



**GEMEINSAM ZUKUNFT MACHEN.**  
Landesbezirkskonferenz Ost | 09. - 10.06.2023 | Erkner

# BESCHLUSS- BUCH





# 6. Landesbezirkskonferenz Ost

am 09./10. Juni 2023 in Erkner

## Übersicht der Anträge

### **Antrag 01**

Mehr Lohn, weniger Arbeitsstress! Tarifpolitik weiterentwickeln.

### **Antrag 02**

Wir sind für alle da! Eingewanderte Beschäftigte in die NGG!

### **Antrag 03**

Kurswechsel für eine gute und zukunftssichere Rente!

### **Antrag 04**

Solidarisch stark. Gegen Spalten und Hetzen!

### **Antrag 05**

Frauen in die Tarifkommissionen – Verbindlichkeit schaffen!

**GEMEINSAM ZUKUNFT MACHEN.**

**A1 Mehr Lohn, weniger Arbeitsstress! Tarifpolitik weiterentwickeln.**

**Annahme**

*Antragsteller: Landesbezirk Ost*

1 Die NGG im Landesbezirk Ost entwickelt  
2 ihre Tarifpolitik weiter. Die Aktivitäten  
3 beziehen sich auf folgende Bereiche:

4 **1. Initiative „Lohnmauern einreißen“**  
5 **und „armutsfeste Tariflöhne“**  
6 **fortführen. Für eine**  
7 **offensive Lohnpolitik!**

8 Zielstellung: Spätestens in den  
9 kommenden drei bis vier Jahren müssen  
10 wir in den Betrieben mit Tarifvertrag, in  
11 denen es noch Lohn- und  
12 Gehaltsunterschiede zu vergleichbaren  
13 Betrieben in Westdeutschland oder  
14 angeglichenen Flächentarif-verträgen in  
15 Ostdeutschland gibt, eine Entgelt-  
16 angleichung erreichen.

17 Zudem sorgen wir für Tariflöhne, die

18 a) einen angemessenen Abstand zum  
19 Mindestlohn herstellen,

20 b) für einen auskömmlichen Lohn heute  
21 sorgen und

22 c) die Grundlage für eine armutsfeste  
23 Rente im Alter legen.

24 Tarifverträge, in denen die Angleichung  
25 bereits gelungen und in denen es ein  
26 gutes Entgeltniveau gibt, werden  
27 weiterentwickelt und deutliche Reallohn-  
28 steigerungen durchgesetzt.

29 **2. Manteltarifverträge auf den**  
30 **Prüfstand!**

31 **Arbeit darf nicht krank machen.**

32 **Entlastung organisieren. Arbeitszeit**  
33 **selbstbestimmter gestalten.**

34 Durch Diskussion mit unseren  
35 Mitgliedern, Tarifkommissionen und  
36 Betriebsräten ermitteln wir in den  
37 Betrieben den Handlungsbedarf  
38 hinsichtlich nötiger

39 Arbeitszeitverkürzungen,  
40 selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung,  
41 besserer Arbeitsbedingungen und  
42 nötiger Arbeitsentlastungen. Die NGG  
43 schließt sich deshalb der Forderung  
44 nach einer 4 Tage Woche bei vollem  
45 Lohnausgleich an. Regelungen in den  
46 Manteltarifverträgen werden daraufhin  
47 hinterfragt und überprüft, neue tarifliche  
48 Regelungen entwickelt und versucht  
49 umzusetzen. Dabei geht es z.B. um  
50 Schichtsysteme, mehr Zeit zur  
51 Erholung, Personalbemessung,  
52 alters- und altersgerechte  
53 Arbeitsgestaltung und mehr.

### 54 **3. Gewerkschaftliche** 55 **Gestaltungsmacht ausbauen!**

56 Um die genannten Ziele wirkungsvoll  
57 umsetzen zu können, müssen wir  
58 unsere betrieblichen Strukturen stärken  
59 und unsere Mitgliederbasis ausbauen.

