderem eine Folge davon, dass in den vergangenen 30 Jahren der Sozialwohnungsbestand massiv gesunken ist. Daher haben wir anlässlich einer Anhörung im Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales eine kommunale Quote für den sozialen Wohnungsbau genauso wie die Errichtung einer landeseigenen Wohnungsbaugesellschaft gefordert.

Arbeits-, Sozial- und Finanzgerichte

Der DGB NRW benennt für 30 Arbeitsgerichte und drei Landesarbeitsgerichte ehrenamtliche Arbeitsrichter*innen. Ehrenamtliche Sozialrichter*innen werden durch den DGB NRW an acht Sozialgerichte und das Landessozialgericht NRW gebracht. Für die drei Finanzgerichte werden durch den DGB NRW ehrenamtliche Finanzrichter*innen benannt. Die Kolleginnen und Kollegen erhalten Fortbildungen zur relevanten Rechtsprechung in den Regionen.

Verbraucherpolitik im Interesse der Arbeitnehmer*innen

Die Verbraucherzentrale ist in NRW mit über 60 Geschäftsstellen vertreten und ist das Gesicht des Verbraucherschutzes in der Stadt und auf dem Land. Der DGB NRW ist Mitglied im Verwaltungsrat des Vereins und entscheidet in diesem Gremium über Verbraucherinteressen mit. Unser Anliegen ist es, Verbraucherinformation und -beratung zu fördern und Verbraucherbildung zu stärken. Zuletzt konnte die Verbraucherzentrale vielen Menschen mit einem Beratungsangebot zum Thema Flutkatastrophe helfen. Natürlich geht es auch darum, Rechte durchzusetzen und die Märkte für die immer vielfältiger werdende Produktwelt zu beobachten, damit wir Konsument*innen uns im Dschungel der Konsumangebote zurechtfinden können.

Demokratie und Antirassismus

Gemeinsam Demokratie in Gesellschaft und Betrieb stärken!

Teilhabe für alle organisieren

NRW ist bunt, mit 5,3 Millionen Menschen wiesen 2019 rund ein Drittel der hier lebenden Menschen oder deren Familien eine Einwanderungsgeschichte auf. Die große kulturelle Vielfalt bildet sich auch in den Gewerkschaften ab, viele Arbeitnehmer*innen mit Einwanderungsgeschichte sind aktive Mitglieder und engagieren sich auch in den Betriebs- und Personalräten. Damit eröffnen unsere Mitbestimmungsstrukturen für alle Arbeitnehmer*innen Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten, sie sind damit ein Eckpfeiler unserer demokratischen Gesellschaft.

Die Rahmenbedingungen für Integration und Teilhabe in einer solidarischen Gesellschaft werden auf der politischen Ebene gesetzt. Auf Einladung von Herrn Minister Dr. Stamp ist der DGB NRW Mitglied des Beirats der Landesregierung für Integration und Teilhabe. Hier haben wir uns intensiv mit Stellungnahmen in den Prozess zur Erarbeitung der „Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030“ eingebracht. Basierend auf dieser Strategie wurde auch die Novellierung des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (TInG) vorgenommen. Sowohl zum Referent*innenentwurf als auch zum Gesetzesentwurf haben wir Stellungnahmen abgegeben und uns unter anderem für eine bessere Teilhabe in Bildung und Arbeitsmarkt, eine verbindliche interkulturelle Öffnung der Verwaltung und ein besseres Melde- und Monitoringsystem eingesetzt.

Auch für die politische Teilhabe aller haben wir uns stark gemacht. Zu einer vitalen Demokratie gehört ein Versammlungsgesetz, das die Grundrechte der Menschen auf Versammlungsfreiheit schützt. Der von der Landesregierung vorgelegte Entwurf eines Versammlungsgesetzes für NRW erfüllt diese Anforderung aus Sicht der Gewerkschaften nicht. Deshalb haben wir uns für eine grundlegende Überarbeitung in unserer Stellungnahme und der parlamentarischen Anhörung ausgesprochen und an verschiedenen Stellen die Unbestimmtheit und an anderen die Praxisuntauglichkeit bemängelt. Es muss mindestens ein Deeskalationsgebot aufgenommen und das Störungsverbot so gefasst sein, dass friedlicher Gegenprotest auch weiterhin möglich ist. Listen der Ordner*innen bereits bei Anmeldung vorzulegen, ist aus unserer Sicht ebenso wenig hinnehmbar wie die Ausweitung der Anmeldefrist. Ausdrücklich haben wir begrüßt, dass die Landesregierung symbolträchtige Orte und Tage davor schützen möchte, von Neonazis missbraucht zu werden.

Zur Kommunalwahl 2020 haben wir eine Initiative angeregt, die der Landtagspräsident aufgegriffen hat: „Gemeinsam. Demokratie stärken“. Zusammen mit dem Landesintegrationsrat, den Kirchen und Religionsgemeinschaften, Jugend- und Wohlfahrtsverbänden sowie Arbeitgeber*innen haben wir zur Teilnahme an der Kommunalwahl aufgerufen.

V.l.n.r.:
 André Kuper (Landtagspräsident NRW),
 Tayfun Keltek (Integrationsrat NRW),
 Anja Weber
 Bild: Landtag NRW



Zudem haben wir mit dem Landesintegrationsrat NRW zur Wahl der Integrationsräte in den Kommunen aufgerufen, denn sie sind die einzig demokratisch legitimierte Vertretung aller Menschen mit Einwanderungsgeschichte, von denen viele nicht an den Kommunalwahlen teilnehmen dürfen. Die Integrationsräte bilden in den Kommunen die Fachgremien zur Gestaltung einer erfolgreichen Integrationspolitik vor Ort. Auch hier haben wir explizit dafür geworben, demokratische Kandidat*innen zu wählen: „Zusammen! Demokratie wählen! – Für gute Arbeit und gutes Leben in unseren Kommunen“.

Unsere Demokratie lebt vom ehrenamtlichen Engagement vieler Menschen. Um es zu würdigen und sichtbar zu machen, verleiht der Flüchtlingsrat NRW alle zwei Jahre in Kooperation mit Amnesty International und uns einen Preis für ehrenamtliches Engagement an in der Flüchtlingshilfe aktiven Initiativen und Einzelpersonen in NRW. Zugleich soll damit ein Zeichen gegen die Verschärfung des gesellschaftspolitischen Klimas gegenüber Geflüchteten und deren ehrenamtlichen Unterstützer*innen gesetzt werden. Der Preis steht symbolisch für den ehrenamtlichen Einsatz unzähliger Menschen in ganz Nordrhein-Westfalen.

Mitbestimmung ausbauen

Nicht nur gesamtgesellschaftlich machen wir uns für Demokratie stark. Demokratie im Betrieb, also eine starke Mitbestimmung, ist ein Kernanliegen der Gewerkschaften. Daher haben wir uns u. a. in den Gesetzgebungsprozess zum Betriebsräte-Stärkungsgesetz eingebracht. Um die Union im Bundestag dazu zu bewegen, den Fuß von der Bremse zu nehmen, haben unsere Kreis- und Stadtverbände in einer konzertierten Aktion die CDU-Abgeordneten ihrer Region angeschrieben und gemeinsam Druck gemacht. Das hat mit dazu beigetragen, die Wahl von Betriebsrät*innen zu vereinfachen und die Rechte des Betriebsrats bei der Weiterbildung, dem Einsatz von künstlicher Intelligenz und bei mobiler Arbeit zu stärken.

Gemeinsam Rechtspopulismus und Rechtsextremismus entgegentreten!

Rechtspopulismus und Rechtsextremismus haben in den letzten Jahren dazu beigetragen, den gesellschaftlichen Diskurs zu verschärfen. Auch der DGB NRW hat in den vergangenen Jahren neue Formate entwickelt, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Im „Vernetzungstreffen Kampf gegen rechts NRW“ vernetzen wir die Mitgliedsgewerkschaften auf Landesebene. Dabei geht es um Austausch, Bildung und Information, gegenseitige Unterstützung sowie die Entwicklung gemeinsamer Projekte, Ideen, politischer Initiativen und praktischer Handlungsoptionen. Das Vernetzungstreffen hat sich im April 2020 konstituiert, das erste gemeinsame Projekt sind die Konferenzen „Mehr Demokratie in Betrieb und Dienststelle“, die im Herbst 2021 stattfinden. Aus Anlass der anstehenden Betriebsratswahlen wollen wir mit Betriebs- und Personalrät*innen sowie Vertrauensleuten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen erarbeiten, wie wir basierend auf unseren gewerkschaftlichen Grundwerten rechtspopulistischen und rechtsextremen Umtrieben in der Arbeitswelt begegnen können. Dabei geht es um Gremienarbeit, Verschwörungsmymen, Antidiskriminierung, Sympathisant*innen rechtspopulistischer und rechtsextremer Parteien und Organisationen sowie die Arbeits- und Sozialpolitik der AfD.

Am 06. Oktober 2021 laden wir mit den Regionen im Ruhrgebiet zur Konferenz „Reden wir über ... mehr Demokratie im Betrieb – Unsere Antwort heißt Respekt und Solidarität“ nach Bochum ein. Für diejenigen, die lieber virtuell tagen wollen, veranstalten wir als DGB-Bezirk am 3. November 2021 die Konferenz „Reden wir über ... mehr Demokratie im Betrieb – Kein Raum für Rassismus“ in einem rein digitalen Format.

Mit der dritten und komplett überarbeiteten Auflage unserer Argumentationskarten „Argumente gegen Rechtspopulismus“ stärken wir die Diskursfähigkeit unserer Kolleg*innen praxisnah. Diesmal haben wir die Auflage verdoppelt, um der großen Nachfrage gerecht zu werden.

Um unsere Kolleg*innen vor der Kommunalwahl 2020 auf den neuesten Stand der Dinge zu bringen, was die AfD und andere rechtspopulistische bzw. rechtsextreme Parteien besonders in NRW betrifft, haben wir die Handreichung „AfD und extreme Rechte in NRW vor den Kommunalwahlen 2020 – Kommunal total banal?“ veröffentlicht.

Unsere haupt- und ehrenamtlich Aktiven haben wir in mehreren Workshops „Umgehen mit Störungen unserer Versammlungen auch im Hinblick auf die AfD und zur Vorbereitung des 1. Mai“ fit für unsere Kundgebungen und Veranstaltungen gemacht. Für unsere hauptamtlich Beschäftigten haben wir eine Schulung „Umgang mit rechten Anfeindungen im Internet, Hate Speech und Shitstorms“ angeboten. So haben wir für mehr Handlungssicherheit gesorgt.

Auch Kooperationsveranstaltungen mit dem Landesintegrationsrat zu „Rechter Terror in Deutschland – endlich Konsequenzen aus dem NSU-Komplex ziehen!“ oder „25 Jahre Brandanschlag in Solingen. Vielfalt schätzen – Rassismus ächten!“ sind Teil unserer Bündnisarbeit und transportieren sowohl in die politische Öffentlichkeit als auch weit in die breite Zivilgesellschaft hinein unsere klare Haltung.



Bild: DGB NRW



Bild: DGB NRW



Anja Weber, DGB NRW, Tayfun Keltec, Integrationsrat NRW, Mevlüde Genç und weitere Teilnehmer*innen an der Gedenkveranstaltung zum 25. Jahrestag des Brandanschlags auf die Familie Genç in Solingen.
Bild: DGB NRW

Darüber hinaus haben wir immer wieder Gegenproteste zu den Parteitag der AfD in NRW mitorganisiert.

1. Mai 2019 Bielefeld
Bild: Thomas Range



Als es pandemiebedingt nicht mehr möglich war, große Demonstrationen zu veranstalten, haben wir mit „Demokratie gemeinsam beschützen“ eine Social-Media-Kampagne initiiert. Hier haben wir auch den Schulterschluss mit Kulturschaffenden gesucht. Als die AfD versuchte, ihren Parteitag im Ruhrfestspielhaus abzuhalten, haben wir gemeinsam dafür gesorgt, dass sie dort nicht tagen konnte.

In vielen Gesprächen suchen wir aktiv den Austausch mit den demokratischen Parteien, um gemeinsam unsere Demokratie zu stärken. Der Bezirksvorstand hat eine Resolution zum Tod von George Floyd beschlossen und eine Schweigeminute für die Opfer des rechtsextremen Terroranschlags von Hanau abgehalten. Hinzu kommen vielfältige Aktivitäten von Bündnisarbeit über Veranstaltungen, Workshops, Demonstrationen bis hin zu runden Tischen in unseren DGB-Regionen sowie in der DGB-Jugend und unserer Jugendbildungsstätte in Hattingen. Unsere Bildungsträger*innen bieten ein umfangreiches Angebot an Publikationen, Seminaren, Konferenzen, Projekten und Gedenkstättenfahrten an und stärken so die gewerkschaftlich Aktiven aller Gliederungen und Ebenen.

Europa und Internationales

Europa. Jetzt aber richtig!

Am 26. Mai 2019 fand die Europawahl statt. Wir riefen zusammen mit den Gewerkschaften auf, an der Wahl teilzunehmen und sich damit für ein soziales, solidarisches und gerechtes Europa stark zu machen. Und wir haben vor allem auch erklärt, dass Rechtspopulisten und Nationalisten nicht wählbar sind. Gemeinsam mit den Kirchen, Religionsgemeinschaften und der Wirtschaft haben wir in einem breiten Bündnis auf die Bedeutung gerade dieser Europawahl aufmerksam gemacht. Der DGB NRW und der „Unternehmer NRW“ haben sich ausdrücklich gemeinsam für Frieden und Freiheit stark gemacht. Ein wichtiges Zeichen!

Reden wir über ... Faire Arbeit in Europa –

Betriebs- und Personalrät*innen im Gespräch mit der Politik

Wahlaufrufe sind wichtig, Gespräche mit den Verantwortlichen bringen Klarheit. Am 14. März 2019 haben Betriebs- und Personalrät*innen im Apollo Theater in Düsseldorf mit den Kandidat*innen über unsere Erwartungen und Vorstellungen für ein soziales Europa diskutiert. Vor vollem Haus betonte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann, dass Europa als starkes und soziales Gewicht in einer globalisierten Welt unersetzlich ist. Betriebs- und Personalrät*innen formulierten ihre Forderungen und alle waren sich darüber einig: Nur in einem vereinten, demokratischen Europa können wir die wirtschaftlichen Herausforderungen meistern und Arbeitnehmer*innenrechte stärken. Das haben wir den Kandidat*innen mit auf den Weg in ihr Amt mitgegeben.



V.l.n.r.: Dennis Radtke (CDU), Udo Bullmann (SPD), Terry Reintke (Bündnis 90/Die Grünen), Nicola Beer (FDP) und Özlem Alev Demirel (Die Linke)
Bild: Thomas Range

Europa – Grenzenlos

Europa findet vor allem an den Grenzen statt, dort ist Trennendes und Verbindendes greifbar. Hier wird gependelt, gelebt und grenzüberschreitend eingekauft. Dies kann viele Fragen aufwerfen. Entlang der Grenze zu den Niederlanden haben sich deshalb zwei interregionale Gewerkschaftsräte gegründet. Dabei handelt es sich um eine Satzungsebene des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Am 1. Mai 2021 wurde mit den niederländischen Dachverbänden CNV und FNV der IGR Münsterland-Twente-Achterhoek ins Leben gerufen. Fragen der Mobilität und der grenzüberschreitenden Arbeit spielen hier eine besondere Rolle. Der IGR Rhein-IJssel mit Sitz in Kleve arbeitet seit Jahren intensiv an dem Thema. Die niederländischen und deutschen Kolleg*innen bringen sich in den Grenzfunkpunkt mit Beratungsleistungen für Grenzpendler*innen ein. Zum Thema Mobilität fanden bereits zahlreiche Veranstaltungen statt.

Histadrut Tel Aviv/Yaffa und DGB NRW – eine lebendige Beziehung

Am 16. April 2019 wurde Geburtstag gefeiert: Die Beziehungen zwischen der Histadrut Tel Aviv und dem DGB NRW wurden 45 Jahre alt. Ein guter Anlass für die Gewerkschaften in NRW, eine Einladung der Histadrut anzunehmen. Zur Erinnerung: Nach dem Holocaust wurden die Beziehungen zwischen deutschen und israelischen Gewerkschaften schnell wiederbelebt und bildeten die Basis zum Aufbau diplomatischer Beziehungen zum neugegründeten Staat Israel. Vor dem historischen Hintergrund sahen die Gewerkschaften eine ganz besondere Verpflichtung zur Solidarität mit Israel. Der 45. Geburtstag stand im Zeichen aktueller gewerkschaftspolitischer Diskussionen in Israel und in Deutschland. Eines haben wir uns gegenseitig versprochen, nämlich unsere Beziehungen und unseren gegenseitigen Austausch fortzusetzen, besonders im Bereich Jugend. Dafür haben wir nämlich Ende 2018 den Zukunftspreis der Israelstiftung erhalten und diese Ehrung mit einer Selbstverpflichtung zur weiteren Arbeit gerne entgegengenommen.



V.l.n.r.: Holger Vermeer, Marc Otten, Knut Giesler, Maïke Finnen, Gershon Gelman, Anja Weber, Frank Löllgen, Sabine Graf
Bild: Johannes Houben

DGB-Frauen in NRW

Ein Netzwerk für Geschlechtergerechtigkeit

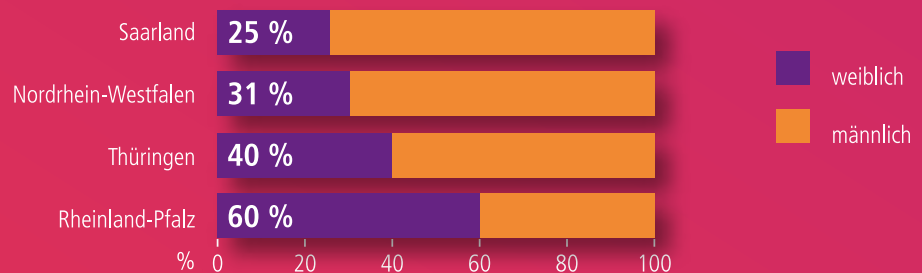
Parité – Mehr Frauen in die Parlamente!

