

**STÄRKER
MIT UNS.**

GUTE ARBEIT.
STARKE WIRTSCHAFT.
SOZIALE SICHERHEIT.

**Beschlussbuch
DGB Rheinland-Pfalz / Saarland
6. Ordentliche Bezirkskonferenz
8. November 2025**

Impressum

Herausgeber:
DGB Rheinland-Pfalz / Saarland
Kaiserstraße 26-30
55116 Mainz
www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de

Verantwortlich:
Susanne Wingertszahn, Vorsitzende DGB Rheinland-Pfalz / Saarland

Stand: November 2025

Anträge

Inhaltsverzeichnis

A - Demokratie und Zusammenhalt

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
A01	- STÄRKER MIT UNS - Für Demokratie und Zusammenhalt - am Arbeitsplatz, in der Kommune und im Land - DGB-Bezirksvorstand Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen</i>	8
A02	Stärkung von Demokratiebildung und Präventionsprogrammen gegen Extremismus in RLP GdP Rheinland-Pfalz <i>angenommen als Material zu Antrag A01</i>	12
A03	Resolution: Umgang mit Sympathisant*innen nicht demokratischer Kräfte DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	13
A04	Konsequent gegen Rechts – Brandmauer zur AfD ausbauen und Verbotsverfahren prüfen DGB-Bezirksjugendausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	15
A05	Demokratische Strukturen in der Polizei stärken – Mitbestimmung ausbauen, Haltung festigen GdP Rheinland-Pfalz <i>angenommen als Material an Bezirksvorstand</i>	16

B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
B01	- STÄRKER MIT UNS - Für eine zukunftsfähige und gerechte Wirtschaft und Arbeitswelt DGB-Bezirksvorstand Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen</i>	18
B02	Für eine neue Industriepolitik in der Transformation IGBCE Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	23
B03	Industriepolitische Strategie für Biotechnologie IGBCE Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen</i>	25
B04	- STÄRKER MIT UNS - Für Gute Arbeit und sichere Beschäftigung DGB-Bezirksvorstand Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	27
B05	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Landesdienst durch flexible Arbeitszeitmodelle GdP Rheinland-Pfalz <i>erledigt bei Annahme von Antrag B04</i>	35
B06	Mehr junge Menschen in eine Ausbildung bringen! DGB Kreisverband Südpfalz <i>angenommen als Material an B04</i>	36
B07	Gute Bedingungen für die Fachkräfte von heute und morgen IGBCE Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen als Material zu Antrag B04</i>	37
B08	Unbefristete, fachgerechte Übernahme von Auszubildenden sichern – Inklusion fördern und tarifliche Absicherung stärken DGB-Bezirksjugendausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	39
B09	Durchführung einer Ausbildungsmesse mit tarifgebundenen Betrieben in der Region Koblenz DGB Kreisverband Neuwied <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	40
B10	Betriebliches Gesundheitsmanagement ist Pflicht! DGB Kreisverband Südpfalz <i>angenommen</i>	41
B11	Digitalisierung, Transformation und KI – geschlechtergerecht gestalten! DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen</i>	42
B12	Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst entschieden bekämpfen GdP Rheinland-Pfalz <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	44
B13	Landesbeamtenrecht modernisieren – Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigern GdP Rheinland-Pfalz <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	45
B14	Verbesserung der Beförderungspraxis in der Polizei Rheinland-Pfalz GdP Rheinland-Pfalz <i>angenommen</i>	46

C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
C01	- STÄRKER MIT UNS - Für soziale Sicherheit und eine gute Daseinsvorsorge DGB-Bezirksvorstand Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen</i>	48
C02	Dem Fachkräftemangel begegnen - Gleiche Eingangsbesoldung für alle Lehrämter nach A13 / E13 GEW Rheinland-Pfalz <i>erledigt bei Annahme von Antrag C01</i>	56
C03	Mehr Personal für Sicherheit und Daseinsvorsorge in Rheinland-Pfalz GdP Rheinland-Pfalz <i>erledigt bei Annahme von Antrag C01</i>	57
C04	Digitale Ausstattung der Landesverwaltung und Polizei zukunftsfest machen GdP Rheinland-Pfalz <i>erledigt bei Annahme von Antrag C01</i>	58
C05	Kostendämpfungspauschale GdP Rheinland-Pfalz <i>erledigt bei Annahme von Antrag C01</i>	59
C06	Gesunde Arbeit im Schichtdienst – Belastungen im öffentlichen Dienst nachhaltig reduzieren GdP Rheinland-Pfalz <i>angenommen als Material zu Antrag C01</i>	60
C07	Sicherstellung der volumänglichen Finanzierung von Frauenhäusern IGBCE Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen</i>	61
C08	Elternzeit und Elterngeld reformieren! Familienstartzeit einführen! DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen</i>	62
C09	Geschlechtergerechte Raum- und Stadtplanung für eine bessere Vereinbarkeit! DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	64
C10	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist nicht Privatsache! DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen</i>	66
C11	Pflege für alle gut, gerecht und sicher finanziert GdP Rheinland-Pfalz <i>angenommen</i>	67
C12	Sicherung gesellschaftlicher Teilhabe für ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und Personen ohne Zugang zum Computer GdP Rheinland-Pfalz <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	68
C13	Ohne Diskriminierung und in Würde älter werden DGB Stadtverband Ludwigshafen <i>angenommen</i>	69
C14	Polizei in der Fläche stärken – Bürgernähe sichern, demokratische Resilienz fördern GdP Rheinland-Pfalz <i>angenommen</i>	73

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
C15	Ermäßigtes Deutschlandticket in Rheinland-Pfalz DGB Kreisverband Südpfalz <i>angenommen als Material zu Antrag C01</i>	74
C16	Vermittlung der betrieblichen Mitbestimmung in Schulen und Berufsschulen IGBCE Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	75
C17	Antrag zur Schaffung eines Auszubildenden- und Studierendenwohnheims DGB-Bezirksjugendausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen</i>	76

D - Verschiedenes

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · <i>Empfehlung</i>	Seite
D01	Einrichtung eines Masterstudiengangs Friedens- und Konfliktforschung durch die Johannes-Gutenberg-Universität DGB-Kreisverband Bad Kreuznach <i>angenommen als Material an Bezirksvorstand</i>	78

E - Organisationspolitik

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · <i>Empfehlung</i>	Seite
E01	Vorteile sichtbar machen: Attraktivität gewerkschaftlicher Mitgliedschaft für Frauen erhöhen! DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland <i>angenommen</i>	80

I - Initiativanträge

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in · <i>Empfehlung</i>	Seite
I01	Zukunft des Schienengüterverkehrs sichern - Arbeitsplätze und Standorte bei DB Cargo erhalten EVG Süd-West <i>angenommen in geänderter Fassung</i>	81

Antrag A01: - STÄRKER MIT UNS - Für Demokratie und Zusammenhalt - am Arbeitsplatz, in der Kommune und im Land -

Laufende Nummer: 8

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	A02
Sachgebiet:	A - Demokratie und Zusammenhalt
Antragsblock:	Antragsblock A01-A02

1 **Solidarität und Gemeinschaft – Ausgangspunkt unserer politischen Wirksamkeit in**
2 **Rheinland-Pfalz und dem Saarland**

3 Politische Wirksamkeit, Sichtbarkeit und Gestaltungsmacht sind der Anspruch des
4 Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften in Rheinland-Pfalz
5 und dem Saarland. Mehr Demokratie, mehr Mitbestimmung, Zusammenhalt, Sicherheit und
6 Gerechtigkeit am Arbeitsplatz, in den Kommunen und im Land sind dabei
7 gewerkschaftlicher Antrieb. Es ist die Kraft der Vielen, der Solidarität und des
8 Zusammenhalts der DGB-Gewerkschaften, die den Deutschen Gewerkschaftsbund Rheinland-
9 Pfalz / Saarland selbstbewusst und wirksam machen. Dies gilt es in den Bundesländern
10 und den vier DGB-Regionen unabhängig von politischen Mehrheiten zu erhalten und
11 stetig auszubauen. Wachsende gesellschaftliche Spaltung, vermehrte Angriffe auf die
12 Demokratie durch zunehmend innere und äußere Bedrohungslagen und auf den Sozialstaat
13 sind dafür eine Gefahr. Es bedarf andauernder politischer Schlagkraft, enger und
14 moderner Kommunikation und einen klaren gewerkschaftlichen Kompass, um Keimzelle für
15 eine starke und widerstandsfähige Demokratie sowie einen handlungsfähigen Staat zu
16 sein. Unsere Mission ist klar: Gewerkschaften haben einen konkreten Nutzen, sie sind
17 gut für dich und die Entwicklung des Lebens- und Arbeitsraumes in Rheinland-Pfalz und
18 dem Saarland. Als starke Gemeinschaft machen Gewerkschaften jede und jeden Einzelnen
19 und unsere Demokratie stärker. Um dieser Mission vom Land bis an den Arbeitsplatz
20 gerecht zu werden, werden wir mit vielen Kolleginnen und Kollegen sicht- und hörbar
21 sein.

22 **Für den Deutschen Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland bedeutet das konkret:**

- 23 • In allem, was der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland tut, stellt er den Bezug zur
24 Gewerkschaftsmitgliedschaft her.
- 25 • Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist im ganzen Land sichtbar und ansprechbar.
26 Dazu gehört, dass es zentrale und einheitliche Ansprechpartner*innen für die
27 Mitgliedsgewerkschaften und die Politik an allen bestehenden Bürostandorten
28 gibt.
- 29 • Gewerkschaftliche Netzwerkarbeit vor Ort und auch in der digitalen Welt wird
30 gestärkt.
- 31 • Ein modern aufgestellter Gewerkschaftsbund ist präsent auf den Straßen und
32 Plätzen genauso wie auf Social Media und in den Medien.

- 33 • Kampagnenfähige, sichtbare und handlungsfähige Kreis- und Stadtverbände sind
34 aktiv vor Ort.

35

36 **Demokratie, Vielfalt und Zusammenhalt ist unsere Stärke**

37 Die rheinland-pfälzischen und saarländischen Gewerkschaften stehen für eine
38 Gesellschaft, in der Vielfalt als Stärke gilt, Zusammenhalt über Spaltung siegt und
39 Demokratie gelebt wird. Dass Demokratie das Gegenteil von Ohnmacht ist, muss zurück
40 in das Bewusstsein und alltägliche Erfahren in der Kommune und am Arbeitsplatz.
41 Mitbestimmung und Vielfalt am Arbeitsplatz sind gelebte Demokratie und Solidarität in
42 der Arbeitswelt. Mitbestimmung ist nicht nur das Aushandeln von Arbeitsbedingungen.
43 Sie leistet auch einen wichtigen Beitrag für die Fähigkeit, sich am demokratischen
44 Willensbildungsprozess zu beteiligen und politischer Ohnmacht zu entziehen. Damit
45 stabilisiert und stärkt sie unsere Demokratie und den gesellschaftlichen
46 Zusammenhalt. Insbesondere junge Menschen müssen begeistert und politisch aktiviert
47 werden. Die Stärkung von Ehrenamt und gewerkschaftlicher politischer Bildung sind
48 dafür Schlüsselfaktoren. Gleichzeitig ist klar: Ausgrenzung, Rechtsextremismus,
49 Antisemitismus und autoritäre Tendenzen sind schädlich für alles, wofür
50 Gewerkschaften stehen.

51 **Für den Deutschen Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland bedeutet das konkret:**

- 52 • Klare Kante gegen Rechts ist in der DNA der DGB-Gewerkschaften verwurzelt.
53 Aufmerksam werden die Mitbestimmungswahlen in den Betrieben und Dienststellen
54 begleitet. Konkret werden die Forderung und Entwicklung eines Projektes zur
55 Beobachtung rechter Strömungen in der Arbeitswelt in Rheinland-Pfalz und dem
56 Saarland im Austausch mit dem Verein zur Bewahrung der Demokratie geprüft.
- 57 • Stärkung von Betriebs- und Personalräten, die sich für Vielfalt, Mitbestimmung
58 und gegen rechte Hetze engagieren. Dazu gehört Rückendeckung und die
59 Sichtbarmachung des täglichen Einsatzes und der konkreten Arbeit in den
60 Betrieben und Dienststellen zum Beispiel durch den „Innovationspreis
61 Mitbestimmung“.
- 62 • Zur Aktivierung und Stärkung des Ehrenamtes wird die Einrichtung einer
63 Ehrenamts- und Demokratie-Akademie gemeinsam mit Arbeit und Leben Rheinland-
64 Pfalz / Saarland geprüft.
- 65 • Die DGB-Regionen sind aktiv in der Bündnisarbeit vor Ort, um die
66 gesellschaftliche Bewegung für Demokratie und Vielfalt voranzutreiben und zu
67 stützen.

68

69 **Verteilungsgerechtigkeit, ein funktionierender Staat und gleichwertige
70 Lebensbedingungen sind unser Anspruch**

71 Wir leben und arbeiten in einem starken und grundsätzlich leistungsfähigen Staat, der
72 jedoch angesichts globaler sowie gesellschaftspolitischer Herausforderungen zunehmend
73 unter Druck gerät. Das Gefühl von Ungleichbehandlung und wirtschaftlicher sowie
74 sozialer Ausgrenzung wächst. Das spielt Feinden der Demokratie und weiterer sozialer

75 Spaltung in die Hände. Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland stellt sich dem mit seinen
76 Mitgliedsgewerkschaften entschieden entgegen. Mit dem Anspruch und dem Einsatz an und
77 für mehr Verteilungsgerechtigkeit, einen funktionierenden Staat und gleichwertige
78 Lebensbedingungen als Kern gewerkschaftlichen Handelns, leistet der Deutsche
79 Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz einen zentralen und wichtigen Beitrag zur Stärkung
80 der Demokratie und gegen gesellschaftliche Spaltung.

81 **Für den Deutschen Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland bedeutet das konkret:**

- 82 • Den Menschen muss wieder zu mehr Vertrauen in die Handlungsfähigkeit des Staates
83 und unsere demokratische Gesellschaft verholfen werden. Mit ihrem Einsatz für
84 eine funktionierende Daseinsvorsorge von der Stadt bis aufs Land, einem starken
85 öffentlichen Dienst und gut sowie modern ausgestatteten Sicherheitsbehörden
86 leisten die Gewerkschaften einen Beitrag zum demokratischen Erleben der Menschen
87 im Alltag. Ein funktionierender und aktiver Staat für alle ist unser Anspruch.
- 88 • Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland ist mit den
89 Kolleginnen und Kollegen in den Mitgliedsgewerkschaften in der Fläche und vor
90 Ort vertreten. So wird der Blick für die Städte und die ländlichen Regionen
91 zugleich bewahrt. Eine weitere ungleiche Entwicklung zwischen städtischen und
92 ländlichen Regionen darf es nicht geben. Gleichwertige Lebensbedingungen sind
93 unser Anspruch, um zunehmenden Disparitäten mit einhergehenden
94 Verteilungskämpfen entschieden entgegenzutreten.
- 95 • Der Kampf der Mitgliedsgewerkschaften für starke Tarifverträge sorgt für
96 Umverteilung und Entlastung, die bei den Menschen ankommt. Zukunfts- und
97 Transformationstarifverträge sorgen für Sicherheit im Wandel und schützen
98 Arbeitsplätze. Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland steht
99 immer solidarisch Seite an Seite mit seinen Mitgliedsgewerkschaften für mehr
100 Verteilungsgerechtigkeit und den Schutz von Arbeitsplätzen.

101

102 **In internationaler Solidarität im Austausch mit unseren Partnergewerkschaften und**
103 **starker Stimme in Europa**

104 Der DGB Bezirk Rheinland-Pfalz / Saarland liegt im Herzen Europas, ist Grenzregion
105 und das Zuhause vieler Grenzgänger*innen. Ein soziales Europa ist das Ziel und der
106 Blick über die Grenzen Europas hinaus ist wichtig. In Zeiten internationaler Krisen
107 und Kriege, einer erstarkenden Rechten in Europa ist die internationale Solidarität
108 zwischen den Gewerkschaften ein unschätzbarer Wert, Ausgangspunkt gemeinsamer
109 Wirksamkeit und wichtiger Beitrag zu gegenseitigem Verständnis und Wissenstransfer.

110 **Für den Deutschen Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland bedeutet das konkret:**

- 111 • Traditionell pflegt der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland enge Beziehungen zu
112 europäischen und internationalen Partnergewerkschaften. Insbesondere mit den
113 Kolleg*innen der CGIL Toskana und der Histadrut Netanya und Givat Haim steht der
114 Bezirk in einem regelmäßigen Austausch. Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland wird
115 diesen Austausch fördern und weiter ausbauen.
- 116 • Auf europäischer Ebene in Straßburg und Brüssel wird mit regelmäßigen Gesprächen

- 117 und Treffen mit europäischen Entscheider*innen den rheinland-pfälzischen und
118 saarländischen Beschäftigten eine Stimme verliehen.
- 119 • In interregionalen Arbeitsstrukturen in den Grenzregionen wie dem „Wirtschafts-
120 und Sozialausschuss der Großregion“ und den interregionalen Gewerkschaftsräten
121 wird sich der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland aktiv im
122 Sinne der Beschäftigten einbringen.

Antrag A02: Stärkung von Demokratiebildung und Präventionsprogrammen gegen Extremismus in RLP

Laufende Nummer: 33

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	angenommen als Material zu Antrag A01
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag A01
Sachgebiet:	A - Demokratie und Zusammenhalt
Antragsblock:	Antragsblock A01-A02

- 1 Der Bezirksvorstand soll sich dafür einsetzen, die Demokratiebildung und
- 2 Präventionsprogramme gegen Extremismus in RLP zu stärken.
- 3 Der DGB fordert die Landesregierung auf, Präventionsarbeit zu institutionalisieren
- 4 und nicht von Projektmitteln abhängig zu machen.

Begründung

Demokratie braucht aktive Verteidigerinnen und Verteidiger. Programme zur Demokratieförderung, Extremismus- und Gewaltprävention sind in Rheinland-Pfalz dringend auszubauen. Polizei, Schulen, Jugendhilfe und Zivilgesellschaft brauchen dauerhafte Strukturen und verlässliche Finanzierung.

Die Polizei hält täglich den Kopf hin, wenn es um den Schutz unserer Demokratie geht. Angesichts wachsender Bedrohungen durch Extremismus, Terrorismus und demokratiefeindliche Bewegungen benötigen die Einsatzkräfte nicht nur professionelle Strukturen zur Gefahrenabwehr, sondern auch Unterstützung durch nachhaltige Präventionsarbeit in der Gesellschaft.

Antrag A03: Resolution: Umgang mit Sympathisant*innen nicht demokratischer Kräfte

Laufende Nummer: 27

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Demokratie und Zusammenhalt

- 1 Am 02.05.2025 jährte sich die Zerschlagung der Gewerkschaften durch die Nazis zum 92.
2 mal. Am 02.05.1933 wurden hunderte von Gewerkschaftshäusern von Nazis besetzt und
3 Gewerkschafter*innen in ganz Deutschland verhaftet. Viele von ihnen wurden gefoltert
4 oder sogar ermordet.
- 5 Wir müssen uns dies bewusst machen, wenn wir über eine erstarkende Rechte und die
6 Ideologie reden, welche hinter einem rechten Parteiprogramm steht. Denn für uns als
7 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ist klar, dass der Kampf gegen
8 Rechtsextremismus, Diskriminierung und Rassismus ein Grundpfeiler unserer Werte ist.
- 9 Zwischen unserer gelebten Solidarität sowie dem entschlossenen Kampf für gute
10 Arbeitsbedingungen und Stärkung der Frauenrechte steht ein unauflöslicher Widerspruch
11 zu dem rechten Weltbild, was insbesondere die AfD verkörpert.
- 12 • Rechte Parteien, wie die AfD, bieten auf die zentralen Fragen der Gleichstellung
13 und Stärkung der Frauenrechte keine Alternative.
- 14 • Das Frauen- und Familienbild ist rückwärtsgewandt und gehört zu einem
15 reaktionären Deutungsmuster.
- 16 • Es ist zu befürchten, dass es einen massiven Angriff auf den Sozialstaat und
17 somit auf alle gleichstellungspolitischen Errungenschaften und auch Frauenrechte
18 gibt.
- 19 Im Kampf für eine offene, demokratische und vielfältige Gesellschaft kommt uns eine
20 wichtige Rolle zu. Jede gewerkschaftliche Gliederung - vor allem die der Frauen- und
21 Gleichstellungspolitik - kann und muss beispielsweise AfD-Mitgliedern und
22 Sympathisant*innen gegenüber klar zum Ausdruck bringen, dass wir für gänzlich andere
23 Werte stehen.
- 24 Alle DGB-Gewerkschaften haben in ihrer Satzung zentrale Grundwerte festgeschrieben,
25 die jedes Mitglied mittragen sollte. Der Kampf gegen Diskriminierung und
26 Rechtsextremismus ist ein zentraler Wert, den der DGB und seine
27 Schwester gewerkschaften in sich tragen und für den wir einstehen.
- 28 Damit das so bleiben kann, ist es notwendig sich damit auseinander zu setzen, wie in
29 den Reihen der Gewerkschaften mit Menschen umgegangen wird, die diese Rechte und
30 Werte nicht vertreten. Wir müssen klare politische Kante beziehen und uns besonders
31 in den Gremien klar gegen rechte Ideologien und für ein solidarisches Miteinander
32 positionieren.
- 33 Mit dem Erstarken einer gesichert rechtsextremistischen AfD - die laut aktuellen
34 Umfragen zur Stimmung in Deutschland gleichauf mit der CDU liegt - müssen besonders

35 die Gewerkschaften ein klares Zeichen gegen Rechtsextremismus und rechte Ideologien
36 setzen.

37 Es gibt eine Unvereinbarkeit zwischen den Ideologien der AfD und dem
38 gewerkschaftlichen Selbstverständnis einer gerechten und solidarischen Gesellschaft.
39 Dies zeigt sich vor allem, wenn wir auf das tradierte Frauenbild der AfD schauen.

40 Seit vielen Jahren und noch immer verteidigen wir hart erkämpfte Frauenrechte und
41 selbstbestimmte Lebensentwürfe. Wir kämpfen für eine gleichberechtigte Gesellschaft.
42 Deshalb können und müssen wir auch klar Position beziehen und uns für Frauenrechte
43 und Geschlechtergerechtigkeit aussprechen, für ein demokratisches Miteinander und
44 eine bessere Integration, für Arbeitnehmer*innenrechte und eine solidarische
45 Gesellschaft und gegen eine rechte Ideologie nach dem Motto: „Frauen zurück an den
46 Herd“.

47 Wir fordern:

- 48 • Keine Zusammenarbeit mit Menschen, die die Werte der AfD und anderer rechter
49 Gruppierungen teilen.
- 50 • Die Stärkung unserer gewerkschaftlichen Positionen, insbesondere der
51 Frauenrechte.
- 52 • Wir stellen uns weiterhin rechter Hetze und Hass konsequent entgegen.
- 53 • Wir treten für Menschlichkeit und Vielfalt ein.

Antrag A04: Konsequent gegen Rechts – Brandmauer zur AfD ausbauen und Verbotsverfahren prüfen

Laufende Nummer: 19

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	A - Demokratie und Zusammenhalt

1. Die Bezirkskonferenz des DGB Bezirks Rheinland-Pfalz / Saarland spricht sich für den **konsequenten Ausbau der Brandmauer zur AfD und allen rechtsnationalistischen Organisationen** aus. Dies gilt für Parlamente, Verwaltungen, Betriebe, Institutionen und alle anderen gesellschaftlichen Bereiche. Eine Zusammenarbeit oder Normalisierung im Umgang mit der AfD lehnen wir entschieden ab.
2. Die Bezirkskonferenz des DGB Bezirks Rheinland-Pfalz / Saarland **spricht sich dafür aus, dass ein AfD-Verbotsverfahren auf Bundesebene geprüft und aktiv unterstützt wird** – insbesondere im Hinblick auf die aktuelle Einstufung der Partei.
3. Der Bezirksvorstand des DGB-Rheinland-Pfalz / Saarland wird beauftragt, sich auf allen Ebenen – politisch wie gewerkschaftlich – dafür einzusetzen, dass demokratische Kräfte **geschlossen gegen jede Form der Kooperation mit der AfD auftreten und klare Kante zeigen**.
4. Darüber hinaus ist es unser Ziel, mit Menschen im Betrieb, die aus Frustration oder Unwissenheit die AfD wählen, **basisorientiert, auf Augenhöhe und respektvoll** ins Gespräch zu kommen. Unser Ziel als Gewerkschafter*innen bleibt es, alle Beschäftigten zu einen – gegen Spaltung und für Solidarität.