60 Wir setzen dabei auf eine stärkere  
61 Beteiligung unserer Mitglieder,  
62 verstärken die Schulung und Bildung  
63 von gewerkschaftlichen  
64 Vertrauensleuten,  
65 Tarifkommissionsmitgliedern und  
66 Betriebsrät\*innen. Wir sorgen für einen  
67 besseren Austausch der betrieblichen  
68 Erfahrungen in unserer Organisation  
69 und zwischen den Aktiven. Neben  
70 Treffen und persönlichen Gesprächen  
71 gehört auch unsere Öffentlichkeitsarbeit  
72 dazu. Wir verbessern weiter unsere  
73 Pressearbeit und unsere Arbeit in den  
74 sozialen Medien, mit der wir über unsere  
75 Kanäle unsere Mitglieder und potentielle  
76 Mitglieder in unseren Branchen  
77 erreichen können.

### 78 **4. Mehr Betriebe in die Tarifbindung** 79 **führen!**

80 Die Tarifbindung im Landesbezirk Ost  
81 der NGG hebt sich nicht wesentlich von  
82 der allgemeinen Tarifbindung in den  
83 neuen Bundesländern ab. Dies gilt es  
84 dringend zu ändern. Einige gute erste

Antragstext

Empfehlung ABK

Beschluss LBK

85 Beispiele haben wir. Wir setzen auf die  
 86 Signalwirkung und Strahlkraft der Arbeit  
 87 in unseren Tarifbetrieben. Wir müssen  
 88 durch Netzwerkarbeit, gute Presse- und  
 89 Öffentlichkeitsarbeit inklusive der  
 90 sozialen Medien Kolleginnen und  
 91 Kollegen in tariflosen Betrieben  
 92 gewinnen.

93

**Begründung:**

94 In den letzten Jahren haben wir in vielen  
 95 Bereichen erfolgreich eine offensive  
 96 Lohnpolitik entwickelt. Das gilt  
 97 insbesondere für unsere Initiative  
 98 „Lohnmauern einreißen“, mit der es  
 99 gelungen ist, noch bestehende  
 100 Lohnabstände in Haus- und  
 101 Flächentarifverträgen abzubauen oder die  
 102 Lohnlücke komplett zu schließen.

103 Diese Schritte gilt es konsequenter weiter  
 104 zu gehen und die Angleichung in den  
 105 Tarifbetrieben, die wir haben, in den  
 106 kommenden Jahren abzuschließen. Das  
 107 ist über 30 Jahre nach der  
 108 Wiedervereinigung mehr als überfällig.  
 109 Ferner wird - als Kehrseite der  
 110 Rentenangleichung Ost/West zum 1. Juli  
 111 2014 - der verbleibende  
 112 Höherwertungsfaktor für Ostlöhne bis zum  
 113 1. Januar 2025 komplett abgeschmolzen  
 114 (nach 4,2 Prozent in 2022, 2,8 Prozent in  
 115 2023 und 1,4 Prozent in 2024 auf Null).

116 Die Initiative „Lohnmauern einreißen“  
 117 berührt auch unsere Tarifverträge in der  
 118 betrieblichen Altersvorsorge, in denen  
 119 oftmals geringere Arbeitgeberbeiträge als  
 120 in den westdeutschen Bundesländern  
 121 enthalten sind.

122 Neben den Aufgaben in der Lohnpolitik  
 123 haben Fragen der Arbeitsbelastung,  
 124 Arbeitszeitgestaltung und Arbeits-  
 125 bedingungen enorm an Bedeutung  
 126 gewonnen. Personalmangel,  
 127 Arbeitsüberlastung und ausufernde  
 128 Arbeitszeiten brennen immer mehr  
 129 Beschäftigte aus, Beschneiden das