Hundert Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts in Deutschland ist trotz vieler Fortschritte die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht. Dies zeigt sich vor allem in der mangelnden politischen Teilhabe von Frauen auch bei uns in NRW:

Flyer „Frauen an die (Hälfte der) Macht“,
DGB NRW 2019
Bild: DGB NRW

Wie weiblich ist die NRW-Landesregierung?

Zur Landesregierung in NRW zählen das Ministerpräsidentenamt und die Minister*innen. **4 der 13 Regierungsmitglieder in NRW sind weiblich.** Das bedeutet, nur 31 Prozent dieser Spitzenpositionen sind von Frauen besetzt.



Im ausgehenden 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts war das Frauenwahlrecht über viele Jahrzehnte eines der wichtigsten Anliegen der Gewerkschaftsbewegung. Sie hat maßgeblich dazu beigetragen, dass aus dieser Forderung 1918 Wirklichkeit wurde. Nicht nur aus dem historischen Verdienst unserer Vorkämpferinnen und Vorkämpfer erwächst den Gewerkschaften heute die Verpflichtung, sich für eine paritätische Besetzung der Parlamente einzusetzen: Frauen und Männer müssen in gleichem Maße dazu beitragen können, die Politik in unserem Land zu gestalten.

Das Beispiel anderer Länder zeigt: Wo der politische Wille für die gleichberechtigte Teilhabe in den Parlamenten vorhanden ist, eröffnet sich auch ein Weg für dessen rechtliche Umsetzung. Weder im Deutschen Bundestag noch in den Landesparlamenten ist die gleichberechtigte politische Teilhabe von Frauen derzeit gewährleistet: In den Landtagen bewegt sich der Anteil an Mandatsträgerinnen aktuell zwischen 40,6 Prozent (Thüringen) und 24,5 Prozent (Baden-Württemberg), im Bund liegt er seit der Wahl 2017 bei 30,7 Prozent, während der Anteil der Wählerinnen 51,5 Prozent beträgt. Im Landtag von NRW sitzen aktuell 199 gewählte Abgeordnete, nur 54 davon sind weiblich. Die Frauenquote liegt also bei knapp über 27 Prozent. Damit ist sie deutlich niedriger als der Durchschnitt aller Bundesländer von 32 Prozent. Die mangelnde paritätische Besetzung deutscher Parlamente begünstigt unausgewogene politische Entscheidungen.

Aufgrund der rückläufigen Entwicklung des Frauenanteils nach der Wahl zum 19. Deutschen Bundestag ist neuer Schwung in die Debatte über ein Parité-Gesetz gekommen. Vor allem die Verschiebung des politischen Spektrums nach rechts hat die seit den 1990er Jahren durchgängig positive Entwicklung des Frauenanteils im Parlament jäh beendet. Dieser Rückschritt ist für die Frauen im DGB NRW Anlass, gleichstellungspolitisch klare Kante zu zeigen und wirksam regulierende Maßnahmen zu diskutieren: Denn die Wählerinnen und Wähler selbst haben keinen Einfluss auf die Zusammensetzung der Landeslisten und die Aufstellung der Wahlkreiskandidat*innen der von ihnen favorisierten Partei.

Seit 1949 postuliert das Grundgesetz die Gleichberechtigung von Männern und Frauen, seit 1994 fordert es den Staat auf, deren tatsächliche Durchsetzung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Daraus leitet sich auch unser gemeinsamer gewerkschaftlicher Auftrag ab, angesichts drohender Rückschritte aktiv gegen die mangelnde Repräsentanz von Frauen in deutschen Parlamenten vorzugehen.

Daher und auch weil wir wissen, dass der politische Wille klar formuliert werden muss und dann auch einiges bewegen kann, sprechen wir Frauen im DGB NRW uns dafür aus, im Rahmen anstehender Wahlrechtsreformen in NRW die Gesetzgebung so zu gestalten, dass eine Geschlechterparität hergestellt wird. Dieses Ziel haben wir aktiv verfolgt und unter anderem 2019 einen Flyer erstellt, den wir anlässlich des Internationalen Frauentages 2019 veröffentlicht und den wir den politischen Mandatsträger*innen zur Verfügung gestellt haben. Er weist auf die Dominanz von Männern in Politik und Verwaltung hin.

In einer Veranstaltung der DGB-Frauen NRW zusammen mit der DGB-Region Düsseldorf-Bergisch Land im März 2019 war das Interesse groß und der Saal bis auf den letzten Platz besetzt. Die Politikwissenschaftlerin Dr. Elke Wiechmann (FU Hagen) und die Vorsitzende des Landtagsausschusses für Gleichstellung und Frauen, Regina Kopp-Herr, zeigten auf, dass Frauen in der Politik und der Verwaltung Nordrhein-Westfalens noch immer unterrepräsentiert sind und legten einige Gründe für diese Diskriminierung dar. Es wurde deutlich, dass Frauen politische Ehrenämter oft nicht leisten können, weil sie nicht mit der Familienarbeit vereinbar sind. Deshalb plädierte die Wissenschaftlerin für einen Rentenausgleich für das Ehrenamt. Dies hielten wir DGB-Frauen für einen guten Vorschlag, obwohl wir die Hauptursache für die Ungleichgewichtung der Geschlechter Politik und Verwaltung in der ungleichen Verteilung von Erziehungsaufgaben sehen. Aber auch eine zeitraubende Arbeitskultur wurde als Hemmschuh für die Beteiligung an politischer Arbeit angeführt.

Natürlich wurden nicht nur Probleme analysiert, sondern auch Lösungsvorschläge erarbeitet und vorgestellt. Unsere Forderungen sind:

1. Eine Reform des Wahlrechts, damit Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung in den Parlamenten vertreten sind.
2. Eine gerechtere Verteilung der Haus- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern, damit Frauen umfänglicher in ihrem Beruf arbeiten können.
3. Arbeitszeiten, die zum Leben von Männern und Frauen passen, damit Beschäftigte Beruf und Familie besser meistern können.
4. Eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie der Landesregierung, damit Frauen und Männer die gleichen Aufstiegschancen im öffentlichen Dienst erhalten.
5. Gute Qualitätsbedingungen in Kitas und Schulen, um Frauen den Alltag und damit den beruflichen Aufstieg zu erleichtern.



Bild: DGB NRW

Am 5. November 2019 haben die Fraktionen der Grünen und der SPD einen Entwurf für ein „Gesetz zur Änderung des Landeswahlgesetzes in NRW – Einführung einer paritätischen Aufstellung der Wahllisten mit Frauen und Männern“ auf den Weg gebracht. Nachdem sich Bayern, Brandenburg, Thüringen, Berlin und Sachsen aufgemacht haben, den Frauenanteil in ihren Landesparlamenten zu erhöhen, hat Nordrhein-Westfalen sich dem als sechstes Bundesland angeschlossen. Leider fordert der vorliegende Entwurf nur die paritätische Verteilung der Listenkandidat*innen, nicht aber die der Wahlkreiskandidat*innen. Mit diesem Entwurf erreichen wir Gleichstellung im Landesparlament nicht und das haben wir gegenüber dem betreffenden Landtagsausschuss auch zum Ausdruck gebracht.

Als flankierende Maßnahme haben wir 2020 eine Postkartenaktion ins Leben gerufen. Ziel war, die Diskussion über eine paritätische Frauenbeteiligung in den Parlamenten zu stärken. Postkarten mit dem Slogan „Frauen an die (Hälfte der) Macht“ wurden von zahlreichen Mitstreiterinnen und Mitstreitern an den Landtag versandt und zeigten der Politik damit, dass viele Männer und Frauen eine Veränderung wünschen.

Um uns politisch zu vernetzen, haben wir am 21. Januar 2020 ein Kaminesgespräch (ohne den selbigen ...) veranstaltet. In dieser Runde waren sich die Kolleginnen des Bezirksfrauenausschusses mit einigen Fraktionsvertreterinnen sowie dem Arbeitskreis sozialdemokratischer Frauen einig, dass Handlungsbedarf in Sachen Parität besteht und wir konnten unsere Forderungen platzieren. Diese Gesprächsformate sollen in Zukunft fortgesetzt werden, so der Wunsch der Kolleginnen.

Kamingsgespräch am 21. Januar 2020,
Vertreterinnen der Fraktionen im
Landtag und Mitglieder des Bezirks-
frauenausschusses NRW
Bild: Kathrin Biegner



100 Jahre Frauenwahlrecht – Viel erreicht und noch viel zu tun!

2018 war ein besonderes Jahr: Wir haben 100 Jahre Frauenwahlrecht gefeiert.

In NRW haben wir den 8. März 2018 zum Anlass genommen, unsere Forderungen zur Weiterentwicklung des Frauenwahlrechts aufzustellen (mehr Informationen dazu in diesem Bericht im Abschnitt Parité). Wir haben an diesem Tag betont, dass wir noch vor großen Herausforderungen stehen, die gelöst werden müssen:

- Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt abbauen,
- Arbeitsverhältnisse unter den Schutz von Tarifverträgen stellen,
- Minijobs sozialversicherungspflichtig stellen,
- Chancengleichheit durch Ausbau von Kinderbetreuung und mehr familienfreundlicher Arbeitszeiten herstellen.

Gemeinsam mit dem Stadtverband Düsseldorf haben wir zu einem frauenpolitischen Frühstück eingeladen und unsere Forderungen diskutiert.

Über Geld reden!

Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt beseitigen

Über Geld spricht man nicht?! Wir schon! 2017 ist das Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltgleichheit in Kraft getreten. Dieses Gesetz ist ein erster Schritt zu mehr Lohngerechtigkeit für Frauen in Deutschland und auch für Männer, die nicht entsprechend ihrer Tätigkeit entlohnt werden. Das Gesetz richtet sich direkt an größere Unternehmen und den öffentlichen Dienst, die damit in der Pflicht stehen, mehr Transparenz über die Entgeltstrukturen zu schaffen. Der Bezirksfrauenausschuss des DGB NRW hat sich dieses Themas angenommen und sich über Umsetzungsmöglichkeiten und Instrumente informiert, die auch für kleine und mittlere Unternehmen hilfreich sein können. Wir haben mit den Umsetzerinnen diskutiert, den Betriebs- und Personalrätinnen und den Gleichstellungsbeauftragten.

Wir lassen in der Entgeltfrage nicht locker!

An jedem Equal Pay Day ergreifen wir die Gelegenheit, die Öffentlichkeit auf immer noch bestehende Ungerechtigkeiten aufmerksam zu machen. Der Equal Pay Day ist der Tag im Jahr, bis zu dem Frauen arbeiten müssen, um auf die gleiche Entgeltsumme zu kommen wie Männer im Vorjahr.



Bild: DGB NRW



Bild: DGB NRW



Materialien zum Equal Pay Day

Bild: DGB NRW

Mit Blick auf die Lohnlücke belegt Deutschland im europäischen Vergleich einen der letzten Plätze. 2020 war dabei ein besonderes Jahr, denn die Pandemie hat gezeigt, wie wichtig die frauendominierten Berufe sind. Gerade dort sind die Bedingungen für die Beschäftigten besonders schlecht. Um die Lohnlücke endlich zu schließen, brauchen wir eine Aufwertung von Dienstleistungen, besonders im personennahen und sozialen Bereich. Die Beschäftigten in diesen Berufen müssen endlich besser bezahlt werden. Wir haben darauf hingewiesen, dass die Tarifbindung besonders in diesen Berufen endlich gestärkt werden muss. Das würde vielen Frauen helfen und zur Verminderung der Lohnlücke beitragen. Natürlich ist die Frage von ungleichen Lohnbedingungen auch eine Frage der ungleichen Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit. Hier wollen wir nicht auf private Lösungen setzen, sondern fordern individuelle Arbeitszeitmodelle, die zum Leben von Eltern passen und auch denen Freiräume geben, die beispielsweise intensiv einem Ehrenamt nachgehen möchten.

Demokratie, Gleichstellung und gute Bezahlung



Bild: DGB NRW

Wahlen sind ein Anlass, um unsere Stimme für die Rechte der Frauen erheben. Nur mit den demokratischen Kräften kann es gelingen, in Sachen Gleichstellung voranzukommen. Daher haben die DGB-Frauen 2019 landesweit alle Wahlberechtigten für das Europäische Parlament aufgerufen, mit ihrer Stimme die demokratischen Kräfte in Europa zu stärken.

Wir fordern die Gleichstellung von Frauen und Männern durch verbindliche europäische Regelungen, denn uns geht es um:

- gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit,
- gleiche Chancen im Arbeitsleben,
- eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie, unabhängig vom gelebten Familienmodell,
- mehr Frauen in Führungspositionen und auf allen Führungsebenen in Wirtschaft und Politik,
- gute öffentliche Angebote zur Kinderbetreuung und Pflege sowie gerechte soziale Sicherungssysteme,
- faire Steuersysteme ohne Nachteile für Frauen,
- faire Chancen, die eigene Existenz zu sichern und ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Die Pandemie als Herausforderung für Familien



Bild: DGB NRW

Familien sind während der Corona-Pandemie an ihre Grenzen geraten. Homeschooling, Kitaschließungen, Quarantäne und Homeoffice konnten kaum bewältigt werden. Um die Belastungen einzugrenzen, konnten Eltern, die wegen Kita- oder Schulschließungen ihre Kinder betreuen mussten, Kinderkrankengeld beziehen. Pro Elternteil gab es 20 Tage für jedes Kind im Jahr 2021, für Alleinerziehende 40. Das war sicher eine Hilfestellung, doch angesichts der Dauer der Pandemie einfach zu wenig.

Erfolgreich forderte der DGB mehr Unterstützung für Eltern in der Krise: Die Regelung wurde ausgeweitet und verlängert. Das zusätzliche Kinderkrankengeld für Eltern war ein Schritt in die richtige Richtung, reicht jedoch bei Weitem nicht aus, um Familien mittel- und langfristig zu unterstützen. Hier muss Politik mehr tun – nicht nur während der Pandemie, sondern auch danach.

Frauen im Zukunftsdialog: Ein Netzwerk, das klare Kante zeigt

Fragen stellen, neue Gedanken wagen, gerechte und soziale Lösungen für Frauen und Männer finden, neue Veranstaltungsformate ausprobieren – das alles ist der Zukunftsdialog des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Zwei Tage lang trafen sich im Januar 2020 rund 100 engagierte Gewerkschafterinnen in Weimar zu interessanten Diskussionen und Begegnungen. Wir Frauen aus NRW waren mit dabei.



Ziel der Veranstaltung war es, gemeinsame Strategien zu entwickeln, wie frauenpolitische Forderungen im DGB umgesetzt werden können. Deutlich wurde der Wunsch nach einer stärkeren Lobby für frauen- und gleichstellungspolitische Themen und nach mehr Selbstbestimmung und Unabhängigkeit. Außerdem wurde die Idee entwickelt, ein Mentoring-Programm für neue hauptamtliche Gewerkschafterinnen einzuführen. Auch die Umsetzung der Frauenquote bei Personalentscheidungen und bei der Besetzung von Podien innerhalb des DGB und der Gewerkschaften waren ein Thema. In einer Workshop-Phase wurden Forderungen zu einer familienfreundlichen Arbeitszeit konkretisiert und Strategien zur Entgeltgleichheit auch über die bestehende gesetzliche Lage hinaus entwickelt. Insgesamt war die Einschätzung: eine gelungene Veranstaltung und viele Aufgaben, die noch vor uns liegen. Wir nehmen von dieser tollen Veranstaltung nach NRW mit: Frauenarbeit muss vor Ort gestärkt und mit Leben erfüllt werden! Das wollen wir in den kommenden Jahren nachdrücklich verfolgen.

Frauenkonferenz in Weimar
Bild: DGB / Gerngross Glowinski

DGB-Jugend NRW

Es geht um unser JETZT!

Die letzten vier Jahre haben auch die Gewerkschaftsjugend vor ungeahnte Herausforderungen gestellt. Mit viel Einsatz und Kreativität gelang es, diese zu meistern. Die folgenden Seiten geben das Engagement der vielen aktiven jungen Menschen wieder und zeigen die ganze Bandbreite an Themen, für die sich die DGB-Jugend stark macht.

Berufliche Bildung

Bereits vor der Corona-Pandemie hat sich nur noch knapp jedes fünfte Unternehmen an der dualen Berufsausbildung beteiligt. Diese Tendenz verfestigte sich unter Pandemiebedingungen weiter. Wir befürchten, dass sich viele Unternehmen dauerhaft aus der Berufsausbildung verabschieden. Auch hat die Pandemie offengelegt, wo die Schwächen im Berufswahlprozess liegen. So wissen wir häufig nicht, wo die Schüler*innen aus den Abgangsklassen geblieben sind und es besteht die Gefahr, dass viele in schulischen Warteschleifen oder in Maßnahmen des Übergangssystems wechseln. Wir befürchten außerdem, dass all das zu einem dramatischen Anstieg junger Menschen ohne berufliche Qualifikation führen wird. Schon jetzt kann beinahe jeder fünfte Erwachsene im Alter zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss vorweisen. Damit liegt NRW deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Hier ist ein Umlenken in der dualen Ausbildung gefragt. Daher hat die DGB-Jugend ein Konzept für einen **Zukunfts-fonds** vorgelegt. Die Kosten für die Ausbildung sollen damit solidarisch umgelegt werden. Ziel ist es, weit mehr Ausbildungsplätze zu schaffen und allen Jugendlichen eine Ausbildung zu garantieren.