Begründung

Die AfD steht für Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit und antidemokratische Politik. Sie greift die Grundwerte an, für die wir als Gewerkschaftsjugend stehen: **Solidarität, Gleichheit, Vielfalt und Menschenwürde**.

Die Partei ist nicht nur ein politisches Risiko, sondern gefährdet konkret unsere gewerkschaftliche Arbeit. Sie diffamiert Initiativen, greift Bildungsprojekte an und bindet über parlamentarische Anfragen Ressourcen, die wir eigentlich für Demokratiebildung und Arbeitnehmer*innenrechte brauchen.

Ein AfD-Verbot würde ihr öffentliche Plattformen, staatliche Mittel und die institutionelle Legitimität entziehen. Deshalb unterstützen wir die Prüfung eines solchen Verfahrens ausdrücklich. Gleichzeitig braucht es im Alltag und im Betrieb eine klare Haltung: keine Zusammenarbeit, keine Grauzonen, kein Relativieren.

Gerade junge Menschen erwarten, dass ihre Interessen in einer demokratischen, offenen Gesellschaft vertreten werden. Diese Haltung verteidigen wir – mit einer konsequenten Brandmauer gegen rechts und einer aktiven Strategie gegen die Normalisierung rechtsextremer Politik.

Antrag A05: Demokratische Strukturen in der Polizei stärken – Mitbestimmung ausbauen, Haltung festigen

Laufende Nummer: 37

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	angenommen als Material an Bezirksvorstand
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an Bezirksvorstand
Sachgebiet:	A - Demokratie und Zusammenhalt

- 1 Der Bezirksvorstand setzt sich gegenüber der Landesregierung Rheinland-Pfalz und den politischen Entscheidungsträger*innen dafür ein,
- 2 1. die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten in der Polizei strukturell zu stärken und bestehende Partizipationsbarrieren abzubauen,
- 3 2. dienststellenübergreifende und polizeispezifische Personalvertretungsstrukturen zu modernisieren und auszubauen,
- 4 3. verbindliche Qualifizierungsangebote zur demokratischen Kultur, zur ethischen Entscheidungsbildung und zum diskriminierungssensiblen Handeln als festen Bestandteil der beruflichen Entwicklung zu etablieren,
- 5 4. die strukturelle Beteiligung von Beschäftigten und Personalvertretungen bei strategischen Reformen, Strukturprozessen und IT-Modernisierungsvorhaben verbindlich zu verankern,
- 6 5. eine Evaluation der demokratischen Resilienz öffentlicher Institutionen in Rheinland-Pfalz zu initiieren – unter Einbeziehung von Polizei, Verwaltung und Bildungseinrichtungen.

Begründung

In mehreren Bundesländern wurden in den vergangenen Jahren rechtsradikale Chatgruppen, rassistische Diskriminierung und autoritäre Tendenzen innerhalb von Polizeibehörden bekannt. Solche Entwicklungen sind Ausdruck mangelnder demokratischer Rückkopplung und stellen das Vertrauen in den Rechtsstaat in Frage.

Die INSIDER-Studie Rheinland-Pfalz kommt zu dem Ergebnis, dass in der Polizei kein struktureller Rassismus festgestellt werden kann. Gleichzeitig zeigen die Befunde aber erhebliche Defizite im Bereich der gelebten Mitbestimmung, Beteiligungskultur und Führungstransparenz. Viele Beschäftigte erleben strukturelle Intransparenz, mangelnde Einflussmöglichkeiten auf Veränderungsprozesse sowie ein schwaches Vertrauen in dienstliche Kommunikationswege.

Die demokratische Resilienz öffentlicher Institutionen basiert u.a. auf drei Faktoren: auf ethisch reflektiertem beruflichem Handeln, auf transparenter und beteiligungsorientierter Führung und auf robusten, wirksamen Mitbestimmungsstrukturen.

Wenn Polizei als Garant der freiheitlichen Ordnung glaubwürdig bleiben soll, muss sie auch im Inneren demokratisch verfasst, lernfähig und rückgekoppelt sein. Eine resiliente Polizei entsteht dort, wo Beschäftigte mitgestalten dürfen, Verantwortung übernehmen können und Führung als dialogischen Prozess erleben.

Die Stärkung von Mitbestimmung ist daher kein Selbstzweck, sondern demokratische Notwendigkeit – gerade in Zeiten hybrider Bedrohungen, Polarisierung und wachsender Unsicherheit.

Antrag B01: - STÄRKER MIT UNS - Für eine zukunftsähnige und gerechte Wirtschaft und Arbeitswelt

Laufende Nummer: 9

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft

1 Wirtschaftspolitik aus Sicht der Gewerkschaften

2 Wir machen uns für eine Wirtschaftspolitik stark, die der breiten Masse der abhängig
3 Beschäftigten zugutekommt, für niedrige Arbeitslosigkeit sorgt und Vollbeschäftigung
4 anstrebt sowie Ungleichheit der Vermögen und Einkommen eindämmt. Sie sollte den
5 Beschäftigten ein stabiles, wachsendes Einkommen und ein lebenswertes Umfeld
6 ermöglichen.

7 Ohne Beschäftigte läuft nichts. Beschäftigte sind das Fundament unserer
8 Wirtschaftsordnung. Beschäftigte schaffen den Mehrwert in Produkten und
9 Dienstleistungen, den wir Gewerkschaften mit Tarifverträgen umverteilen. Deshalb geht
10 es immer auch um die Beschäftigten, wenn es um Wirtschaft geht. Den Begriff
11 Wirtschaft auf Unternehmer*innen zu verkürzen, ist falsch und politisch motiviert.
12 Wir Gewerkschaften werden immer darauf bestehen, dass die Beschäftigten elementarer
13 Teil der Wirtschaft sind.

14

15 Den Wandel gestalten

16 Der Wandel in der Arbeitswelt und Gesellschaft hat in den letzten Jahren eine bisher
17 ungeahnte Größenordnung und Geschwindigkeit angenommen. Ausgelöst wurde das durch
18 eine fortschreitende Globalisierung, die Digitalisierung und den
19 Handlungsnotwendigkeiten, die sich aus den Folgen des Klimawandels ergeben. In der
20 Arbeitswelt geraten gut organisierte Branchen und tariflich abgesicherte
21 Arbeitsplätze zunehmend unter Druck – auch in Rheinland-Pfalz und im Saarland. Diese
22 Veränderungen stellen etablierte Geschäftsmodelle, Produktionsverfahren,
23 Wertschöpfungsketten und damit verbundene Arbeitsplätze quer über Branchengrenzen
24 hinweg in der Industrie und im Dienstleistungssektor in Frage.

25 Die Entwicklungen werden seit einigen Jahren unter dem Begriff Transformation
26 zusammengefasst. Globale Umwälzungsprozesse wie die Transformation verändern auch die
27 Arbeitsanforderungen in den Verwaltungsdienststellen sowie Sicherheitsbehörden. Das
28 Wort Transformation bedeutet Verwandlung und Übergang. Die sozial-ökologische
29 Transformation, von der wir Gewerkschaften sprechen, meint den gesellschaftlichen und
30 wirtschaftlichen Wandel hin zu einer klimaneutralen, digitalen und sicheren Zukunft,
31 in der es gute Arbeit und ein gutes Leben für die Menschen gibt. Der DGB Rheinland-
32 Pfalz / Saarland wird diese Veränderungen nicht dem Zufall überlassen, sondern hat
33 den Anspruch diese aktiv zu gestalten.

34 Gleichzeitig haben die Krisen der letzten Jahre deutliche Spuren hinterlassen und den

35 Wandel beschleunigt. Die Inflation und die massiv gestiegenen Energiepreise belasten
36 zunehmend Haushalte und Wirtschaft. Die Investitionen stagnieren, wichtige
37 Zukunftsinvestitionen bleiben aus und die Ungleichverteilung von Einkommen und
38 Vermögen spitzt sich zu.

39 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen sich
40 diesen Herausforderungen und gestalten den klimaneutralen Umbau und die
41 fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt und Gesellschaft aktiv mit. Als
42 Stimme der Arbeitnehmer*innen setzen sich die Gewerkschaften für eine gerechte
43 Gestaltung dieses Wandels ein – in den Betrieben, Sicherheitsbehörden und
44 Dienststellen, den Kommunen und in der Landes- und Bundespolitik.

45 Viele der Politikfelder, die für einen Erfolg der sozial-ökologische Transformation
46 wichtig sind, werden von den Ländern und den Kommunen gestaltet. Sei es die
47 Mobilitätswende, die Energiewende, der Ausbau der Netze für Daten, Energie und Wasser
48 oder die Verkehrsinfrastruktur. Diese wird der Deutsche Gewerkschaftsbund in
49 Rheinland-Pfalz und im Saarland mitgestalten, damit der Wandel sozial gerecht und
50 nachhaltig ist. Der Anspruch dabei ist, konkrete Ansätze aufzuzeigen. In den
51 Dienststellen, den Betrieben, in den Kommunen und in den Ländern. Veränderung darf
52 keine Angst machen, sondern muss Mut machen, für gute Arbeit und ein gutes Leben zu
53 streiten und zu kämpfen.

54 Konkret wird dafür das Projekt Revierwende im Saarland fortgeführt und in den
55 kommenden vier Jahren zur zentralen Schnittstelle der gewerkschaftlichen
56 Transformationspolitik im Saarland weiterentwickelt.

57

58 Die Transformationskonferenz Rheinland-Pfalz hat sich etabliert. Die
59 Transformationskonferenz soll noch beteiligungsorientierter gestaltet werden. Die
60 Vision einer klimaneutralen, digitalen Zukunft, in der es gute Arbeit und ein gutes
61 Leben für die Menschen gibt, soll dort konkretisiert werden – genauso wie der Weg,
62 der dafür beschritten werden muss.

63 Der Transformationsrat Rheinland-Pfalz und das Zukunftsbündnis Saar können wichtige
64 und zentrale Formate sein, um in den Ländern die sozial-ökologische Transformation
65 voranzubringen. Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland wird sich dort weiter kritisch-
66 konstruktiv einbringen, um den Austausch mit der Landespolitik voranzubringen und
67 konkrete Ansätze zur Gestaltung der Transformation in den Ländern zu diskutieren und
68 in die Umsetzung zu bringen.

69 In den letzten Jahren haben sich in Rheinland-Pfalz und im Saarland eine Vielzahl von
70 regionalen Transformationsnetzwerken gegründet – zum Teil auf die Initiative des DGB
71 oder seiner Mitgliedsgewerkschaften. Diese Netzwerke werden vom Deutschen
72 Gewerkschaftsbund vorangetrieben und eng begleitet.

73

74 **Investitionen als notwendige Bedingung**

75 Damit der Wandel gelingt, sind enorme öffentliche Investitionen notwendig. Länder
76 und Kommunen wurden in den letzten Jahren kaputtgespart. Schulen, Krankenhäuser,

77 Verkehrswege, Versorgungsnetze und Wohnungsbau – die Liste lässt sich weiter
78 fortsetzen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund wird den Investitionsstau in Rheinland-
79 Pfalz und im Saarland beziffern und Druck machen, dass die Länder die notwendigen
80 Mittel für Investitionen bereitstellen. Denn die Investitionen von heute sind der
81 Wohlstand von morgen, sorgen für eine funktionierende Daseinsvorsorge und schaffen
82 somit Generationengerechtigkeit. Darüber hinaus sind für Klimaschutz, Klimaanpassung
83 und eine modern ausgestattete Sicherheitsarchitektur weitere erhebliche Investitionen
84 notwendig, um bei künftigen Krisen vor die Lage zu kommen. Zukunftssicherung und
85 Klimaschutz nach Kassenlage ist kein tragfähiges Konzept.

86 Mit den bundespolitischen Entscheidungen zum Sondervermögen für Infrastruktur und
87 Klimaschutz und der Lockerung der Schuldenbremse für die Bundesländern sind die
88 richtigen Weichen gestellt worden.

89 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz /Saarland fordert:**

90 Damit langfristige Investitionen dauerhaft nicht unter kurzfristigen Haushaltswängen
91 leiden, muss die Schuldenbremse jedoch grundlegend reformiert werden. Gleichzeitig
92 muss endlich eine umfängliche Altschuldenlösung für die Kommunen in Rheinland-Pfalz
93 und im Saarland her.

94 Schon jetzt laufen die Verteilungskämpfe um die neuen Finanzierungsspielräume.
95 Das zeigt: So wichtig die neuen Instrumente sind, die Budgets werden nicht reichen.
96 Der Transformationsfonds im Saarland muss weiterentwickelt werden und in Rheinland-
97 Pfalz muss ein Klima- und Transformationsfonds eingeführt werden. Mit diesen
98 langfristigen Finanzierungsinstrumenten sollen Investitionen ermöglicht werden, um
99 tarifgebundene Betriebe aus produzierendem Gewerbe und der Daseinsvorsorge sowie der
100 öffentliche Bereich selbst beim Übergang hin zur Klimaneutralität unterstützt werden.

101 Geld ist für eine erfolgreiche Modernisierung unseres Landes aber nur eine Seite der
102 Medaille. Vorhaben müssen entwickelt, geplant und genehmigt werden, Aufträge müssen
103 ausgeschrieben, erteilt und ausgeführt werden. Wer Investitionen in die Zukunft will,
104 muss also auch für das Personal und die Strukturen sorgen, welche die Investitionen
105 in die Umsetzung bringen. Der DGB setzt sich gemeinsam mit seinen
106 Mitgliedsgewerkschaften für einen erweiterten Investitionsbegriff ein, der auch die
107 Aufwendungen für das Personal zur Planung und Beauftragung von Vorhaben sowie für das
108 Personal im Bildungswesen miteinschließt.

109

110 **Industriepolitik strukturiert und nachhaltig**

111 Hochwertige Industrieprodukte bestimmen unseren Alltag. Ohne Stahl, Aluminium,
112 Papier, Nahrungsmittel oder chemische Produkte wäre das heutige gesellschaftliche
113 Leben nicht möglich. Die industrielle Basis in Rheinland-Pfalz und im Saarland muss
114 erhalten, gestärkt und resilenter werden. Unser Industriestandort zeichnet sich
115 durch starke Verflechtungen mit Zulieferunternehmen und Abnehmern sowie mit
116 industrienahen Dienstleistungen aus. Diese oft komplexen Wertschöpfungsnetzwerke gilt
117 es zu berücksichtigen und zu stärken. Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen
118 Transformationsprozesse und geopolitischen Entwicklungen braucht es eine
119 Industriepolitik, die sich nicht auf die Setzung von Rahmenbedingungen beschränkt,

120 sondern aktiv in den Markt eingreift. Es bedarf massiver öffentlicher Investitionen
121 in die Dekarbonisierung, in Infrastrukturen und in die Qualifizierung der
122 Beschäftigten. Lieferketten müssen diversifiziert, der Rohstoffverbrauch reduziert
123 und Kreislaufwirtschaftsinitiativen gestärkt werden. Zudem müssen Unternehmen, die in
124 ihrer Existenz bedroht sind über einen gewissen Zeitraum finanziell stabilisiert
125 werden, um Zeit zur Weiterentwicklung und Neuausrichtung zu gewinnen. Eine temporäre
126 strategische Beteiligung von staatlichen Gliederungen - beispielsweise den
127 Bundesländern – an Unternehmen muss eine realistische Option sein. Nur so können
128 strategische Ziele von Politik und Wirtschaft umgesetzt werden – z. B.
129 Dekarbonisierung, aber auch ökonomische Resilienz. Mit einer Bindung öffentlicher
130 Beteiligung an die Tarifbindung eines Unternehmens, kommen wir auch dem Ziel näher,
131 diese landesweit signifikant zu erhöhen. Zudem müssen sich die Landesregierungen in
132 Brüssel für eine Local-Content-Strategie stark machen.
133 Die Dekarbonisierung der Industrie ist Herausforderung und Chance zugleich. Gelingt
134 sie so, dass die industrielle Basis erhalten bleibt, können Rheinland-Pfalz und das
135 Saarland Vorreiter für eine grüne Industrie sein. Eine Dekarbonisierung durch
136 Deindustrialisierung hingegen hätte massive Auswirkungen auf Beschäftigung, Wohlstand
137 und Demokratie in den Ländern.
138 Notwendige Bedingung ist dafür eine nachhaltige und kostensensitive Energieversorgung
139 von Betrieben und Transportwegen.

140 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

141 Die Landesregierungen in Rheinland-Pfalz und im Saarland müssen sich weiterhin klar
142 zum Industriestandort bekennen. Dazu zählt auch eine aktive Industriepolitik in den
143 Ländern, die den rapiden Ausbau der Erneuerbaren Energien, den Ausbau der Strom- und
144 Verteilnetze, die regionale strukturpolitische Begleitung des Wandels in betroffenen
145 Regionen und die proaktive Ansiedlung von Zukunftsbranchen und neuer
146 Wertschöpfungskreisläufe.
147 Industriepolitische Aspekte müssen in der Energie- und Klimapolitik berücksichtigt
148 werden. Vor dem Hintergrund eines klaren Bekenntnisses des Deutschen
149 Gewerkschaftsbundes zu einem ambitionierten Klimaschutz müssen wirksame, aber auch
150 für die Menschen und Betriebe planbare Maßnahmen zu dessen Umsetzung entwickelt
151 werden. Außerdem muss eine bedarfsgerechte klimaneutrale Energieversorgung angestrebt
152 werden. Es sind dementsprechend konkrete Schritte zu einer Versorgungslösung mit
153 Wasserstoff und einer flächendeckenden Ladeinfrastruktur für die E-Mobilität sowie
154 eine durchgehende Elektrifizierung der Bahnstrecken einschließlich deren Sanierung
155 und bedarfsgerechten Ausbau zu unternehmen. Voraussetzung dafür ist die genaue
156 Kenntnis von industriellen und verkehrsrelevanten Energiebedarfen. Die
157 Landesregierungen sind aufgefordert diese Informationen mit dem Blick in zukünftige
158 Entwicklungen und Ansiedelungen detailliert und nachvollziehbar aufzubereiten.

159

160 **Dienstleistungspolitik – zukunftsorientiert und vielfältig**

161 Die Dienstleistungsbranche wächst und wächst – doch oft müssen Gewerkschaften gute
162 Arbeitsbedingungen hart erkämpfen. Insbesondere Geschäftsmodelle, die digital geprägt

163 sind, stechen hier besonders hervor. Dort herrschen oft schlechte Arbeitsbedingungen,
164 niedrige Qualität und eine Billig-Mentalität. Damit Dienstleistungen ihre zentrale
165 Bedeutung für die Lebensqualität erfüllen können, müssen sie von gut qualifizierten
166 Menschen erbracht, qualitativ aufgewertet und gut bezahlt werden. Eine gute
167 Dienstleistungspolitik muss deshalb immer darauf ausgerichtet sein, Gute Arbeit für
168 die Menschen zu schaffen. Das gilt insbesondere für die Tätigkeiten in der
169 Dienstleistungsbranche, die Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund oder auch
170 Menschen mit nicht erfolgreichen Bildungsbiografien Zugang zum Arbeitsmarkt
171 ermöglicht.

172 Einige grundlegende Dienstleistungen sind für die meisten von uns so
173 selbstverständlich, dass sie nicht wegzudenken sind. Sie sind wichtig, damit unser
174 Zusammenleben und unsere Wirtschaft funktionieren: Mobilität, Gesundheit und Pflege,
175 Sicherheit und Katastrophenschutz, Ver- und Entsorgung, Bildung und Betreuung. Für
176 uns Gewerkschaften ist klar, dass diese Daseinsvorsorge zur öffentlichen Hand gehört.
177 Privatisierungen und Ausgründungen sind und waren ein Irrweg. Deshalb fordern wir die
178 Rekommunalisierung in diesen Bereichen.

179

180 **Zukunftsfähiges Handwerk mitgestalten**

181 Dem Handwerk kommt bei der Umsetzung konkreter Investitionsbedarfe und beim Gelingen
182 der sozial-ökologischen Transformation eine zentrale Rolle zu. In vielen kleinen und
183 mittleren Betrieben arbeiten sehr gut ausgebildete Beschäftigte. Der Fachkräftebedarf
184 ist groß und handwerkliche Berufe stehen unter einem hohen Transformationsruck.
185 Deswegen kommt bei der Ausbildung Betrieben eine große Bedeutung zu. Mit Blick auf
186 die Tarifbindung und Mitbestimmung steht die Branche vor besonderen
187 Herausforderungen. Die Selbstverwaltungsorgane und eine starke Stimme der
188 Beschäftigten in den Handwerkskammern sind zentraler Ansatzpunkt und Hebel zur
189 zukunftsfähigen Gestaltung im Handwerk durch den Deutschen Gewerkschaftsbund. Zur
190 besseren Vernetzung in der Selbstverwaltung prüft der Deutsche Gewerkschaftsbund eine
191 Kooperation mit den Handwerkskammern zur Durchführung einer Handwerkskonferenz. Um
192 die Branche im Sinne der Beschäftigten zukunftsfit aufzustellen, sind weitere
193 Maßnahmen notwendig.

194 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

195 Um die großen Fachkräftebedarfe decken zu können, muss in Ergänzung zur Steigerung
196 der Ausbildungsqualität in der dualen Ausbildung und durch einen besseren Übergang
197 von Schule und Beruf sowie Investitionen in Berufsschulen, überbetriebliche
198 Ausbildungsmaßnahmen gefördert werden. Es braucht für diese Branche eine echte
199 Ausbildungsgarantie. Dazu gehört auch, dass weitere Etablieren von
200 Berufsbildungszentren. Außerdem ist die Erleichterung von
201 Allgemeinverbindlichkeitserklärungen zur Steigerung der Attraktivität der Branchen
202 von zentraler Bedeutung.

Antrag B02: Für eine neue Industriepolitik in der Transformation

Laufende Nummer: 5

Antragsteller*in:	IGBCE Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft

1 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland setzt sich gegenüber den Landesregierungen von
2 Rheinland-Pfalz und dem Saarland und der Bundesregierung für eine Industriepolitik
3 ein, die folgende Forderungen umsetzt:

4 **1. Transformation strategisch steuern und finanziell absichern**

- 5 • Einen bundesweiten Transformationsrat sowie regionale Transformationsräte
6 einrichten und stärken, um den Wandel koordinierend und zukunftsorientiert zu
7 begleiten.
- 8 • Bereitstellung von Mitteln zur Einführung von Transformationsfonds auf
9 Länderebene zur gezielten Förderung von Strukturwandel und Innovation in den
10 Regionen.
- 11 • Öffentliche Mittel zur Fachkräfteentwicklung und für Qualifizierungsprogramme
12 bereitstellen und ausbauen, um die Beschäftigten fit für die Transformation zu
13 machen.
- 14 • Förderprogramme für innovative Produktionsverfahren, nachhaltige Technologien
15 und zukunftsfähige Investitionen auflegen.
- 16 • Steuerliche Begünstigungen für Unternehmen einführen, die in die Transformation
17 ihrer Standorte investieren und gleichzeitig sich dazu verpflichten,
18 Arbeitsplätze zu sichern.

19
20 **2. Zukunftsfähige und bezahlbare Energieversorgung sicherstellen**

- 21 • Sicherstellung klimaneutraler Energie zu wettbewerbsfähigen Preisen für die
22 energieintensive Industrie.
- 23 • Prioritärer und zeitnauer Ausbau von Wasserstoffnetzen in Deutschland. Dazu
24 sollen gezielte Investitionen in Infrastrukturmaßnahmen und
25 Forschungsförderungen durch die Bundesregierung getätigt werden.
- 26 • Unterstützung von Wasserstoffimport-Initiativen und strategischen
27 Partnerschaften zur Sicherstellung einer stabilen Versorgung.
- 28 • Aufbau von Wasserstoff-Hubs zur Vernetzung von Industrie, Logistik und
29 Energieversorgung.
- 30 • Förderung von CO2-Speicherung sowie der konsequenten Weiterentwicklung von
31 Wasserstofftechnologien.