130 Familienleben und die gesellschaftliche  
131 Teilhabe und die Freizeit. Neben der  
132 aktuellen Belastung wissen viele nicht, wie  
133 sie bis zur Rente durchhalten sollen. Nötig  
134 ist es deshalb, Themen wie  
135 selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung,  
136 verschiedene Formen der  
137 Arbeitszeitverkürzungen und Maßnahmen  
138 zur Arbeitsentlastung zum Beispiel durch  
139 Mindestpersonalabmessungen  
140 anzugehen. Manteltarifverträge regeln  
141 maßgeblich diese Themen und gehören  
142 deshalb auf den Prüfstand. Neben  
143 Haustarifverträgen in einzelnen Betrieben,  
144 ist es jüngst bei den Flächentarifverträgen  
145 nur im Bereich der Milchindustrie Ost  
146 gelungen, einen neuen Manteltarifvertrag  
147 abzuschließen, hier mit  
148 Arbeitszeitverkürzung und mehr  
149 Schichtfreizeittagen.

150 Es wäre naiv darauf zu hoffen, diese Ziele  
151 ließen sich rein auf dem  
152 Verhandlungswege durchsetzen.  
153 Deswegen müssen wir dafür mehr  
154 gewerkschaftliche Stärke aufbauen.

155 Die Rahmenbedingungen sind dafür  
156 günstig. Es gibt einen Arbeitskraftmangel,  
157 der in den meisten unserer Branchen auf  
158 mittlere Zeit bestehen oder sich gar  
159 verschärfen wird. Das macht die  
160 Beschäftigten selbstbewusst, ersetzt aber  
161 nicht die bewusste gewerkschaftliche  
162 Organisierung. Hier gibt es keinen  
163 Automatismus. Beispiele in der  
164 Milchindustrie an der Molkerei Niesky  
165 zeigen, wie schnell Betriebsratsgründung  
166 und Tarifbindung erfolgen kann, wenn wir  
167 sicht- und greifbar sind und den richtigen  
168 Moment mit den richtigen Personen im  
169 Betrieb nutzen. Andere Betriebe wie z.B.  
170 Sachsenmilch (Müller) zeigen, dass wir  
171 noch nicht überall die richtigen Zugänge  
172 und Mittel gefunden und ausreichend Zeit  
173 haben, diese zu entwickeln.

174 Infolge der 2022 in der EU beschlossenen  
175 „Richtlinie für angemessene Mindestlöhne  
176 in Europa“ sind Mitgliedstaaten mit einer

---

**Antragstext**

**Empfehlung ABK**

**Beschluss LBK**

---

177 tarifvertraglichen Abdeckung von weniger  
178 als 80 % verpflichtet einen Aktionsplan zur  
179 Förderung von Tarifverhandlungen zu  
180 erstellen. Dieser soll einen klaren Zeitplan  
181 und spezifische Maßnahmen zur  
182 schrittweisen Erhöhung der  
183 tarifvertraglichen Abdeckung enthalten. Bis  
184 auf die Ankündigung eines  
185 Bundestariftreuegesetz durch die Ampel-  
186 Koalition sind seitens der Politik in  
187 Deutschland noch keine wirkungsvollen  
188 Maßnahmen angekündigt worden. Wir  
189 müssen die Politik stärker mit eigenen  
190 Vorschlägen konfrontieren und treiben.

1

1

**A2 Wir sind für alle da!  
Eingewanderte Beschäftigte  
in die NGG!**

*Antragsteller: Landesbezirk Ost*

**Annahme  
mit Ergänzung und  
Überweisung an den  
Gewerkschaftstag**

1 Als NGG wollen wir grundsätzlich alle  
2 Beschäftigten organisieren, egal ob mit  
3 oder ohne Migrationshintergrund. Hier  
4 geht es speziell um die Gruppe der  
5 Kolleginnen und Kollegen, die erst jüngst  
6 nach Deutschland gekommen sind - ob  
7 über den Weg der EU-Arbeitnehmer-  
8 freizügigkeit, als Geflüchtete oder als  
9 Arbeitsmigrant\*innen.