Wer selbstständig leben möchte, braucht finanzielle Unabhängigkeit. Hier liefert unser jährlicher **Ausbildungsreport** erschreckende Ergebnisse. 40 Prozent der Befragten gaben an, von ihrer Ausbildungsvergütung „weniger gut“ selbstständig leben zu können; gut ein Fünftel kann das „gar nicht“. Um den Lebensunterhalt zu bestreiten, müsse fast jede und jeder siebte Auszubildende zusätzlich noch einem Nebenjob nachgehen. So wird die duale Ausbildung nicht attraktiv. Dazu passt die Wohnsituation: 73 Prozent der Befragten wohnen bei Eltern oder Verwandten. Beinahe genauso viele, 68 Prozent, wünschen sich aber, in einer eigenen Wohnung zu leben. In Regionen mit angespanntem Wohnungsmarkt verschärft sich diese Situation noch einmal. Hier müssen mehr bezahlbare Mietwohnungen auf den Markt gebracht und der vorhandene Wohnraum auch für Auszubildende bezahlbar gehalten werden. Darüber hinaus brauchen wir dringend ausreichend attraktive Wohnheime in Form von Azubi-Apartments, die selbstständiges und bezahlbares Wohnen ermöglichen.



Vorstellung des Ausbildungsreport 2020
Bild: DGB NRW

Das novellierte **Berufsbildungsgesetz**, das am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, ist maßgeblich ein Erfolg der Gewerkschaftsjugend. Das neue Gesetz stärkt die berufliche Bildung in Deutschland. Unser Ziel war es, mit der BBiG-Novelle die Ausbildungsbedingungen für Auszubildende und dual Studierende zu verbessern. Ein sehr wichtiger Pfeiler ist die Einführung der Mindestausbildungsvergütung. Durch unseren jahrelangen Einsatz konnten wir erreichen, dass unsere Themen gesellschaftlich debattiert wurden. Klar ist aber auch: Diese Reform ist definitiv nicht das Ende unseres Kampfes für bessere Ausbildungsbedingungen, gerade wenn es darum geht, dass der Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes auf duale Studiengänge ausgeweitet werden muss.

Mit der Einführung eines **Azubi-Tickets** in ganz NRW zum 1. August 2019 wurde unsere gewerkschaftliche Forderung aus der letzten DGB-Bezirkskonferenz von der Landesregierung aufgegriffen und ein erster Schritt getan. Das Ticket stößt auf großes Interesse, während die aktuelle Preisgestaltung und die Abdeckung mit dem ÖPNV weiterhin verbesserungswürdige Punkte sind.



Facebook Kachel
Bild: DGB-Jugend NRW



1. Mai 2019
Bild: IG Metall NRW

Berufsschularbeit

Seit mehr als fünfzehn Jahren bietet die DGB-Jugend 90-minütige **Bildungsbausteine** an Berufsschulen an. Jedes Jahr folgt die Gewerkschaftsjugend der Einladung von über 100 Schulleiter*innen, den Unterricht für Klassen aller Ausbildungsjahre zu gestalten. Die Bildungsbausteine werden von insgesamt 60 Teamer*innen in ganz NRW durchgeführt. Bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie fanden jährlich, neben den zwei NRW-Teamschulungen, auch weitere bundesweite Qualifizierungsangebote statt, die nicht nur der eigenen Fortbildung dienen, sondern auch zur thematischen Vernetzung mit weiteren Teamer*innen aus allen Bundesländern eine wertvolle Erfahrung darstellen.

Demokratie und Mitbestimmung sind die Leitgedanken dieser Bausteine. Sie sollen den Auszubildenden die Möglichkeit geben, über Themen, die im direkten Kontakt mit ihrer Lebens- und Arbeitswelt stehen, zu reden, nachzudenken und sich zu informieren. Allein der Umstand, dass die Bausteine von annähernd Gleichaltrigen durchgeführt werden, eröffnet einen besonderen Zugang zu den Auszubildenden. Die Lehrkräfte können entscheiden, ob sie am Unterricht als stille Beobachter*innen teilnehmen oder der Klasse einen geschützten Raum ohne ihre Teilnahme bieten.

Die für das Frühjahr 2020 geplanten **Berufsschultouren** mussten ersatzlos gestrichen werden. Aufgrund der gesetzlichen Auflagen und Bitten um Rücksichtnahme durch die Schulleitungen konnten nur vereinzelt kontaktlose Berufsschulbesuche durchgeführt werden. Dadurch war es bis zum Sommer 2020 zumindest eingeschränkt möglich, kompakte Informationsmaterialien den Auszubildenden zur Verfügung zu stellen.

Erstmals begleiteten wir den Ausbildungsstart im September 2020 mit einer NRW-weiten Begrüßungsaktion. Hierbei wurde die bevorstehende Kommunalwahl mit dem Start des Ausbildungsjahrs zum Thema gemacht. Gefüllte Schultüten, in denen sich sowohl unser Ratgeber „Kompass Ausbildung“ als auch ein Flyer mit dem Aufruf an der Kommunalwahl teilzunehmen befanden, wurden durch Jugendbildungsreferent*innen und Jugendsekretär*innen der Gewerkschaften an Berufsschulen verteilt. Diese Aktion wurde nach Redaktionsschluss für diesen Geschäftsbericht, anlässlich der Bundestagswahl, wiederholt.

Studierendenarbeit

Nach wie vor haben nicht alle jungen Menschen die gleichen Chancen, ein Studium zu beginnen und erfolgreich abzuschließen. Geschlecht, Migrationsgeschichte und Bildungshintergrund der Eltern spielen immer noch eine entscheidende Rolle bei der Frage, ob und welches Studium aufgenommen wird. Das hat eine repräsentative Befragung des Deutschen Studentenwerks ergeben. So wählen Frauen und Männer in der Mehrheit unterschiedliche Studienfächer, mit denen jeweils unterschiedliche Karrierechancen verbunden sind. Viele Studierende mit Migrationshintergrund kommen nicht richtig an den Hochschulen an und junge Menschen mit einer niedrigen Bildungsherkunft sind sehr häufig auf einen Nebenjob angewiesen, um studieren zu können. Es ist also höchste Zeit, die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in NRW genauer in den Blick zu nehmen und die bestehenden Schieflagen aufzuzeigen.

Als DGB-Jugend NRW wollen wir die Rahmenbedingungen für ein gutes Studium öffentlich thematisieren und aktiv zu einer Verbesserung der Studienbedingungen beitragen. Hierzu haben wir vom 3. bis zum 7. Dezember 2018 erstmals eine landesweite **„Aktionswoche Gutes Studium“** an 16 Hochschulen mit Veranstaltungen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten durchgeführt. Die Vorbereitung der Aktionswoche zog sich durch das ganze Jahr. Ein besonderes Augenmerk lag hierbei auf der Einbindung und Qualifizierung von ehrenamtlichen Kolleg*innen. Daher fand am 19. und 20. Oktober unsere Aktivenkonferenz zur Studierendenarbeit im JBZ Hattingen statt.

Auch im Folgejahr wollten wir die Rahmenbedingungen für ein „Gutes Studium“ öffentlich thematisieren und aktiv zu einer Verbesserung der Studienbedingungen beitragen. Hierzu hat vom 4. bis 8. November 2019 in zweiter Auflage die landesweite „Aktionswoche Gutes Studium“ an 21 Hochschulen stattgefunden. Schwerpunktthema zur Ansprache der Studierenden war dabei in diesem Jahr „Wohnen“. Denn nicht nur für Auszubildende, sondern auch für Studierende wird bezahlbarer Wohnraum in NRW immer knapper. Zur Vorbereitung der Aktionswoche und zur Qualifizierung der Ehrenamtlichen hat vom 27. bis 29. September die Aktivenkonferenz im JBZ Hattingen stattgefunden.



Aktionswoche Gutes Studium 2019
Bild: Thomas Range

Ziel der jährlichen Aktionswochen war es, die DGB-Jugend als verlässliche Quelle zur Unterstützung der Studierenden zu etablieren, mehr Hochschulen zu erreichen und eine flächendeckende Präsenz – auch durch DGB-Hochschulgruppen – zu schaffen. Die Thematik rund um die Finanzierung des Studiums ist nicht zuletzt in der Corona-Pandemie wichtig. Da eine Woche vor Durchführung der Aktionswoche der Lockdown light ausgerufen wurde, mussten alle geplanten Aktivitäten umgeplant werden. Es ist jedoch wieder gelungen, an zwölf Hochschulstandorten Aktionen durchzuführen. Da sich nur noch Personen aus maximal zwei Haushalten treffen durften, haben wir kurzfristig 15.000 Flyer zum Semesterstart drucken lassen und diese vorrangig in den Studierendenwohnheimen verteilt. Insbesondere für die Ehrenamtlichen war dies wieder mal eine Möglichkeit, aktiv zu werden, wenn auch nur zu zweit und mit Maske. Die geplanten Vernetzungstreffen mit Studierenden wurden digital durchgeführt. Auch eine digitale Blitzumfrage zu den Studien- und Lebensbedingungen wurde durchgeführt. An dieser Umfrage nahmen über 600 Studierende aus NRW teil. Die Ergebnisse vermitteln eine sehr gute Momentaufnahme über die Situation von Studierenden in NRW. Dadurch ist es ebenfalls gelungen, engere Kontakte und Bindungen zu Studierendenausschüssen aufzubauen. Insgesamt beteiligten sich ca. 100 Ehrenamtliche an der Aktionswoche.

Jugendbildungszentrum „Willi-Bleicher-Haus“

Die Jugendbildungsarbeit der DGB-Jugend NRW im Jugendbildungszentrum in Hattingen deckt ein breites Themenspektrum ab und bietet damit Zugänge für junge Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen und mit unterschiedlichen Interessen. Ein Großteil unserer Jugendbildungsarbeit findet in Kooperation mit Berufskollegs, Schüler*innenvertretungen, Vereinen, Verbänden, Gremien der Studierendenarbeit und allgemeinbildenden Schulen statt. Mit unserer Jugendbildungsarbeit erreichen wir Jahr für Jahr tausende junge Menschen. Hiermit eröffnen wir ihnen neue Perspektiven und Ansichten, schärfen kritisches Denken und politisches Verständnis, vermitteln Grundwerte der Gewerkschaften und motivieren für Mitbestimmung und Mitwirkung. Gleichzeitig unterstützen wir junge Menschen mit Orientierungsangebot bei ihren Schritten in Ausbildung, Studium und Beruf. Mit ca. 35 Ehrenamtlichen gestalten wir Jugendbildungsarbeit in unterschiedlichsten Facetten für unterschiedlichste Gruppen.

Mit Abstand die besten Kolleg*innen
Bild: Melise Eren



Ein Großteil unserer Arbeit findet im gewerkschaftlichen Vorfeld statt, insbesondere mit Schüler*innen, Studierenden oder jungen Arbeitnehmer*innen. Als Gewerkschaftsjugend sehen wir eine unserer Aufgaben darin, Orientierung für die Lebenswegeplanung oder die Berufsorientierung zu geben und junge Menschen auf ihrem Weg in die Ausbildung und in das Berufsleben zu unterstützen. Gleichzeitig und fortwährend weisen wir auf soziale Ungerechtigkeiten hin und vermitteln die Werte der Arbeiter*innenbewegung: Solidarität, Gerechtigkeit und Freiheit. Durch unsere Jugendbildungsarbeit stellen wir einen positiven Erstkontakt mit Gewerkschaften her und bauen so die Hürden für eine Mitgliedschaft und eigenes Engagement ab. Die Fragen von Interessensgegensätzen in unserer Gesellschaft finden dort ebenso Raum wie grundlegende Fragen zur pluralistischen Demokratie. Unser Angebot reicht von Teamtrainings über Rhetorikworkshops, Berufsorientierung und Erlebnispädagogik bis hin zu Seminaren über die Geschichte der Arbeiter*innenbewegung, zu Diskriminierungsformen und Rassismus und einem guten Ausbildungsstart. Besonders der Strukturwandel ist in den letzten Jahren ein wichtiges Thema in unserer Bildungsarbeit geworden. In Foren, Seminaren und Diskussionsrunden eruieren wir einen Weg, wie unsere Wirtschaft und Arbeitswelt im Zuge von Digitalisierung, Klimawandel und Globalisierung gut durch den Strukturwandel gebracht und so aufgestellt werden kann, dass sie den Menschen in den Mittelpunkt stellt – mit ökonomischer Vernunft, sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Stringenz.

Aktivenkonferenz der
IG BCE Nordrhein 2020
Bild: IG BCE Nordrhein



Seit 2020 sind zu unserem Präsenzangebot auch digitale Formate hinzugekommen. In Zeiten der Corona-Pandemie sind es besonders Jugendliche und junge Erwachsene, die von den Einschränkungen des öffentlichen Lebens betroffen sind. Als Träger der Kinder- und Jugendhilfe sehen wir es als unsere Aufgabe, gerade jetzt Angebote für diese Zielgruppe zu schaffen und trotz Abstand gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit zu ermöglichen. Hierbei ist uns bewusst, dass digitale Angebote nicht die für unsere Bildungsarbeit wichtigen Aspekte des Gruppenprozesses über mehrere Tage, des Erlebens von Solidarität und Miteinander und der Vernetzung auch abseits der Seminarzeiten ersetzen können. Auf der anderen Seite erschließen wir durch Angebote auf Distanz auch neue Zielgruppen wie z. B. junge Berufstätige, für die sich digitale Formate besser in den (Berufs-)Alltag integrieren lassen.

Jugendbegegnungen mit Israel

In den frühen 1960er-Jahren gelang es jungen Gewerkschafter*innen aus NRW, darunter der spätere DGB-Bezirksvorsitzende Walter Haas, nach Israel zu reisen, obwohl damals noch keinerlei Kontakte bestanden: Die Kolleg*innen wollten mehr über den Staat erfahren, der von Shoah-Überlebenden mit aufgebaut wurde. Und sie sahen in den kollektiven Wirtschaftsmodellen des Landes ein sozialistisches Vorbild. In Israel trafen sie, nach einigem Zögern, auf israelische Gewerkschafter*innen, die bereit waren, mit ihnen zu sprechen. Aus diesem Kontakt der Kolleg*innen entwickelte sich eine besondere, intensive Partner*innenschaft, die 1974 zwischen dem DGB-Bezirk NRW und der Gewerkschaft Histadrut Tel-Aviv Yaffo formal besiegelt wurde. Die (Jugend-)Partner*innenschaft mit der Histadrut kennt seitdem Höhen und Tiefen: So kam der Austausch in der Zeit der zweiten Intifada vorübergehend zum Erliegen – die Partner*innenschaft aber blieb bestehen. 2009 konnten die **Delegationsfahrten** reaktiviert werden. Seitdem gelang es uns, ein gutes Fundament zu schaffen: Mittlerweile sind bis zu fünf Maßnahmen in und aus NRW pro Jahr im Programm. Die ver.di- und IG BCE-Jugend führen pro Jahr eine Jugendbegegnung mit Israel durch, im Folgejahr folgt der Rückbesuch. Diesen Modus möchte auch die IG Metall Jugend zukünftig aufnehmen. Als DGB-Jugend NRW planen wir jedes Jahr eine Begegnung, abwechselnd in den beiden Ländern.



Jugendbegegnung in NRW 2019
Bild: DGB-Jugend Dortmund

Die Fragen der Zeit sind heute andere: Nach Jahrzehnten der Erosion des Sozialstaats in Deutschland und Israel ist es geboten, gemeinsam Ideen für eine solidarische Gesellschaft zu entwickeln. Wenn junge Menschen aus zwei Ländern in Freundschaft zur politischen Diskussion zusammenkommen, entstehen gute und kreative Ideen für eine gerechte Gesellschaft. Wenn wir als Gewerkschaften in einer zunehmend globalisierten und individualisierten Welt bestehen wollen, müssen wir über unseren nationalen Tellerrand blicken.

Bei den Jugendbegegnungen in Deutschland setzen wir auf ein klares Profil: Betriebliche Inhalte und Wirtschafts- und Mitbestimmungsstrukturen in Deutschland stehen klar im Vordergrund. In Israel gibt es kein System der dualen Berufsausbildung. Daher sind Ausbildungsthemen wichtiger Inhalt unserer In-Delegationen: Ein Besuch in einem Berufskolleg sollte immer Bestandteil des Programms sein. Dauerhafte Kooperationen erweisen sich hier als Schlüssel für gute Programme. Um unseren israelischen Kolleg*innen das Ankommen bei uns zu erleichtern, verbringen wir die ersten Tage in gewerkschaftlichen Bildungsstätten. Uns vereint das Ziel, die Solidarität zwischen dem DGB und der Histadrut am Leben zu halten und zu stärken. Ohne die freundschaftliche Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Histadrut wäre das nicht möglich.

Die DGB-Jugend NRW ist der Histadrut und dem Staat Israel fest verbunden. 2019 haben wir in Tel Aviv Zvi Koplowicz getroffen, der uns von seiner Jugend im KZ Auschwitz-Birkenau berichtet hat. Sein Altersheim wurde von der Covid-19-Pandemie besonders getroffen. Unsere Spendenaktion für „Beit Shalom“ hat 925 € eingebracht, die für Hygienemaßnahmen in der Einrichtung eingesetzt wurden.