32
33 **3. Infrastruktur gezielt ausbauen**

- 34 • Reform der Schuldenbremse, um notwendige Zukunftsinvestitionen zu ermöglichen.
- 35 • Erhöhung der Investitionen in Verkehrs- und Industrieinfrastruktur.
- 36 • Förderung nachhaltiger Transportwege für Rohstoffe und Produkte, insbesondere über Schiene und Binnenschifffahrt.
- 37 • Beschleunigung des Breitbandausbaus und der digitalen Infrastruktur.
- 38 • Unterstützung von Industrieparks und Clustern durch gezielte Infrastrukturentwicklung für die Energiewende.
- 39 • Gezielte Förderung von Recycling und Rohstoffwiederverwertung.
- 40 • Vorantreiben von CCS (Carbon Capture and Storage) sowie CCU (Carbon Capture and Utilization) als Bestandteile einer nachhaltigen Industriepolitik und
- 41 Erarbeitung einer konkreten Umsetzungsstrategie in Zusammenarbeit mit den
- 42 Bundesländern.
- 43
- 44
- 45
- 46

47 **4. Soziale Verantwortung und Tarifbindung als Kern einer nachhaltigen Transformation**

48

- 49 • Stärkung und Ausbau der Tarifbindung in der Industrie durch gezielte Besserstellung von Unternehmen, die nach Tarif bezahlen und Sozialpartnerschaft leben.
- 50 • Sicherstellung der Mitbestimmung der Beschäftigten bei Transformationsprozessen durch Aufnahme zwingender Mitbestimmungsrechte in das
- 51 Betriebsverfassungsgesetz.
- 52 • Verankerung der Sozialpartnerschaft als Leitbild für die Industriepolitik.
- 53 • Gewährleistung fairer und guter Arbeitsbedingungen in allen Branchen, durch die
- 54 Verknüpfung öffentlicher Mittel mit Sozialstandards im Betrieb (Tarifbindung, Mitbestimmung, Ausbildungsverantwortung)

Begründung

Wir setzen uns für eine entschiedene Industriepolitik ein, die neben der Sicherstellung eines wettbewerbsfähigen Strompreises auch die Transformation der Betriebe im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützt. Die Sanierung der bestehenden Infrastruktur ist für die Zukunft Deutschlands als Industriestandort ebenso wichtig, wie der Ausbau von neuer Wasserstoffinfrastruktur. Bei der Industriepolitik muss aus unserer Sicht immer der Mensch im Mittelpunkt stehen. Dies sichern die Sozialpartnerschaft und die Tarifbindung.

Ursprung des Antrages

Landesbezirksvorstand Rheinland-Pfalz/Saarland

Antrag B03: Industriepolitische Strategie für Biotechnologie

Laufende Nummer: 6

Antragsteller*in:	IGBCE Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft

- 1 Der DGB-Rheinland-Pfalz / Saarland setzt sich gegenüber der Landesregierung und
- 2 Bundesregierung dafür ein, dass eine industriepolitische Strategie für die
- 3 Biotechnologiebranche erarbeitet wird. Bestandteile der Strategie sollen sein:
 - 4 • Genehmigungsprozesse in den Verwaltungen sollen vereinfacht werden, ohne den
 - 5 Schutz der Menschen und der Umwelt außer Acht zu lassen.
 - 6 • Etablierung eines Ermöglichungsgedankens in den zuständigen Behörden und
 - 7 Verwaltungen.
 - 8 • Die Biotechnologie soll als Teil einer Wertschöpfungskette gesehen werden, da
 - 9 sie nicht nur von einer starken Chemie- und Pharmaindustrie, sondern allgemein
 - 10 von einem geschlossenen Verbundsystem in Deutschland profitiert, in dem
 - 11 Grundstoffindustrien, Forschung und bestehende Infrastrukturen, wie
 - 12 Industrieparks, zusammenwirken.
 - 13 • Gezielte Ansprachen von jungen Menschen, Berufe in der Biotechnologie
 - 14 anzustreben.
 - 15 • Schaffung von Rahmenbedingungen, die es für Fachkräfte aus dem Ausland
 - 16 attraktiv macht, in Deutschland in der Biotechnologiebranche zu forschen
 - 17 und zu
 - 18 arbeiten.
 - 19 • Knüpfung von Fördergeldern für Unternehmen in der Biotechnologiebranche an
 - 20 Standards der Tarifbindung und Sozialpartnerschaft sowie industrieller
 - 21 Wertschöpfung.
 - 22 • Gezielte Unterstützung von Start-Ups in der Biotechnologie, um die Entwicklung
 - 23 neuer Therapien und Produkte zu erleichtern und eine zügigere Marktreife von
 - 24 Produkten zu erreichen, ohne Standards zur Produktsicherheit außer Acht zu
 - 25 lassen.

Begründung

In Rheinland-Pfalz findet eine gezielte Förderung von Biotechnologie statt und beweist, dass so Unternehmen in der Biotechnologie sich für den Standort entscheiden. Aufgrund dieses Vorbilds erachten wir es als sinnvoll, dass auf Bundesebene ebenso eine gezielte industriepolitische Strategie für die Biotechnologie etabliert wird. Damit diese nicht nur die Anliegen der Arbeitgeber im Blick hat, sehen wir die oben genannten Punkte als zentral an, damit die Förderung der Biotechnologiebranche die Anliegen der Abreitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Blick hat. Wir wollen, dass Industriepolitik, die Ermöglichung von Innovationen und Sozialstandards Hand in Hand gehen.

Ursprung des Antrages

Landesbezirksvorstand Rheinland-Pfalz/Saarland

Antrag B04: - STÄRKER MIT UNS - Für Gute Arbeit und sichere Beschäftigung

Laufende Nummer: 7

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	B05, B06, B07
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft
Antragsblock:	Antragsblock B04-B07

1 Die Tarifwende im Blick

2 Gute Arbeit gibt es nur mit guten Tarifverträgen. Tarifverträge sind der
3 demokratische Interessensaustausch zwischen Beschäftigten und ihren Arbeitgeber*innen
4 und sorgen für Wohlstand und Sicherheit, höhere Einkommen, mehr
5 Verteilungsgerechtigkeit, mehr Kaufkraft und Einnahmen für Staat, Kommunen und
6 Sozialversicherungen. Tarifverträge schaffen zudem fairen Wettbewerb zwischen
7 Unternehmen.

8 Allerdings profitiert heute nur noch rund die Hälfte der Beschäftigten in Rheinland-
9 Pfalz und im Saarland von tarifvertraglichen Regelungen. Diese Entwicklung ist
10 dramatisch. Sie gefährdet unseren Wohlstand und schwächt die Demokratie in Wirtschaft
11 und Gesellschaft.

12 Die schwindende Tarifbindung folgt keinem Naturgesetz, sondern hat vielfältige –
13 politische und strukturelle – Gründe. Ein bedeutender Grund liegt auch in der
14 Tarifflucht durch die Arbeitgeber*innen. Die Stärkung der Tarifbindung ist auch
15 Aufgabe der Politik. Die Länder können Tarifverträge stärken, indem sie für echte und
16 wirksame Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen sorgen. Mit ihrer Marktmacht können
17 sie das Tarifvertragssystem und damit die soziale Marktwirtschaft nachhaltig stärken.

18 Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:

- 19 • Das saarländische Faire-Lohn-Gesetz ist für Tariftreue der Goldstandard, der von
20 mehreren Bundesländern und dem Bund übernommen wurde bzw. übernommen werden
soll. Das Saarland muss diese Vorreiterrolle behalten. Bei der anstehenden
22 Evaluierung des Faire-Lohn-Gesetzes gilt es, das hohe Niveau der Tariftreue im
23 Saarland zielgerichtet weiterzuentwickeln.
- 24 • Das Landestariftreuegesetz Rheinland-Pfalz hat beim Nahverkehr bundesweit die
25 strengsten Regelungen zu Tariftreue und Beschäftigungssicherung. Diese gilt es
zu erhalten und im Detail weiterzuentwickeln. Für die übrigen Bereiche
27 öffentlicher Aufträge muss das Gesetz nach saarländischem Vorbild reformiert
28 werden, damit es seinen Namen auch tatsächlich verdient.

29

30 Mitbestimmung stärken und schützen

31 Mitbestimmung im Betrieb besser schützen

32 Die Ver- und Behinderung von Mitbestimmung ist illegal, aber in Rheinland-Pfalz und
33 dem Saarland zunehmend verbreitet. Immer wieder kommt es von Seiten der Arbeitgeber
34 zur Behinderung von Betriebsratswahlen oder der Betriebsratsarbeit. Wir als DGB haben
35 klare Vorschläge, um gegen dieses Union Busting vorzugehen. Dabei müssen auch die
36 Länder selbst aktiv werden.

37 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 38 • Union Busting bzw. die Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit
39 muss Offizialdelikt werden. Die Landesregierungen sind aufgefordert, sich auf
40 Bundesebene dafür politisch einzusetzen.
41 • In Rheinland-Pfalz und im Saarland müssen Schwerpunktstaatsanwaltschaften für
42 die Themen „Behinderung von Betriebsratsarbeit“ sowie „Lohn- und
43 Sozialversicherungsbetrug“ geschaffen werden.

44

45 **Mitbestimmung im öffentlichen Dienst stärken**

46 Als Spitzenorganisation im öffentlichen Dienst treibt der DGB Rheinland-Pfalz /
47 Saarland die Weiterentwicklung der Personalvertretungsgesetze im Sinne der
48 Beschäftigten voran. Über intensive Intervention konnten im Prozess der Novellen der
49 Landespersonal-vertretungsgesetze einige DGB-Forderungen eingebracht werden. So gibt
50 es im SPersVG bspw. die Allgemeinzuständigkeit. Dennoch sehen wir weiterhin
51 dringenden Handlungsbedarf, damit die Länder glaubwürdig als gute Beispiele für Gute
52 Arbeit und eine starke Mitbestimmung vorangehen.

53 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 54 • Eine stetige Weiterentwicklung und konsequente Umsetzung des SPersVG und des
55 LPersVG, um auf Veränderungen und Modernisierungen der Arbeitswelt zeitgemäß
56 sowie mitbestimmungsfreundlich zu reagieren.
57 • Die Allzuständigkeit in das rheinland-pfälzischen LPersVG aufzunehmen, außerdem
58 muss der Fehler bzgl. der Wählbarkeit von abgeordneten Beamten*innen dringend
59 korrigiert werden.

60

61 **Unterstützung für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz sach- und fachgerecht**

62 Die Arbeit der TBS in Rheinland-Pfalz und der BEST im Saarland ist ein wichtiger
63 Baustein gewerkschaftlicher Aktivitäten, um Mitbestimmung, Tarifbindung und Gute
64 Arbeit in beiden Ländern zu erhalten und zu stärken. Diese Strukturen gilt es
65 nachhaltig zu unterstützen, auszubauen und in enger Kooperation weiter zu
66 verstetigen.

67

68 **Ausbildung für alle mit hoher Qualität**

69 Die duale Ausbildung ist das Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Gute duale Ausbildung
70 schafft Perspektiven für die jungen Menschen, fördert Chancengleichheit und sichert
71 die Fachkräfte von morgen.
72 Jeder fünfte junge Erwachsene in Rheinland-Pfalz und dem Saarland hat allerdings nie

73 eine Berufsausbildung absolviert und die Zahl steigt seit Jahren an. Gleichzeitig
74 werden so wenig Ausbildungsverträge abgeschlossen, wie seit 20 Jahren nicht mehr. Für
75 die Gewerkschaften in Rheinland-Pfalz und dem Saarland ist klar: Jede*r junge Mensch,
76 der möchte, soll eine qualitativ hochwertige Ausbildung machen können.

77 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 78 • mehr betriebliche Ausbildungsplätze und mehr Chancen für Jugendliche mit
79 weiterem Unterstützungsbedarf in den Betrieben.
 - 80 • Den Ausbau von Jugendberufsagenturen möglichst unter einem Dach mit persönlicher
81 Ansprache und individueller Betreuung und Vermittlung der jungen Menschen.
 - 82 • Eine verbesserte Zusammenarbeit der Jugendberufsagentur mit den Schulen und
83 gezieltere Förderung am Übergang zwischen Schule und Berufsausbildung.
 - 84 • Eine faire Finanzierung der Ausbildung, vor allem wenn junge Menschen
85 ausgebildet werden, die mehr Unterstützung brauchen.
 - 86 • Eine Aufnahme des dualen Studiums in den Geltungsbereich des
87 Berufsbildungsgesetzes.
- 88 Dafür soll konkret ein Finanzierungskonzept für die duale Ausbildung für Rheinland-
89 Pfalz und das Saarland entwickelt werden, dass darauf zielt, mehr Ausbildungsplätze -
90 auch im Verbund - zu schaffen und eine höhere Qualität zu erreichen. An der
91 Finanzierung sollen sich alle Betriebe anteilig beteiligen. Das Konzept soll sich an
92 dem Bremer Ausbildungsfonds orientieren und die bisherigen Erfahrungen mit
93 umlagefinanzierten Ausbildung(steil)en einbeziehen.
- 94 Auch die Qualität der Berufsausbildung bedarf einer steten Weiterentwicklung. Wie der
95 Ausbildungsreport der DGB-Jugend immer wieder zeigt, gibt es hier Verbesserungsbedarf
96 .

97 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 98 Eine Qualitätsoffensive für die duale Ausbildung unter Berücksichtigung:
 - 99 • einer verbesserten Lernortkooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen,
 - 100 • von qualifiziertem Ausbildungspersonal, multiprofessionellen Teams an Schulen,
 - 101 • der Stärkung des Lehramtes an berufsbildenden Schulen,
 - 102 • einer sinnvollen Nutzung der digitalen Möglichkeiten in der dualen Ausbildung
103 und den Erhalt der Berufsschulen in der Fläche,
 - 104 • einer Verbesserung der materiellen Ausstattung der Berufsschulen.
- 105 Der gewerkschaftlichen Arbeit in den Ausschüssen der beruflichen Bildung und einer
106 intensiven Zusammenarbeit mit den Gremien der Bundesagentur für Arbeit und den
107 Jobcentern kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

108

109 **Studierende:**

110 Politische Versäumnisse und soziale Schieflagen verschärfen die Lebens- und
111 Lernbedingungen von Studierenden, weshalb dringend strukturelle Verbesserungen nötig
112 sind. Die gewerkschaftliche Arbeit an Hochschulen hat das Ziel prekären Lebens- und

113 Anstellungsverhältnissen Studierender mit Aufklärung, Organisation und Vernetzung
114 tatsächlich etwas entgegenzusetzen.

115 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 116 • Nach Verfestigung der Hochschulpaktmittel gilt mehr denn je: Prekäre
117 Beschäftigung beenden und unbefristete Stellen für Daueraufgaben sicherstellen –
118 Arbeitsrechte für Studierende durchsetzen (TVStud)!
- 119 • Hochschulen bei Personalentwicklungskonzepten zur Entfristung von
120 Kettenarbeitsverträgen nach dem TV-L in die Verantwortung nehmen, ohne die
121 Hochschulautonomie nach Art. 5 Abs. 3 GG in Frage stellen zu wollen.
- 122 • Studienfinanzierung gerecht gestalten – BAföG reformieren!
- 123 • Hochschulische Mitbestimmung ausbauen – Studierende ernst nehmen!
- 124 • Gewerkschaftliche Strukturen an Hochschulen stärken!

125

126 **Fachkräfte sichern und entwickeln**

127 Um einerseits die benötigten Fachkräfte für die Wirtschaft zu gewinnen und
128 gleichzeitig die Berufsperspektiven der Beschäftigten zu erhöhen, müssen in
129 Rheinland-Pfalz und dem Saarland verstärkt Maßnahmen ergriffen werden.

130 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 131 • im Bereich der Migration:
 - 132 Beschleunigung der Verfahren bezüglich Visa-, Arbeits- und Aufenthaltstitel-Erteilung
133 sowie bei der Anerkennung von Berufserfahrung. Mehr Angebote für Nachqualifizierungen
134 und Sprachförderung sowie Zuschüsse für Anerkennung, Validierung und Qualifizierung
135 beruflicher Kompetenzen.
 - 136 • im Bereich Minijobs:
 - 137 Minijobber*innen sind ein verschenktes Arbeits- und Fachkräftepotential. Der DGB
138 appelliert an die Unternehmen, Minijobber*innen als solche zu begreifen.
 - 139 Der DGB fordert die Landesregierungen auf, sich auf Bundesebene für eine echte Reform
140 dieser Beschäftigungsverhältnisse einzusetzen, die sozialversicherungspflichtige
141 Beschäftigung attraktiv macht – damit Beschäftigte im Alltag und im Alter abgesichert
142 sind. Der DGB fordert deshalb eine echte Reform dieser Beschäftigungsverhältnisse und
143 den vollen Einbezug der Minijobs in die Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro
144 Einkommen. Aufgrund der hohen Minijobquoten in Rheinland-Pfalz und dem Saarland kommt
145 den Ländern hier eine besondere Verantwortung zu, auf Veränderungen beim Umgang mit
146 geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen hinzuwirken.
 - 147 • im Bereich Frauenerwerbstätigkeit:
 - 148 Die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit ist ein wichtiger Lösungsansatz für den
149 Fachkräftemangel in Rheinland-Pfalz und dem Saarland.
 - 150 Um dieses Potenzial zu heben, sind gezielte Maßnahmen zur Förderung der
151 Frauenerwerbstätigkeit erforderlich.
 - 152 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland fordert die Landesregierungen und die Kommunen in

153 Rheinland-Pfalz und dem Saarland auf, ihre Kinderbetreuungsangebote bei
154 gleichzeitiger Entlastung der Erzieher*innen weiter auszubauen. Einen besonderen
155 Nachholbedarf gibt es bei Betreuungsangeboten für schichtarbeitende Eltern. Hier sind
156 insbesondere Arbeitgeber in der Pflicht Möglichkeiten für Beschäftigte (mit-)zu
157 entwickeln.

158 Gute und verlässliche Betreuungsstrukturen sind ein wichtiger Bestandteil für den
159 Arbeitsmarkt und insbesondere für die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit, da immer
160 noch mehr Frauen den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit (Pflege von Kindern und
161 Angehörigen) übernehmen und aufgrund dessen ihre Arbeitszeit nicht erhöhen können.

162 Der Ausbau der Kinderbetreuung muss quantitativ und qualitativ stattfinden und darf
163 nicht zulasten der Erzieher*innen gehen. Der Beruf muss attraktiver ausgestaltet
164 werden. Außerdem sind Arbeitgeber*innen in der Pflicht, sich bei der Arbeitsplanung
165 an möglichen Betreuungszeiten zu orientieren.

166 Um die Frauenerwerbsarbeit zu steigern, muss ein qualitativ und quantitativ gut
167 ausgestaltetes Ganztagskonzept etabliert werden und der Ganztagsanspruch umgesetzt
168 werden. Genauso muss im Bereich der allgemeinbildenden Schulen ausreichend Mittel für
169 Personal, Infrastruktur und Ausstattung bereitstehen. Konkret müssen Lehr- und
170 Betreuungskräfte gestärkt werden und der Unterrichtsausfall muss reduziert werden.
171 Das kann durch mehr Planstellen, einen Ausbau der Schulsozialarbeit und dem Anpassen
172 der Gehälter für Grund- und Hauptschullehrkräfte erreicht werden.

173 • im Bereich ältere Arbeitnehmende:

174 Ermöglichung von alters- und alternsgerechten Arbeitsplätzen, die ein gesundes
175 Arbeiten bis zum Renteneintritt ermöglichen. Mehr Zugang zu Weiterbildung für ältere
176 Beschäftigte. An die Lebenslage angepasste Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der
177 Bedarfe der Beschäftigten.

178 • im Bereich Weiterbildung:

179 Bildung ist der zentrale Schlüssel für ein erfolgreiches Berufsleben. Viele der
180 Menschen ohne Ausbildung werden dringend als Fachkräfte benötigt.
181 (Neue) Wege zum Berufsabschluss müssen bekannter gemacht und besser gefördert werden.
182 Dazu zählt die Validierung, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, die
183 Externenprüfung abschlussorientierter Teilqualifizierungen und die Umschulung.

184 Aber auch Menschen mit einem Berufsabschluss müssen viele Zugänge zu Weiterbildung
185 haben. Wichtige Bausteine sind neben der betrieblichen Weiterbildung auch die
186 Bildungsfreistellungsgesetze sowie die Weiterbildungsförderungen der Bundesagentur
187 für Arbeit. Die Förderung von individueller Weiterbildung ist zu verstetigen und auch
188 im Saarland auszubauen. Es ist wichtig gute Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung
189 zu etablieren, denn nur mit guten Lehrenden gelingt gute Weiterbildung. Die
190 Bildungsfreistellungsgesetze beider Länder sollten auch explizit für
191 gewerkschaftliche Bildung erweitert werden. Der ovale Tisch für Ausbildung und
192 Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz sollte auf die wichtige Aufgabe der Ausbildung
193 von Fachkräften fokussiert und konzeptionell weiterentwickelt werden. Ziel muss es
194 sein, ergebnisorientiert anhand konkreter Problemstellungen mit den Partnern zu
195 arbeiten. Nicht zuletzt müssen gute Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung etabliert

196 werden, denn nur mit guten Bedingungen für die Lehrenden gelingt gute Weiterbildung.

197

198 **New Work – Gute Arbeit von Anfang an**

199 In Rheinland-Pfalz und dem Saarland ist eine große Dynamik zur Etablierung neuer
200 Arbeitsverhältnisse zu erkennen. Dies bezieht sich sowohl auf den Bereich neuer
201 Arbeitsmodelle, insbesondere im Rahmen von digitaler Arbeit, aber auch mit Bezug auf
202 Ansiedelungen und die Förderung von Start-ups. Diese Dynamik möchten die
203 Gewerkschaften nicht bremsen, aber gleichzeitig wird ein Anspruch damit verbunden,
204 denn der Fokus liegt in diesen Prozessen zu oft einseitig auf den wirtschaftlichen
205 Effekten und dem Werben um Investoren, Gründer*innen und Ansiedelungen um jeden
206 Preis.

207 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 208 • Das Werben um Start-ups, Gründungen und Neuansiedelungen muss immer mit dem
209 Anspruch an Kriterien Guter Arbeit verbunden sein. Die Landesregierung und
210 kommunalpolitische Akteure sind aufgefordert den Anspruch an und den Mehrwert
211 von Sozialpartnerschaft zu thematisieren in Anwerbungs- und Förderprozessen zu
212 berücksichtigen und zu thematisieren.
- 213 • Die Stärkung neuer und wachsender Branchen muss mit der Weiterentwicklung
214 bestehender Branchen einhergehen. Niemals dürfen bestehende Leitbranchen Guter
215 Arbeit durch die Etablierung neuer Branchen und prekärer Beschäftigung aus dem
216 Fokus der Landespolitik geraten. So muss beispielsweise die Förderung, Stärkung
217 und der Umbau in der Automobilzuliefererindustrie oder der chemischen Industrie
218 landespolitisch unbedingt weiter im Blick behalten werden. Nur weil
219 Transformationsprozesse bestehender Branchen mühsam sind, dürfen Beschäftigte
220 bestehender Industriebranchen niemals gegen Beschäftigte aufstrebender
221 Industriebranchen und Industriearbeit niemals gegen Dienstleistungsarbeit und
222 Handwerk ausgespielt werden.

223

224 **Arbeitsschutz in den Ländern weiterdenken**

225 **- Prävention, Kontrolle, Gerechtigkeit -**

226 Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein Grundrecht. Prävention, Gesundheitsförderung und
227 ergonomische Arbeitsbedingungen müssen integraler Bestandteil jeder Arbeitswelt sein
228 und ein guter Arbeitsschutz ist kein Bonus, sondern eine Pflicht. Er schützt nicht
229 nur Leben und Gesundheit, sondern ist auch Ausdruck sozialer Gerechtigkeit und
230 menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. Doch Arbeitsschutz entfaltet seine Wirkung nur,
231 wenn die geltenden Regeln konsequent eingehalten und kontrolliert werden. Eng
232 verwoben ist der Arbeitsschutz mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Beides
233 ist wichtig – das betriebliche Gesundheitsmanagement als ganzheitlicher Ansatz zur
234 Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten und der
235 Arbeitsschutz als spezielle Vermeidung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und
236 arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

237 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 238 • Bestehendes Arbeitsschutzrecht muss konsequent im Betrieb mittels eines
239 verbindlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit einer aktiven
240 Mitbestimmung der Beschäftigten umgesetzt werden. Insbesondere kleine und
241 mittelständische Unternehmen benötigen dafür gezielte Förderprogramme,
242 Beratungsangebote und praxisnahe Leitlinien.
- 243 • eine spürbare Ausweitung der betrieblichen Kontrollen im Bereich des
244 Arbeitsschutzes – flächendeckend, regelmäßig und unangekündigt - durch die
245 Gewerbeaufsicht in Rheinland-Pfalz und im Saarland. Wir setzen uns für
246 verbindliche Personalvorgaben sowie ausreichende Haushaltsmittel ein.
- 247 • die deutliche Erhöhung der Zahl der Arbeitsschutzinspektor*innen.
- 248 • landesweite Präventionsinitiativen zur Bekämpfung psychischer Erkrankungen, die
249 gemeinsam mit Gewerkschaften, Betriebsräten und Expert*innen entwickelt und
250 umgesetzt werden. Ziel muss es sein, psychische Gesundheit endlich als festen
251 Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes zu verankern.