10 Die NGG verstärkt ihren Einsatz, diese  
11 Beschäftigten anzusprechen und für die  
12 Mitgliedschaft und aktive Mitarbeit in  
13 unserer NGG zu gewinnen.

14 Dazu gehört:

15 - die eingewanderten Kolleginnen und  
16 Kollegen noch stärker in ihrer  
17 Muttersprache anzusprechen, um sie  
18 über ihre Rechte aufzuklären, zu deren  
19 Wahrnehmung zu ermutigen und mehr  
20 über ihre Probleme und Interessen in  
21 Erfahrung zu bringen;

22 - zur speziellen Ansprache und für den  
23 Austausch mehr Ressourcen innerhalb  
24 der NGG zu bündeln und einen  
25 besseren Erfahrungsaustausch  
26 zwischen den Regionen zu  
27 organisieren;

28 - die Regionen bei der Erstellung von  
29 notwendigen Materialien, wie etwa  
30 mehrsprachigen Flugblättern stärker zu  
31 unterstützen und Hilfestellungen zu  
32 geben;

33 - wo nötig, unsere Betriebsräte  
34 stärker für diese Thematik, die Belange  
35 und Integration eingewanderter  
36 Beschäftigter zu sensibilisieren, ihnen  
37 Schulungs- und Bildungsangebote zu  
38 geben;

- 39 - eingewanderte Beschäftigte zu  
40 ermutigen, für den Betriebsrat zu  
41 kandidieren und sich stärker in die  
42 Gewerkschaft einzubringen und nach  
43 Wegen zu suchen, besonderen  
44 Hindernissen wie Sprachbarrieren  
45 beizukommen;
- 46 - die Kolleginnen und Kollegen mit kon-  
47 kreten Maßnahmen stärker bei dem Er-  
48 lernen der deutschen Sprache zu unter-  
49 stützen, etwa durch Sprachkurse im Be-  
50 trieb, auch während der Arbeitszeit, ge-  
51 gebenenfalls sogar durch tarifvertragli-  
52 che Regelungen;
- 53 - für betriebliche Interessensvertreter in  
54 Pilotprojekten stärker  
55 Grundlagenseminare muttersprachlich  
56 oder zweisprachig anzubieten, um ihnen  
57 zu Beginn ihrer Tätigkeit einen möglichst  
58 barrierefreien Zugang zur Betriebsarbeit  
59 zu ermöglichen und sie stärker selbst zu  
60 ermächtigen.

61

### ***Begründung:***

62 In der deutschen Wirtschaft geht  
63 inzwischen deutlich über die Hälfte des  
64 Beschäftigungszuwachses auf aus-  
65 ländische Arbeitskräfte zurück. In  
66 zunehmend mehr Branchen unserer NGG  
67 stellen eingewanderte Beschäftigte einen  
68 bedeutenden, in einzelnen Betrieben einen  
69 mehrheitlichen Teil der Beschäftigten dar.  
70 Gerade in Ostdeutschland ist der Zuzug  
71 von ausländischen Beschäftigten in dem  
72 Ausmaß neu und hat mit der schrittweisen  
73 Einführung der EU-Arbeitnehmerfrei-  
74 zügigkeit für die osteuropäischen Länder  
75 zwischen 2011 und 2015 deutlich an  
76 Tempo gewonnen und wird weiter  
77 anhalten.

78 Die Beschäftigten werden in vielen  
79 Betrieben dringend gebraucht. Aber  
80 oftmals bekleiden sie die schlecht-  
81 bezahlten Arbeitsplätze mit hohen  
82 Arbeitsbelastungen und erhalten wenig  
83 Entwicklungsmöglichkeiten. Die Türen zur  
84 wirklich gleichberechtigten gesell-  
85 schaftlichen Teilhabe und Integration sind  
86 ihnen oft zugesperrt. Dabei ist die