Spendenaufruf bei Facebook
Bild: Philipp Siewert



Erinnerungsarbeit

Was können wir heute noch aus Geschichte lernen? Der deutsche Zivilisationsbruch der Shoah bleibt Kerninhalt unserer Erinnerungsarbeit. Die jährlichen **Fahrten zu den Konzentrations- und Vernichtungslagern** werden von unseren Mitgliedern gut angenommen. Bei der Gestaltung des Programms legen wir Wert darauf, dass die historischen Orte unter entsprechend sachkundiger Anleitung erkundet werden. Vorbereitungsseminare und intensive Besprechung der Inhalte an allen Tagen sollen die pädagogische Qualität sicherstellen. Wir beschäftigen uns dabei nicht nur mit den historischen Sachverhalten, sondern fragen auch explizit nach den Rückkopplungen zu unserer Zeit. Geschichte ist immer auch Politik: Wir müssen uns fragen, wie Erinnerung gemacht wird, welche Interessen dahinter stehen. Antworten auf solche Fragen können wir nur finden, wenn wir mit methodischer Vielfalt agieren. Dazu gehört auch, sich Zeit zu nehmen: Fahrten an die Orte der Konzentrations- und Vernichtungslager sollten nicht weniger als fünf Programmtage umfassen, hinzu kommt ein zwei- bis dreitägiges Vorbereitungsseminar.

Wir stehen vor der ständigen Herausforderung, unsere Erinnerungsarbeit weiterzuentwickeln. Dabei ist es uns wichtig, den gewerkschaftlichen Charakter unserer Arbeit weiterhin klar herauszubilden und das hohe Niveau der Bildungsarbeit ständig zu gewährleisten. Vorbereitungsseminare bleiben vor Gedenkstättenfahrten und Jugendbegegnungen obligatorisch. Eine konsequente Ausbildung von ehrenamtlichen Teamer*innen darf nicht aus dem Auge verloren werden, auch wenn die Verantwortung gerade bei internationalen Maßnahmen im Hauptamt liegen muss. Ausbildung von ehrenamtlichen und Weiterbildung von hauptamtlichen Teamer*innen muss bei jeder Maßnahme mitgedacht werden. Als Jugendverband gehören personelle Wechsel zu unseren ständigen Herausforderungen. Deshalb muss die Durchführung dezidierter Fachkräftemaßnahmen wieder stärker in Zukunft wieder in den Fokus genommen werden.

Unsere Jugendbegegnungen und Gedenkstättenfahrten haben weiterhin gute Anmeldezahlen. Wir erkennen jedoch die Herausforderung, dass für viele Mitglieder einwöchige Fahrten aus betrieblichen Gründen nicht einfach sind, entweder weil Auszubildenden in den Ferien nicht immer Urlaub bekommen oder Betriebe nicht bereit sind, für unsere Fahrten Freistellungen zu ermöglichen. Ebenfalls müssen wir beobachten, dass Reisen nach Israel und Polen trotz deutschsprachigem Programm und Übersetzungen für viele unserer jungen Mitglieder*innen große Hürden darstellen. In Zukunft wollen wir daher jährliche Gedenkstättenfahrten an Wochenenden in NRW oder Umgebung durchführen. Einen erfolgreichen Anfang haben wir 2020 mit der Gedenkstättenfahrt auf die NS-Ordensburg Vogelsang gemacht. Unser Ziel muss sein, durch passende Angebote möglichst vielen Mitglieder*innen die Teilnahme an einer qualitativen Gedenkstättenfahrt oder Jugendbegegnung zu ermöglichen.

Arbeit gegen rechts

Unsere Gesellschaft und unser solidarisches Miteinander stehen auch 2021 unter immensem Druck von verschiedenen Seiten. Menschenfeind*innen und diskriminierende Strukturen im Privat- und Berufsleben, im Familien-, Freund*innen- oder Kolleg*innenkreis und auf der Straße fordern uns alle gemeinsam immer wieder heraus und bedrohen das Leben von Menschen nur wegen ihrer Hautfarbe, ihrer Religion, Herkunft, politischen Meinung oder sexuellen Identität. Dem stellen wir uns als Gewerkschaftsjugend gemeinsam und mit ganzer Kraft entgegen! Dabei ist für uns klar, dass Menschen auch mehrfach diskriminiert sein können und dass wir den Kampf gegen Diskriminierungen nur gewinnen können, wenn wir intersektional denken und handeln.



Antifaschistisch für unser JETZT!
Bild: IG BCE Nordrhein

2020 hat uns als DGB-Jugend ebenfalls gezeigt, dass unser Bekenntnis „Gegen jeden Antisemitismus“ immer wieder erneuert werden muss. Egal, ob es Verschwörungsideolog*innen sind, die ominöse Eliten für die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen verantwortlich machen. Egal, ob es sogenannte „Israel-Kritiker*innen“ sind, die den einzigen Schutz- und Rückzugsort für Jüd*innen auf der Welt delegitimieren, dämonisieren oder durch das Anlegen von doppelten Standards angreifen. Oder ob es Terrorist*innen und Angreifer*innen jüdischer Menschen und Einrichtungen in NRW und ganz Deutschland sind. Mit uns haben sie die entschiedensten Gegner*innen!

Die Arbeit gegen Rechts findet in allen Regionen der DGB-Jugend NRW statt und ist ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt der Gewerkschaftsjugend. Der **„Arbeitskreis Antifaschismus“** besteht seit 2005. Er befasst sich mit allen Aspekten dieses Themenfeldes, von Diskriminierung und Ausgrenzung in der sog. „gesellschaftlichen Mitte“ über die extreme Rechte bis hin zu Verschwörungsideologien. Besonders letztere sind im Zuge der Corona-Pandemie in den Fokus gerückt. Der Arbeitskreis besteht aus ca. 20 jungen Kolleg*innen und übernimmt die Vernetzung mit vielen im Themenfeld aktiven und wichtigen Akteur*innen, bspw. mit dem AK Ruhr, den „Mobilen Beratungen gegen Rechtsextremismus“, „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“, der „Gelben Hand“ und anderen Initiativen.

Der Arbeitskreis bietet Seminarbausteine und Beratung für die Seminararbeit an. Er unterstützt und sensibilisiert Gewerkschaftsaktive und Teamer*innen auch in anderen Kontexten. Er ist sowohl Expert*innengremium als auch Teamenden-Pool, vermittelt Expertisen und Fachreferent*innen an Mitgliedsgegewerkschaften, Kooperationspartner*innen und Regionen. Regelmäßig trifft sich der AK zum Informations- und Erfahrungsaustausch, bspw. zur Beobachtung der rechten Szene in NRW, zu Berichten aus den Mitgliedsgewerkschaften und deren Arbeit sowie den Aktivitäten der Regionen. In den letzten Jahren hat sich das Themenfeld des Arbeitskreises dynamisiert und erfordert eine stetige Weiterbildung und noch stärkere Unterstützung der Regionen. Beispielhaft sind hier die Argumentationstrainings gegen Rechts. Die Aktiven im AK stehen auf Bezirks- und Regionsebene, für die DGB-Jugend wie für die Mitgliedsgegewerkschaften als Referent*innen für Abendveranstaltungen, Workshops und Seminare zur Verfügung. Auf Bundes- und NRW-Ebene nehmen Verantwortliche des AK an Expert*innenrunden und Vernetzungstreffen teil und sind an der Planung und Vorbereitung von Veranstaltungen, Konferenzen und dem Verfassen von Artikeln und Veröffentlichungen beteiligt.

Wir leben Vielfalt
Bild: EVG NRW



Ein zentraler Baustein des Schwerpunktes der Arbeit gegen Rechts ist die Mitarbeit im Vorstand des **„Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismuserbeit e.V.“ (IDA)**. Das IDA ist ein Dienstleistungszentrum für und getragen durch die Jugendverbände und ist mit 29 Verbänden sehr breit aufgestellt – von der Jungen Union bis hin zu den Falken. Es bildet das Scharnier zwischen Wissenschaft und der Praxis der Jugendverbände, bietet fundierte Publikationen, neue Informationen, Analysen und Methoden für die Bildungsarbeit.

Über die Angliederung der Opferberatung Rheinland (OBR) und des Elternberatungsnetzwerkes NRW für Eltern von extrem rechten Jugendlichen ist der Schwerpunkt der Beratung in NRW noch einmal deutlich stärker als im restlichen Bundesgebiet. Durch strukturelle Veränderungen wurde die Opferberatung Rheinland stärker an IDA gebunden, wodurch nicht nur die Beratungsstruktur für Betroffene von extrem rechter Gewalt gestärkt werden konnte, sondern auch eine enge Verbindung von Opferberatung, wissenschaftlicher Expertise sowie Beratung und Begleitung von Verbänden und Verwaltung bei der diversitätsbewussten Öffnung erreicht werden konnte.

Das IDA berät nicht nur bei der Umsetzung von Veranstaltungen, sondern unterstützt alle Verbände – auch Gewerkschaften – bei der diversitätsbewussten Öffnung.

Die Expertisen und Veröffentlichungen des IDA sind aus der bundesweiten wie NRW-weiten Landschaft der Arbeit gegen Rechts nicht mehr wegzudenken. Sie ermöglichen eine fundierte Auseinandersetzung mit den zentralen Themen unserer Zeit und sind eine merkliche Erweiterung und Entlastung der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Mit Fachtagungen, Konferenzen und anderen Bildungsangeboten ist IDA in NRW und im gesamten Bundesgebiet vertreten und erfreut sich in Forschung und Lehre, bei Ämtern und staatlichen Stellen sowie bei Jugendverbänden einer sehr hohen Anerkennung.

Jugendpolitik

Die DGB-Jugend arbeitet im „Landesjugendring NRW e.V.“ (LJR) mit, in dem sich die Jugendverbände in NRW als anerkannte Träger*innen der freien Jugendhilfe zusammengeschlossen haben, um auf die Kinder- und Jugendpolitik und die Entwicklung des Kinder- und Jugendrechts Einfluss zu nehmen. Mit 26 Verbänden vertritt der **Landesjugendring** die Interessen junger Menschen in der Öffentlichkeit, insbesondere gegenüber dem Landtag, der Landesregierung und Behörden. Als DGB-Jugend wurden wir im Berichtszeitraum durch unseren Bezirksjugendsekretär Eric Schley, zugleich Vorsitzender des Landesjugendrings, vertreten.

Die Arbeit des Landesjugendrings strukturiert sich in Arbeitsgruppen, die zwischen den Sitzungen des Hauptausschusses tagen. Hier war uns insbesondere die kontinuierliche Mitarbeit in den Arbeitsgruppen „Mobilität“, „Kommunale Jugendpolitik“, „Nachhaltigkeit“ und „Geschlechtergerechtigkeit“ wichtig.

Das Landesjugendwerk der AWO, die Naturfreundejugend Deutschlands, die SJD – Die Falken – und die DGB-Jugend NRW haben sich vor vielen Jahren als Arbeiterjugendverbände im **„Bulmker Kreis“** zusammengeschlossen, um sich im Interesse der Kinder und Jugendlichen zu positionieren, Forderungen zu formulieren und diese im Landesjugendring und gegenüber der Landesregierung zu vertreten. In den letzten Jahren ist dieser Arbeitskreis um die DDF-Jugend, den Bund der Alevitischen Jugendlichen Deutschland (BDAJ) und die Arbeiter-Samariter-Jugend (ASJ) gewachsen.

Schon 2014 machte die Vollversammlung sich für einen jugendgerechten ÖPNV stark. 2018 hat der Landesjugendring NRW unter dem Titel „Jung und mobil: Freie Fahrt für junge Menschen!“ konkrete Mobilitätsforderungen aufgestellt. Bis zum Ende der aktuellen Legislaturperiode soll ein einheitliches **Jugendticket** für den Nahverkehr in ganz NRW eingeführt werden, das den Preis von einem Euro pro Tag nicht überschreitet. Dieses Ticket sollen alle Personen unter 18 Jahren gleichermaßen nutzen können. Längerfristig will der Landesjugendring NRW einen ticketfreien ÖPNV für junge Menschen durchsetzen. Mit der Forderung der DGB-Jugend für ein kostengünstiges und NRW-weites Azubiticket (siehe oben) konnten wir uns in die Kampagne konkret einhaken und nach Einführung des NRW-Azubitickets den Beweis liefern, dass sich konkret etwas verändern lässt. Einen besonderen Baustein der Kampagne bildete die Sonderzugfahrt am 6. Juli 2019. Mit toller Stimmung und motivierten Mitfahrenden ging es durch NRW. Der ICE-Sonderzug der Kampagne brachte Vertreter*innen der Jugendverbände, Mobilmacher*innen und Politiker*innen von Aachen über Köln und Wuppertal nach Dortmund. Etwa 100 Teilnehmende machten die Mobilitätsforderungen nach einem jugendgerechten ÖPNV sichtbar – mitten im öffentlichen Bahnverkehr.

Kommunale Kinder- und Jugendförderpläne stellen Schlüsseldokumente zur Etablierung einmischer Jugendpolitik auf der kommunalen Ebene dar. In diesen Plänen werden die Bedarfe junger Menschen in einer Kommune definiert und es ist gesetzlich vorgeschrieben, dass dabei junge Menschen zu beteiligen sind. Gleichzeitig sind Jugendförderpläne sowie die Verfahren und Prozesse zu ihrer Aufstellung Indikatoren für die Qualität von Jugendbeteiligung und den Stellenwert von Jugendarbeit bzw. jugendpolitischen Akteur*innen in den jeweiligen Kommunen. Die Ansprüche und Erwartungshaltungen an den strategischen Prozess der Jugendhilfeplanung sind hoch und vielfältig. Aufklärung, Qualifizierung und Repolitisierung der verantwortlichen jugendpolitischen Akteur*innen können dazu



Für eine solidarische Kommune –
Für eine starke Demokratie
Bild: DGB-Jugend NRW

beitragen, Jugendarbeit zu profilieren, Strukturen zu sichern und im Idealfall auszubauen. Aktive und fachkompetente jugendpolitische Akteur*innen können für Entscheider*innen und Verwaltungsmitarbeitende strategische Partner*innen und Anwalt*innen für die Belange der jungen Generation sein. Mittels guter Vernetzung und Austausch sollen Vertreter*innen aus Kommunalpolitik und Kommunalverwaltung für die Relevanz und den Mehrwert einer gesicherten strategischen Partnerschaft mit den freien jugendpolitischen Akteur*innen, insbesondere den jugendverbandlichen Strukturen wie Jugendringen, sensibilisiert und gewonnen werden.

Als anerkannter Träger der freien Jugendhilfe wird die DGB-Jugend NRW durch das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration aus dem Kinder- und Jugendförderplan (KJFP) des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert. In den Haushaltsjahren 2019 und 2020 erhielt die DGB-Jugend eine jährliche Förderung von rund 1.700.000 Euro.

Die Förderung aller Jugendverbände im Landesjugendring erfolgt in Form einer „fachbezogenen Pauschale“. Dies bedeutet eigenverantwortlichen Mitteleinsatz und vereinfachte Verwendungsnachweisführung mit der Maßgabe, die Mittel sachgerecht und wirtschaftlich auszugeben und uns am Wirksamkeitsdialog und Berichtswesen zu beteiligen.

Personalkosten entstehen für 31 geförderte „Fachkräfte der Jugendarbeit“ bei den Mitgliedsgewerkschaften und in den elf DGB-Regionsgeschäftsstellen in NRW. An Aktivitäten werden gefördert: Politische Jugend- und Weiterbildung, Projekte sowie Freizeitaktivitäten und regionale Großveranstaltungen. Per Einzelantrag können Gedenkstättenfahrten, Jugendaustausche mit israelischen Jugendlichen und Fachkräften sowie innovative Projekte gefördert werden.

Für eine solidarische Kommune! Für eine starke Demokratie! – Kampagne zur Kommunalwahl in NRW

Die im Rahmen der Kampagne geplanten Aktionsformate konnten aufgrund von Corona nur eingeschränkt durchgeführt werden. So musste das Jugendcamp abgesagt und ein Großteil der geplanten Aktionsmaterialien verworfen werden. Das bereits vor Corona in Auftrag gegebene Corporate Design konnte jedoch digital sehr gut genutzt werden, sodass hier keine Mittel umsonst eingesetzt wurden.

Durch den Lockdown bis zu den Sommerferien konnte die Kampagne nicht gestartet werden. Jedoch wurde die Zeit genutzt, um alternative Formate zu entwickeln. Nach einer von Ehrenamtlichen initiierten Idee wurde eine eigene Minecraft-Welt erstellt. In dieser Minecraft-Welt wurden die Forderungen der DGB-Jugend zur Kommunalwahl erlebbar. Ziel war es, diese Tools Lehrer*innen zur Nutzung anzubieten. Unsere Forderungen zu „Gleiche Bildungschancen“, „Mobilität“, „Wohnen“ und „Demokratie stärken“ konnten dadurch auch außerhalb der DGB-Jugend erfahrbar gemacht werden. In den letzten drei Wochen vor dem Wahltag führten wir Kampagnen für junge Kandidierende durch. Wir stellten junge Gewerkschafter*innen vor, die für unterschiedliche demokratische Parteien kandidierten. Hier konnte ohne finanziellen Einsatz eine große Reichweite erzielt werden.

Mit dem Ende der Schulferien starteten wir in den physischen Wahlkampf. Um Auszubildende zum Wählen zu animieren, verteilten wir zum Start des neuen Ausbildungsjahres Schultüten an den Berufsschulen in ganz NRW. In den Schultüten befand sich ein Flyer zur Wahl und zu unseren Forderungen sowie Informationen für neue Auszubildende.



Bild: DGB-Jugend NRW

Eine große Anzahl an Aktionen, wie Diskussionsrunden mit (Ober-)Bürgermeister*innen, Kandidierenden und unseren jungen Gewerkschafter*innen, zeigen sich nicht als Kostenpunkte auf dem Kontenblatt, da sie entweder kostenneutral stattfanden oder durch kommunale Mittel bestritten wurden. Jedoch haben die digitalen Materialien und Elemente des Corporate Design vor Ort die Arbeit unterstützt. Insgesamt waren zwischen 150 und 250 Ehrenamtliche an der Umsetzung der Kampagne beteiligt.