252

253 **Förderung geschlechtergerechter Medizin für gesunde Arbeit**

254 Frauen werden in der Medizin oft nicht ausreichend berücksichtigt und werden wie
255 Männer behandelt (Gender Health Gap). Zudem sind Frauen in Arzneimittelstudien nach
256 wie vor deutlich unterrepräsentiert, und auch in der Grundlagenforschung werden Daten
257 zu über 90 Prozent an männlichen Prototypen erhoben.

258 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland fordert die Landesregierungen auf, eine
259 geschlechtersensible Vorgehensweise in der (arbeits-)medizinischen Forschung zu
260 fördern, damit Frauen bessere Diagnosen, Medikamente und bedarfsgerechte Therapien
261 erhalten.

262 Die Wechseljahre sind immer noch ein Tabuthema in unserer Gesellschaft, insbesondere,
263 was deren Folgen für die Arbeitswelt betrifft. Aufgrund von Wechseljahresbeschwerden
264 nehmen Frauen häufiger Auszeiten von der Arbeit, reduzieren ihre Arbeitszeit oder
265 wechseln ihren Job. Sie verzichten außerdem häufig auf eine Erhöhung der Arbeitszeit,
266 eine Beförderung oder ziehen ihren Ruhestand vor. Im Sinne der
267 Geschlechtergerechtigkeit und des Fachkräftemangels ist das nicht hinnehmbar. Wir
268 brauchen mehr Aufklärung und eine Enttabuisierung des Themas durch die
269 Landesregierungen, aber auch mehr Aufklärung vor Ort.

270

271 **Übergriffe im öffentlichen Raum gegenüber Beschäftigten eindämmen**

272 Gewalt und zum Teil lebensbedrohliche Übergriffe gegen Beschäftigte im öffentlichen
273 Raum nehmen besorgniserregend zu. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist der Schutz dieser
274 Beschäftigten Teil des Arbeitsschutzes und muss höchste Priorität haben. Nur ein
275 sicherer Arbeits- und Einsatzort gewährleistet, dass Beschäftigte ihre Aufgaben ohne
276 Angst und in Würde erfüllen können. Dafür braucht es klare gesetzliche
277 Schutzmaßnahmen.

278 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 279 • umfassende Präventionsprogramme in den Ländern und Kommunen,

280 • eine konsequente Strafverfolgung von Übergriffen.

281

282 **Klare Regeln zur Arbeitszeit – eine Frage des gesunden Arbeitens**

283 Eine gerechte und gesunde Arbeitszeitgestaltung ist grundlegend für die Vereinbarkeit
284 von Beruf und Privatleben sowie den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten. Wir
285 setzen uns für klare Regelungen ein, die Überbelastung verhindern, flexible Modelle
286 fördern und gerechte Ruhezeiten garantieren. Faire Arbeitszeiten sind ein wichtiger
287 Beitrag zur Arbeitszufriedenheit und zur langfristigen Sicherung guter Arbeitsplätze.
288 Die Landesregierungen in Rheinland-Pfalz und dem Saarland werden aufgefordert,
289 Aufweichungen des Arbeitszeitgesetzes auf Bundesebene entgegenzuwirken.

290

291 **DGB-Kampagne Arbeitsschutz**

292 Konkret wird der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland mit einer Kampagne „Arbeitsschutz
293 jetzt!“ ein Zeichen für mehr Schutz, mehr Kontrolle und mehr Respekt vor der
294 Gesundheit der Beschäftigten setzen. Die Kampagne macht Missstände sichtbar und
295 fordert gesetzliche Nachbesserungen. Sie verbindet politische Forderungen mit
296 betrieblicher Praxis – für einen Arbeitsschutz, der den Namen auch verdient.

Antrag B05: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Landesdienst durch flexible Arbeitszeitmodelle

Laufende Nummer: 34

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	erledigt bei Annahme von Antrag B04
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag B04
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft
Antragsblock:	Antragsblock B04-B07

- 1 Der Bezirksvorstand setzt sich für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Landesdienst durch flexible Arbeitszeitmodelle ein.
- 2 Flexible Arbeitszeitmodelle, bessere Teilzeitmöglichkeiten, Betreuungsangebote und Homeoffice-Lösungen sind notwendig, um den öffentlichen Dienst familienfreundlicher zu machen.

Begründung

Beschäftigte des Landes, insbesondere im Schicht- und Wechseldienst, stehen vor großen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Polizistinnen und Polizisten sind durch unregelmäßige Dienstzeiten, kurzfristige Einsätze und gefährliche Lagen besonders belastet. Und das an 365 Tagen im Jahr, rund um die Uhr und bei allen Witterungsbedingungen. Diese Anforderungen lassen sich oft nur schwer mit familiären Verpflichtungen vereinbaren. Gerade weil die Arbeit im Polizeidienst zunehmend komplexer und gefährlicher wird, ist eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen entscheidend, um Motivation und Leistungsfähigkeit dauerhaft zu sichern. Rheinland-Pfalz muss hier Vorbild sein und Rahmenbedingungen schaffen, die Vereinbarkeit tatsächlich ermöglichen.

Antrag B06: Mehr junge Menschen in eine Ausbildung bringen!

Laufende Nummer: 16

Antragsteller*in:	DGB Kreisverband Südpfalz
Status:	angenommen als Material an B04
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an B04
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft
Antragsblock:	Antragsblock B04-B07

- 1 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für
- 2 eine bessere Unterstützung im Übergang von Schule und eine Steigerung der
- 3 Attraktivität der beruflichen Bildung ein. Angebote der Berufsorientierung müssen
- 4 gestärkt und systematisch ausgebaut werden.

- 5 Um nicht in einem Aushilfsjob zu „landen“, müssen jungen Menschen konkrete
- 6 Ausbildungsperspektiven aufgezeigt werden. Hierfür müssen die Rahmenbedingungen für
- 7 die Aufnahme einer Ausbildung mit dem Ziel deutlich verbessert werden, so dass es für
- 8 junge Menschen attraktiver ist, sich beruflich zu qualifizieren, als ungelernt zu
- 9 arbeiten.

10

Begründung

Von den Schüler*innen in Deutschland möchte jede*r Fünfte nach der Schule erst einmal arbeiten, anstatt eine formale Berufsausbildung aufzunehmen. Besonders häufig trifft das auf Schüler*innen mit geringerer schulischer Qualifikation zu. Das geht aus unserer neuen Jugendbefragung "Ausbildungsperspektiven 2025" hervor.

Für mehr als ein Viertel aller befragten jungen Menschen im Alter von 14 bis 25 Jahren ist der Wunsch, direkt zu arbeiten, ein wichtiger Grund, der gegen die Aufnahme einer Ausbildung spricht. Ganz offensichtlich fällt es vielen jungen Menschen mit niedriger Schulbildung schwer, eine aussagefähige Bewerbung zu schreiben. Zudem können sie nicht die geforderten Qualifikationen für die Aufnahme einer Ausbildung vorweisen.

Ohne eine reguläre Ausbildung steigt mittel- und langfristig für die jungen Menschen das Risiko, arbeitslos zu werden oder im Niedriglohnsektor zu verharren. Neben den negativen Folgen für die Betroffenen geht dadurch auch viel Potenzial für den Arbeitsmarkt verloren. Mit Blick auf den Fachkräftemangel und den demografischen Wandel können wir uns dies nicht erlauben.

Es existieren bereits Förderinstrumente und Anlaufstellen für junge Menschen. Dazu zählen beispielsweise die assistierte Ausbildung (AsA), Einstiegsqualifizierung (EQ) oder Jugendberufsagenturen.

Antrag B07: Gute Bedingungen für die Fachkräfte von heute und morgen

Laufende Nummer: 4

Antragsteller*in:	IGBCE Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen als Material zu Antrag B04
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag B04
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft
Antragsblock:	Antragsblock B04-B07

- 1 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland setzt sich, gemeinsam mit der IGBCE und den zuständigen Gremien der IGBCE, gegenüber der Landesregierung sowie Bundesregierung und den Sozialpartnern für eine Fachkräftepolitik ein, die folgende Forderungen umsetzt:
 - 5 • Mehr Investitionen in die Bildungseinrichtungen, von der frühkindlichen Bildung in den Kindertagesstätten, über alle Schulformen bis zu den Spitzenforschungen in den Universitäten.
 - 8 • Zügigerer und verbesserter Ausbau der Kinderbetreuungsplätze und der Ganztagesbetreuung in den Bundesländern, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.
 - 11 • Gegenüber den Unternehmen Anreize zu schaffen, lebensphasenorientierte und geschlechtergerechte Personalpolitik und Karriere zu fördern.
 - 13 • Die bisherige Förderung von Weiterbildungen fortzuführen und eine gezielte Informationskampagne über die bestehenden Möglichkeiten umzusetzen.
 - 15 • Wir fordern die Sozialpartner dazu auf, gemeinsam mit der IGBCE Weiterbildungsmittel*innen in den Betrieben auszubilden
 - 17 • Gegenüber den Unternehmen Anreize zu schaffen, junge Menschen mit erhöhtem Ausbildungsbedarf einzustellen. Verbesserung der Anerkennungsprozesse bei ausländischen Berufsabschlüssen. Dazu sollen die Entscheidungswege vereinheitlicht, digitalisiert und beschleunigt werden.
 - 21 • Bildungs- und Forschungspolitik zu nutzen, um die technologische Spitzenposition in den deutschen Industrien zu erhalten und auszubauen
 - 23 • Die Anstrengungen zum Ausbau bezahlbaren Wohnraums deutlich zu erhöhen.
 - 24 • Sicherstellung bezahlbarer Mobilität für alle Bürgerinnen und Bürger.

Begründung

Der Fachkräftemangel in Deutschland ist groß und er wird sich in naher Zukunft aufgrund des demographischen Wandels noch verschärfen. Deshalb sehen wir es als wichtig an, dass die Politik eine Fachkräftestrategie anstrebt, die im Kindergarten beginnt und über das ganze Erwerbsleben hinweg Beschäftigte fördert.

Ziel soll sein, dass keine Fachkräfte aufgrund eines unterfinanzierten Bildungssystems, zu wenig Betreuungsplätzen, zu wenig Möglichkeiten zur Weiterbildung und -qualifizierung oder aufgrund undurchsichtiger und langwieriger Anerkennungsprozesse verloren gehen. Um Fachkräfte erfolgreich zu halten, zählt neben der Qualifizierung und

einer lebensphasenorientierten Personalpolitik in den Unternehmen auch, dass Menschen sich das Leben an ihrer Arbeitsstelle leisten können, indem die Mieten bezahlbar sind und auch ihre Mobilität zur Arbeit bezahlbar gestaltet wird. Das Deutschlandticket werten wir hier als eine sinnvolle Maßnahme, die fortgeführt werden sollte.

Ursprung des Antrages

Landesbezirksvorstand Rheinland-Pfalz/Saarland

Antrag B08: Unbefristete, fachgerechte Übernahme von Auszubildenden sichern – Inklusion fördern und tarifliche Absicherung stärken

Laufende Nummer: 20

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft

- 1 Die Bezirkskonferenz möge beschließen, dass sich dem Begehr der DGB-Jugend Rheinland-Pfalz/Saarland, die sich in ihrer politischen und gewerkschaftlichen Arbeit für folgende Ziele stark macht, volumnäßig angeschlossen wird und auf Landesebene dafür eingesetzt wird, diese Ziele zu erreichen:
 - 5 Wir fordern eine unbefristete, fachgerechte Übernahme aller Auszubildenden und dual Studierenden nach erfolgreichem Abschluss, im erlernten Beruf, ohne erneute Probezeit. Dies gilt insbesondere auch für Menschen mit Behinderungen.
 - 8 Die DGB-Jugend wird in Fragen der Ausgestaltung und Umsetzung aktiv mit eingebunden.
 - 9 Zur Umsetzung dieser Ziele sollen u. a. folgende Maßnahmen angestrebt werden:
 - 10 • Die Übernahmegarantie muss eine fachliche Perspektive im erlernten Beruf sicherstellen.
 - 12 • Erhebung und Auswertung belastbarer Daten zur aktuellen Übernahmepraxis – unter anderem durch den DGB-Ausbildungsreport sowie eigene Umfragen.
 - 14 • Gezielte Aufklärungsarbeit zur Inklusion und zu den Rechten von Auszubildenden.
 - 15 • Politische und gewerkschaftliche Forderungen gegenüber Unternehmen und der Landespolitik, um eine diskriminierungsfreie, sozial abgesicherte und
 - 16 zukunftsweise Übernahmekultur zu etablieren.

Begründung

Die Probezeit nach Ausbildung oder dualem Studium ist ein überflüssiges Risiko für junge Menschen. Nach mehreren Jahren praktischer Arbeit im Betrieb besteht bereits ausreichend Gelegenheit, die Leistung und Eignung zu beurteilen. Eine zusätzliche Probezeit bedeutet Unsicherheit, erschwert z. B. die Wohnungssuche und widerspricht der gewerkschaftlichen Forderung nach planbarer beruflicher Zukunft.

Besonders für Menschen mit Behinderungen ist eine unbefristete und sichere Übernahme essenziell, um gleichberechtigt am Arbeitsleben teilzuhaben. Inklusion darf nicht an befristeten Verträgen oder Vorurteilen scheitern. Die Übernahme muss nicht nur erfolgen – sie muss fair, fachgerecht und tariflich abgesichert sein. Nur so schaffen wir eine solidarische, inklusive Arbeitswelt mit echten Zukunftsperspektiven für junge Beschäftigte.

Antrag B09: Ausbildungsmessen mit tarifgebundenen Betrieben

Laufende Nummer: 21

Antragsteller*in:	DGB Kreisverband Neuwied
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft

- 1 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland prüft die Organisation von Ausbildungsmessen, auf
- 2 der ausschließlich tarifgebundene Betriebe vertreten sind. Den Schüler*innen soll
- 3 dabei ein breites Spektrum an Ausbildungsberufen in der regionalen Wirtschaft
- 4 vorgestellt werden. Die regionale Ausrichtung der Messe ist unverzichtbar.

5

Begründung

Die Zahl der Bewerbungen für betriebliche Ausbildungsberufe geht seit Jahren zurück. Eine Ausbildungsmesse bietet die Möglichkeit, Berufsbilder anschaulich darzustellen, direkte Kontakte zu ermöglichen und Praktika oder Ausbildungsverträge anzubahnnen.

Darüber hinaus präsentieren sich die Gewerkschaften als verlässliche Partner im beruflichen Kontext. Durch Gespräche können gewerkschaftliche Themen vermittelt und neue Mitglieder gewonnen werden.

Ein weiteres Ziel ist die regionale Fachkräftesicherung: Jugendliche erleben die Vielfalt an Ausbildungsmöglichkeiten in ihrem direkten Lebensumfeld.

Die positiven Erfahrungen der IG Metall Koblenz und Neuwied mit ihren Ausbildungsmessen zeigen, dass diese Ziele erreichbar sind.

Antrag B10: Betriebliches Gesundheitsmanagement ist Pflicht!

Laufende Nummer: 15

Antragsteller*in:	DGB Kreisverband Südpfalz
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft

- 1 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich mit
- 2 Nachdruck dafür ein, dass die bisherige freiwillige Einführung eines Betrieblichen
- 3 Gesundheitsmanagements in den Betrieben eine gesetzliche und verpflichtende Leistung
- 4 wird.

Begründung

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist ein wichtiges Instrument zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten. Dennoch ist es für die Arbeitgeber grundsätzlich eine freiwillige Leistung. Die #whatsnext Studie 2025 zeigt, dass nur ein Viertel der befragten Unternehmen ein ganzheitliches BGM haben – fast 9 Prozent haben keinerlei Erfahrung in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

Schon jetzt gibt es beim Arbeits- und Gesundheitsschutz zahlreiche gesetzliche Regelungen in dem Bereich - ein Beispiel ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Gesunde Mitarbeiter*innen sind eine wichtige Ressource für den Erfolg eines Unternehmens. Deshalb gilt es, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in den Betrieben und öffentlichen Einrichtungen fest zu etablieren und nachhaltig weiterzuentwickeln.

In den Zeiten, in denen Fachkräftemangel, Wettbewerb und Kostendruck zunehmen, gerät die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft verstärkt in den Fokus. Denn Unsicherheit und Arbeitsverdichtungen führen häufig zu erhöhten Arbeitsbelastungen, was sich zunehmend negativ auf die Ausfallzeiten und Ihre Produktivität auswirkt.

Aus Sicht der Arbeitgeber sollten die Senkung von Fehlzeiten, der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und der Zufriedenheit sowie der Erhöhung des Engagements und der Verbundenheit mit dem Unternehmen in den Blick genommen werden. Ein BGM wird damit zum Wettbewerbsfaktor und kann daher auch als eine Unternehmensstrategie betrachtet werden.

Knapp 1.600 Stunden verbringt ein in Vollzeit arbeitender Mitarbeiter in Deutschland im Jahr durchschnittlich mit der Arbeit – das entspricht knapp einem Fünftel des gesamten Jahres. In Anbetracht dieses hohen Zeitumfangs ist es wichtig, dass Arbeitgeber Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten übernehmen. An dieser Stelle setzt das BGM an.

Im Hinblick darauf, dass der Gesetzgeber das Renteneintrittsalter für Arbeitnehmer stetig weiter nach oben verschiebt, gewinnt das BGM gerade auch für die Zielgruppe „ältere Mitarbeiter“ immer mehr an Bedeutung.

Unternehmen, die in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen investieren, kommen damit nicht nur ihrer sozialen Verantwortung nach. Längst handelt es sich dabei auch um ein unternehmerisches Gebot für den wirtschaftlichen Erfolg.

Antrag B11: Digitalisierung, Transformation und KI – geschlechtergerecht gestalten!

Laufende Nummer: 24

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft

- 1 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland soll künftig die Themen Digitalisierung, KI-Nutzung und Transformation in der Arbeitswelt in den Fokus der Gleichstellung rücken.
- 2 Dabei sollen insbesondere folgende Maßnahmen und Unterstützungsangebote im Bereich Digitalisierung umgesetzt werden:
 - 5 • Themensetzung von Digitalisierung, KI-Nutzung und Transformation im Sinne geschlechtergerechter Verwirklichungschancen und
 - 6 • Einsatz für die Entwicklung und Bereitstellung konkreter Unterstützungsangebote
 - 7 für eine geschlechtergerechte Digitalisierung auf landespolitischer Ebene.
- 9 Ziel ist es, mehr Gleichstellung im Rahmen der Digitalisierung, Transformation und
- 10 KI- Nutzung in der Arbeitswelt mitzudenken, voranzubringen und sicherzustellen.

Begründung

Wir stellen uns zunehmend die Frage, welche Maßnahmen nötig sind, um die Entwicklungen in der digitalen Wirtschaft und der sozial-ökonomischen Transformation so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben. Qualifizierungsoffensiven müssen bewirken, dass Frauen neben der Sicherung von Beschäftigung Aussichten auf gute und adäquat bezahlte (digitale) Beschäftigungsverhältnisse erhalten. Unfair verteilte Chancen zwischen Frauen und Männern haben auch in der digitalen Arbeitswelt und der sozial-ökologischen Transformation nichts zu suchen.

Der digitale Wandel und die sozial-ökologische Transformation muss so gestaltet werden, dass Frauen nicht ins Hintertreffen geraten. Frauen benötigen mehr und bessere Weiterbildungsangebote, die auch zeitlich den Erfordernissen von Teilzeitbeschäftigte entgegenkommen. Arbeitgeber*innen und politisch Verantwortliche sind gefragt, dafür spezifische Weiterbildungsprogramme gezielt für Frauen aufzulegen und zu fördern. An diesem Diskurs muss auch der DGB sich selbst beteiligen und frauenspezifische Qualifizierungsangebote entwickeln und durchführen.

Neben der zunehmenden Digitalisierung und Nutzung von KI hören wir auch immer öfter über Transformation, sozial-ökologischer Transformation zu neuen Technologien. In diesem scheinbar technischen Prozess müssen herrschende Geschlechterverhältnisse sichtbar gemacht werden, um maßgeschneiderte Qualifikationsangebote auch für Arbeitnehmerinnen attraktiv und machbar zu gestalten.

Die Digitalisierung und die Nutzung von KI schreitet schnell voran und hat in den letzten Jahren enorme Sprünge gemacht. Auch die sozial-ökologische Transformation und die Nutzung von KI sind Themen, mit denen wir uns in den folgenden Jahren weiter im Sinne der Gleichstellung befassen müssen, um nicht ins Hintertreffen zu geraten.

Mit den Gleichstellungsberichten der Bundesregierung aus 2021 und 2025

- Vierter Gleichstellungsbericht (2025): "[Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation](#)"

- Dritter Gleichstellungsbericht (2021): "[Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten](#)", sowie den UNESCO-Empfehlungen zur Ethik in der KI liegen umfangreiche Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen zu den Folgen des digitalen Wandels, der sozial-ökonomischen Transformation und der Entwicklung von KI speziell für Frauen vor.

Sie weisen u.a. die Verzahnung zwischen guten Rahmenbedingungen bei der Gestaltung der Digitalisierung im Arbeitsleben und dem Vorankommen der Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben auf.

Im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung darf auch die zunehmende Nutzung von KI nicht vergessen werden. Viele Schritte im Lebenszyklus eines KI-Systems stellen eine [Herausforderung für die Geschlechtergerechtigkeit](#) dar. Problematisch sind dabei insbesondere verzerrte Trainingsdaten durch eine Überrepräsentation „männlicher“ Datensätze und Codes, die geschlechterrelevante Aspekte nicht berücksichtigen. Beides kann zu Ergebnissen von KI-Systemen beitragen, die Frauen benachteiligen oder Geschlechterstereotype bedienen und verstärken.

Die [UNESCO-Empfehlung zur Ethik der KI](#) befasst sich in einem eigenen Kapitel mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit im Zusammenhang mit KI-Systemen. Ein wichtiger Grundsatz der UNESCO-Empfehlung ist es, diskriminierende oder voreingenommene Ergebnisse von KI-Systemen, während ihres gesamten Lebenszyklus zu minimieren und bestenfalls zu vermeiden. Um dies zu erreichen, sieht die UNESCO-Empfehlung verschiedene Maßnahmen vor, wie die Verabschiedung eines Gender-Aktionsplans als Teil der nationalen Digitalpolitik, mehr Investitionen in die digitale Bildung von Mädchen und Frauen oder hohe Qualitätsstandards für KI-Trainingsdaten.

Auch für die sozial-ökologische Transformation liegen über den 4. Gleichstellungsbericht entsprechende Handlungsempfehlungen vor. Der Bericht zeigt für elf verschiedene Handlungsfelder geschlechterbezogene Folgen des Klimawandels sowie gleichstellungsrelevante Auswirkungen der darauf reagierenden Klimaschutz- und Klimaanpassungsmaßnahmen auf. Das Sachverständigengutachten betont, dass eine sozial-ökologische Transformation den Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen mit sozialen Zielen verknüpfen muss. Dazu gehört es, die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe in allen Maßnahmen der Transformation zu verankern. Aber vor allem auch Handlungsfelder im Auge zu behalten, die in der Gleichstellungspolitik eine besonders große Rolle spielen. Neben der Gesundheit zählen dazu der Arbeitsmarkt, unter besonderer Berücksichtigung frauendominierter Dienstleistungsbranchen, das Feld Arbeit und Zeit sowie Finanzen.