87 Integration auch für den wirtschaftlichen  
88 Bestand der Betriebe von zentraler oder  
89 elementarer Bedeutung.

90 Bisher gelingt es uns als NGG in vielen  
91 Betrieben mit hohem Anteil ausländischer  
92 Beschäftigter noch zu wenig die  
93 Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen.  
94 Das ist aber zwingend nötig, um deren  
95 Situation zu verbessern, mögliche  
96 Ungleichbehandlung zu beseitigen und  
97 damit wir als Gewerkschaft in zentralen  
98 Bereichen durchsetzungsfähig bleiben  
99 oder wieder werden. Häufig finden wir noch  
100 nicht die richtige Ansprache und auch nicht  
101 die zentralen, wichtigen Personen in den  
102 Beschäftigtengruppen, die für deren  
103 Organisierung oft ausschlaggebend sind.

104 Die sprachliche Verständigung ist dabei  
105 zentral. In der Muttersprache die  
106 Beschäftigten anzusprechen und  
107 Unterstützung anzubieten, ist unabdingbar.  
108 Auf Dauer muss aber das Ziel sein, dass  
109 die Beschäftigten die deutsche Sprache  
110 erwerben, um ihre Interessen wirklich  
111 eigenständig wahrnehmen zu können. Wir  
112 müssen darauf drängen, dass  
113 unterstützende Angebote geschaffen  
114 werden.

115 In einzelnen Betrieben und Branchen gibt  
116 es gute Erfahrungen mit der gemeinsamen  
117 Organisierung. Es gilt diese stärker  
118 fruchtbar für die Organisation zu machen  
119 und neue Methoden und Instrumente zu  
120 lernen. Dabei zeigt die Praxis, dass es hier  
121 kein Patentrezept gibt.

### A 3 Kurswechsel für eine gute und zukunftsichere Rente!

Antragsteller: Landesbezirk Ost

### Annahme und Überweisung an den Gewerk- schaftstag

1 Die Altersarmut steigt und betrifft immer  
2 größere Teile der Bevölkerung. Dazu  
3 können viele Beschäftigte in ihrer Arbeit  
4 nicht bis zu einem Renteneintritt von 67  
5 Jahren durchhalten, geschweige denn  
6 länger arbeiten.

7 Wir brauchen einen Kurswechsel in der  
8 Rentenpolitik. Es muss möglich sein,  
9 frühzeitiger aus dem Arbeitsleben  
10 auszusteigen. Die Rente muss wieder den  
11 Lebensstandard sichern.

12 Deshalb streiten wir für ein gutes Leben  
13 auch nach dem Ende des Arbeitslebens.  
14 Dafür verstärken wir als NGG unsere  
15 Aktivitäten in der Tarifpolitik und auf  
16 betrieblicher Ebene und erhöhen den  
17 Druck auf die Politik.

18

19 1. Unsere wichtigsten Forderungen an die  
20 Politik:

21 a) Das Rentenniveau darf nicht weiter  
22 sinken, es muss wieder auf 53  
23 Prozent angehoben werden.

24 b) Keine weitere Erhöhung des  
25 Renteneintrittsalters! Stattdessen  
26 müssen frühere Übergänge aus dem  
27 Erwerbsleben in die Altersrente  
28 ermöglicht werden.

29 c) Für ein zukunftsicheres  
30 Rentensystem auf Grundlage von  
31 Beitrags- und Steuermitteln, in das  
32 alle Erwerbstätigen einbezogen  
33 werden. Nein zur Aktienrente!

34

35 2. Dafür streiten wir auf betrieblicher  
36 Ebene und in der Tarifpolitik:

37 a) Für eine stärkere Tarifbindung mit  
38 einem Entgeltniveau, das heute ein

- 39 gutes Leben und später eine  
40 armutsfeste Rente ermöglicht.
- 41 b) Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge in  
42 den Altersvorsorgetarifverträgen.
- 43 c) Anpassung der Tarifentgelte unserer  
44 Branchen-, und Haustarifverträge auf  
45 das Niveau vergleichbarer  
46 Tarifgebiete in den alten  
47 Bundesländern. Zielstellung: bis  
48 spätestens 2025.
- 49 d) Von Altersarmut sind vor allem  
50 Frauen betroffen. Eine Eingruppie-  
51 rung in Entgeltgruppen für gleichwer-  
52 tige Arbeit muss deshalb verstärkt be-  
53 rücksichtigt und geändert werden, um  
54 einer schlechteren Bezahlung von  
55 „frauenspezifischen Berufen“ entge-  
56 genzuwirken.
- 57 e) Umgestaltung der Arbeitsbedingun-  
58 gen für ein alterns- und altersgerech-  
59 tes Arbeiten, etwa durch geringere  
60 Wochenarbeitszeiten, mehr Erho-  
61 lungszeiträume, weniger belastende  
62 Schichtsysteme  
63 oder flexiblere Rentenübergänge.  
64 Wo nötig, verhandeln wir Manteltarif-  
65 verträge oder andere tarifliche Rege-  
66 lungen neu.  
67 Wir stärken und unterstützen unsere  
68 Betriebsräte, um entsprechende  
69 Maßnahmen und Vereinbarungen in  
70 den Betrieben durchzusetzen und  
71 stellen dafür entsprechende Materia-  
72 lien und Handreichungen zur Verfü-  
73 gung.

**Begründung:**

74 Seit Jahren wächst die Altersarmut. Im  
75 jüngsten „Armutbericht 2022“ des Paritätischen  
76 Wohlfahrtsverbandes heißt es: „Ge-  
77 radezu sprunghaft stieg von 2020 auf 2021  
78 die Altersarmutsquote. Sie stieg von 16,3  
79 auf 17,6 Prozent und erreichte damit eben-  
80 falls einen noch nie gemessenen Rekord-  
81 wert.“

82 Damit ist bereits fast jeder fünfte Mensch,  
83 der in Deutschland eine Altersrente be-  
84 zieht, von Armut betroffen – Tendenz stei-  
85 gend. In unseren Branchen mit niedrigem  
86 Lohnniveau droht dies besonders vielen  
87 Beschäftigten. Hinzu kommen oftmals  
88 noch bestehende Unterschiede im Lohnni-  
89 veau, was sich künftig stärker als bisher auf  
90 die Rente durchschlägt, wenn es nicht ge-  
91 lingt umzusteuern. Frauen sind von dem  
92 Problem der Altersarmut besonders stark  
93 betroffen.

94 Diese Entwicklung ist kein Naturgesetz,  
95 sondern durch politische Entscheidungen  
96 herbeigeführt worden. Diese müssen zu-  
97 rückgenommen und korrigiert werden.

98 zu 1.

99 Die derzeitigen Pläne der  
100 Bundesregierung, das Rentenniveau auf  
101 mindestens 48 Prozent, perspektivisch 50  
102 Prozent festzuschreiben, ist absolut  
103 ungenügend.

104 Einer weiteren Erhöhung des  
105 Renteneintrittsalters muss ganz klar  
106 entgegengewirkt werden. Es müssen  
107 Möglichkeiten geschaffen werden, früher  
108 abschlagsfrei in Rente zu gehen. Der  
109 Übergang in die Rente soll erleichtert  
110 werden. Die Einbeziehung von Selbststän-  
111 digen sowie Beamten und die Abschaffung  
112 der Beitragsbemessungsgrenze würde  
113 dazu beitragen, dass die Renteneinnah-  
114 men wachsen. Mit der Abschaffung der  
115 Beitragsdeckelung werden höhere Ein-  
116 kommen stärker herangezogen und das  
117 umlagefinanzierte System gestärkt. Die

118 Aktienrente kann das umlagefinanzierte  
119 System gefährden. Das deutsche Renten-  
120 system darf nicht zu einem Spekulations-  
121 objekt durch die von der Bundesregierung  
122 geplanten Aktienrente werden. Es braucht  
123 keine Kapitalgedeckte Rente durch die  
124 Börse, sondern eine dauerhaft verbes-  
125 serte, gesetzliche Rente. Die Einführung  
126 einer Wertschöpfungsabgabe könnte die  
127 Sozialversicherungssysteme in Deutsch-  
128 land stärken und eben der Rente zufließen.