Pressearbeit und Onlinekommunikation

Politik und Öffentlichkeit informieren und überzeugen

Eine professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist für den DGB NRW unerlässlich. Sie sorgt dafür, dass unsere Positionen aufbereitet, kommuniziert und wahrgenommen werden. Sie ist daher ein wichtiger Baustein, wenn es darum geht, unseren Einfluss in Politik und Öffentlichkeit geltend zu machen und auszubauen. Die klassische Medienarbeit besteht dabei im Kern darin, Botschaften so zu setzen, dass Vertreter*innen von Printmedien, Funk und Fernsehen sie als relevant einordnen und darüber berichten. So können anschließend die Leser*innen, Hörer*innen und Zuschauer*innen erreicht werden. Mit den sozialen Medien haben wir darüber hinaus die Chance, direkt mit den Nutzer*innen in Kontakt zu treten. Die Ziele bleiben aber dieselben wie bei der klassischen Pressearbeit: Wir möchten unsere Themen in den öffentlichen Diskurs einbringen und Unterstützung für unsere Positionen bekommen. Dabei konkurriert der DGB NRW mit vielen anderen Akteur*innen um die Aufmerksamkeit der Medienschaffenden und der Bevölkerung.

Unsere Zielgruppe besteht nicht nur aus Gewerkschaftsmitgliedern und interessierten Bürger*innen. Unsere Presse- und Öffentlichkeitsarbeit richtet sich auch an politische Entscheidungsträger*innen und erhöht den Druck, unsere Forderungen aufzunehmen und umzusetzen. Damit kommt der DGB NRW seinem Auftrag nach, die Gewerkschaften politisch zu vertreten und ihr Sprachrohr gegenüber der Politik zu sein. Aus diesem Grund geht es in unseren etwa 60 Pressemitteilungen vor allem um Landespolitik. Wir kommentieren Gesetzesvorhaben der Landesregierung und Vorschläge der Opposition, weisen auf die Situation der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen hin und bringen eigene Ideen in den politischen Prozess ein. Dabei dreht sich im Kern alles um die Frage, wie die Situation für die Beschäftigten in NRW verbessert werden kann.

Um unsere Botschaften bestmöglich zu platzieren, haben wir in den letzten Jahren unterschiedliche Mittel der klassischen Medienarbeit angewendet. Je nach Anlass und Thema wurden Pressemitteilungen verfasst, Interviews in Print, Funk und Fernsehen gegeben oder Journalist*innen bei der Themenfindung und Recherche unterstützt.

Zu zentralen Themen wurden Pressekonferenzen im DGB-Haus in Düsseldorf organisiert, zudem waren wir regelmäßig im Landtag auf Einladung der Landespressekonferenz zu Gast. Dort stellten wir Reports, wissenschaftliche Studien und Gutachten vor oder informieren über die Forderungen der Gewerkschaften zu Anlässen wie dem 1. Mai oder der Landtagswahl. Daneben helfen uns öffentlichkeitswirksame Aktionen, wie beispielsweise zu den kommunalen Altschulden im Sommer 2020, dabei, mediale Aufmerksamkeit zu bekommen und die aktuell drängenden Themen aus Sicht der Beschäftigten zu beleuchten. Die Grenzen zwischen klassischer Pressearbeit und Online-Kommunikation sind dabei immer fließender, Pressetermine werden immer auch über unsere Social Media-Kanäle begleitet.

Pressekonferenzen 2018 bis 2021

2018

- Arbeitszeitenreport 2018: NRW-Beschäftigte arbeiten hochflexibel zugunsten ihres Arbeitgebers
- 1. Mai 2018
- Ausbildungsreport 2018: Überstunden und ständige Erreichbarkeit für viele Azubis Alltag

2019

- Breites Bündnis „Wir wollen wohnen!“ gegründet
- Entschuldung der Kommunen im Ruhrgebiet
- 1. Mai 2019
- Studierendenreport 2019: Hochschulen im Ruhrgebiet stärker fördern!
- Vorstellung „Industriepolitisches Leitbild“ der Landesregierung
- Halbzeitbilanz der schwarz-gelben Landesregierung: gute Haltung zu zentralen Herausforderungen und eine Lieferschwäche bei den Lösungen
- Ausbildungsreport 2019: Wir brauchen ein echtes Upgrade für die Ausbildung 4.0

2020

- 1. Mai 2020
- Ausbildungsreport 2020: Auszubildende sind flexibel und motiviert
- Hochschulreport 2020: Schlechte Arbeitsbedingungen an den Hochschulen gefährden den Wissenschaftsstandort NRW
- Aufruf Kommunalwahl „Gemeinsam Demokratie stärken“: Gehe wählen – Gestalte mit – Übernehme Verantwortung
- „Hier arbeitet ein Mensch!": Vorstellung der Rheinbahn zur Initiative des DGBs gegen Gewalt gegen Beschäftigte

2021

- 1. Mai 2021

Bei einigen Themen ist es sinnvoll, Pressekonferenzen, Veranstaltungen und Aktionen mit einem oder mehreren Partner*innen durchzuführen. So haben wir im Bündnis „Wir wollen wohnen!“ eng mit Sozialverbänden und dem Deutschen Mieterbund zusammengearbeitet und die Pressearbeit miteinander abgestimmt. Für den Beirat „Konjunktureller Wiederaufschwung und Transformation“ konnten wir Wissenschaftler*innen mit ihrer Expertise gewinnen und auch bei unseren Pressekonferenzen binden wir immer wieder Betriebs- und Personalräte oder Beschäftigte ein, die die Situation vor Ort aus eigenem Erleben schildern können – etwa beim Ausbildungs- oder Hochschulreport. Bei den Themen Weltoffenheit und Demokratie haben wir darüber hinaus mit dem Landtagspräsidenten, unternehmer.nrw und den Kirchen zusammengearbeitet, um besonders in Zeiten demokratischer Erschütterung gemeinsam für unsere Demokratie einzustehen. Beim „Industriellen Leitbild“ der Landesregierung NRW waren wir eingebunden und haben es gemeinsam mit Unternehmern und dem NRW-Wirtschaftsministerium der interessierten Presse vorgestellt. 2020 fand zudem erstmals die Jahrespressekonferenz der Sozialpartner statt, bei der DGB NRW, unternehmer.nrw und die Regionaldirektion der Agentur für Arbeit gemeinsam die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in NRW bewerteten.

In der Corona-Pandemie mussten auch für die klassische Pressearbeit neue Wege gefunden werden. Früh und konsequent haben wir hier Maßnahmen ergriffen und über reine Online-Pressekonferenzen, hybride Formate oder Corona-konforme Interview-Möglichkeiten versucht, die Pressearbeit nicht nur fortzuführen, sondern zu intensivieren.



Pressekonferenzen voll digital oder in hybrider Form waren in der Pandemie schnell die Regel. Der DGB NRW ging hier mit großen Schritten voran.
Bild: DGB NRW

Auch größere Veranstaltungen des DGB NRW werden durch die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit begleitet. Dazu gehört nicht nur die gezielte Ansprache von Medienvertreter*innen im Vorfeld, sondern auch die Mitarbeit an der Veranstaltungsplanung. Denn durch spannenden Gäste und ein ansprechendes Programm wird eine Veranstaltung erst für unsere Zielgruppe in den klassischen und neuen Medien interessant. Als Einzelveranstaltung ist hier der „Stark im Wandel“-Kongress im März 2020 zu nennen. Dort diskutierten u.a. unsere Vorsitzende Anja Weber mit Olaf Scholz (Vizekanzler), Andreas Pinkwart (NRW-Wirtschaftsminister), Stefan Körzell (DGB-Bundesvorstandsmitglied) und Torsten Withake (Regionaldirektion der Agentur für Arbeit) über die zentralen Fragen der wirtschaftlichen Transformation und stießen dabei auf ein großes Echo in den Medien. Darüber hinaus hat der DGB NRW mit „Mensch wähl mich“ ein neues Dialogformat etabliert, das spielerisch und verdichtet Positionen des DGB mit Positionen von Abgeordneten und deren Parteien gegenüberstellt und mediale Aufmerksamkeit erzeugt. Im Zuge der Kommunalwahl 2020 wurde das Dialogformat in NRW eingeführt und steht nun für alle kommenden Wahlen – ob auf kommunaler, Landes-, Bundes- oder EU-Ebene – zur Verfügung. Dadurch lockt der DGB Politiker*innen aus der Komfortzone und bricht klassische Konzepte einer Podiumsdiskussion auf. Gerade im Zuge der Corona-Pandemie hat sich dieses Format auch als online-tauglich für einen Live-Stream herausgestellt.



Das Dialogformat „Mensch wähl“ mich lockt die Gäste aus der Komfortzone.
Bild: DGB NRW

Digital vorangehen: Online unsere Botschaften setzen

Für den DGB ist eine professionelle Online-Präsenz von vitalem Interesse. 88 Prozent der Menschen in Deutschland nutzen täglich Online-Medien, unter den 14- bis 49-Jährigen sind es 100 Prozent. 90 Prozent der Internetnutzer*innen in Deutschland nutzen auch soziale Medien, in der Mehrheit Facebook, aber auch – vor allem bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen – zunehmend Instagram. Daneben hilft Twitter als entscheidender Kanal, um Medienvertreter*innen und politische Entscheider*innen zu erreichen.



Der 1. Mai 2020 musste aufgrund der Pandemie rein digital stattfinden. Ein abwechslungsreiches Programm stärkte die Demokratie und schuf Nähe auch während der nötigen Distanz.
Bild: DGB NRW

Grundsätzlich gilt: Für viele sind das Internet und soziale Netzwerke zentrale Anlaufstellen für Information und Kommunikation. Deshalb treibt auch der DGB NRW die Professionalisierung der eigenen Online-Kommunikation voran. 2014 wurde dazu eine eigene Stelle für diesen Bereich geschaffen. Damit nahm und nimmt der DGB NRW eine Vorreiterrolle innerhalb der DGB-Bezirke wahr, was sich in der täglichen Arbeit bewährt. Besonders positiv schlug sich das in der Phase der Corona-Pandemie nieder, in der verstärkt auf Aktivitäten in den sozialen Medien gesetzt werden musste und hier umfangreiche Kompetenz vorhanden war. Gerade in den Corona-Lockdowns konnte die Online-Kommunikation unseren Kolleg*innen viel Orientierung geben. Gleichzeitig konnten Journalist*innen und Politiker*innen gezielt über die Belange der Beschäftigten in der Krise informiert werden. Die Online-Kommunikation war damit im Zuge der Pandemie ein zentrales Werkzeug, uns und unseren Anliegen Gehör zu verschaffen und Druck auf Entscheider*innen aufzubauen. Innerhalb nur weniger Tage und Wochen diese Arbeit deutlich zu intensivieren und sogar den 1. Mai 2020 vollständig in den Bereich der Online-Kommunikation zu transferieren, war eine enorme Kraftanstrengung von Haupt- und Ehrenamt, Regionen und Bezirk.

Fest steht: Die Ansprüche an den Auftritt des DGB im Bereich der Online-Kommunikation haben im Zuge der Corona-Pandemie einen Quantensprung erlebt. Das betrifft nicht nur die Kommunikation nach außen, sondern auch nach innen: von der verlässlichen und schnellen Information der Gewerkschaftsmitglieder in einer dynamischen und unübersichtlichen Lage bis hin zur Entwicklung und Umsetzung von partizipativen Formaten der Online-Kommunikation. Auch nach Ende der Pandemie werden diese Erfahrungen und die neu gewonnenen Möglichkeiten weiter unsere Arbeit prägen.

Unsere Online-Kommunikation: Webseite, Facebook, Twitter & Co

ONLINE-KANÄLE DES DGB NRW

- **nrw.dgb.de**
Website des DGB NRW
- **Facebook**
größtes soziales Netzwerk mit über 27 Millionen Nutzer*innen in Deutschland
- **Twitter**
Kurzrichtendienst mit sozialen Funktionen
- **YouTube**
Video-Plattform mit sozialen Funktionen
- **Instagram**
soziales Netzwerk mit Fokus auf Bildern
- **Newsletter „DGB NRW News exklusiv“**
E-Mail-Newsletter für haupt- und ehrenamtlich Aktive des DGB NRW
- **Extranet**
passwortgeschütztes Webportal für Ehrenamtliche

Die Zielgruppen unserer Online-Kommunikation sind intern wie auch extern. Um sie zu erreichen nutzen wir sieben verschiedene Online-Kanäle, mit jeweils eigenen Nutzungsmöglichkeiten, Nutzungsgewohnheiten und Nutzer*innengruppen. Dabei sind die Inhalte auf die einzelnen Kanäle zugeschnitten. Unsere Themen und Ziele verständlich zu vermitteln, sie zu verbreiten, den Nutzer*innen einen Mehrwert zu bieten und mit ihnen in Kontakt zu treten bleiben klar die zentralen Ziele der Online-Kommunikation.

Die Bezirkswebsite www.nrw.dgb.de bietet das umfangreichste Angebot an Informationen, das monatlich im Schnitt rund 9.000 Personen nutzen. Hier finden sich Pressemitteilungen, tiefergehende Materialien, Analysen, Stellungnahmen und Gutachten sowie Fachartikel. Dadurch fungiert die Seite als Informationshub zu unseren politischen Themen, aber auch zu beliebten Service-Inhalten wie die jeweils aktuelle Besoldungstabelle oder Argumentationshilfen gegen Rechtspopulisten. Fotos und Videos von Veranstaltungen, Terminhinweise und wichtige Informationen zu den Mitgliedsgewerkschaften und den DGB-Regionen runden das Angebot auf der Webseite ab.

Die kontinuierliche Aktualisierung und das Bereitstellen hochwertiger, teils exklusiver und weboptimierter Inhalte ermöglicht es uns, zu vielen für uns relevanten Themen bei Suchmaschinen auf den vorderen Seiten zu erscheinen. Das ist wesentlich: Gerade in einer Gesellschaft, die bei der Informationsbeschaffung auf Suchmaschinen wie Google setzt, trägt eine gute Platzierung dazu bei, mit unseren Positionen, Analysen und Aktionen wahrgenommen zu werden. Mit unserer Expertise bieten wir uns damit als direkte und kompetente Ansprechpartner*innen an.

Wie in der Vergangenheit ist Facebook noch immer unser wichtigster Social-Media-Kanal. Im Berichtszeitraum haben wir hier unsere Fan-Anzahl mehr als verdoppelt – auf über 6.000. Dabei erreichen wir monatlich ein Vielfaches davon mit unseren Beiträgen (durchschnittliche monatliche Beitragsreichweite in 2020: 50.000), wobei der erfolgreichste Beitrag von über 2,5 Millionen Nutzer*innen gesehen wurde.

Viele unserer Beiträge werden breit von anderen Nutzer*innen geteilt und so auch Menschen, die noch keine Gewerkschaftsmitglieder sind, angezeigt. Mit unserer Fanpage stärken wir damit unser Image als Organisation, die sich mit Fachwissen und Engagement für eine bessere Situation der Beschäftigten und eine solidarische Gesellschaft einsetzt. Darüber hinaus bietet das Netzwerk die Möglichkeit, bestehende Verbindungen virtuell zu stärken und neue aufzubauen. Auch sehen wir Facebook – wie auch Twitter – als Seismografen für Entwicklungen und Trends, auf die es zu reagieren gilt.

Auf Facebook posten wir mehrmals pro Woche Social-Media-Content, vornehmlich Grafiken, Fotostrecken und Videos zu unseren Arbeitsfeldern. Unser Schwerpunkt liegt dabei klar auf Nordrhein-Westfalen: Wir stellen Informationen (zum Beispiel zu Studienergebnissen) bereit und visualisieren unsere politischen Forderungen in Form von Grafiken, die zum Teilen innerhalb der Community anregen. Follower unserer Seite erhalten so einen Überblick über die aktuell wichtigsten Themen und Aktivitäten des DGB NRW. Insbesondere im Zuge der Pandemie gewann dieser Aspekt besonders an Bedeutung. Dabei geht es nicht vorrangig um die Vermittlung von tiefgehenden Informationen; diese erfolgt über andere Plattformen wie unsere Website. Eine Ausnahme davon stellen Kampagnen und Social-Media-Strecken dar, bei denen ein Thema über eine längere Zeit gesetzt und in unterschiedlichen Aspekten beleuchtet wird, so beispielsweise bei der Kampagne zu Niedriglohn und Tarifbindung.



Fünf Millionen Nutzer*innen haben diesen Beitrag zur Kampagne „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ gesehen
Bild: DGB



Grafiken visualisieren unsere Positionen und bringen sie auf den Punkt.
Bild: DGB NRW

Online-Highlight: Der 1. Mai 2020

Aufgrund des Pandemiegeschehens gab es im Jahr 2020 nicht die Möglichkeit, den Tag der Arbeit wie gewohnt auf den Straßen und Plätzen zu feiern. Gleichzeitig war es umso wichtiger, den Interessen der Beschäftigten in der Krise Gehör zu verschaffen und für unsere Positionen zu werben. Als Kommunikationsabteilung standen wir – genau wie die Regionen und die Bundesvorstandsverwaltung – von einem auf den anderen Tag vor der Herausforderung, den 1. Mai trotzdem gebührend zum Festtag der Arbeit zu machen. Damit das gelang, wurden mit Hochdruck innerhalb kurzer Zeit viele neue Konzepte und Formate entwickelt: Online-Pressekonferenzen, Bewegtbildformate (wie Grußworte, Kurz-Statements oder Mobilisierungsvideos), Mitmach-Formate (die Bezirk und Regionen miteinander verbanden und das Gemeinschaftsgefühl stärkten) und natürlich klassische Grafiken mit politischen Botschaften. All diese Formate konnten über alle Ebenen hinweg abgestimmt und durch einen roten Faden miteinander verbunden werden.