Berichte und Handlungsempfehlungen allein reichen allerdings nicht, es ist an uns die nötigen Rahmenbedingungen im Sinne einer geschlechtergerechten Digitalisierung, Transformation und Nutzung von KI in Berufs- und Privatleben mitzustalten.

Antrag B12: Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst entschieden bekämpfen

Laufende Nummer: 30

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft

- 1 Der Bezirksvorstand setzt sich dafür ein, Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst entschieden zu bekämpfen, beispielsweise durch die Intensivierung der Kampagne "Vergiss nie hier arbeitet ein Mensch."
- 2 Insbesondere Polizistinnen und Polizisten sind immer häufiger mit direkter Gewalt konfrontiert. Beschäftigte im öffentlichen Dienst werden beleidigt, bedroht und tötlich angegriffen, während sie ihre Pflicht zum Schutz der Gesellschaft erfüllen.
- 3 Die zunehmende Aggressivität – auch durch digitale Hetze verstärkt – macht deutlich, dass Beschäftigte im öffentlichen Dienst konsequent geschützt und unterstützt werden müssen.

Begründung

Immer mehr Beschäftigte im öffentlichen Dienst – von Lehrkräften bis zur Polizei – sind Bedrohungen, Beleidigungen oder tätlichen Angriffen ausgesetzt. Respekt und Sicherheit am Arbeitsplatz sind Grundrechte. Das Land Rheinland-Pfalz muss präventive Programme, Opferschutz, niedrigschwellige Beratungsangebote und konsequente Strafverfolgung gewährleisten. Zudem ist eine landesweite Aufklärungskampagne gegen Gewalt gegenüber Beschäftigten erforderlich.

Antrag B13: Landesbeamtenrecht modernisieren – Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigern

Laufende Nummer: 31

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft

- 1 Der Bezirksvorstand setzt sich dafür ein, das Landesbeamtenrecht zu modernisieren.
- 2 Für eine leistungsfähige, öffentliche Daseinsvorsorge ist es entscheidend, qualifizierte und motivierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu halten.
- 3 Angesichts wachsender und immer komplexerer Aufgabenfelder steigt die Verantwortung, die Beamtinnen und Beamte täglich übernehmen. Um diese Herausforderung bewältigen zu können, braucht es moderne rechtliche Rahmenbedingungen, die Attraktivität, Sicherheit und Verlässlichkeit gewährleisten.

Begründung

Rheinland-Pfalz steht im Wettbewerb mit anderen Bundesländern um qualifizierte Fachkräfte. Unterschiede bei Besoldung, Versorgung und Arbeitszeit führen dazu, dass Bewerberinnen und Bewerber abwandern. Die Landesregierung muss das Landesbeamtenrecht modernisieren, die Besoldung anheben und die Arbeitszeitregelungen angelichen, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und Abwanderung zu verhindern.

Antrag B14: Verbesserung der Beförderungspraxis in der Polizei Rheinland-Pfalz

Laufende Nummer: 36

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	B - Gute Arbeit und zukunftssichere Wirtschaft

- 1 Der Bezirksvorstand fordert die Landesregierung Rheinland-Pfalz auf, die
2 Beförderungspraxis in der Polizei grundlegend zu reformieren. Ziel ist ein
3 transparentes, nachvollziehbares und motivationsförderndes Verfahren, das Bürokratie
4 abbaut und Leistung anerkennt. Konkret schlagen wir vor:
5 • Beförderungen werden an verbindliche und transparente Kriterien geknüpft.
6 • Entscheidungen werden nachvollziehbar dokumentiert, und Beschäftigte erhalten
7 aktive Rückmeldungen sowie Beteiligungsmöglichkeiten.
8 • Dienstliche Entwicklung, Qualifikation und Leistung fließen stärker in
9 Beförderungen ein.
10 • Die Beförderungspraxis wird regelmäßig auf Geschlechtergerechtigkeit und
11 Chancengleichheit überprüft.
12 • Das Einstiegsamt wird auf A10 angehoben, verbunden mit einer Regelbeförderung
13 nach A11. Dies schafft nicht nur Zufriedenheit und Perspektive, sondern
14 reduziert zugleich Bürokratie, da aufwändige Beurteilungen und Rankinggespräche
15 im Vorfeld entfallen.
16 • Führungsfunktionen, insbesondere im gehobenen Dienst (A12, A13), werden künftig
17 unmittelbar nach Amtsübernahme auch mit der entsprechenden Beförderung und
18 Besoldung verknüpft. Dies muss verbindlich in den Strukturen hinterlegt sein.

Begründung

Die INSIDER-Studie zeigt klar, dass viele Beschäftigte die derzeitige Beförderungspraxis als intransparent, demotivierend und teils willkürlich erleben. Fehlende Kriterien, unklare Rückmeldungen und unzureichende Förderung schwächen nicht nur Motivation und Leistungsbereitschaft, sondern nehmen vielen die berufliche Perspektive. Besonders kriminalpolizeilich spezialisierte Kräfte als auch Dienstgruppenleitungen bei der Schutzpolizei fühlen sich durch diese Praxis benachteiligt und nicht angemessen anerkannt.

Ein Beförderungssystem, das auf objektiven Kriterien, Transparenz und Planbarkeit basiert, stärkt dagegen Vertrauen, Motivation und Bindung der Beschäftigten. Gleichzeitig wird mit der Anhebung des Einstiegsamtes auf A10 und der Regelbeförderung nach A11 Bürokratie abgebaut – da aufwändige Beurteilungen und Rankingverfahren in vielen Fällen überflüssig werden. Beschäftigte erhalten so frühzeitig Wertschätzung und eine klare Perspektive.

Auch in Führungsfunktionen ist eine unmittelbare Beförderung nach Amtsübernahme zwingend notwendig: Wer Verantwortung trägt, muss dies auch in Besoldung und Status klar wiederfinden. Nur so entstehen Glaubwürdigkeit und eine gerechte Verknüpfung von Aufgabe und Anerkennung.

Eine Reform der Beförderungspraxis ist daher nicht nur eine Frage der Motivation und Gerechtigkeit, sondern auch

ein Beitrag zu effizienteren Verwaltungsstrukturen und einer modernen, leistungsorientierten Polizei.

Antrag C01: - STÄRKER MIT UNS - Für soziale Sicherheit und eine gute Daseinsvorsorge

Laufende Nummer: 10

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksvorstand Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	C02, C03, C04, C05, C06, C15
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge
Antragsblock:	Antragsblock C01-C06, C15

1 Gesundheit erhalten, Arbeitsfähigkeit stärken – Zukunft der Gesundheitsversorgung

2 sichern

3 Wohnortnahe Gesundheitsversorgung gewährleisten

4 Eine flächendeckende, wohnortnahe, bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung ist eine
5 soziale Grundvoraussetzung – gerade für Menschen in ländlichen und strukturschwachen
6 Regionen. In Rheinland-Pfalz und dem Saarland erleben wir, dass diese vielerorts
7 unter Druck gerät. Ein Problem sind dabei auch fehlende Ärztinnen und Ärzte.

8 Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:

- 9 • Einen gezielten Ausbau kommunaler Gesundheitszentren, die als
10 multiprofessionelle Anlaufstellen medizinische, pflegerische und soziale
11 Leistungen unter einem Dach bündeln. Diese Zentren müssen dauerhaft finanziell
12 abgesichert und mit tarifgebundenen, qualifizierten Arbeitsplätzen ausgestattet
13 werden.
- 14 • Die Zulassung zum Medizinstudium muss sozial gerechter gestaltet werden. Wir
15 fordern die Senkung des Numerus Clausus, um mehr jungen Menschen den Zugang zum
16 Medizinstudium zu ermöglichen. So können langfristig mehr (Fach-) Ärztinnen und
17 Ärzte, insbesondere in ländlichen und unversorgten Regionen, ausgebildet und
18 gehalten werden. Durch eine solche Öffnung und Ausweitung der Studienplätze
19 werden starre Einzelquoten wie die Landarzt-Quote oder ÖGD-Quote überflüssig.
20 Denn wenn ausreichend Ärztinnen und Ärzte bedarfsgerecht ausgebildet werden,
21 kann der medizinische Fachkräftebedarf in allen Regionen flexibel gedeckt werden
22 - ohne zusätzliche, oft bürokratische Quotenregelungen. Das stärkt die
23 Versorgung langfristig und macht die Gesundheitspolitik effektiver und
24 gerechter.
- 25 • Zu einer guten Gesundheitsversorgung gehört auch eine zuverlässige und leicht
26 zugängliche Versorgung mit Medikamenten. Es fehlen in Rheinland-Pfalz neben
27 Ärzten auch Pharmazeut*innen, die bereit sind Apotheken zu führen. Auch hier
28 muss ein niedrigschwelliger Zugang zum Studium ermöglicht werden.

29 Wohnen ist auch Daseinsvorsorge – für eine nachhaltige Wohnungspolitik

30 In Zeiten explodierender Mieten, spekulativer Wohnraumentwicklung und zunehmender
31 sozialer Spaltung braucht es kommunale Akteure, die den Wohnungsmarkt

32 gemeinwohlorientiert gestalten. Die Sicherung bezahlbaren Wohnraums ist zentrales
33 Anliegen der Gewerkschaften in Rheinland-Pfalz und dem Saarland.

34 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 35 • Die Ausweitung von Kreiswohnungsbaugesellschaften ist notwendig zur Sicherung
36 bezahlbaren Wohnraums als Aufgabe der öffentlichen Daseinsvorsorge.
 - 37 • Damit Landkreise diese wichtige Aufgabe übernehmen können, braucht es die
38 Einrichtung eines Investitions- und Gründungstopfes auf Landesebene. Nur mit
39 ausreichender finanzieller Unterstützung lassen sich neue
40 Kreiswohnungsbaugesellschaften gründen, Immobilien ankaufen und erste Projekte
41 realisieren. Ein solcher Fördertopf wäre nicht nur ein Beitrag zur
42 Wohnraumversorgung, sondern auch zur regionalen Wertschöpfung, zur Schaffung
43 guter Arbeitsplätze im Bau- und Wohnungssektor sowie zur Stärkung des sozialen
44 Zusammenhalts vor Ort. Öffentliche Wohnungsunternehmen in kommunaler Hand sind
45 kein Luxus, sondern ein notwendiges Instrument sozialer Wohnungspolitik.
 - 46 • Damit der dringend benötigte Neubau von sozial gefördertem Wohnungsbau in
47 Schwung kommt, sollen sich die Bundesländer auf Bundesebene für die Senkung der
48 Mehrwertsteuer für sozialen Wohnungsbau von 19 % auf 7 bzw. 0 % einsetzen.
 - 49 • Bezahlbarer Wohnraum darf nicht an übermäßigen Regularien und überbordenden
50 Verwaltungsprozessen scheitern. Aus gewerkschaftlicher Sicht braucht es eine
51 Vereinfachung des Bauens, die sozial verantwortlich und ökologisch tragfähig
52 bleibt. Eine Verschlankung der Bauvorschriften, die Planungs- und
53 Genehmigungsverfahren deutlich beschleunigt – besonders für kommunale,
54 genossenschaftliche und soziale Wohnprojekte ist dringend geboten.
- 55 Es gilt, modulare und serielle Bauweisen stärker zu fördern, um schneller und
56 kostengünstiger guten Wohnraum zu schaffen. Wichtig ist: Vereinfachung darf keine
57 Absenkung von sozialen, arbeitsrechtlichen oder ökologischen Standards bedeuten. Es
58 braucht ein Baurecht, das gemeinwohlorientiert ist und nachhaltiges Bauen erleichtert
59 - nicht erschwert.

60 **Der DGB-Mietreport als Grundlage für die sozialpolitische Debatte**

61 Der DGB-Mietreport liefert eine wichtige Grundlage für die sozialpolitische Debatte
62 rund ums Wohnen. Er zeigt, wie hoch die Mietbelastung für Arbeitnehmer*innen
63 tatsächlich ist. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist klar: Wer Vollzeit arbeitet, darf
64 sich das Wohnen nicht vom Mund absparen müssen. Wir streben deshalb die
65 kontinuierliche Fortschreibung des DGB-Mietreports an. Er schafft Transparenz, deckt
66 soziale Schieflagen auf und macht deutlich, wo politischer Handlungsbedarf besteht -
67 etwa beim sozialen Wohnungsbau. Der Mietreport ist damit ein zentrales Instrument
68 gewerkschaftlicher Interessenvertretung - für mehr soziale Gerechtigkeit auf dem
69 Wohnungsmarkt.

70

71 **Mobilität ist auch Daseinsvorsorge – Mobilität für alle**

72 Mobilität ist ein Grundbedürfnis, ist Teil der Daseinsvorsorge und hat für
73 Beschäftigung eine besonders hohe Bedeutung. In ländlich geprägten Bundesländern wie

74 dem Saarland und Rheinland-Pfalz sind die Herausforderungen besonders groß und
75 komplex. Um diesen gerecht zu werden, bedarf es differenzierter Mobilitätskonzepte.
76 Es zeigt sich, dass privatisierte Betriebe den Anforderungen häufig nicht gewachsen
77 sind und es zu einer Zergliederung öffentlicher Mobilitätsangebote kommt. Um
78 Mobilität zielgerichtet, verlässlich und gerecht zu ermöglichen sind konkrete
79 Maßnahmen notwendig.

80 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 81 • Verkehrskonzepte und Verkehrsträger müssen auf Grundlage einer langfristigen
82 Strategie integrativ verbunden und in umfassende Mobilitätskonzepte eingebracht
83 werden.
- 84 • Langfristig soll der Nahverkehr kostenlos werden. Als Zwischenschritte begrüßen
85 wir das Deutschlandticket und setzen uns dafür ein, dass es zu einem attraktiven
86 Preis erhalten bleibt. Insbesondere müssen in Rheinland-Pfalz und im Saarland
87 landesweit reduzierte Tickets für Kinder, Schüler*innen, Studierende,
88 Auszubildende, Alleinerziehende, Eltern im Elterngeldbezug und Senior*innen
89 sowie landesweite Sozialtickets ein- und weitergeführt werden mit dem
90 mittelfristigen Ziel deutschlandweit einheitlicher vergünstigter
91 Deutschlandtickets.
- 92 • Neustrukturierung und der Ausbau von öffentlichem Nahverkehr dürfen nicht zu
93 Lasten der Beschäftigten gehen. Insbesondere müssen immer gute und sichere
94 Arbeitsbedingungen gewährleistet werden. Insbesondere bezüglich der
95 Zurverfügungstellung von Toiletten und Pausenräume gibt es vor Ort erhebliche
96 Defizite. Zudem muss auch die Sicherheit von Beschäftigten und Fahrgästen
97 verbessert werden. Dafür bedarf es insbesondere mehr Präsenz sowie eine bessere
98 Ausstattung und Ausbildung des Sicherheitspersonals. Ebenfalls muss die
99 personelle Ausstattung der Polizei des Bundes und der Länder verbessert werden,
100 um mehr flächendeckende Präsenz in und um Stationen sowie häufigere Mitfahrten
101 zu ermöglichen und die Strafverfolgung zu erleichtern.
- 102 • Es ist zu gewährleisten, dass es einen niedrigschwälligen Zugang zu Fahrtkarten
103 gibt. Fahrkartautomaten und Ticket-Shops sind zu erhalten.

104

105 **Teilhabe - für eine Gesellschaft der Chancengleichheit und Inklusion**

106 **Geschlechtergerechtigkeit - eine Frage sozialer Chancengleichheit**

107 Chancengleichheit für Frauen in Gesellschaft und Arbeitswelt bedeutet, dass Frauen
108 und Männer die gleichen Möglichkeiten und Chancen haben sollen, unabhängig von ihrem
109 Geschlecht.

110 Auch wenn Frauen laut Grundgesetz gleichgestellt sind, haben wir immer noch keine
111 echte Chancengleichheit für Frauen in der Gesellschaft und Arbeitswelt. Wir erleben
112 sogar aktuell immer mehr Angriffe auf bereits bestehende Frauenrechte und eine
113 Zunahme tradierte Geschlechterrollen.

114 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 115 • Eine echte Teilhabe aller Geschlechter in der Gesellschaft, in der Arbeitswelt

116 und in den Landesregierungen von Rheinland-Pfalz und Saarland, die sich dafür
117 starkmachen. Die Länder sollen darauf hinwirken, dass Frauen fair und im
118 Vergleich zu Männern gleich bezahlt werden.

- 119 • Tarifverträge sorgen für eine gerechtere Bezahlung und transparente Bedingungen.
120 Tarifbindung heißt, Teilhabe und Chancengleichheit zu stärken.
121 • Es wird eine geschlechtergerechte Berufsorientierung in der Schule und eine
122 Berufs- und Studienwahl ohne geschlechtsspezifische Einschränkungen benötigt.
123 Der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen muss noch mehr durch Mentoring-
124 Programme und gezielte Förderungen sowie Qualifizierungsmöglichkeiten für
125 Frauen, auch in den Bundesländern, gefördert werden. Der Gleichstellungsgedanke
126 muss in allen Politikbereichen und Entscheidungen verankert werden. Zu einer
127 fairen und inklusiven Gesellschaft gehört ferner, dass die Diskriminierung und
128 Gewalt gegen Frauen und LGBTQI+Menschen konsequent bekämpft werden.

129

130 **Länder und Kommunen mit wichtiger Rolle bei der Armutsbekämpfung**

131 Die Bekämpfung von Armut ist eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe - auch für die
132 Gewerkschaften. Nur durch faire Löhne, soziale Sicherungssysteme und den Ausbau
133 öffentlicher Dienstleistungen kann Armut nachhaltig reduziert werden. Besonders
134 wichtig ist dabei die gezielte Bekämpfung von Kinder- und Altersarmut, um allen
135 Generationen ein würdevolles und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Länder und
136 Kommunen spielen dabei eine besonders wichtige Rolle, da sie viele Maßnahmen direkt
137 vor Ort umsetzen. Sie stellen die soziale Infrastruktur bereit, organisieren
138 Sozialleistungen, fördern arbeitsmarktnahe Maßnahmen und Koordinieren die Zusammen-
139 und Netzwerkarbeit zur Vermeidung und Linderung von Armut und deren Folgen.

140 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 141 • Der Kampf gegen Armut und damit die Sicherung sozialer Teilhabe für alle muss
142 zentrales Anliegen der Landesregierungen und kommunal verantwortlichen
143 Politiker*innen sein.
144 • Insbesondere beim Kampf gegen Armut und Ausgrenzung muss ein strenges
145 Konnektivitätsprinzip zwischen Bund, Ländern und Kommunen bestehen. Andernfalls
146 bleiben Maßnahmen stecken und es besteht die Gefahr, dass diese gegen andere
147 Aufgaben ausgespielt werden.

148

149 **Inklusion – konsequent umsetzen – öffentliche Hand mit gutem Beispiel voran!**

150 Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die konsequente Umsetzung der Beschäftigungspflicht
151 für Menschen mit Behinderungen und die Einhaltung der vorgeschriebenen Quoten
152 unverzichtbar. Inklusion am Arbeitsplatz bedeutet nicht nur Teilhabe, sondern auch
153 Wertschätzung und Chancengleichheit für alle Beschäftigten. Nur durch verbindliche
154 Vorgaben und kontrollierte Umsetzung wird sichergestellt, dass Menschen mit
155 Behinderungen faire Arbeitsbedingungen und echte Perspektiven erhalten. Hier haben
156 öffentliche Arbeitgeber eine Vorbildfunktion und besondere Verantwortung.

157

158 **Sozialstaatskonferenz als Raum zur Erörterung zentraler Zukunftsfragen**

159 Konkret wird der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland mit einer
160 Sozialstaatskonferenz ein Forum schaffen, um die Herausforderungen und Zukunftsfragen
161 des Sozialstaats als Gewerkschaften gemeinsam mit Vertreter*innen aus Politik,
162 Wissenschaft, Praxis und Zivilgesellschaft zu diskutieren. Es werden konkrete
163 Vorschläge erarbeitet, wie der Sozialstaat gestärkt, soziale Ungleichheiten abgebaut
164 und gute Arbeitsbedingungen für alle sichergestellt werden können. Dabei stehen die
165 Stärkung der sozialen Sicherungssysteme, gerechte Löhne und der Schutz der
166 Beschäftigten im Mittelpunkt. Die Sozialstaatskonferenz soll damit eine verbindliche
167 Plattform für Mitbestimmung und gesellschaftlichen Dialog sein.

168

169 **Ein starker und aktiver Staat**

170 **Öffentliche Finanzen gestaltungsgerecht aufstellen – Kürzungspolitik beenden**

171 Die öffentlichen Haushalte von Ländern und Kommunen stehen in Rheinland-Pfalz und im
172 Saarland aufgrund einer verfehlten Steuerpolitik und dem Irrglauben an die schwarze
173 Null unter Druck. Auch wenn die finanzpolitischen Grundsatzentscheidungen des neu
174 gewählten Bundestags zur Lockerung der Schuldenbremse für die Länder und dem
175 Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaschutz erste Anzeichen für eine dringend
176 notwendige haushaltspolitische Trendwende sind, sind damit noch lange nicht alle
177 strukturellen Probleme der öffentlichen Haushalte gelöst.

178 Wir begrüßen die Bemühungen beider Landesregierungen, den Bund stärker an der
179 Finanzierung zentraler Zukunftsaufgaben zu beteiligen. Die erzielten
180 Verhandlungsergebnisse zur Verteilung des Sondervermögens sind ein wichtiger und
181 richtiger Schritt zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen, vor denen
182 wir aktuell stehen.

183 Aktuell sind die Verhandlungen und Gesetzgebungsprozesse zur Frage, wie viel Geld aus
184 dem Länder- und Kommunalanteil aus dem Sondervermögen für Infrastruktur und
185 Klimaschutz zu welchen Bedingungen nach Rheinland-Pfalz und in das Saarland fließen
186 werden, noch nicht abgeschlossen. Auch die Debatten darüber, wie dieses Geld sinnvoll
187 eingesetzt werden kann, haben in beiden Ländern erst begonnen. Die Gewerkschaften
188 werden sich mit dem klaren Ziel, dass die Investitionen schnell zu spürbaren
189 Verbesserungen für möglichst alle führen müssen, in diesen Prozess einbringen. Das
190 bedeutet, dass bei der Mittelverwendung in den Ländern Priorisierungen erforderlich
191 sein werden. Die Investitionsmittel dürfen nicht verpuffen, weil sie nach dem
192 Gießkannenprinzip verteilt werden.

193 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 194 • eine vollständige Altschuldenlösung für die Kommunen in Rheinland-Pfalz und im
195 Saarland.
- 196 • neue finanzielle Spielräume zukunftsgerichtet nutzen und die Kürzungspolitik in
197 vielen Politikfeldern zu beenden.
- 198 • hohe Einkommen und Vermögende müssen durch eine gerechtere Steuerpolitik mehr
199 zur Finanzierung staatlicher Aufgaben beitragen.

- 200 • Kommunen bedarfsoorientiert finanziell ausstatten.
201 • Die Abkehr vom Irrglauben an die schwarze Null muss Länder und Kommunen
202 vollständig durchdringen, bis in die Kommunalaufsicht und die Rechnungshöfe
203 hinein.

204

205 **Handlungsfähiger öffentlicher Dienst Rückgrat unserer Gesellschaft**

206 Die Beschäftigten und Beamt*innen im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz und dem
207 Saarland sorgen für unsere Gesundheit, die Betreuung, Bildung und Beaufsichtigung
208 unserer Kinder und Jugendlichen, die Sauberkeit und Sicherheit in unseren Kommunen
209 und eine sichere Beförderung. Oder anders ausgedrückt: Die Beschäftigten im
210 öffentlichen Dienst sind das Rückgrat unserer Gesellschaft und sichern die
211 öffentliche Daseinsvorsorge.

212 Seit Jahren leidet der öffentliche Dienst in Rheinland-Pfalz und dem Saarland unter
213 einem massiven Fachkräftemangel, der sich durch den demographischen Wandel in den
214 nächsten Jahren durch altersbedingte Ruhestandsabgänge weiter verschärfen wird. Zudem
215 interessieren sich immer weniger junge Menschen für eine Tätigkeit im öffentlichen
216 Dienst, da die Arbeitsbedingungen im Vergleich zu Arbeitgebern in der freien
217 Wirtschaft unattraktiv erscheinen. Dem muss entgegengewirkt werden.