129 zu 2.

130 Niedrigere Löhne während des Erwerb-  
131 lebens führen zu niedrigeren Renten. Nur  
132 durch eine flächendeckende Tarifbindung  
133 kann das Lohngefüge und damit auch die  
134 Höhe der Rente stabilisiert und verbessert  
135 werden.

136 Höhere Arbeitgeberbeiträge in Altersvor-  
137 sorgetarifverträgen sind ergänzende Bei-  
138 träge zur gesetzlichen Rente und nutzen  
139 vor allem den niedrigen Einkommen. Sie  
140 können und sollen aber nicht die Rentenlücke  
141 infolge der Absenkung des Rentenni-  
142 veaus auffangen.

143 Über 30 Jahre nach Wiedervereinigung  
144 gibt es oftmals noch deutliche Unter-  
145 schiede in den Entgelten und Arbeitsbedin-  
146 gungen im Ost- und Westvergleich. Lohn-  
147 mauern einreißen!

148 Als Kehrseite der Anpassung der  
149 Ostrenten bis 2025 wird der bisherige  
150 Hochrechnungsfaktor der Ostlöhne (zum  
151 Ausgleich noch bestehender  
152 Lohnunterschiede) zum 1. Januar 2025 auf  
153 Null abgeschmolzen. Das macht es noch  
154 dringender, noch bestehende Lohnmauern  
155 einzureißen, sonst werden - trotz formaler  
156 Rentenanpassung - aus Beschäftigten  
157 zweiter Klasse wieder Renterinnen und  
158 Rentner zweiter Klasse.

159 Das Leben soll nicht zum Arbeiten da sein,  
160 sondern die Arbeit zum Leben. Gerade in  
161 handwerklichen und körperlich fordernden  
162 Tätigkeiten ist es in den meisten Fällen

---

**Antragstext**

**Empfehlung ABK**

**Beschluss LBK**

---

163 kaum möglich, das Renteneintrittsalter ge-  
164 sund zu erreichen. Um gesund in Rente ge-  
165 hen zu können sind alternative Arbeitsmo-  
166 delle nötig und eine auf das Altern und Alter  
167 angepasste Arbeitswelt.

1

#### A 4 **Solidarisch stark. Gegen Spalten und Hetzen!**

*Antragsteller: Landesbezirk Ost*

- 1 Wir stellen uns aktiv gegen Rassismus und  
2 gruppen-bezogene Menschenfeindlichkeit.  
3 Wir akzeptieren nicht, dass verschiedene  
4 gesellschaftliche Gruppen gegen-einander  
5 ausgespielt werden – egal von welcher  
6 Partei oder Gruppierung.  
7 Die NGG und ihre Mitglieder engagieren  
8 sich im Betrieb und in ihrem Umfeld für  
9 Respekt und Toleranz. Wir stellen das  
10 Verbindende in den Vordergrund und  
11 diskutieren solidarisch.

#### **Begründung:**

- 12 Millionen Menschen in Deutschland sorgen  
13 täglich dafür, dass unsere Gesellschaft  
14 funktioniert und Wohlstand erarbeitet wird.  
15 Sie verbindet damit sehr viel. Aber oft  
16 werden einzelne Gruppen durch  
17 Kampagnen mit Vorurteilen und  
18 gruppenbezogener Menschenfeind-lichkeit  
19 gegeneinander aufgebracht und  
20 gespalten. Dazu gehören Rassismus,  
21 Antisemitismus, Islamfeindlichkeit,  
22 Sexismus, Homosexuellenfeindlichkeit und  
23 vieles mehr.  
24 Als Gewerkschaft streiten wir für  
25 gegenseitigen Respekt und Toleranz.  
26 Unser Ziel ist es, die gemeinsame Sache  
27 zu betonen, verschiedene Kulturen und  
28 Lebensweisen anzuerkennen und nicht als  
29 etwas Trennendes, sondern diese Vielfalt  
30 als Bereicherung zu begreifen. Die  
31 gemeinsame Sache zu betonen, entspricht  
32 dem gewerkschaftlichen Grundgedanken  
33 der Solidarität.  
34 Das ist nicht nur eine Frage des Respekts  
35 und der Anerkennung, sondern auch  
36 wichtig, um finanziell ein gutes Leben für  
37 die große Masse der Bevölkerung zu  
38 erreichen. Denn verfestigen sich die