Twitter ist, anders als Facebook, prädestiniert dafür, mit kurzen Botschaften Medienvertreter*innen und Politiker*innen zu erreichen. Unter diesem Vorzeichen steht auch die gezielte Nutzung dieser Plattform durch den DGB NRW. Hier veröffentlichen wir regelmäßig Informationen zu unseren Themen und teilen entsprechende Inhalte unserer Mitgliedsgewerkschaften und weiterer Partner*innen. So hatten wir beispielsweise im Jahr 2020 im monatlichen Durchschnitt 17.000 Impressionen unserer Tweets – bei stetig wachsender Follower*innen-Anzahl (inzwischen über 2.000 Follower*innen). Größere Veranstaltungen begleiten wir live mit Fotos und Zitaten in Form eines Newstickers, beispielsweise den „Stark im Wandel“-Kongress, den Arbeitnehmerempfang der Landesregierung oder den Tag der Arbeit. Ein gemeinsamer, intensiv genutzter Hashtag (#StarkimWandel, #solidarischnichtalleine) hilft dabei, die Inhalte noch breiter zu streuen und ein Gemeinschaftsgefühl zu erzeugen.

Auf Instagram wiederum wenden wir uns an ein eher junges Publikum von Menschen unter 35 Jahren, von denen viele intensiv diese Plattform nutzen. Deshalb ist es wichtig, auch hier mit guten Inhalten Nutzer*innen anzusprechen, was in kleinerem Maßstab ebenfalls sehr gut gelingt: Im Berichtszeitraum haben wir unsere Follower*innenzahl auf rund 1.500 verdreifachen können. Hier gilt es das Angebot weiter auszubauen, um Nutzer*innen zu erreichen und jüngere Menschen für die Positionen der Gewerkschaften zu begeistern.

Die Bedeutung von Video-Content wächst kontinuierlich. Professionalität ist das Gebot der Stunde.
Bild: DGB NRW



Über alle Plattformen hinweg wächst die Bedeutung und Nutzung von Video-Content erheblich. Deshalb haben bei uns kurze Clips, in denen konkrete Informationen vermittelt werden oder zu Aktionen mobilisiert wird, massiv zugenommen. Die Spanne reicht von Videostatements der Gewerkschaftsspitzen über animierte Kurzfilme und Video-Jahresrückblicke bis hin zu Film-Kooperationen, beispielsweise mit den Ruhrfestspielen. Auch werden immer mehr Veranstaltungen live gestreamt, sodass sie einer größeren Zahl von Zuschauer*innen gezeigt und auch im Nachgang angeschaut werden können. Gebündelt werden diese Filme auf dem YouTube-Kanal des DGB NRW, der als Archiv dient und es ermöglicht, Video-Content auch jenseits von Facebook und Twitter verbreiten zu können. Explizite Nachfragen von Journalist*innen und Ehrenamtlichen verdeutlichen, dass diese mittlerweile solche Angebote und dass im Nachgang Aufzeichnungen zur Verfügung gestellt werden, erwarten.

Zwar konnten wir unsere Reichweiten auf den Social-Media-Plattformen ausbauen, aber in einer dynamischen Mediendemokratie gilt es, hier weiter Ressourcen zu investieren. Die Plattformen ändern kontinuierlich ihre Funktionsweisen und Richtlinien, es entstehen neue Trends und Dynamiken, auf die der DGB NRW reagieren muss. Neue Kanäle, Produkte und Technologien bringen neue Nutzungsgewohnheiten mit sich. Betrachtet man die Entwicklung der letzten Jahre, lässt sich eine fortschreitende Professionalisierung der Online-Kommunikation feststellen: Mehrköpfige Teams schaffen hochwertige Inhalte, die sie mit hohen Werbebudgets vermarkten. Hinter „kurzen Videos“ steht zumeist ein großes Team und umfangreiche Arbeit, von der Konzeption, über die Produktion, bis hin zum Videobeitrag selbst und dessen Moderation. Der DGB befindet sich hier in einem harten Wettbewerb um Aufmerksamkeit und Klicks in dem schwierigen Umfeld der politischen Information, in dem generell die Reichweiten meilenweit entfernt sind von denen der Fußballstars, Schmink-Tutorials und Influencer*innen. Die Konkurrenz für politische Organisationen um die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit ist daher ein zähes Ringen, das professionellen Auftritt und Kreativität erfordert. Gleichzeitig erreichen YouTuber, wie das Beispiel von Rezo zeigt („Die Zerstörung der CDU“) enorme Reichweiten und entfalten durchaus große politische Wirkung. Sollte der DGB sein Engagement also einstellen? Keinesfalls. So würden wir uns und den Kolleg*innen die Möglichkeit nehmen, unsere Sichtweisen darzustellen und eine interessierte Öffentlichkeit jenseits traditioneller Medien oder Straßenaktionen anzusprechen. Als gesellschaftlich relevante Organisation können wir es uns in unserer Gesellschaft nicht erlauben, online stumm zu sein. Die oben genannten Dimensionen zur Nutzung der Online-Medien verdeutlichen: Diese Arbeit wird für den DGB an Bedeutung eher zunehmen. Mit gut geplanten Aktivitäten und klug eingesetzten Ressourcen können wir hier einen zentralen Anteil zum Gelingen gewerkschaftlicher Arbeit beisteuern.

Interne Kommunikation: Mitnehmen, verbinden, vernetzen

Nicht nur die Kommunikation nach außen ist wichtig. Genauso entscheidend ist eine verbindliche und verlässliche Kommunikation nach innen – zu den acht Mitgliedsgewerkschaften wie zu den Aktiven vor Ort. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit veranstaltet der DGB NRW etwa zweimal jährlich Treffen mit den Pressesprecher*innen der Mitgliedsgewerkschaften. Sie dienen dem regelmäßigen Austausch und der gegenseitigen Unterstützung. Daneben pflegen wir einen regen Austausch mit den Kommunikationsabteilungen der Gewerkschaften, zum Beispiel bei der Koordinierung von Presseanfragen oder wenn wir Kampagnen oder gemeinsame Pressemitteilungen initiieren.

Neben unseren eigenen Online-Kanälen ist die Unterstützung und Begleitung der Regionen bei ihrer Online-Kommunikation eine wichtige Aufgabe der bezirklichen Arbeit. Eine professionelle Online-Kommunikation „aus einem Guss“ auch vor Ort unterstreicht die Kompetenz und die Professionalität, die der DGB auch vor Ort ausstrahlt. Der Bezirk liefert dazu für die Regionen regionalisierbaren Online-Content und berät bei der Umsetzung von Online-Kommunikation und -Veranstaltungen sowie bei der Krisenkommunikation. Und auch bei Online-Aktionen wurden die Kolleginnen und Kollegen konkret eingebunden, beispielsweise bei der Videokampagne zum Tag der Arbeit 2020.

Erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit funktioniert nur mit der Basis, mit den Kolleg*innen vor Ort. Um die ehrenamtliche Ebene mitzunehmen, konkret bei Aktionen einzubinden und die Beschäftigten vor Ort durchgehend über aktuelle Entwicklungen und Aktivitäten zu informieren, ist unser 14-tägiger Newsletter



Der 14-tägige Newsletter bietet Orientierung, Übersicht und Informationen.
Bild: DGB NRW

„DGB NRW News exklusiv“ das Mittel der Wahl. Neben den zweimal jährlich stattfindenden Ehrenamts-tagungen hat er sich als probates Mittel erwiesen, um einen ständigen Informationsfluss zu den Kreis- und Stadtverbänden sowie Regionen sicherzustellen. Er besteht aus einem Editorial, in der in aller Regel unsere Vorsitzende ein aktuelles Thema beleuchtet und einordnet, sowie einer Übersicht der Aktivitäten der letzten Wochen und kommenden Veranstaltungen und Aktionen. Hierzu gehören Hinweise auf Pressemitteilungen, Veröffentlichungen sowie Veranstaltungsaus- und -rückblicke. Außerdem erhalten die Kolleg*innen Links zu Kampagnen-Materialien und Hintergrund-Informationen, die nicht für die breite Öffentlichkeit bestimmt sind. Das passwortgeschützte Extranet, das den Newsletter ergänzt, wird aktuell in eine aktualisierte IT-Infrastruktur überführt, um die Handhabung noch einfacher und die Struktur noch effizienter zu machen. So soll der DGB insgesamt noch kampagnenfähiger und schlagkräftiger werden – ein Prozess, der mit dem Zukunftsdialog auf breiter Ebene angestoßen wurde.

Medienpolitik: Auch hier mischen wir mit!

Die Auseinandersetzung mit Medien findet im DGB NRW nicht nur aus der Perspektive der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit statt. Medienpolitik beschäftigt sich mit der Organisation, Funktion und Gestaltung von Medien und mit medialer öffentlicher Kommunikation. Das Engagement des DGB NRW in der Medienpolitik findet dabei auf dreierlei Wegen statt. Erstens gehört der DGB zu den sogenannten gesellschaftlich relevanten Gruppen, die einen Sitz im Rundfunkrat des WDR und in der Medienkommission der Landesanstalt für Medien innehaben. Während der Rundfunkrat eines der Kontrollorgane des WDR darstellt, hat die Landesmedienanstalt die privaten Radio- und Fernsehsender und das Internet im Blick. In beiden Gremien sind die von uns entsandten Kolleginnen und Kollegen ehrenamtlich tätig und haben per Gesetz die Aufgabe, die Allgemeinheit im Gebiet der Medienpolitik zu vertreten. Sie können dort ganz konkret die nordrhein-westfälische Medienpolitik mitgestalten. Seit Dezember 2016 ist der ehemalige DGB-Bezirksvorsitzende Andreas Meyer-Lauber Vorsitzender des WDR-Rundfunkrates und ist damit ein wichtiger Akteur in der nordrhein-westfälischen Medienpolitik. Seine Amtszeit endet im Dezember 2021.

Zweitens mischt sich der DGB NRW bei medienpolitischen Gesetzesvorhaben auf Landesebene ein. So haben wir im Berichtszeitraum gemeinsam mit ver.di zur Überarbeitung des Landesmediengesetzes (LMG) und des WDR-Gesetzes Stellung genommen. Im März 2021 begrüßten wir, dass die Gewerkschaften IG Metall und IG BCE per Gesetzesnovellierung eigene Sitze im WDR-Rundfunkrat bekommen haben. Damit wird dem Industrieland Nordrhein-Westfalen Rechnung getragen und die Vielfalt der DGB-Gewerkschaften abgebildet. Die vorgesehene Streichung der Sitze des Verbandes deutscher Schriftstellerinnen und Schriftsteller NRW sowie der Fachgruppe Medien der Gewerkschaft ver.di kritisierten wir hingegen scharf. Beide Organisationen decken relevante Aspekte des vielgestaltigen Medienbereichs ab und haben dem Rundfunkrat seit Jahren wertvolles medienpezifisches Fachwissen zur Verfügung gestellt. Nicht nachvollziehbar war für uns auch, dass Mandate im Rundfunkrat gestrichen und die Mitgliederzahl im Gremium von insgesamt 60 auf 55 Mitglieder reduziert wurde, ohne dass die vom Landtag zu besetzenden Positionen entsprechend verringert wurden. Dies führte zu einer Erhöhung der Staatsquote im Gremium, die wir ablehnten.

Drittens setzen wir uns intensiv mit den Entwicklungen des Mediensystems auseinander. Für die Gewerkschaften ist es wichtig zu reflektieren, welche Veränderungen auf uns zukommen, wo wir genau hinschauen sollten und wo es politischen Regulierungsbedarf gibt. Medienpolitik ist auch Gesellschaftspolitik, daher müssen wir informiert und sprechfähig sein. So haben wir am 12. Juli 2018 den Direktor der Landesanstalt für Medien zu einer Fortbildungsveranstaltung eingeladen, um mit interessierten Beschäftigten des DGB und der NRW-Gewerkschaften über den Einfluss von Google, Facebook, Twitter und Co. (kurz: intermediäre Medien) zu sprechen. Dabei ging es weniger um die Frage, wie wir soziale Netzwerke und Suchmaschinen zu eigenen PR-Zwecken nutzen können. Es ging vielmehr darum, wie diese Algorithmen-gesteuerten Medien unsere politische Kommunikation und unsere ganze Gesellschaft verändern. Angesichts der künftig weiter steigenden gesellschaftlichen Bedeutung von Medienpolitik ist es für die Gewerkschaften unerlässlich, sich noch stärker als zuvor mit diesem Politikfeld auseinanderzusetzen und sich konstruktiv einzubringen.

Organisation, Finanzen, Personal

Immer den nötigen Überblick

Unterstützung der Stadt- und Kreisverbände

Zum DGB NRW gehören neben dem Bezirk und seinen elf Regionen 48 Stadt- und Kreisverbände sowie zwei kommunale Netzwerke. Die DGB Stadt- und Kreisverbände sind die ehrenamtliche Satzungsebene des DGB und seiner acht Mitgliedsgewerkschaften. Sie geben dem DGB in den Kommunen ein Gesicht und eine politische Stimme. Der DGB in NRW ist mit seinen Stadt- und Kreisverbänden flächendeckend in den Kommunen präsent und konnte mit seinen Kampagnen – u. a. zum Mindestlohn und zur Rente –, aber auch mit seinen Aktivitäten zum DGB-Zukunftsdialog und zu unserer NRW-Kampagne „Stark im Wandel“, deutliche Akzente in der Öffentlichkeit setzen. Dadurch wurden die Interessen der Mitglieder und unserer Mitgliedsgewerkschaften in den Fokus der öffentlichen Diskussion gerückt. Die Grenzen eines Stadt- oder Kreisverbandes entsprechen den kommunalen Grenzen der Städte und Kreise in Nordrhein-Westfalen. Dabei steht bei allen Aktivitäten von Haupt- und Ehrenamtlichen immer im Mittelpunkt, den DGB als Dachverband mit seinen Mitgliedsgewerkschaften auf allen Ebenen als gemeinsamen Bund der Gewerkschaften zu präsentieren. Die „Richtlinie über ehrenamtliche Kreis- und Stadtverbände im DGB“ regelt entsprechend, dass in den Vorständen der Stadt- und Kreisverbände möglichst alle acht, mindestens aber vier, Mitgliedsgewerkschaften personell vertreten sein müssen. Unterstützt werden die ehrenamtlichen Vorsitzenden und Vorstände der Stadt- und Kreisverbände vor allem durch die hauptamtliche Struktur in den DGB-Regionen. Die gewählten Mitglieder der Stadt- und Kreisverbände können so für die Gewerkschaftsfamilie vor Ort wichtige Aufgaben wahrnehmen.

Auch der DGB-Bezirk unternimmt in vielfältiger Form Unterstützungsarbeiten, zum Beispiel durch seinen Newsletter, durch regelmäßige zentrale Zusammenkünfte sowie durch das Internetforum „Extranet“ (vgl. Kapitel „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“). Auf Landesebene wurden unterschiedliche Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen sowie Tagungen für unsere ehrenamtliche Kreis- und Stadtverbandsvorstände durchgeführt. Im Berichtszeitraum wurden die folgenden landesweiten und bundesweiten Veranstaltungen für unsere Stadt- und Kreisverbände angeboten:

- **14. April 2018**
Ehrenamtstagung zu NRW2020, DGB-Gewerkschaftshaus, Düsseldorf
- **9. bis 10. November 2018**
Gründungskongress DGB-Zukunftsdialog, Berlin
- **13. April 2019**
Ehrenamtstagung mit Reiner Hoffmann, DGB-Gewerkschaftshaus, Düsseldorf
- **14. bis 17. Juli 2019**
Sommerwerkstatt des DGB-Zukunftsdialogs, DGB-Bildungszentrum, Hattingen
- **21. September 2019**
Ehrenamtstagung mit Yvonne Sachtje und Steffi Grimm, Haus Wichern, Dortmund
- **28. bis 29. Februar 2020**
Regionalkonferenz zum Zukunftsdialog, Hannover
- **26. September 2020**
Ehrenamtstagung mit Konrad Klingenburg, DGB-Gewerkschaftshaus, Essen

- **10. Oktober 2020**
digital-Konferenz zum Zukunftsdialog
- **18. März 2021**
erste digitale Ehrenamtskonferenz des DGB-NRW
- **16. bis 17. April 2021**
digitale Transferkonferenz im Zukunftsdialog
- **2. Oktober 2021**
Ehrenamtstagung mit Reiner Hoffmann, DGB-Gewerkschaftshaus, Essen

Um den Informationsfluss in die Regionen, Kreise und Städte sicherzustellen, hat in den letzten Jahren in der Regel pro Region mindestens eine hauptamtliche Kollegin oder ein hauptamtlicher Kollege an den Tagungen teilgenommen. An die lokalen Bedürfnisse angepasste Bildungsveranstaltungen wurden im Berichtszeitraum direkt von den Regionen in Zusammenarbeit mit dem DGB-Bildungswerk NRW e. V. und den Kreis- und Stadtverbänden ausgerichtet. Dabei wurden sowohl Abendveranstaltungen als auch Tages- und Zwei-Tages-Seminare durchgeführt. Die Erfahrungen aus diesen Bildungsmaßnahmen sind die Grundlage für eine Rahmenvereinbarung zwischen dem DGB-Bildungswerk NRW e. V. und dem DGB-Bezirk NRW. Die Vereinbarung regelt und vereinfacht die Durchführung der Bildungsmaßnahmen, wobei auch die Bezuschussung der Maßnahmen nach dem Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz (AWbG) und dem Weiterbildungsgesetz (WbG) durch das DGB-Bildungswerk NRW genutzt wird. Im Berichtszeitraum konnten so insgesamt 29 Seminare und Veranstaltungen durchgeführt werden.