218 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

- 219 • die zeit- und inhaltsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses auf die Beamt*innen
220 der Länder.
- 221 • die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale/Wahlleistungspauschale.
- 222 • deutliche Verbesserungen der Dienstunfallfürsorge.
- 223 • Die Einführung einer freiwilligen, pauschalen Beihilfe, um die ungerechte
224 Doppelverbeitragung von Beamt*innen in der gesetzlichen Krankenversicherung zu
225 beenden.
- 226 • die konsequente Umsetzung und rechtssichere Ausgestaltung der amtsangemessenen
227 Alimentation.
- 228 • Zulagen endlich Ruhegehaltsfähig zu machen, um der Lebensleistung der
229 Beamt*innen Rechnung zu tragen, bei denen traumatisierende Einsätze bis an das
230 Lebensende auch noch in der Pension nachwirken.
- 231 • deutliche Bemühungen seitens der Landesverwaltung und der kommunalen Arbeitgeber
232 zur Personalgewinnung und -bindung, um die öffentliche Daseinsvorsorge zu
233 gewährleisten und zukunftssicher aufzustellen.

234

235 **Gute Bildung als zentrales Handlungsfeld föderaler Politik**

236 Der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst zeigt sich auch bei den Lehrkräften. Die
237 Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte ist zentrales gewerkschaftliches
238 Anliegen, mit Auswirkungen auf die Lebens-, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im
239 gesamten Bezirk. Insbesondere bei Grundschullehrkräften besteht hoher
240 Handlungsbedarf. Während die meisten Bundesländer hierauf bereits reagiert haben und

241 die Eingangsbesoldung für Grundschullehrkräfte auf A13/E13 angehoben haben, ist dies
242 im Saarland und Rheinland-Pfalz noch nicht passiert. Dabei ist die Arbeit an
243 Grundschulen als gleichwertig im Vergleich zu anderen Schulformen zu betrachten.
244 Um dem Fachkräftemangel im gesamten schulischen Bereich entgegenzuwirken, setzt sich
245 der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland dafür ein, dass die Personalsituation über alle
246 Schulformen hinweg verbessert wird.

247 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

248 • die Anhebung der Eingangsbesoldung im Grundschulbereich auf A13/E13.
249 • attraktivere Arbeitsbedingungen, u. a. durch Entlastung bei
250 außerunterrichtlichen Aufgaben.
251 • die feste Einplanung einer Vertretungsreserve und damit eine Personalisierung
252 von mindestens 110 % an Schulen.
253 • Den Ausbau der Studienplätze für das Lehramt der Sonderpädagogik und darüber
254 hinaus eine grundlegende Reform der Lehrkräfteausbildung.
255 Das vom Landtag Rheinland-Pfalz verabschiedete Kita-Zukunftsgesetz ist ein erster
256 Aufschlag in eine modernere Zukunft der fröhkindlichen Bildung, bedarf aber dringend
257 einer Evaluation, gerade im Hinblick auf neue Herausforderungen im Alltag des Kita-
258 Systems. Darüber hinaus bedarf es eines Gesamtkonzeptes der Bildungslandschaft und
259 damit verbundener Ausbildungs- und Infrastruktur sowie Bedarfsplanung.

260

261 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland fordert:**

262 • eine verbindliche Fachkraft-Kind-Relationen: 1:2 (unter 1 Jahr), 1:3 (1-3
263 Jahre), 1:7,5 (3 Jahre bis Einschulung), 1:10 (für Schulkinder).
264 • einen festgeschriebenen Refinanzierungsschlüssel, der Verwaltungsstellen
265 berücksichtigt (z. B. pro Kita-Verwaltungsangestellte 0,5 + 0,05 pro Kind ab dem
266 41. Kind).
267 • 25 % der Arbeitszeit für mittelbare pädagogische Arbeit.
268 • nur ausgebildete Erzieher*innen und Personen mit vergleichbarer Qualifikation
269 auf die Personalausstattung anzurechnen.
270 • eine Erhöhung der Freistellung von Kita-Leitungen.
271 • Personalpuffer von 20 % zur Kompensation von ungeplanten Ausfällen und um
272 verlässliche Betreuungszeiten zu ermöglichen.
273 • ausreichend technisches und hauswirtschaftliches Personal.

274 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland setzt sich bei den Landesregierungen in Rheinland-
275 Pfalz und im Saarland dafür ein, dass Bildung für alle Kinder und Jugendlichen
276 vollumfänglich kostenfrei ist. Nur so kann Chancengleichheit unabhängig vom sozialen
277 Status der Eltern erreicht werden. Dazu gehören unter anderem die vollumfängliche
278 Lehr- und Lernmittelfreiheit, kostenfreie und hochwertige Verpflegung, ein
279 kostenfreier ÖPNV und eine finanzielle Unterstützung von Ausflügen und Schulfahrten.
280 Der Fokus muss auf guten Bildungskonzepten für einen qualitätsvollen Ganztag, eine
281 wissenschaftlich begründete Personalisierung sowie guter räumlicher und sachlicher

282 Ausstattung liegen. Bildung ist die wichtigste Investition in unsere Zukunft.

283

284 **Innere Sicherheit durch mehr Polizeistellen und anspruchsgemäße Liegenschaften gewährleisten**

286 Das Thema innere Sicherheit spielt auch in Rheinland-Pfalz und dem Saarland eine
287 zentrale Rolle. Die gesellschaftspolitischen Herausforderungen in diesem Bereich
288 können jedoch nur mit einer krisenfesten und zukunftssicher aufgestellten Polizei
289 bewerkstelligt werden. Der DGB setzt sich daher für eine spürbare Verbesserung im
290 Polizeibereich ein, dazu gehören:

- 291 • Investitionen in die digitale Infrastruktur der Polizei, inklusive sicherer
292 Kommunikationssysteme und leistungsfähiger Netzwerke,
- 293 • Bereitstellung moderner technischer Ausstattung – von Einsatzmitteln bis zur
294 Analyse- und Ermittlungstechnik,
- 295 • spürbare Aufstockung des Personals, inklusive eines Tarif-Sonderprogramms zur
296 Entlastung der Mitarbeitenden,
- 297 • Pflege und Modernisierung der Liegenschaften – Reinigungsarbeiten nicht mehr
298 fremd vergeben, sondern mit eigenem Personal durchführen,
- 299 • ein Einstiegsamt A10 bei der Polizei,
- 300 • Regelbeförderung in A11 mit deutlich besseren Perspektiven in A12/A13,
- 301 • ein verbessertes behördliches Gesundheitsmanagement.

302

303 **Starke Stimme der Beschäftigten in einer aktiven Selbstverwaltung**

304 Die Selbstverwaltung der sozialen Sicherungssysteme ist ein historischer Erfolg der
305 Gewerkschaftsbewegung. Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland hat den Anspruch die
306 Selbstverwaltungsorgane bekannter zu machen und ihre Relevanz für das demokratische
307 System in der breiten Gesellschaft zu verdeutlichen. So werden auch die
308 ehrenamtlichen Mitglieder gestärkt, um ihre Arbeitnehmenden-Interessen eigenständig
309 vertreten zu können. Insbesondere geht es um die Selbstverwalter*innen im SGB III,
310 die Selbstverwaltungsorgane im Handwerk, den Ausschüsse der beruflichen Bildung und
311 in den Sozialversicherungen.

312 Insbesondere für die Handwerkskammer- und Sozialwahlen 2029 benötigt es eine
313 Dachkampagne, die bewusst jüngere Generationen einbindet und durch die
314 Digitalisierung der Beteiligungsformate neue, niederschwellige Zugänge schafft. Durch
315 diese vernetzte und ganzheitliche Stärkung der Selbstverwaltung - von der
316 Sozialversicherung über das Arbeitsförderungssystem bis hin zur beruflichen Bildung -
317 kann eine wirksame, demokratische und zukunftsfähige Interessenvertretung
318 gewährleistet werden.

Antrag C02: Dem Fachkräftemangel begegnen - Gleiche Eingangsbesoldung für alle Lehrämter nach A13 / E13

Laufende Nummer: 1

Antragsteller*in:	GEW Rheinland-Pfalz
Status:	erledigt bei Annahme von Antrag C01
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag C01
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge
Antragsblock:	Antragsblock C01-C06, C15

- 1 Der DGB-Bezirksvorstand setzt sich bei den Landesregierungen von Rheinland-Pfalz und
- 2 dem Saarland dafür ein, dass Grundschullehrkräfte die gleiche Eingangsbesoldung wie
- 3 andere Lehrkräfte, A13/E13, erhalten.

Begründung

Im bundesweiten Vergleich werden die Grundschullehrkräfte aus dem Saarland und Rheinland-Pfalz am schlechtesten für ihre Arbeit bezahlt. Der Besoldungsunterschied zwischen den Kolleg:innen unterschiedlicher Schulformen ist haltlos. Die Arbeit an den verschiedenen Schulformen ist nicht gleich, aber als gleichwertig zu sehen. Die Bundesländer Rheinland-Pfalz, das Saarland und Baden-Württemberg sind die letzten drei Bundesländer, in denen die Besoldung ihrer Grundschullehrkräfte noch nicht auf A13 angehoben wurde.

In beiden Bundesländern werden dringend Grundschullehrkräfte benötigt. Um dem eklatanten Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist die Angleichung der Besoldung ein entscheidender Faktor. Seit Jahren ist zu beobachten, dass in den Grenzregionen der beiden Länder zu den Nachbarländern, die ihre Grundschullehrkräfte bereits nach A13 besolden, viele in Rheinland-Pfalz oder im Saarland ausgebildete Lehrkräfte aufgrund der attraktiveren Besoldung dorthin abwandern.

Der Beruf der Grundschullehrkraft wird nach wie vor überwiegend von Frauen ausgeübt. In wissenschaftlich anerkannten Untersuchungen, wie z.B. dem Gutachten von Prof. Dr. Eva Kocher, Dr. Stefanie Porsche und Dr. Johanna Wenckebach „Mittelbare Geschlechterdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12“ von 2016 wurde eine mittelbare Diskriminierung der Kolleg:innen an der Grundschule eindeutig festgestellt. Im Zuge der Gleichberechtigung ist eine Besoldungsanhebung in diesem frauendominierten Lehramt dringend notwendig.

Die Festschreibung der geringeren Besoldung von Grund- und Hauptschullehrkräften geht auf das Jahr 1970 zurück. Mit der Schulreform wurde die Ausbildung akademisiert, die Besoldung angehoben und die niedrigere Eingruppierung der Grund- und Hauptschullehrkräfte festgelegt. Das Studium für Grund- und Hauptschullehrkräfte erfolgte an Erziehungswissenschaftlichen Hochschulen. Seit dem Jahr 2000 werden alle Lehrkräfte an Hochschulen ausgebildet. Das Grundstudium mit dem Abschluss Bachelor ist für alle gleich. Studierende des Grundschullehramts schließen ihr Studium in Rheinland-Pfalz und im Saarland nicht mit dem Master ab, den sie erst im Laufe des Referendariats erhalten. Begründet wird dies mit um ein Semester verkürzten Studienzeit. Das kürzere Studium stellt jedoch keinen Grund für die geringere Bezahlung dar (vergl. Rechtsgutachten des Landes NRW: Die rechtliche Zulässigkeit der unterschiedlichen Eingruppierung verschiedener Gruppen beamteter Lehrerinnen und Lehrer nach dem Laufbahn- und Besoldungsrecht aus verfassungs- und beamtenrechtlicher Perspektive). Die Dauer der Ausbildung sollte den anderen Lehramtsstudiengängen angepasst werden, da mittlerweile viele neue Aufgabenbereiche in der Grundschule etabliert wurden.

Antrag C03: Mehr Personal für Sicherheit und Daseinsvorsorge in Rheinland-Pfalz

Laufende Nummer: 29

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	erledigt bei Annahme von Antrag C01
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag C01
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge
Antragsblock:	Antragsblock C01-C06, C15

- 1 Der Bezirksvorstand setzt sich für mehr Personal für Sicherheit und Daseinsvorsorge
- 2 in Rheinland-Pfalz ein.
- 3 Ob bei Demonstrationen, Großveranstaltungen oder in alltäglichen Einsatzsituationen –
- 4 die Polizei muss jederzeit handlungsfähig bleiben. Zunehmend komplexe Einsatzlagen,
- 5 von Bedrohungslagen mit Schusswaffen bis zu Cyberangriffen, stellen die Beamtinnen
- 6 und Beamten vor enorme Herausforderungen. Ohne ausreichendes Personal gerät nicht nur
- 7 die Sicherheit der Bevölkerung, sondern auch die Gesundheit und Leistungsfähigkeit
- 8 der Einsatzkräfte in Gefahr.

Begründung

In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes fehlt Personal – von Schulen und Kitas über Justiz und Verwaltung bis hin zur Polizei. Dauerhafte Unterbesetzung führt zu Überlastung, langen Wartezeiten und gefährdet die Qualität staatlicher Aufgaben. Der DGB fordert die Landesregierung auf, durch verbindliche Personalbedarfsplanung, Ausbildungs- und Einstellungsoffensiven sowie attraktive Beschäftigungsbedingungen gegenzusteuern.

Antrag C04: Digitale Ausstattung der Landesverwaltung und Polizei zukunftsfest machen

Laufende Nummer: 32

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	erledigt bei Annahme von Antrag C01
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag C01
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge
Antragsblock:	Antragsblock C01-C06, C15

- 1 Der Bezirksvorstand setzt sich dafür ein, die digitale Ausstattung der Landesverwaltung und Polizei zukunftsfest zu machen.
- 2 Polizistinnen und Polizisten müssen in zunehmend dynamischen und gefährlichen Einsatzlagen schnell und vernetzt handeln können. Moderne digitale Ausstattung, verlässliche IT-Sicherheit und mobile Einsatzmittel sind heute genauso überlebenswichtig wie klassische Schutzausrüstung. Veraltete Systeme gefährden nicht nur die Einsatzfähigkeit, sondern können im Ernstfall Menschenleben kosten.

Begründung

Eine moderne Verwaltung ist Voraussetzung für einen handlungsfähigen Staat. In Polizei, Schulen, Justiz und Verwaltung besteht großer Nachholbedarf bei der digitalen Ausstattung. Veraltete Software und fehlende IT-Sicherheit gefährden die Arbeitsfähigkeit und die Daten der Bürgerinnen und Bürger. Rheinland-Pfalz muss hier investieren, Standards setzen und die digitale Souveränität seiner Behörden sichern.

Antrag C05: Kostendämpfungspauschale

Laufende Nummer: 42

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	erledigt bei Annahme von Antrag C01
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag C01
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge
Antragsblock:	Antragsblock C01-C06, C15

- 1 Die Kostendämpfungspauschale (KDP) aus der Beihilfeverordnung des Landes Rheinland-Pfalz ist zu streichen, damit unsere Kolleginnen und Kollegen grundsätzlich finanziell entlastet werden.
- 2
- 3

Begründung

Die Einbehaltung der KDP existiert bereits seit dem Jahr 2003 und führte zur Konsolidierung des Haushaltes.

Das Nachbarland Nordrhein-Westfalen hat die Kostendämpfungspauschale zum 01.01.2022 abgeschafft. Dem Beispiel des Nachbarlandes folgten weitere Bundesländer.

Die Abschaffung des KDP in Rheinland-Pfalz führt zur Steigerung des Landes als attraktiver Arbeitgeber, was mit Sicherheit zur Gewinnung neuer Bediensteten führt. Zudem sind die Bediensteten nach den langen Jahren der finanziellen Belastungen im Beihilfesystem endlich zu entlasten.

Antrag C06: Gesunde Arbeit im Schichtdienst – Belastungen im öffentlichen Dienst nachhaltig reduzieren

Laufende Nummer: 28

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	angenommen als Material zu Antrag C01
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag C01
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge
Antragsblock:	Antragsblock C01-C06, C15

- 1 Der Bezirksvorstand setzt sich dafür ein, die Belastungen im öffentlichen Dienst nachhaltig zu reduzieren.
- 2 Polizistinnen und Polizisten sehen sich heute einer Einsatzrealität gegenüber, die von hoher Unvorhersehbarkeit, steigender Belastung und zunehmend lebensbedrohlicher Gefahr geprägt ist. Komplexe Einsatzlagen, oft mit gewaltbereiten Täter/-innen, erfordern ständige Wachsamkeit, körperliche Belastbarkeit und psychische Stabilität.
- 3 Schichtarbeit und unregelmäßige Dienste verschärfen diese Herausforderungen
- 4 zusätzlich und wirken sich nachhaltig auf Gesundheit und Familienleben aus.

Begründung

Schicht- und Wechseldienste führen zu nachweislich erhöhten gesundheitlichen Risiken und belasten Familien- und Sozialleben erheblich. Polizei, Feuerwehr, Rettungsdienste und viele Beschäftigte in Krankenhäusern leisten unverzichtbare Dienste für die Gesellschaft. Das Land Rheinland-Pfalz muss ein umfassendes Gesundheitsmanagement etablieren, Belastungen systematisch erfassen und mit verbindlichen Maßnahmen zur Prävention, Einsatznachsorge und Arbeitszeitgestaltung reagieren.

Antrag C07: Sicherstellung der vollumfänglichen Finanzierung von Frauenhäusern

Laufende Nummer: 2

Antragsteller*in:	IGBCE Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge

- 1 Der DGB-Rheinland-Pfalz / Saarland setzt sich dafür ein, die Finanzierung der Frauenhäuser durch Bund und Länder vollumfänglich und dauerhaft sicherzustellen.
- 2 Frauenhäuser durch Bund und Länder vollumfänglich und dauerhaft sicherzustellen.

Begründung

Über 14.200 Frauen und rund 16.000 Kinder haben 2023 Schutz in Deutschlands Frauenhäusern gefunden. Das geht aus der veröffentlichten Frauenhaus-Statistik 2023 von Frauenhauskoordinierung e.V. (FHK) hervor.

*Mehr als ein Viertel der Bewohner*innen (28 %) musste dabei im vergangenen Jahr die Kosten des Aufenthalts anteilig oder vollständig selbst tragen. Die Frauenhaus-Statistik von FHK zeigt zudem, dass der Anteil von Frauen, die wohnortnah Platz in einem Frauenhaus finden, seit Jahren kontinuierlich sinkt.*

Während 2013 noch 54 % der Frauen in der eigenen Stadt bzw. Kommune Schutz fanden, waren es 2023 nur noch 36 %. Gleichzeitig können jährlich tausende Schutzsuchende gar nicht aufgenommen werden.

Laut einer bundesweiten Kostenstudie mussten die Schutzeinrichtungen allein im Jahr 2022 16.382 Frauen aufgrund von Platzmangel abweisen.

Aktuell variiert die Finanzierung von Frauenhäusern je nach Land und Region.

Daher können Frauenhäuser in einigen Ländern und Regionen aufgrund begrenzter finanzieller Mittel mit Herausforderungen konfrontiert sein. Dies kann dazu führen, dass Frauenhäuser nicht genügend Ressourcen haben, um die steigende Nachfrage nach Unterstützung zu bewältigen oder um zusätzliche Dienstleistungen wie Beratung, Rechtsbeistand oder Kinderbetreuung anzubieten.

Investitionen in Frauenhäuser können langfristig Kostensparnisse für den Bund und die Länder bedeuten. Wenn Frauen und Kinder in gewalttätigen Beziehungen bleiben müssen, kann dies zu schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen, Arbeitsplatzverlust, Wohnungslosigkeit und anderen sozialen Kosten führen.

Indem der Bund und die Länder in Frauenhäuser investiert, können diese negativen Auswirkungen reduziert werden, was letztendlich auch zu Kosteneinsparungen in anderen Bereichen wie dem Gesundheitswesen, der Sozialhilfe und der Justiz führt.

Insgesamt kann eine verstärkte Investition des Staates und der Länder in Frauenhäuser dazu beitragen, die Rechte und das Wohlergehen von Frauen und Kindern zu schützen, Gewalt zu verhindern und langfristige Kosten für die Gesellschaft zu reduzieren.

Ursprung des Antrages

Bezirksfrauenausschuss Ludwigshafen

Antrag C08: Elternzeit und Elterngeld reformieren! Familienstartzeit einführen!

Laufende Nummer: 22

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge

- 1 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland soll sich dafür einsetzen, dass die
- 2 Landesregierungen in Rheinland-Pfalz und im Saarland im Bundesrat die angekündigte
- 3 Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorantreiben. Die
- 4 Elternzeitregelungen müssen reformiert und dabei die nicht übertragbaren sogenannten
- 5 Partner*innenmonate ausgebaut werden. Mindest- und Höchstbetrag des Elterngeldes
- 6 müssen deutlich erhöht und dynamisiert sowie die Entgeltersatzrate aufgestockt
- 7 werden, wenn beide Elternteile gleich viele Elterngeldmonate in Anspruch nehmen.
- 8 Diese Maßnahmen sind erforderlich, um das Haushaltseinkommen während der Elternzeit
- 9 zu stabilisieren und mehr Väter zu motivieren, Elternzeit in Anspruch zu nehmen und
- 10 folglich sich mehr in die unbezahlte Sorgearbeit einzubringen.

- 11 Außerdem muss endlich die Familienstartzeit per Gesetz eingeführt werden, um die EU-
- 12 Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umzusetzen. Unter
- 13 Familienstartzeit versteht man zehn Tage bezahlte Freistellung für den Partner bzw.
- 14 die Partnerin nach der Geburt eines Kindes, um die Vereinbarkeit von Familie und
- 15 Beruf zu verbessern und vor allem Väter stärker in die Familienarbeit einzubinden.

Begründung

Umfragen zeigen, dass beide Geschlechter eine hälftige Aufteilung (derzeit 7 Monate pro Partner bei 14 Monaten Elternzeit) bevorzugen würden. In der Praxis dominiert jedoch nach wie vor das traditionelle Modell, bei dem Frauen im Schnitt 11,6 Monate und Männer lediglich 2,8 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen.

Der volle Elterngeldanspruch ist bisher mit nur 2 Partnermonaten ausgeschöpft.

Wenn Väter nur zwei Monate Elternzeit nehmen, hat das laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung keinen positiven Effekt auf die schnelle Rückkehr der Frauen in den Job.

Und das kostet laut Michaela Hermann, Arbeitsmarktexpertin der Bertelsmann Stiftung: „Individuell führt es zu Karrierebrüchen, geringerem Einkommen und später weniger Rente für Frauen. Aber es bedeutet auch: weniger Fachkräfte und ein Verlust an Wirtschaftswachstum“.

Würden Väter vier bis sechs Monate Elternzeit nehmen, dann würden Frauen im Schnitt nur noch acht Monate ihre Erwerbstätigkeit Unterbrechen.

Eine Erhöhung um nur einen Monat auf drei Monate, wie zuletzt von der Ampelregierung diskutiert, ist nicht ausreichend. Expert*innen zufolge sollte der Anspruch auf mindestens 4 Monate erhöht werden oder mehr, denn viele Eltern wünschen sich, dass die Elternzeit hälftig geteilt wird, dies ist aber oftmals nicht umsetzbar.

Neben der Anzahl an Partnermonaten führt auch die derzeitige Berechnungsformel dazu, dass gerade die oftmals weniger verdienende Frau die längste Zeit der Elternzeit in Anspruch nimmt, um zu große finanzielle Einbußen für die Familie zu vermeiden.

Neben einer Ausweitung der Partner*innenmonate müsste daher auch die Lohnersatzrate von derzeit 65/67 auf 80 Prozent erhöht werden, so die Expert*innenmeinung.

Eine Elterngeldreform und eine Familienstartzeit würde nicht nur eine gerechtere Aufteilung der Sorgearbeit ermöglichen, Frauen könnten auch früher in den Arbeitsmarkt zurückkehren, Fachkräfte gewinnen und die Wirtschaft stärken.

Antrag C09: Geschlechtergerechte Raum- und Stadtplanung für eine bessere Vereinbarkeit!

Laufende Nummer: 25

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge

- 1 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland soll sich in Rheinland-Pfalz und im Saarland dafür einzusetzen, dass in allen Handlungsfeldern der Raum- und Stadtplanung im Sinne des Gender Plannings der Blick auf planende und bauende Vorhaben gesetzt wird.
- 4 Das bedeutet, dass **jeder Prozess der Raum- und Stadtplanung von der Idee bis zur Umsetzung unter genderspezifischen Aspekten** betrachtet werden muss. Ziel ist es, Möglichkeiten der Raumaneignung für alle Nutzenden zu schaffen. Hierbei sind die **Vereinbarkeit der Erwerbs- und Familienarbeit**, das subjektive Sicherheitsempfinden sowie die nachhaltige Verankerung von Wahlmöglichkeiten in der Raumnutzung wesentliche Aspekte des Gender Plannings. So ist es beispielsweise unerlässlich zu gewährleisten, dass Personen, die unbezahlte Care-Arbeit verrichten, ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen können ohne lange Wege zu Pflege – und Bildungseinrichtungen zurücklegen zu müssen.
- 13 Daher fordern wir, dass
 - 14 • in den Unter-, Mittel-, Oberzentren eine gut aufeinander abgestimmte Infrastruktur (CBD, Schulen und Kitas) und ÖPNV-Anbindung umgesetzt wird. Denn die räumliche Nähe von zentralen Einrichtungen spielt eine entscheidende Rolle für die Unterstützung von Frauen im Beruf und als Betreuungspersonen.
 - 18 • sich die Verkehrsplanung auf Arbeitsroutinen aller Geschlechter und auf ihre bevorzugten Verkehrsmittel und Fahrzeiten ausrichtet.
 - 20 • es mehr Multifunktionshäuser gibt, in denen mehrere Einrichtungen (z. B. Kita, Tagespflege) und Geschäfte des täglichen Bedarfs unter einem Dach vereint sind, um zusätzliche Wege zu reduzieren.
 - 23 • Gender Mainstreaming als Strategie in die Raum-, Stadt- und Verkehrsplanung dauerhaft einfließt.
- 25 Denn die gendergerechte Stadt/das gendergerechte Dorf verknüpft Leben, Arbeit, Freizeit; nutzt Synergien, schafft Verknüpfungen, macht aus Wohnorten nachhaltige Lebensräume. Gendergerechte Städte und Dörfer spiegeln gesellschaftliche Vielfalt wider, sie sind barrierefrei, gut erschlossen und vernetzt und bieten Räume, die bedarfsgerecht interpretier- und nutzbar sind.
- 30 Gender Planning qualifiziert Beteiligte und Betroffene in Planungsprozessen sowie Bauten im Hinblick auf unterschiedliche Raumansprüche, Ressourcen und Kompetenzen. Es berücksichtigt die Aneignungs- und Raumnutzungsmuster der Geschlechter und verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und fördert die Identifikation der Menschen mit ihrem Umfeld (vgl. Gender Mainstreaming in der Stadtentwicklung – Berliner

35 Handbuch).

Begründung

Besorgungen des täglichen Bedarfs für alle Menschen in Unter-, Mittel- und Oberzentren zu Fuß oder mindestens mit einer direkten ÖPNV-Verbindung erledigt werden können. Die Forderungen richten sich grundsätzlich an alle Geschlechter, doch laut statistischen Bundesamts leisten Frauen 43,8 Prozent mehr unbezahlte Arbeit als Männer^[2].
[1]* Daher muss die Stadt- und Raumplanung auf die Bedürfnisse von pflegenden Personen in Erwerbsarbeit legen. Damit diese weiter ausgebaut werden kann, beziehungsweise durch die Pflege/Erziehung nicht behindert wird.

[2]* [1] https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html

* Auf Grund der Empfehlung der ABK - Streichung der Fußnote [1] - im Antragstext wurde in der Begründung aus der Fußnote [2] die Fußnote [1].

Antrag C10: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist nicht Privatsache!

Laufende Nummer: 23

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge

- 1 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland soll sich in Rheinland-Pfalz und im Saarland
- 2 politisch dafür einzusetzen, dass eine **Landesstrategie zur Vereinbarkeit von Pflege**
- 3 **und Beruf** entwickelt wird. Pflegende Beschäftigte und Unternehmen benötigen
- 4 Beratungs- und Unterstützungsangebote. Betriebe, die Vereinbarkeitsmaßnahmen
- 5 einführen, sollten besondere Unterstützung bekommen. Zusätzlich sollte eine
- 6 Landespflegestrategie Betriebe mit der Pflegeinfrastruktur und Beratungsstellen vor
- 7 Ort vernetzen.
- 8 Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist eine gesellschaftliche und
- 9 arbeitsmarktpolitische Gesamtaufgabe. Die Politik muss hierfür den entsprechenden
- 10 Rahmen liefern. Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass immer mehr
- 11 Menschen auch in Pflegetätigkeit stehen werden. In der Regel sind und werden es
- 12 Frauen sein, die die Pflege von Familienangehörigen übernehmen. Zusätzlich zu bereits
- 13 bestehenden Care-Tätigkeiten wie Kindererziehung und ihrer Erwerbstätigkeit. Dies
- 14 kann dem bereits bestehenden „mental load“ für Frauen noch weiter erhöhen und bei
- 15 Reduzierung der Arbeitszeit zu Entgelt- und Renteneinbußen führen.

Begründung

In Deutschland pflegen aktuell ca. 5 Mio. Menschen Angehörige, davon viele zusätzlich zu ihrer Erwerbstätigkeit. Oft kommt die Pflegesituation völlig unerwartet und trifft Angehörige unvorbereitet. Die zusätzliche, oft unsichtbare, Belastung darf die Betroffenen nicht selbst krank machen.

Antrag C11: Pflege für alle gut, gerecht und sicher finanziert

Laufende Nummer: 40

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge

- 1 Der Bezirksvorstand setzt sich dafür ein, dass die Politik dafür Sorge trägt, die
- 2 Pflege von Pflegebedürftigen so umzugestalten, dass sie für alle gut, gerecht und
- 3 sicher finanziierbar ist.

4 Wir fordern:

- 5 • eine nachhaltige Begrenzung der Eigenanteile.
- 6 • Ausbildungs- und Investitionskosten müssen von den Ländern getragen werden.
- 7 • Behandlungspflege in stationären Einrichtungen muss von den Krankenkassen
- 8 getragen werden.
- 9 • Der Kommerzialisierung der Pflege müssen effektive Grenzen gesetzt werden.

Begründung

Die Pflege der Pflegebedürftigen muss ausreichend und dauerhaft finanziert sein. Pflegebedürftigkeit sowie die Übernahme von Pflegeverantwortung dürfen nicht in die Abhängigkeit von Sozialhilfe oder Armut führen. Pflege hat sich zu einem lukrativen Markt entwickelt, Wirtschaftlichkeitsaspekte spielen eine immer stärkere Rolle. Die Qualität der Pflege und die Beiträge zur Pflegeversicherung dürfen nicht von Renditeerwartungen der Investoren dominiert werden; es müssen Grenzen definiert werden. 17 % Renditeerwartungen reduzieren Pflegebedürftige zur Handelsware. Dem muss Einhalt geboten werden.

Die Ausbildung von Pflegepersonal und die notwendigen Investitionen in Pflegeeinrichtungen sind Aufgaben der Investoren und des Staates. Die Kosten dazu sind nicht von den Pflegebedürftigen zu erbringen.

Die Behandlungspflege in Pflegeeinrichtungen ist von den Krankenversicherungen zu tragen, da es sich um Krankheitskosten und nicht um Pflegekosten handelt.

Antrag C12: Recht auf analoge Teilhabe

Laufende Nummer: 41

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge

- 1 Der Bezirksvorstand setzt sich für das Recht auf analoge Teilhabe und gegen digitale
- 2 Diskriminierung ein.

Begründung

Die zunehmende Digitalisierung wird überwiegend als Fortschritt wahrgenommen und die öffentliche Diskussion drängt auf die Durchdringung immer weiterer Lebensbereiche mit EDV-Anwendungen.

Wir fordern die Debatte zu erweitern, um auf ein drängendes Problem im Zusammenhang mit digitaler Diskriminierung aufmerksam zu machen, insbesondere im Behördenalltag (bspw. ELSTER in der Steuerverwaltung), in der privaten Wirtschaft (bspw. Online-Handel) oder im Kontext des Online-Bankings.

Ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und Personen ohne Zugang zum Computer sind zunehmend von den Risiken digitaler Anwendungen betroffen. Es ist an der Zeit, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Sicherheit und Teilhabe zu gewährleisten.

Die fortschreitende Digitalisierung bringt zweifellos viele Vorteile mit sich, birgt jedoch auch Risiken für bestimmte Bevölkerungsgruppen. Ältere Menschen, die möglicherweise nicht mit den neuesten technologischen Entwicklungen vertraut sind, könnten Schwierigkeiten beim Verständnis und der sicheren Nutzung von bspw. Online-Handel oder Online-Banking-Diensten haben. Gleichzeitig sind Menschen ohne Zugang zum Computer von grundlegenden Transaktionen ausgeschlossen und können dadurch in ihrer Unabhängigkeit beeinträchtigt werden.

Oft werden die Mängel im Umgang mit der EDV von Kindern, Enkeln oder Bekannten so gut es geht ausgeglichen. Allerdings ist offensichtlich, dass viele Menschen zunehmend ohne jede Unterstützung dastehen.

Diese Herausforderung bedarf der öffentlichen Diskussion, um Problembewusstsein bei den politisch und wirtschaftlich Handelnden zu schärfen.

So ist die Post beispielsweise angehalten, ihre Dienstleistungen ortsnah zu erbringen. Ähnliche Regelungen gibt es z.B. bei den Finanzdienstleistern nicht. Kommunale Dienstleistungen werden ebenfalls zunehmend digitalisiert. Auch hier muss der „analoge“ Zugang gewährleistet bleiben.

Steuerverwaltung und Sozialversicherungen vermindern ihre Angebote für analogen Zugang immer mehr. Letztes bekanntes Beispiel war die Grundsteuer, deren Angaben zunächst rein digital zu erstatten waren.

Antrag C13: Ohne Diskriminierung und in Würde älter werden

Laufende Nummer: 17

Antragsteller*in:	DGB Stadtverband Ludwigshafen
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge

1 Für ein modernes Altersbild

2 Die Situation älterer Kolleg*innen im Bezirk Rheinland-Pfalz / Saarland erfordert ein
3 modernes Altersbild als Grundlage der Arbeit – ältere Menschen wollen selbstbestimmt,
4 gesund, mit Energie und Tatkräft ihr Leben in den verschiedenen Phasen des
5 Älterwerdens gestalten. Pflege- und Rentenpolitik sind hier ein zentraler Baustein,
6 jedoch sind sie nicht ausreichend, um alle Probleme Älterer zu erfassen und zu
7 adressieren.

8 Bessere Mitwirkung für Senior*innen

9 Es ist dringend notwendig, die Mitwirkung älterer Menschen in kommunalen
10 Angelegenheiten durch Seniorenmitwirkungsgesetze in den Bundesländern Rheinland-Pfalz
11 und Saarland zu verbessern und die Beteiligung von Senior*innen damit auch gesetzlich
12 abzusichern. Hierbei muss sichergestellt werden, dass alle in einer Kommune lebenden
13 Senior*innen über das passive und aktive Wahlrecht zur Wahl ihrer Vertretung
14 verfügen.

15 Bei der Gestaltung der Seniorenmitwirkungsgesetze soll darauf geachtet werden, neben
16 den kommunalen Vertretungen auch eine Vertretung auf der jeweiligen Landesebene
17 einzurichten. Diese soll sich aus den kommunalen Vertretungen herausbilden und
18 entsprechende Mitwirkungs- bzw. Beteiligungsrechte auf der Ebene der
19 Landesgesetzgebung erhalten. Der DGB als Organisation, die nicht nur
20 Arbeitnehmer*innen sondern auch ehemalige Arbeitnehmer*innen vertritt, soll sich mit
21 dem ihm zur Verfügung stehenden Mitteln in beiden Bundesländern für die Einführung
22 eines solchen Gesetzes einsetzen.

23 Stärkung der kommunalen Altenhilfestrukturen – Gesund & Fit im Alter

24 Die Stärkung des Ausbaus der kommunalen Strukturen zur Altenhilfe ist seitens der
25 Länder stärker zu unterstützen. Dazu gehört auch der Ausbau von Modellen wie der
26 „Gemeindeschwester Plus“ aus Rheinland-Pfalz und weiterer wichtiger Initiativen sowie
27 der Stärkung und dem Ausbau von Anlauf- und Beratungsstellen. Das rheinland-
28 pfälzische Landesnetzwerk „Anlaufstellen für ältere Menschen“, welches das Angebot
29 koordiniert und landesweit etabliert kann hierbei als Vorbild dienen. Ziel muss sein,
30 ein flächendeckendes Netz an Anlauf- und Beratungsstellen zu entwickeln, um eine
31 wohnortnahe und niedrigschwellige Erreichbarkeit sicherzustellen.

32 Ältere Menschen haben das Bedürfnis, möglichst lange in ihrem gewohnten Umfeld gesund
33 und fit zu bleiben. Deshalb ist es dringend notwendig, eine entsprechende ortsnah
34 Infrastruktur für Prävention und Versorgung auszubauen – je mehr Menschen länger
35 gesund bleiben, umso mehr wird auch die Pflegeversorgung entlastet. Daher muss die

36 wohnortnahe Präventionsberatung ausgebaut werden. Der Ausbau von lokalen
37 Senior*innenbüros oder ähnlichen Einrichtungen ist hierfür zentral. Entsprechende
38 Förderprogramme durch die Länder müssen hierbei unterstützen.
39 Angesichts der Klimakrise sind wir alle mit großen Herausforderungen konfrontiert –
40 nicht nur in der Wirtschafts- und Arbeitswelt, sondern auch im ganz normalen Alltag.
41 Hitze ist gerade für ältere Menschen ein hohes Risiko, deshalb ist dafür Sorge zu
42 tragen, dass es in allen Kommunen Hitzeschutzpläne gibt, die auch die speziellen
43 Bedürfnisse älterer Menschen berücksichtigen. Ebenso ist die ambulante
44 Pflegesituation der Bürger*innen im Katastrophenschutz stärker zu berücksichtigen.
45 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind aufgefordert, die Verbesserung der
46 kommunalen Altenhilfestrukturen auf allen Ebenen durch Öffentlichkeitsarbeit und
47 Aufklärung zu unterstützen.

48 **Abbau von Altersdiskriminierung**

49 Ältere Menschen erfahren in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen
50 Diskriminierung: Von Finanzdienstleistungen über das Gesundheitssystem, bis hin zu
51 Mobilität und öffentlicher Daseinsvorsorge. Derzeit ist Altersdiskriminierung gerade
52 im digitalen Kontext ein zunehmendes und großes Problem, da immer häufiger analoge
53 Zugänge zu Dienstleistungen und Informationen abgebaut werden, gar nicht vorhanden
54 sind oder mit höheren Kosten, z. B. beim Ticketkauf für den ÖPNV, verbunden sind.
55 Dabei wird oftmals übersehen, dass viele Senior*innen weder über die entsprechende
56 digitale Ausstattung noch über ausreichend finanzielle Mittel verfügen, die für eine
57 Inanspruchnahme digitaler Dienstleistungen nötig wären. Bei Angeboten in der
58 Daseinsvorsorge oder seitens der Verwaltungen müssen analoge Zugänge daher stets
59 gewahrt bzw. mitgedacht und geschaffen werden. Die Landespolitik ist aufgefordert,
60 durch entsprechende Bundesratsinitiativen für eine Novellierung des Allgemeinen
61 Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einzutreten, damit dort wirksame Instrumente
62 geschaffen werden, um Altersdiskriminierung in allen Bereichen – nicht nur im
63 beruflichen Bereich – zu bekämpfen und abzubauen. Weiterhin sind Initiativen im
64 Bundesrat nötig um die Verabschiedung einer umfassenden europäischen
65 Antidiskriminierungsrichtlinie, die unter anderem die Altersdiskriminierung
66 beinhaltet, politisch zu beschleunigen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist
67 aufgefordert, diese Initiativen durch entsprechende Kampagnen zu begleiten und ins
68 Licht der öffentlichen und gesellschaftlichen Debatte zu rücken.
69 Auch die Weltgesundheitsorganisation WHO hat ein weltweites Programm
70 „Altersfreundliche Kommunen“ entwickelt, welches sich mit der Entwicklung
71 entsprechender kommunaler Angebote beschäftigt. Der DGB soll die Beteiligung von
72 Kommunen an diesem Programm im Rahmen der oben genannten Kampagnen einfordern.
73 Sowohl bei einer Novellierung des AGG als auch bei der Verabschiedung einer
74 europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie ist nicht nur die Umsetzung, sondern auch
75 die Begleitung entscheidend. Regelmäßiges Monitoring über Altersdiskriminierung muss
76 Bestandteil unserer Strategie sein, um überprüfen zu können, wie sich die Situation
77 älterer Menschen entwickelt und welche Instrumente und Maßnahmen wirksam sind. Die
78 Monitoring-Berichte müssen transparent veröffentlicht und für die Bürger*innen

79 einsehbar sein.

80 **Bildung für Senior*innen – lebenslanges Lernen**

81 Eine solidarische Gesellschaft bietet den Menschen einen unbeschränkten Zugang zu
82 Bildung und Kultur, unabhängig vom Lebensalter oder sozialen Status. Lebenslanges und
83 lebensbegleitendes Lernen darf keine Phrase sein – bildet es doch die Grundlage für
84 ein gesundes, langes und erfülltes Leben und gesellschaftlicher Teilhabe.

85 Es ist daher von wesentlicher Bedeutung, dass Lernen nicht mit dem Ende der
86 Berufstätigkeit aufhört, sondern dass Angebote für Menschen in allen Phasen ihrer
87 Lebenszeit verfügbar sind. Es muss berücksichtigt werden, dass auch in kleineren
88 Kommunen oder sozialen Brennpunkten aufsuchende Möglichkeiten des Lernens und der
89 Bildung gefördert werden.

90 An der Digitalisierung führt kein Weg vorbei – längst ist sie in vollem Gange und
91 prägt unsere Gesellschaft, Wirtschaft und unseren Staat auf neue Weise. In Angesicht
92 des immer schnelleren Tempos, in dem die Digitalisierung vorangeht, müssen ältere
93 Menschen besser befähigt werden, mit dieser gesellschaftlichen Entwicklung
94 mitzuhalten, um nicht ausgegrenzt zu werden. Daher sind Landes- und Kommunalpolitik
95 angehalten, durch geeignete wohnortnahe Bildungs- und Hilfsangebote die digitale
96 Teilhabe aller Menschen, auch von Senior*innen, zu ermöglichen. Dazu gehört auch die
97 Unterstützung bei der Anschaffung oder des Betriebs der digitalen Endgeräte für
98 einkommensschwache Bürger*innen.

99 Es braucht daher eine Strategie, die Bildung für Senior*innen systematisch entwickelt
100 und koordiniert. Eckpfeiler dieser Strategie müssen sein:

- 101 • Erhaltung und Ausbau des Angebots der Volkshochschulen,
- 102 • senior*innengerechte Bildungsangebote,
- 103 • Unterstützung aller weiteren (bürgerschaftlichen) Bildungseinrichtungen und -
104 angebote,
- 105 • kostenlose Lernangebote zum Umgang mit Smartphone, Tablet und Laptop, wohnortnah
106 bzw. aufsuchend zum Beispiel in Pflegeheimen oder Mehrgenerationenhäusern und
- 107 • Unterstützung für Senior*innen bei Anschaffung und Inbetriebnahme digitaler
108 Endgeräte.

109 Der DGB ist aufgefordert, eine solche Strategie umfassend zu konzipieren und in
110 Gesellschaft und Politik auf allen Ebenen dafür einzutreten. Zudem sollen DGB und
111 Mitgliedsgewerkschaften auch in ihren eigenen Strukturen entsprechende Hürden abbauen
112 und Angebote für die eigene Mitgliedschaft im Senior*innenalter schaffen.

113 **Mit Sicherheit in Sicherheit**

114 Tradierte Aufgaben der Polizei und der Ordnungsbehörden sind die Verfolgung von
115 Straftaten und die Abwehr von Gefahren für die Menschen. Es gibt immer mehr ältere
116 Menschen in einer immer komplexer werdenden Welt. Die Medienpräsenz von Verbrechen,
117 die Globalisierung und die Digitalisierung des menschlichen Lebens führen
118 insbesondere bei älteren Menschen zu Verunsicherung und Ängsten.

119 Neben diesen tradierten Aufgaben muss deshalb von der Polizei und den

120 Ordnungsbehörden die Prävention als dritte Aufgabe im allerweitesten Sinne erkannt,
121 angenommen und ausgebaut werden. Es geht darum, die subjektive Wahrnehmung von
122 Sicherheit den objektiven Gegebenheiten anzupassen – das heißt in allererster Linie
123 geht es um Information und Aufklärung über neue und alte Tatbegehungswisen,
124 insbesondere solche, bei denen Senior*innen als potenzielle Opfer bzw. Zielgruppe in
125 Frage kommen.

126 Doch auch bei Ordnungs- und Sicherheitspolitik geht es um Beteiligung und Einbindung.
127 Polizeiarbeit ist höchst komplex geworden und wird zunehmend hinterfragt, deshalb ist
128 die Polizei gefordert, die Bürger*innen einzubinden und unter Beachtung des
129 Datenschutzes auch Transparenz herzustellen. Damit die Menschen in unseren Kommunen
130 nicht nur sicher sind, sondern sich auch so fühlen, sind folgende Maßnahmen in
131 Betracht zu ziehen und durch den DGB zu bewerben:

- 132 • enge und abgestimmte Zusammenarbeit zwischen Polizei und den kommunalen
133 Ordnungsbehörden,
- 134 • Gründung von sicherheits- bzw. kriminalpräventiven Gremien unter Einbindung
135 verschiedener gesellschaftlicher Gruppen in unseren Kommunen,
- 136 • Bestellung und Ausbildung von Senior*innen-Sicherheitsberater*innen,
- 137 • Seminare und Veranstaltungen zur Kriminal- und Gewaltprävention sowie zu ganz
138 konkreten sicherheitsrelevanten Phänomenen in der jeweiligen Stadt/im jeweiligen
139 Dorf oder Quartier und
- 140 • Berücksichtigung kriminalpräventiver Ansätze bei der Bau- und Verkehrsplanung,
141 so wie es im Rahmen einer feministischen Stadtentwicklung vorgesehen ist.

Begründung

Erfolgt mündlich.

Antrag C14: Polizei in der Fläche stärken – Bürgernähe sichern, demokratische Resilienz fördern

Laufende Nummer: 38

Antragsteller*in:	GdP Rheinland-Pfalz
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge

- 1 Der Bezirksvorstand fordert die Landesregierung Rheinland-Pfalz auf,
- 2 1. die personelle Ausstattung der Polizeidienststellen im ländlichen Raum bedarfsgerecht zu sichern,
- 3 2. den Bezirksdienst als zentrales Bindeglied zwischen Staat und Gesellschaft strukturell zu stärken,
- 4 3. die Dezentralität polizeilicher Strukturen als demokratisches Qualitätsmerkmal zu schützen und auszubauen,
- 5 4. und Evaluierungsverfahren einzuführen, um Auswirkungen von Zentralisierungen auf Vertrauen und Erreichbarkeit zu erfassen.

Begründung

Die INSIDER-Studie betont die hohe identifikatorische Bindung und positive Wahrnehmung des Bezirksdienstes in der Fläche. Polizistinnen und Polizisten im ländlichen Raum erleben ihre Arbeit häufig als sinnstiftend, aber unversorgt und strategisch unterbewertet.

Zentralisierungen – z. B. durch Verlagerung von Anzeigenaufnahme oder Ermittlungsführung in zentrale Stellen – führen laut Studie zu einem Verlust an lokaler Anschlussfähigkeit, abnehmendem Vertrauensschutz und Frustration beim Personal.

Gerade vor dem Hintergrund hybrider Bedrohungen ist Demokratie auf Nähe angewiesen. Die Polizei muss in der Fläche präsent, sichtbar und ansprechbar bleiben – nicht nur in Großstädten oder bei Großlagen.

Antrag C15: Ermäßiges Deutschlandticket in Rheinland-Pfalz

Laufende Nummer: 14

Antragsteller*in:	DGB Kreisverband Südpfalz
Status:	angenommen als Material zu Antrag C01
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material zu Antrag C01
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge
Antragsblock:	Antragsblock C01-C06, C15

- 1 Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für
- 2 ein ermäßiges Deutschlandticket von max. 38 Euro für Senior*innen und jungen
- 3 Menschen (z. B. Schüler*innen, Auszubildende, Studierende oder
- 4 Freiwilligendienstleistende) in Rheinland-Pfalz ein.