Die Corona-Pandemie hat die Arbeit vor Ort der letzten Wochen und Monate vor ganz neue Herausforderungen gestellt. Kontaktbeschränkungen und erhöhte Hygiene-Auflagen sowie eingeschränkte Teilnehmer*innenzahlen bei Veranstaltungen ließen nur ein begrenztes Angebot des persönlichen Kontakts zu. Erstmals in der Geschichte des DGB haben wir 2020 einen rein digitalen 1. Mai erlebt.

Aber diese Pandemie hat auch deutlich gemacht, dass wir mit unseren ehrenamtlichen Kolleg*innen vor Ort anpassungsfähig sind. Viele neue Formate für Veranstaltungen, Sitzungen, Konferenzen, aber auch die Zusammenarbeit mit Presse und Behörden wurde auf neue Füße gestellt. Die Digitalisierung in unserer ehrenamtlichen Arbeit hat hier einen deutlichen Aufschub erlebt. Das persönliche Gespräch mit unseren Kolleginnen und Kollegen vor Ort wird dies jedoch nie ersetzen können.

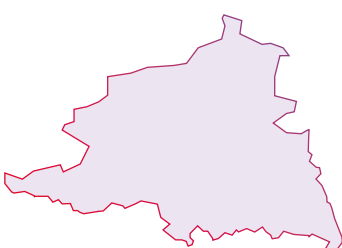
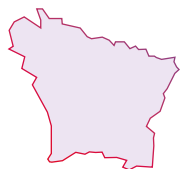
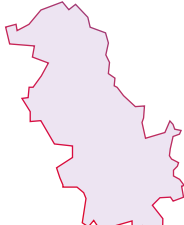
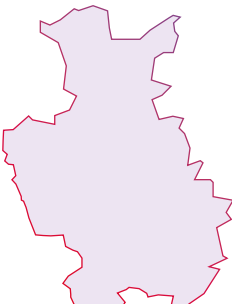
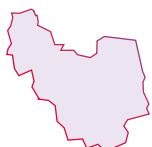
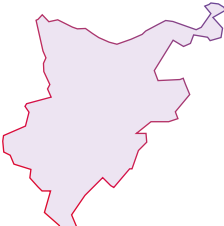
Der DGB NRW hat in der Pandemie Videokonferenzsoftware eingeführt, um die politische Arbeit auch weiterhin zu gewährleisten. Da Präsenzveranstaltungen in Zeiten der Pandemie nicht möglich waren, wurden zudem Videokonferenzsysteme für alle elf Regionen und für die Bezirksverwaltung angeschafft. Damit ist auch zukünftig möglich, mehrere Personen in einem Raum zu erfassen und gleichzeitig mit Menschen von außerhalb digitale/hybride Veranstaltungen durchzuführen.

Fluthilfe

Von der Flutkatastrophe, die sich im Sommer 2021 ereignete, waren und sind auch viele Bürger*innen und Kolleg*innen in NRW betroffen. Schnell und unbürokratisch konnte in dieser Situation durch das Engagement der Gewerkschaften und DGB-Regionen eine Soforthilfe durch den Verein „Gewerkschaften helfen“ ermöglicht werden. Ein besonderer Dank gilt den vielen Kolleg*innen, die durch ihre Spende diese Hilfe erst möglich gemacht haben.

Die Wahlen in den Stadt- und Kreisverbänden wurden 2021 im Zeitraum vom 1. Juni bis zum 30. September fristgerecht durchgeführt (Stand: 30.9.2021):

Region Dortmund-Hellweg				
Stadt-/Kreisverband	Wahldatum	Wahlart	Vorsitz	
SV Dortmund	11. Juni 2021	Vorstand	Jutta Reiter	
SV Hamm	05. Juli 2021	Vorstand	Joachim Hoen	
KV Soest	28. Juni 2021	Vorstand	Holger Schild	
KV Unna		Vorstand		
Region Düsseldorf-Bergisch Land				
Stadt-/Kreisverband	Wahldatum	Wahlart	Vorsitz	
SV Düsseldorf	28. Juni 2021	Vorstand	Sigrid Wolf	
SV Krefeld	7. Juni 2021	Vorstand	Philipp Einfalt	
SV Mönchengladbach	29. Juni 2021	Vorstand	Patrick Stock	
SV Remscheid	24. August 2021	Vorstand	Peter Lange	
SV Solingen	18. August 2021	Vorstand	Peter Horn	
SV Wuppertal	29. Juni 2021	Vorstand	Guido Grüning	
KV Mettmann	18. August 2021	Vorstand	Lena Reiter	
KV Neuss	30. Juni 2021	Vorstand	Udo Fischer	
KV Viersen	17. Juni 2021	Vorstand	Klaus Neufeldt	
Region EMSCHER-LIPPE				
Stadt-/Kreisverband	Wahldatum	Wahlart	Vorsitz	
SV Bottrop	10. August 2021	Vorstand	Suzann Dräther	
SV Gelsenkirchen	02. September 2021	Vorstand	Mark Rosendahl	
KV Recklinghausen	24. August 2021	Vorstand	Norbert Sperling	
Region Köln-Bonn				
Stadt-/Kreisverband	Wahldatum	Wahlart	Vorsitz	
SV Köln	01. September 2021	Konferenz	Witich Roßmann	
KV Bonn/Rhein-Sieg	25. Juni 2021	Vorstand	Bernd Weede	
SV Leverkusen	18. August 2021	Vorstand	Jens Scheumer	
KV Rhein-Erft-Kreis	30. September 2021	Vorstand	Siegfried Dörr	
Region Mühlheim-Essen-Oberhausen				
Stadt-/Kreisverband	Wahldatum	Wahlart	Vorsitz	
SV Essen	26. August 2021	Konferenz	Dieter Hillebrand	
SV Mühlheim	24. August 2021	Konferenz	Filip Fischer	
SV Oberhausen	19. August 2021	Konferenz	Michael Schneider	

	Region Münsterland			
	Stadt-/Kreisverband	Wahldatum	Wahlart	Vorsitz
	SV Münster	24. Juni 2021	Vorstand	Pia Dilling
	KV Borken	28. September 2021	Vorstand	Lars Knippschild
	KV Coesfeld	29. Juni 2021	Vorstand	Ortwin Bickhove-Swidorski
	KV Steinfurt	28. Juni 2021	Vorstand	Günter Kleine-Klatthöfer
	KV Warendorf	22. Juni 2021	Vorstand	Hans-Jürgen Lenzer
	Region Niederrhein			
	Stadt-/Kreisverband	Wahldatum	Wahlart	Vorsitz
	SV Duisburg	16. September 2021	Vorstand	Angelika Wagner
	KV Kleve	13. September 2021	Vorstand	Michael Nellessen
	KV Wesel	08. September 2021	Vorstand	Karina Pfau
	Region Süd-West			
	Stadt-/Kreisverband	Wahldatum	Wahlart	Vorsitz
	KV StädteRegion Aachen	17. August 2021	Konferenz	Elisabeth Lang
	KV Düren	04. September 2021	Konferenz	Ulrich Titz
	KV Heinsberg	24. August 2021	Konferenz	Willi Klaben
	Region Ostwestfalen-Lippe			
	Stadt-/Kreisverband	Wahldatum	Wahlart	Vorsitz
	SV Bielefeld	17. Juni 2021	Vorstand	Dirk Toepper
	KV Gütersloh	23. Juni 2021	Vorstand	Hans-Werner Heißmann-Gladow
	KV Herford	22. Juni 2021	Vorstand	Friedel Böhse
	KV Hochstift Paderborn	10. Juni 2021	Vorstand	Rudolf Bucker
	KV Lippe	24. Juni 2021	Vorstand	Jörg Pielemeier
	KV Minden-Lübbecke	30. Juni 2021	Vorstand	Jan-Philipp Mehrhoff
	Region Ruhr-Mark			
	Stadt-/Kreisverband	Wahldatum	Wahlart	Vorsitz
	SV Bochum	15. September 2021	Vorstand	Bettina Gantenberg
	SV Hagen	09. September 2021	Vorstand	Stefan Marx
	SV Herne	15. September 2021	Vorstand	Peter Holtgreve
	KV Ennepe-Ruhr	07. September 2021	Vorstand	Mathias Hillbrandt
	KV Märkischer Kreis	15. September 2021	Konferenz	Bernd Schildknecht
	Region Südwestfalen			
	Stadt-/Kreisverband	Wahldatum	Wahlart	Vorsitz
	KV Siegen-Wittgenstein	22. Juni 2021	Vorstand	Ingo Degenhardt
	KV Hochsauerlandkreis	28. Juni 2021	Vorstand	Dietmar Schwalm
	KV Olpe	23. Juni 2021	Vorstand	André Arenz

Die Zusammensetzung unserer Vorsitzenden der Stadt- und Kreisverbände nach Gewerkschaftszugehörigkeit im Geschlechterverhältnis gestaltet sich wie folgt:

Gewerkschaft	Vorsitzende	weiblich	Stellvertreter/-innen	weiblich
IG Metall	15	3	13	7
ver.di	15	2	20	5
IG BCE	6	0	5	0
IG BAU	1	0	7	2
GEW	4	1	6	0
GdP	4	1	2	0
EVG	0	0	1	0
NGG	2	1	3	0
Gesamt	47	8	57	14

Insgesamt wurden 47 Kreis- und Stadtvorstände gewählt. Davon sind 354 ordentliche Mitglieder in unseren Stadt- und Kreisverbänden und damit 51 Mitglieder mehr als 2017 aktiv.

Unter den Aktiven sind 102 Frauen was einer Quote von 28,8 Prozent entspricht. Dies ist ein Plus von 2,8 Prozent gegenüber 2017. Im Vergleich hierzu liegt der Frauenanteil im Bund gemessen an der Mitgliederzahl bei 34,1 Prozent und im Land NRW bei 31,6 Prozent.

Von den 47 Vorsitzenden in den Kreis- und Stadtvorständen sind 8 weiblich. Jugend- und Frauenmandate gibt es in 13 Stadt- und Kreisverbänden und ein Seniorenmandat in 8 Stadt- und Kreisverbänden.

Der DGB-Zukunftsdialog

Mit dem DGB-Zukunftsdialog haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen breiten gesellschaftlichen Dialog gestartet. Wir fragen, was die Menschen im Land bewegt, haben ihre Antworten gesammelt und entwickeln jetzt daraus Impulse für eine gerechtere und arbeitnehmer*innenfreundliche Politik in Deutschland. Seit März 2019 lädt der DGB vor Ort in ganz Deutschland zu Hunderten Veranstaltungen ein, an der in der Regel alle Interessierten teilnehmen können. Die über 5.000 Einsendungen sind unter www.redenwirueber.de veröffentlicht.

Im Rahmen des DGB-Zukunftsdialogs spricht der DGB mit den Menschen über die Themen, die ihnen unter den Nägeln brennen, und entwickelt Forderungen und Lösungsvorschläge – vom angespannten Wohnungsmarkt über neue Arbeitszeitmodelle bis hin zu Verkehrskonzepten für die Zukunft. Wir fragen die Menschen, was sie bewegt und wie sie sich gute Arbeit und ein gutes Leben vorstellen. Darüber wollen wir mit den Bürgerinnen und Bürgern ins Gespräch kommen. Die Gewerkschaften sind und bleiben gesellschaftspolitische Akteurinnen – und echte Mitmach-Organisationen. Das machen wir mit dem Zukunftsdialog deutlich.



**Reden
wir über...**
DER ZUKUNFTSDIALOG

Tag der Arbeit: Der 1. Mai 2018 bis 2021

Jahr für Jahr nutzt der DGB den 1. Mai für Kundgebungen und Demonstrationen, um flächendeckend im ganzen Land seine Forderungen und seine Vorstellungen von einer solidarischen und fairen Gesellschaft publik zu machen.

Landeszentrale Mai-Kundgebung 2019
in Bielefeld
Bild: Thomas Range



In vielen Städten und Gemeinden münden diese Kundgebungen in Familien- und Volksfeste. Die Mai-Kundgebungen werden von den Gewerkschaftsmitgliedern vor Ort in den DGB-Stadt- und -Kreisverbänden sowie den Ortsverbänden inhaltlich und organisatorisch geplant und durchgeführt. Dabei gibt es eine enge Zusammenarbeit und Betreuung durch die DGB-Regionen. Und auch die jeweils vor Ort vertretenen Gewerkschaften unterstützen tatkräftig.

Im Berichtszeitraum entwickelten sich die Anzahl der Mai-Kundgebung und die Teilnehmer*innen-Zahlen wie folgt:

- **2018**
74 Veranstaltungsorte mit landesweit rund 73.500 Teilnehmer*innen
- **2019**
73 Veranstaltungsorte mit landesweit rund 71.000 Teilnehmer*innen
- **2020**
Aufgrund der Corona-Pandemie fand der 1. Mai erstmalig komplett digital statt. Dabei wurde das Angebot des bundesweiten Livestreams der BVV von 354.000 Menschen verfolgt. Die gesamte Online-Reichweite der BVV betrug 16,1 Millionen User*innen.
- **2021**
31 Veranstaltungen fanden verteilt auf alle elf Regionen in Präsenz statt. Dabei kamen rund 6.000 Teilnehmer*innen in Präsenz zusammen und weitere rund 7.000 verfolgten die Livestreams.

Mai-Mottos 2018 bis 2021

- **2018** Solidarität, Vielfalt, Gerechtigkeit
- **2019** Europa. Jetzt aber richtig!
- **2020** Solidarisch ist man nicht alleine – mit Anstand Abstand halten
- **2021** Solidarität ist Zukunft

Es ist gute Tradition in Nordrhein-Westfalen, dass jährlich eine der Mai-Veranstaltungen als sogenannte landeszentrale Kundgebung für NRW durchgeführt wird. Dabei ist es üblich, dass dort der/die DGB-Bezirksvorsitzende sowie der/die Ministerpräsident*in sprechen.

Landeszentrale Mai-Kundgebungen 2018 bis 2021:

- **2018** Bottrop
- **2019** Bielefeld
- **2020** Die Mai-Kundgebungen mussten aufgrund der Corona-Pandemie in Präsenzform alle abgesagt werden. Es gab alternativ den digitalen Livestream des Bundesvorstands.
- **2021** Düsseldorf



Zentrale Kundgebung 2021 Düsseldorf
Bild: Thomas Range

Arbeitnehmer*innen-Empfang der Landesregierung

Im Auftrag des Ministerpräsidenten der Landesregierung lädt die Staatskanzlei Nordrhein-Westfalens einmal jährlich Betriebsräte, Vertrauensleute, haupt- und ehrenamtliche Funktionäre des DGB und seiner Gewerkschaften zu einem Empfang ein. Mit diesem bedankt sich die Landesregierung für das gesellschaftliche Engagement der Gewerkschaften. Außerdem besteht hier die Möglichkeit zum Austausch mit einer großen Zahl Regierungsvertreter*innen. Welche Personen der Gewerkschaften jeweils eine Einladung bekommen, entscheidet der Bezirk je nach Veranstaltungsort. Hauptredner*innen sind die/der Ministerpräsident*in sowie der/die Bezirksvorsitzende des DGB-Bezirks NRW sowie der/die Arbeitsminister*in. In den Jahren 2018, 2019 und 2021 waren dies: Ministerpräsident Armin Laschet, Vorsitzende des DGB NRW Anja Weber und Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Der Empfang 2020 wurde pandemiebedingt abgesagt.

Im Berichtszeitraum fanden folgenden Arbeitnehmer*innen-Empfänge der Landesregierung statt:

- **27. April 2018**
CongressCentrum, Oberhausen
- **29. April 2019**
Stadthalle, Hagen
- **26. April 2021**
digitaler Arbeitnehmer*innen-Empfang (ausgestrahlt aus dem K21 in Düsseldorf)

Arbeitnehmer*innenempfang der
Landesregierung 2019 mit
Ehrenamtlichen aus der Region MEO
Bild: DGB NRW



Seniorenpolitik

Die DGB-Gewerkschaften sind mit mehr als 1,6 Millionen Mitgliedern im Rentenalter die größte Seniorenorganisation in Deutschland. Daher ist Seniorenarbeit für uns ein wichtiges Aufgabenfeld. Während die praktische Seniorenarbeit in die Zuständigkeiten der Gewerkschaften fällt und dort auf Basis ganz unterschiedlicher Organisationsstrukturen und satzungsgemäßer Regelungen gesichert wird, fällt dem DGB die Koordination der Seniorenpolitik zu.

Die Pandemie stellte auch für die Seniorenarbeit der Gewerkschaften und des DGB eine Herausforderung dar. Der Mangel an persönlichen Kontakten hat zu Beeinträchtigungen geführt, die politischen Schwerpunkte konnten aber durch Einsatz digitaler Techniken weiterverfolgt werden. Anders gestaltete sich die Seniorenarbeit in den Städten und Kreisen. Hier war es weitaus schwieriger, den Mangel an persönlicher Begegnung durch technische Lösungen auszugleichen.

Derzeit arbeiten in NRW folgende DGB-Seniorenausschüsse	
Ort	Region
Krefeld	Düsseldorf-Bergisch Land
Wuppertal	
Essen	MEO
Mülheim	
Duisburg	Niederrhein
Paderborn	Ostwestfalen Lippe
Gevelsberg	Ruhr-Mark
Hagen	
Herne	

Auf Bezirksebene ist der DGB-Sprecherkreis „Seniorenpolitik“ das zentrale Gremium. Die Gewerkschaften und die DGB-Seniorenausschüsse entsenden je eine Vertretung in dieses Gremium.

Der im vergangenen Berichtszeitraum begonnene Austausch mit den seniorenpolitischen Organisationen der Parteien konnte nur begrenzt fortgesetzt werden. Vor dem Corona-bedingten „Lock down“ konnte lediglich das vorgesehene Treffen mit der AG60+ von der SPD NRW durchgeführt werden. Diskutiert wurden die Themen „Steuergerechtigkeit“, „Gesetzliche Rente“, „Digitalisierung“ und „Sozialversicherungssysteme“. Der vereinbarte regelmäßige Austausch zur Entwicklung des Rentensystems konnte leider nicht im erwarteten Umfang umgesetzt werden. Ein Gespräch mit dem neu gewählten Vorstand der Senioren-Union NRW war ebenfalls aufgrund der Pandemie nicht möglich. Beide Veranstaltungen werden nachgeholt.

Die Vertretung der DGB-Gewerkschaften in der Landesvertretung der Seniorenorganisationen LAGSO wurde in der Pandemie aufrechterhalten. Die Beteiligung im Koordinierungskreis Seniorenpolitik beim DGB-Bundesvorstand wurde im Wesentlichen durch regelmäßig stattfindende Videokonferenzen gesichert. So diente ein Papier unseres Arbeitskreises zum Thema „Anforderung an eine seniorengerechte Kommunalpolitik“ als Basis für ein entsprechendes Konzept des DGB-Bundesarbeitskreises. Dessen erste Druckfassung war schnell nach der Veröffentlichung vergriffen. In dem Konzept wird deutlich, dass Seniorenpolitik hauptsächlich in den Kommunen stattfindet. Das setzt voraus, dass die Interessenvertretungen der Senior*innen dabei verbindlich beteiligt werden. Leider gibt es nur in 166 von 396 Städten und Gemeinden in NRW die dazu notwendigen kommunalen Seniorenbeiräte. Gegen eine Verankerung der Seniorenvertretung auf verbindlicher Basis gibt es in NRW leider große Vorbehalte. Lediglich die Aufnahme des §27a in die Gemeindeordnung eröffnet die Möglichkeit zur Einrichtung von Seniorenvertretungen auf freiwilliger Basis. Auch das von uns geforderte Seniorenmitwirkungsgesetz NRW konnte bisher leider nicht umgesetzt werden.

Sorge bereiten muss die zunehmende Erwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe bis zum 80. Lebensjahr, was immerhin 196.000 Personen betrifft, für die der Status des „Ruhestands“ keine Realität ist. Daher bleibt es Ziel unserer Seniorenpolitik diese Entwicklung zu verändern.

Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Bezirk

Im Berichtszeitraum hat sich die Mitgliederzahl der Gewerkschaften in NRW wie folgt entwickelt:
Stand 31.12.2020

Jahr	Gesamt	Männer	%-Anteil	Frauen	%-Anteil	Jugend	%-Anteil
2017	1.423.438	983.000	69,06	440.438	30,94	111.144	7,81
2018	1.411.543	973.144	68,94	438.399	31,06	116.664	8,26
2019	1.390.296	954.800	68,68	435.496	31,32	114.642	8,25
2020	1.365.657	933.623	68,36	432.034	31,64	109.505	8,02

Insgesamt ist die Mitgliederzahl im Berichtszeitraum um 57.787 oder 4,06 Prozent gesunken. Damit haben sich die Mitgliederverluste gegenüber dem letzten Berichtszeitraums leicht erhöht.

Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften in den Regionen in NRW – Stand: 31.12.2020

Gewerkschaft	2017	2018	2019	2020	Veränderung 2017 zu 2020	
					in Prozent	absolut
Dortmund-Hellweg	146.759	144.805	142.236	139.401	– 5,01 %	– 7.358
Düsseldorf-Bergisch Land	188.198	186.355	183.946	181.398	– 3,61 %	– 6.800
Emscher-Lippe	115.849	114.545	111.631	109.205	– 5,74 %	– 6.644
Köln-Bonn	197.890	197.471	196.523	193.802	– 2,07 %	– 4.088
Mühlheim-Essen-Oberhausen	86.594	85.4485	83.432	81.357	– 6,05 %	– 5.237
Münsterland	105.326	104.735	103.904	102.624	– 2,57 %	– 2.702
Niederrhein	120.222	119.096	117.009	114.495	– 4,76 %	– 5.727
NRW Süd-West	86.634	86.453	85.423	83.570	– 3,54 %	– 3.064
Ostwestfalen-Lippe	146.203	145.373	143.508	141.177	– 3,44 %	– 5.026
Ruhr-Mark	147.415	145.631	142.307	139.249	– 5,54 %	– 8.166
Südwestfalen	67.877	67.978	67.272	66.379	– 2,21 %	– 1.498
Gesamt	1.408.967	1.397.890	1.377.191	1.352.657	– 4,00 %	– 56.310

Finanzen: Der DGB in Zahlen

Rechnungswesen

Die Bezirksbuchhaltung leistet die Buchführung für den gesamten DGB-Bezirk NRW inklusive der Regionengeschäftsstellen und der ehrenamtlichen Kreis- und Stadtverbänden.

Seit 2017 wird der wirtschaftliche Geschäftsbereich des DGB gesondert bilanziert und steuerlich erfasst. Belege werden mit Umsatzsteuer gebucht. Zusätzliche steuerliche Meldepflichten sind als Anforderung hinzugekommen, z. B. aufgrund der Umsätze mit Drittländern bzw. des Engagements ausländischer Künstler*innen und Dolmetscher*innen. Alle neuen Regelungen sind im Berichtszeitraum erfolgreich umgesetzt worden.

Neue Herausforderungen stehen durch die Digitalisierung im Rechnungswesen bevor, die über Online-Banking und Nutzung einer Buchhaltungssoftware hinausgeht. Ab September 2021 beteiligt sich der DGB-Bezirk NRW als Pilotbezirk an der Umsetzung der elektronischen Rechnungs- und Belegbearbeitung vom Rechnungseingang bis hin zur Archivierung.

Revision

Folgende Mitglieder der bezirklichen Revisionskommission wurden auf der letzten Bezirkskonferenz 2017 gewählt:

- Dümpelmann, Ralf (IGM)
- Goemann, Uwe (IG BCE), Sprecher der Kommission
- Marx, Monika (ver.di)
- Heiner, Jürgen (NGG), stellv. Mitglied
- Rojahn, Lorenz (GdP), stellv. Mitglied
- Rudloff, Holger (EVG), stellv. Mitglied
- Dr. Schmitter, Jürgen (GEW), stellv. Mitglied
- Thiel, Ewald (IG BAU), stellv. Mitglied

Die Revisionskommission hat jährlich die laut Satzung vorgeschriebenen Revisionen einschließlich der unvermuteten durchgeführt. Es ergaben sich keine Beanstandungen. Rückfragen der Kommission konnten befriedigend beantwortet und geklärt werden.

Im Berichtszeitraum wurde die Bezirksbuchhaltung auch durch die Bundesrevision des DGB regelmäßig geprüft. Es gab keine nennenswerten Beanstandungen.

Finanzmittel

Zuweisungen des DGB-Bundesvorstandes:

DGB-Bezirk NRW	2017	2018	2019	2020
Bezirksverwaltung	817.720,00	822.720,00	836.720,00	867.720,00
Kreis- und Stadtverbände	214.000,00	214.000,00	214.000,00	214.000,00
Regionen gesamt	926.280,00	926.280,00	926.280,00	931.280,00
NRW Süd-West	73.200,00	73.200,00	73.200,00	73.200,00
Ostwestfalen-Lippe	96.600,00	96.600,00	96.600,00	96.600,00
Dortmund-Hellweg	83.400,00	83.400,00	83.400,00	83.400,00
Düsseldorf-Bergisch Land	94.800,00	94.800,00	94.800,00	99.800,00
Niederrhein	99.600,00	99.600,00	99.600,00	99.600,00
Mülheim-Essen-Oberhausen	49.200,00	49.200,00	49.200,00	49.200,00
Ruhr-Mark	96.600,00	96.600,00	96.600,00	96.600,00
Köln-Bonn	116.500,00	116.500,00	116.500,00	116.500,00
Münsterland	71.280,00	71.280,00	71.280,00	71.280,00
Emscher-Lippe	87.600,00	87.600,00	87.600,00	87.600,00
Südwestfalen	57.600,00	57.600,00	57.600,00	57.600,00
Etat NRW	1.958.000,00	1.963.000,00	1.977.000,00	2.013.000,00

Zweckgebundene Mittel Jugend

Die DGB-Jugend NRW erhält als anerkannter Jugendverband Fördermittel für die Jugendverbandsarbeit aus öffentlichen Mitteln.

2017	1.716.742,19 €
2018	1.881.408,70 €
2019	1.890.471,27 €
2020	1.199.623,06 €
2021 (Stand 30.06.)	940.440,00 €

Diese Mittel werden als Zuschüsse für die gewerkschaftliche Jugendarbeit innerhalb des DGB und der Einzelgewerkschaften eingesetzt. Die Gesamtfinanzierung der Jugendarbeit erfolgt über die Haushalte der Mitgliedsgewerkschaften und des DGB.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden 2020 und 2021 viele Seminare und Maßnahmen nicht durchgeführt. Deshalb kommt es zu wesentlich geringeren Zuwendungen.

Personal: Der DGB als Arbeitgeber

Überblick

Anfang August (Stand III. Quartal 2021) sind beim DGB in NRW insgesamt 119 Personen beschäftigt, davon 24 Personen in Teilzeit und sieben Personen in Elternzeit, davon zwei Väter. 38 Kolleg*innen, davon zwei Auszubildende, arbeiten in der Bezirksverwaltung, 35 in Düsseldorf, zwei in Hattingen in der Jugendbildungsstätte und eine Kollegin in Recklinghausen. 27 der 38 Beschäftigten sind Frauen. 71 Beschäftigte sind in den Regionsgeschäftsstellen tätig, davon 42 Frauen. Ein Beschäftigter befindet sich in der passiven Phase der Altersteilzeit.

Zur Abteilung Jugend gehören insgesamt 16 Kolleginnen und Kollegen, die mit drei Personen in der Bezirksverwaltung Düsseldorf, zwei in Hattingen und elf in den Regionen arbeiten. Hinzu kommt eine studentische Hilfskraft, die in Teilzeit ein Projekt an der Universität Duisburg-Essen (Campus Essen) und an der Hochschule Ruhr-West (Campus Mülheim an der Ruhr) mit Beteiligung der IG Metall und IG BCE durchführt.

Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement

Regelmäßig werden im Rahmen der Personaldialoge mit allen Beschäftigten die persönliche Situation, die erforderlichen Weiterbildungsmöglichkeiten und berufliche Entwicklungen innerhalb der Tätigkeit mit dem jeweiligen Vorgesetzten besprochen. Der DGB bietet in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk ein breitgefächertes Weiterbildungsprogramm an, dass auch durch weitere Weiterbildungsangebote bei anderen Trägern ergänzt wird. Bedingt durch die Corona-Pandemie hat der DGB in dieser herausfordernden Zeit viele Präsenzseminare auf Online-Seminare umgestellt, sodass auch unter Coronaschutzmaßnahmen Weiterbildungsangebote stattfinden konnten.

Der DGB bietet seinen Beschäftigten gemeinsam mit dem Betriebsrat regulär im Rahmen eines Gesundheitstages ein vielfältiges Programm zur Gesundheitsvorsorge an in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung und anderen kompetenten Anbietern. Den Gesundheitstag hat der DGB im Jahr 2020 und 2021 aufgrund der Corona-Pandemie nicht durchgeführt. Die regelmäßigen Aus- und Weiterbildungen zum* zur Ersthelfer*in und im Brandschutz wurden Corona-bedingt 2020 ausgesetzt und werden nachgeholt.

Einarbeitungs- und Einführungsphase

Die Einführungs- und Einarbeitungsphase des DGB wurde weiterhin professionalisiert und erheblich optimiert. Allen neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen werden durch diese intensive Begleitung die Aufgabenstellung, die Rolle und der DGB insgesamt schneller nahegebracht.

Arbeiten in der Pandemie

Der Gesundheitsschutz hatte in der Pandemie oberste Priorität. Die tägliche Arbeit konnte pandemiebedingt nicht mehr in gewohnter Form stattfinden. Es wurden Notfallpläne erstellt, wonach die Abteilungen in der Bezirksverwaltung sowie die Büroarbeitsplätze in den Regionen abwechselnd besetzt waren, damit die Erreichbarkeit sichergestellt war. Notbetrieb, Maskenpflicht, mobiles Arbeiten, digitale anstatt analoger Kommunikation, Besprechungen via Bildschirm, Webinare, versetztes Arbeiten, Einsatzpläne und Kinderbetreuungstage sind nur einige Beispiele für die veränderte Arbeitsweise. Videokonferenzen wurden verstärkt genutzt, wofür u. a. MS Teams Ende März 2020 eingeführt wurde. Das Angebot auch an die Assistent*innen, mit einem Laptop mobil zu arbeiten, wurde sehr gut angenommen und erfolgreich umgesetzt. Zur persönlichen Schutzausrüstung werden Schutzmasken sowie Antigen-Schnelltests unentgeltlich verteilt.

Mit dem Ende der Pandemie bleiben die positiven Entwicklungen. Der DGB schafft für seine Beschäftigten mit einer Gesamtbetriebsvereinbarung den Weg in die mobile Arbeit und auch die Nutzung von Onlineformaten wird das Arbeiten in Zukunft unterstützen.

Wir gedenken aller Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die in den letzten vier Jahren verstorben sind und bedanken uns für ihr Engagement.

Drei Kollegen möchten wir hervorheben, die für den DGB NRW in herausragenden Positionen Besonderes geleistet haben.

**Siegfried Bleicher (* 8.12.1940 † 31.8.2018),
Vorsitzender DGB-Bezirk NRW 1978 bis 1982**

Siegfried Bleicher absolvierte nach Abschluss der Realschule eine Ausbildung zum Maschinenschlosser und wurde schon früh ehrenamtlich in der Jugend- und Bildungsarbeit der IG Metall und des DGB im Bezirk Hagen aktiv. Nach Abschluss der Akademie für Wirtschaft und Politik in Hamburg und Weiterbildungen an Gewerkschafts- und Heimvolkshochschulen wurde er Bildungssekretär im Kreis Duisburg und Köln, wo er später die Zuständigkeit für die Bereiche „Jugend und Angestellte“ übernahm. Nachdem er 1969 die Aufgaben des Bildungsreferenten bei der Landesarbeitsgemeinschaft der Arbeit und Leben übernommen hatte, wechselte er am 01.04.1970 zum DGB Landesbezirk NRW und wurde Leiter der Abteilung Wirtschaftspolitik. Anfang 1975 wurde Siegfried Bleicher stellvertretender Vorsitzender und von 1978 bis 1982 Vorsitzender des DGB Landesbezirks NRW. Sein weiterer Weg führte ihn 1982 in den geschäftsführenden DGB Bundesvorstand und 1986 in den Vorstand der IG Metall.



Bild: Archiv der sozialen Demokratie
der Friedrich-Ebert-Stiftung

**Hans-Erich Bremes (* 26.1.1932 † 3.9.2019),
Erster Geschäftsführer des DGB-Bildungswerk NRW**

Vor seinem beruflichen Einstieg als hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär studierte Hans-Erich Bremes an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik (HWP). Seit 1957 leitete er die Gewerkschaftsschule der damaligen IG Druck und Papier in Lage-Hörste. Am 15.02.1969 wechselte er zum DGB, zunächst als Gewerkschaftssekretär im DGB-Kreis Hamm-Beckum, um bald darauf als Referatssekretär in der Abteilung Bildungswesen in den Landesbezirk NRW zu wechseln. Zum 01.07.1971 übernahm er die Leitung der Abteilung. Hans-Erich Bremes war in dieser Zeit federführend bei der Gründung des DGB Bildungswerks NRW beteiligt und wurde am 01.05.1989, bis zu seinem Ruhestand 1997, deren Geschäftsführer.

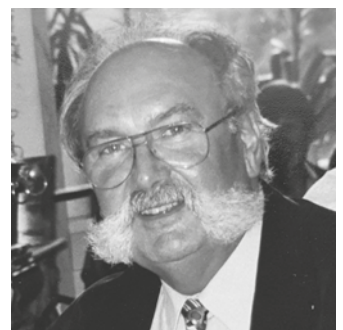


Bild: Privataufnahme,
DGB-Bildungswerk NRW

**Guntram Schneider (* 2.7.1951 † 3.1.2020),
Vorsitzender des DGB-Bezirk NRW 2006 bis 2010**

Nach dem Besuch der Volksschule absolvierte Guntram Schneider eine Ausbildung zum Werkzeugmacher in Bielefeld. Mit 15 Jahren trat er in die IG Metall ein, wurde Jugendvertreter und Betriebsrat. 1974 kam er hauptamtlich zum DGB, zunächst als Jugendsekretär im Kreis Bielefeld und anschließend als der Leiter der Abteilung Jugend beim Landesbezirk NRW. Von 1979 bis 1982 leitete er das Büro des Landesbezirksvorsitzenden und wechselte dann als Referatsleiter zum DGB Bundesvorstand. 1985 übernahm er die Funktion des Vorsitzenden des DGB-Kreis Dortmund. Vom DGB ging es zur IG Metall, dort war er von 1990 bis 1994 als Gewerkschaftssekretär in der Vorstandsverwaltung beschäftigt. Anschließend wurde er 1. Bevollmächtigter der IG Metall-Verwaltungsstelle Münster. 2006 wurde Guntram Schneider zum Vorsitzenden des DGB NRW gewählt. Nach vier Jahren folgte er dem Ruf von Ministerpräsidentin Hannelore Kraft und war bis 2015 Minister für Arbeit, Integration und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen.



Bild: Thomas Range



**22. Ordentliche DGB-Bezirkskonferenz
Nordrhein-Westfalen
3. bis 4. Dezember 2021 in Düsseldorf**