Begründung

Das Deutschlandticket hat seit seiner Einführung die Mobilität in Deutschland revolutioniert. Es ermöglicht Personen, für einen monatlichen Festpreis bundesweit den öffentlichen Nahverkehr unbegrenzt zu nutzen. Für viele Menschen stellt das reguläre Deutschlandticket, insbesondere seit der Erhöhung auf 58 Euro monatlich, eine finanzielle Herausforderung dar.

Seit der Preiserhöhung sank die Zahl der Nutzer*innen bundesweit um eine Millionen Abonnements. Der derzeitige Preis steht für Nichtpendler oft in keinem Verhältnis zu den tatsächlichen monatlichen Fahrtkosten. Besonders betroffen sind Senior*innen und junge Menschen in Ausbildung, Studium oder Freiwilligendienstleistende. Diese Gruppen sind häufig mit drastischen finanziellen Engpässen agieren müssen (Bsp.: Altersarmut, geringes Azub Gehalt, BAföG, ...)

Mit einem ermäßigen – auf der auch kostenfreies – Ticket würde man den Anreiz schaffen, den ÖPNV auch für gelegentliche Fahrten zu nutzen, das Verkehrsaufkommen in den Städten zu reduzieren und den Zugang zu ÖPNV fairer gestalten.

Diverse Bundesländer machen es vor: In Mecklenburg-Vorpommern gibt es ein ermäßiges Ticket für Senior*innen und Auszubildenden, Baden-Württemberg macht es mit dem D-Ticket JugendBW vor.

Antrag C16: Vermittlung der Betrieblichen Mitbestimmung in allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen

Laufende Nummer: 3

Antragsteller*in:	IGBCE Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge

- 1 Die Landesregierungen Rheinland-Pfalz und Saarland sollen aufgefordert werden, einen
- 2 rechtlichen Rahmen für bezahlte Freistellung für gesetzliche
- 3 Interessensvertreter*innen in den Unternehmen zu schaffen, damit in den
- 4 allgemeinbildenden Schulen und
- 5 Berufsschulen, beispielsweise im Rahmen der DGB-Berufsschultour, Aufklärungsarbeit
- 6 bezüglich der Betrieblichen Mitbestimmung
- 7 intensiviert werden kann.
- 8 Um hier zu reagieren, sollen „Mitbestimmungs-Botschafterinnen und -Botschafter“ in
- 9 Schulklassen wirken. Idealerweise sind dies Botschafter*innen, die aus der
- 10 betrieblichen Mitbestimmung von der Praxis erzählen können.

Begründung

In der Gruppe der 18- bis 30-Jährigen geben an nur 14,5 Prozent Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. Die Attraktivität aber auch die Sinnhaftigkeit von Gewerkschaften findet bei jungen Menschen keinen Anklang. Ein wesentlicher Grund ist das Fehlen von Informationen in der Schulbildung. Junge Menschen kommen auf den Arbeitsmarkt, und haben noch nie von der Betrieblichen Mitbestimmung, Betriebsräte, oder Gewerkschaften gehört.

Ursprung des Antrages

Vertrauensleute Bioscentia Ingelheim

Antrag C17: Antrag zur Schaffung eines Auszubildenden- und Studierendenwohnheims

Laufende Nummer: 18

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksjugendausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	C - Soziale Sicherheit, gute Bildung und eine gute Daseinsvorsorge

- 1 Der Bezirksvorstand des DGB Rheinland-Pfalz / Saarland setzt sich dafür ein, dass auf
- 2 Initiative des DGB ein Auszubildenden- und Studierendenwohnheim im Bezirk geschaffen
- 3 wird. Das Projekt wird unter folgenden Punkten geplant: Es wird in der Nähe des
- 4 Stadtzentrums einer der größeren Städte im Bezirk errichtet. Das Projekt soll je nach
- 5 Objekt und Nachfrage, mindestens aber 100 Auszubildenden, Dualstudierenden und
- 6 Studierenden Platz bieten. Auszubildende und Dualstudierende werden bevorzugt
- 7 behandelt.
- 8 Zudem soll ausreichend Raum für Freizeit- und Bildungsaktivitäten bereitgestellt
- 9 werden. Das Mietniveau muss auch für Auszubildende aus gering entlohten
- 10 Ausbildungsberufen und Studierende mit geringem Budget bezahlbar sein. Ein
- 11 Bewohner*innenrat hat Mitbestimmungsrechte bei der Belegung und Ausgestaltung des
- 12 alltäglichen Lebens.
- 13 Die Berechtigung dort zu wohnen, soll von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft unter dem
- 14 Dach des DGB abhängig gemacht werden. Zusätzlich muss ein aktueller
- 15 Ausbildungsvertrag bzw. Immatrikulationsbescheinigung oder eine aktuelle
- 16 Bescheinigung, in einem Freiwilligendienst aktiv zu sein, vorliegen. Die DGB-Jugend
- 17 wird in Fragen der Ausgestaltung und Umsetzung aktiv mit eingebunden.

Begründung

Wohnen als wirtschaftliches Tätigkeitsfeld der Gewerkschaft gestern und ...heute?

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

Vor der neoliberalen Wende war der soziale Wohnungsbau ein Kernelement der Errungenschaften der Gewerkschaftsbewegung, die in der BRD den Herrschenden Abgerungen werden konnten. Nicht nur betriebliche, genossenschaftlich organisierte und öffentlich-rechtliche und städtische Wohnungen boten günstigen und von Zeit zu Zeit auch attraktiven Wohnraum, der langfristig zu einem Schutz dieses zentralen Menschenrechts vor dem Markteinfluss beitrugen. Auch die Gewerkschaften selbst boten Wohnraum an und schufen mit der „Neuen Heimat“ den größten Wohnbaukonzern Europas.

Dieser geriet jedoch Mitte der 1980er Jahre in die Schlagzeilen, weil Vetternwirtschaft und versteckte Verluste vertuscht worden waren. Während sich große Konzerne oft nach wenigen Jahren von solchen Skandalen erholt haben, wurde die Neue Heimat umgehend abgewickelt und die wirtschaftliche Tätigkeit der Gewerkschaften geriet in Misskredit.

Für uns kann es aber keine Alternative sein, ganz auf Wohnungsbau und Initiativen in diese Richtung zu verzichten, weil in der Vergangenheit Fehler gemacht wurden. Die aktuelle Wohnungsfrage durch die ungebrochene Attraktivität der Städte kann aus unserer Sicht nicht durch den Markt gelöst werden. Dieser trägt nur weiter zu einer Verschärfung der Wohnkrise bei. Auch kann die Knappheit an bezahlbarem Wohnraum nicht allein vom Bund und den finanziell ausgebluteten Kommunen beseitigt werden. Hier muss auch die Gewerkschaft wieder breitere gesellschaftliche Aktivität zeigen, als dies mit einem Appell an die Verantwortlichen im Rathaus oder in Mainz getan wäre und im besten Falle selbst als Bauherr oder Initiator aktiv werden!

Ein Haus für die Jugend

Für viele ist die Zeit der Ausbildung eine prägende und wichtige Phase in ihrem Leben. Umso ärgerlicher, wenn aufgrund von Geldmangel nicht von zuhause ausgezogen werden kann, weil alle Sozialwohnungen vergeben und der private Wohnungsmarkt überteuert ist. Die selbstständigen Jugendlichen, die von Wirtschaft und Gesellschaft gefordert werden, um Europas Zukunft zu gestalten, werden dadurch in ihrer Entwicklung gehemmt und beschränkt – durch äußere Umstände. Mit unserem günstigen Wohnheim, das für Azubis reservierte Plätze vorsieht, wollen wir auch jungen Menschen jenseits von Studium und reichem Elternhaus diesen Schritt zur Selbstbestimmtheit ermöglichen! Hierzu gehört auch, über Regeln und Events im Haus selbstständig entscheiden zu können. Dies ist eine Möglichkeit demokratische Mitbestimmung ganz praktisch zu erleben und zu erproben.

Ein anderer Aspekt ist die große Spaltung der Lebensentwürfe. Auf der einen Seite die Auszubildenden, die einen durch den Arbeitsalltag und volle Stundenpläne getakteten Lebensabschnitt haben, auf der anderen die Studierenden, die viel selbstverantwortlich arbeiten und lernen müssen aber auch Freiräume zur Verfügung haben und auf höhere Gehälter im späteren Beruf hoffen. Gerade durch den Wegfall von Wehr- und Zivildienst findet die Spaltung in Auszubildende und Studierende noch früher statt. Das schafft nicht nur Unverständnis und falsche Vorstellungen auf beiden Seiten, auch fehlt oft die Wertschätzung füreinander. Wir wollen mit unserem Wohnprojekt gerade jene Lebenswelten näher zusammenbringen, für einen Austausch von Erfahrungen sorgen, dem Aufbau von (solidarischen) Netzwerken und vielleicht auch die ein oder andere Möglichkeit bieten, den jeweils anderen Ausbildungspfad kennen zu lernen und aus seiner „Filterblase“ herauszukommen. Die Etablierung eines Jugendclubs ermöglicht darüber hinaus die Vernetzung in die weitere Stadtgesellschaft und die Möglichkeit zur persönlichen Weiterbildung und die Aktivierung eines politischen Selbstbewusstseins. Dies wirkt sich positiv auf die Strahlkraft von Gewerkschaften aus.

Neue Wege in der Stadtplanung beschreiten

Die Zukunft Europas und Deutschlands muss – soll sie eine soziale sein – auch von den Gewerkschaften mitgestaltet werden. Und das in allen relevanten Zukunftsfeldern, zu denen auch und vor allem die Entwicklung der Stadt – und Land – zu lebenswerten, gut angebundenen und vor allem sozialen Lebensräumen für junge arbeitende und lernende Menschen gehört. Positionspapiere und die Entwicklung von Politikkonzepten als Prüfsteine für unsere Mitglieder im politischen Tagesgeschäft und an der Wahlurne gehören sicher zu dieser Mitgestaltung im Rahmen einer lebendigen Demokratie. Aber zur sozialen Demokratie gehört auch, wirtschaftliche Tätigkeit nicht dem privaten Sektor zu überlassen, sondern selbst als Gewerkschaft tätig zu werden. Deshalb wollen wir mit unserem Pilotprojekt einen allgemeinen Anstoß dazu geben, wieder aktiver in die vielen sozialen Fragen einzugreifen, die unseren Bezirk bewegen. Gewiss auch mit Beispielcharakter und Leuchtturm, der zeigt, dass eine bessere Welt möglich ist.

Antrag D01: Einrichtung eines Masterstudiengangs Friedens- und Konfliktforschung durch die Johannes-Gutenberg-Universität

Laufende Nummer: 11

Antragsteller*in:	DGB-Kreisverband Bad Kreuznach
Status:	angenommen als Material an Bezirksvorstand
Empfehlung der ABK:	Annahme als Material an Bezirksvorstand
Sachgebiet:	D - Verschiedenes

- 1 Bereits 2021 hat die DGB-Bezirkskonferenz einen Antrag zur Einrichtung und Ansiedlung einer Akademie für Kommunale Konversion und Friedenspolitik (AKKF) als akademische Forschungs- und Bildungseinrichtung zu schaffen, verabschiedet.
- 4 Der DGB KV Bad Kreuznach beantragt nun, dass der DGB-Bezirksvorstand sich für die Einrichtung eines Masterstudiengangs Friedens- und Konfliktforschung durch die Johannes-Gutenberg-Universität einsetzt.
- 7 Zur Erreichung dieses Ziels möge der DGB-Bezirk entsprechende Gespräche mit der JGU und der rheinland-pfälzischen Landesregierung führen.
- 9 Der neue Studiengang wäre ein erster Schritt auf dem Weg zur Gründung einer Akademie für Kommunale Konversion und Friedenspolitik am Standort Bad Kreuznach, wie er vom Landesbezirk auf seiner Bezirkskonferenz am 06.11.2021 beschlossen worden war (Antrag C 13: Gute Konversions-Erfahrungen Bad Kreuznachs nutzen und vermitteln: Eine Akademie für Kommunale Konversion und Friedenspolitik schaffen; angenommen als Material an den DGB-Bezirksvorstand).
- 15 Die Verwirklichung eines solchen Studiengangs wäre ein Beitrag des DGB Rheinland-Pfalz / Saarland im Rahmen des DGB Masterprojekts „Frieden“, der wichtige Erkenntnisse im Sinne der Leitfragen und Ziele liefern kann.
- 18 Der Studiengang könnte auf französischer Seite im Campus-Angebot der frz. Partnerstadt Bad Kreuznachs, Bourg-en-Bresse, angesiedelt sein:
- 20 Die Begründung des Antrags basiert auf dem Exposee des Politologen Markus Bach M.A..

Begründung

Die Nachfrage nach Friedens- und Konfliktforscher*innen ist einerseits sehr hoch und kann andererseits durch universitäre Angebote international und in Deutschland nicht hinreichend abgedeckt werden. Siehe dazu den entsprechenden Beitrag der Zeitung Die Welt:

<https://www.welt.de/sonderthemen/weiterbildung/article240514747/Friedens-und-Konfliktforschung-als-Studiengang.html>

Eine weitere Erhöhung der Nachfrage nach Friedens- und Konfliktforscher*innen ist wegen der Kriege in der Ukraine, im Nahen Osten und an weltweit zahlreichen anderen Stellen sowie angesichts der zu befürchtenden globalen Zunahme zwischenstaatlicher, hybrider und innerstaatlicher Konflikte zu erwarten.

Einen deutsch-französischen Studiengang zur Friedens- und Konfliktforschung gibt es bisher in Deutschland nicht.

Der dt.-frz. Studiengang der JGU Mainz in Bad Kreuznach würde einerseits den derzeitigen Mangel an eigenständigen Studiengängen auf dem Gebiet der Friedens- und Konfliktforschung in Deutschland verringern und

andererseits Rheinland-Pfalz mit seiner großen militärischen Tradition und seinen immensen Konversionserfahrungen ein Alleinstellungsmerkmal im Wissenschaftsangebot mit vielen positiven ökonomischen, touristischen und strukturpolitischen Wirkungen bescheren.

Ein derartiger Studiengang ist als akademische Antwort auf die gelungene historisch bedeutsame Überwindung der Erbfeindschaft zwischen Deutschland und Frankreich wissenschaftspolitisch konsequent und selbst wiederum Motor für eine Ausdehnung der Friedens- und Konfliktforschung.

Bad Kreuznach ist auf deutschem Boden der ideale Standort für die Einrichtung eines dt.-frz. Master-Studiengangs für Friedens- und Konfliktforschung, weil die Stadt Ort des ersten offiziellen Treffens eines frz. Ministerpräsidenten (de Gaulle, später frz. Staatspräsident) mit einem deutschen Bundeskanzler (Adenauer) nach dem Zweiten Weltkrieg war. Dieses Treffen jährt sich am 26.11.2023 zum 65. Mal. Zuvor feierten die Menschen beider Länder am 22.1.2023 den 60. Jahrestag der Unterzeichnung des frz.-dt. Freundschaftsvertrags, der am 22.01.1963 in Paris besiegt worden war.

Bad Kreuznach ist aber auch insofern der ideale Standort für den Master-Studiengang Friedens- und Konfliktforschung, als die Nahe-Stadt eine Vorzeige-Kommune für gelungene Konversion ist.

Die von dem Politologen Markus Bach M.A. für Bad Kreuznach vorgeschlagene Ansiedlung einer Akademie für Kommunale Konversion und Friedenspolitik (AKKF) ließe sich gut mit dem dt.-frz. Master-Studiengang zur Friedens- und Konfliktforschung verknüpfen und stellt unter der Markenkern-Überschrift „Friedensstadt Bad Kreuznach“ arbeitsmarktpolitisch und ökonomisch/touristisch ein großes Innovationspotential für die Nahe-Region und das gesamte Bundesland Rheinland-Pfalz dar.

["Sicherheitswende in Bad Kreuznach? Ein Vorschlag d..." auf Seite ""Und er hat nicht gewonnen!" - Umstrittene Wahlerg..." bearbeiten - RPTU Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau](#)

Der Bad Kreuznacher dt.-frz. Master-Studiengang für Friedens- und Konfliktforschung kann in Zukunft, wenn möglich, um die Zusammenarbeit mit einer ukrainischen und einer russischen Hochschule/Universität erweitert werden.

Auf französischer Seite könnte der Studiengang in der Bad Kreuznacher Partnerstadt Bourg-en-Bresse angesiedelt werden. Der dortige universitäre Campus arbeitet mit der Universität Lyon zusammen:

<https://bourgenbresse.univ-lyon3.fr/>

Die Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz wäre mit ihrer langjährigen dt.-frz. Erfahrung und Kompetenz die ideale Anbieterin für den dt.-frz. Masterstudiengang für Friedens- und Konfliktforschung. Außerdem böte er ihr die Möglichkeit, ihre ohnehin schon vielfältigen internationalen Kooperationen noch auszubauen.

[Deutsch-Französische Studiengänge Mainz-Dijon \(uni-mainz.de\)](#)

Zusammenfassung:

Wissenschafts- und bildungspolitische, ökonomische, arbeitsmarkt- und friedenspolitische Argumente ergeben eine Situation, die eindeutig für die Ansiedlung eines dt.-frz. Master-Studiengangs Friedens- und Konfliktforschung mit Öffnungs- und Erweiterungsperspektive durch die JGU Mainz am Standort Bad Kreuznach sprechen.

Dieser Studiengang bietet ein enormes Innovationspotential für die Nahe-Region sowie für Rheinland-Pfalz und eröffnet Deutschland an der JGU Mainz neue Perspektiven für die Werbung um die weltweit innovativsten Köpfe zur Sicherung des Friedens.

Antrag E01: Vorteile sichtbar machen: Attraktivität gewerkschaftlicher Mitgliedschaft für Frauen erhöhen!

Laufende Nummer: 26

Antragsteller*in:	DGB-Bezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz / Saarland
Status:	angenommen
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	E - Organisationspolitik

- 1 Die zuständigen Gremien des DGB Rheinland-Pfalz / Saarland sollen die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft für Frauen herausarbeiten und diese wirksam potenziellen und besonders weiblichen Mitgliedern attraktiv vermitteln. Dies kann gemeinsam mit unseren Mitgliedsgewerkschaften über unsere Social-Media-Kanäle oder über direkte Ansprache bzw. Veranstaltungen erfolgen.

Begründung

Der Frauenanteil in den Mitgliedsgewerkschaften im DGB Bezirk Rheinland-Pfalz/Saarland liegt insgesamt bei rund 32 Prozent. Das ist nicht hinnehmbar, da Frauen die Hälfte der Gesellschaft sind und auch die Erwerbstätigengquote liegt bei 74 Prozent. Das soll sich auch in den Gewerkschaften widerspiegeln. Denn Zukunft wird mit Frauen gemacht.

Antrag I01: Zukunft des Schienengüterverkehrs sichern - Arbeitsplätze und Standorte bei DB Cargo erhalten

Laufende Nummer: 52

Antragsteller*in:	EVG Süd-West
Unterstützer*innen:	Alexander Reuschenbach, Alexandra Eidenberg, Aline Raber, Annabell Latzke, Christian Z. Schmitz, Christoph Hanschke (er/ihm), Dennis Stoffel, Elke John, Fabio Lo Giudice, Felix Lenz, Frank Hauck, Jacob Herbert, Javier Pato Otero, Jörg Caspar, Justin Schneider (er/ihm), Lars Kreer, Luca Hollstein, Lydia Ott, Marcel Kaster, Melanie Kohr, Michael Heimann, Michael Paulus, Norman Brandes, Ralf Cavelius, Regina Benneckenstein, René Klemmer, Sascha Steinhauser, Silke Haag, Stefan Jakobs, Steffen Eiser, Stephan Ahr, Stephan Rolles, Thomas Anhuth, Thorsten Dellmann, Tobias Wolfanger, Ulli Edelmann
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	I - Initiativanträge

- 1 Am 30.10.2025 wurde Bernhard Osburg als neuer Vorstandsvorsitzender der DB Cargo AG benannt. Aufgrund dessen möchten wir den Führungswechsel mit unserem Initiativ-Antrag auch aus gewerkschaftlicher Sicht begleiten.
- 2 Der DGB-Bezirksvorstand Rheinland-Pfalz / Saarland wird aufgefordert, sich auf allen Ebenen, auch gemeinsam mit dem DGB-Bundesvorstand gegenüber Bundesregierung, Europäischer Kommission und DB AG dafür einzusetzen, dass:
- 3
- 4 1. der Einzelwagenverkehr als Rückgrat des Schienengüterverkehrs in Europa dauerhaft gesichert und gefördert wird, insbesondere durch geeignete politische und finanzielle Rahmenbedingungen;
- 5 2. Arbeitsplätze, Ausbildung und Standorte bei der DB Cargo, insbesondere der Standort Mainz als Cargo-Zentrale, erhalten und zukunftsfähig gestaltet werden;
- 6 3. die EU-Kommission ihre laufenden Beihilfeverfahren gegen Fret SNCF und DB Cargo aussetzt bzw. deren Folgen überprüft, um weitere Marktverwerfungen und Verlagerungen auf die Straße zu verhindern;
- 7 4. eine europäische Strategie zur Stärkung des Schienengüterverkehrs entwickelt wird, die ökologische, wirtschaftliche und sicherheitspolitische Aspekte gleichermaßen berücksichtigt;
- 8 5. Investitionen in Infrastruktur, Digitalisierung und Personalentwicklung als integraler Bestandteil der europäischen Industrie- und Klimapolitik verstanden und finanziell abgesichert werden.

Begründung

Der Schienengüterverkehr (SGV) in Europa steht vor einem Wendepunkt. Die laufenden Ermittlungen der EU-Kommission gegen Fret SNCF und DB Cargo wegen angeblicher staatlicher Beihilfen drohen, den europäischen SGV erheblich zu schwächen. Die daraus resultierenden Strukturmaßnahmen gefährden nicht nur die wirtschaftliche

Stabilität der Branche, sondern auch tausende Arbeitsplätze – insbesondere bei der DB Cargo, dem größten SGV-Unternehmen Europas mit rund 31.000 Beschäftigten.

Eine Schwächung oder Zerschlagung der DB Cargo hätte weitreichende Folgen:

- **Klimapolitisch:** Eine Verlagerung von Transporten auf die Straße würde die CO₂-Emissionen massiv erhöhen und die Erreichung der europäischen Klimaziele gefährden.
- **Wirtschaftlich:** Industriezweige wie Stahl, Chemie und Automobil sind auf eine leistungsfähige Schienenlogistik angewiesen.
- **Regionalpolitisch:** Der Einzelwagenverkehr sichert die Anbindung vieler Regionen und mittelständischer Betriebe an das europäische Transportnetz. Dessen Abbau würde ganze Wirtschaftsräume abkoppeln.
- **Sicherheitspolitisch:** Rollmaterial- und Kapazitätsreserven sind in Krisen- und Verteidigungsfällen unverzichtbar.

Gerade der **Standort Mainz als zentrale Schaltstelle der DB Cargo** steht exemplarisch für die Leistungsfähigkeit und Verantwortung des Unternehmens in Deutschland und Europa. Seine Sicherung ist nicht nur eine Frage der Beschäftigungspolitik, sondern auch der industriellen und logistischen Zukunftsfähigkeit der Region.

Die Stärkung des Schienengüterverkehrs muss daher als **gesamtgesellschaftliche Aufgabe** verstanden werden. Sie ist entscheidend für die ökologische Verkehrswende, den Erhalt hochwertiger Arbeitsplätze und eine resiliente europäische Wirtschaft.

Über uns

Der DGB Bezirk Rheinland-Pfalz / Saarland ist die politische Stimme unserer acht Mitgliedsgewerkschaften auf Landesebene und vertritt die gewerkschaftlichen Interessen gegenüber politischen Entscheidungsträgern, Parteien und Verbänden.

Jetzt Mitglied werden! www.dgb.de/service/mitglied-werden

DGB Rheinland-Pfalz/ Saarland

Kaiserstraße 26-30

55116 Mainz

Homepage: www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de

Facebook: www.facebook.com/DGBRheinlandPfalzSaarland

Instagram: www.instagram.com/dgb_rlps

Telefon: 06131- 28 16 - 0