**Annahme  
mit Änderung und  
Überweisung an  
den Gewerk-  
schaftstag**

39 Spaltungen und greifen diese immer  
40 stärker um sich, zerstreiten wir uns unten,  
41 nutzt das nur dem obersten Prozent der  
42 Bevölkerung.

43 Die Ungleichverteilung des  
44 gesellschaftlichen Reichtums hat in den  
45 zurückliegenden Jahren deutlich  
46 zugenommen. Der von der großen Masse  
47 erarbeitete Reichtum kommt fast  
48 ausschließlich einer kleinen Minderheit zu  
49 Gute. Von dem jüngst erwirtschafteten  
50 Vermögenszuwachs in Deutschland (2020  
51 bis 2021) gingen 81 Prozent an das  
52 reichste Prozent, während die restlichen 99  
53 Prozent der Bevölkerung nur 19 Prozent  
54 des Vermögenszuwachses erhielten  
55 (OXFAM). Inzwischen besitzt in  
56 Deutschland das reichste Prozent der  
57 Bevölkerung rund 25 Prozent aller  
58 Vermögenswerte. Die unteren 50 Prozent  
59 dagegen, also die ärmere Hälfte aller  
60 Bundesbürger kommen auf gerade einmal  
61 drei Prozent des Gesamtvermögens  
62 (Zeitschrift Capital 19.September 2022).

63 Lassen wir uns nicht untereinander  
64 ausspielen und spalten.

1

**A5 Frauen in die Tarifkommissionen – Verbindlichkeit schaffen!**

**Annahme**

*Antragsteller: Landesbezirksfrauenausschuss Ost*

1 Die 6. ordentliche Landesbezirkskonferenz  
2 Ost möge beschließen:

3 Die Geschäftsordnung für  
4 Tarifkommissionen im Landesbezirk Ost  
5 wird in Bezug auf den § 3  
6 „Zusammensetzung der  
7 Tarifkommissionen“ Satz 3: „Das  
8 Minderheitengeschlecht ist entsprechend  
9 seinem Mitgliederanteil zu  
10 berücksichtigen.“ um folgenden Anhang  
11 ergänzt:

12 „Wenn Frauen das  
13 Minderheitengeschlecht sind, ist § 3 Satz 3  
14 GO bindend. Frauen erhalten  
15 entsprechend ihres Mitgliederanteils  
16 Tarifkommissionsmandate. Diese  
17 Tarifkommissionsmandate sind  
18 Mindestsitze. Werden die Mindestsitze  
19 nicht besetzt, bleiben sie so lange  
20 unbesetzt, bis eine Frau nachnominiert  
21 wird.

22 Niedergelegte Tarifkommissionsmandate,  
23 die vormals von Frauen besetzt waren,  
24 können nicht mit Männern nachbesetzt  
25 werden, wenn Frauen dadurch nicht mehr  
26 entsprechend ihres Mitgliederanteils  
27 vertreten sind.

28 Zur proaktiven Umsetzung dieses  
29 Beschlusses sind die Regionen  
30 aufgefordert, ab zwei zu besetzenden  
31 Mandaten mindestens eine Frau zu  
32 nominieren.“

33

**Begründung:**

34 Der § 3 Satz 3 der Geschäftsordnung wird  
35 derzeit praktisch nicht konsequent  
36 umgesetzt. Mit diesem Problem sind wir als  
37 Landesbezirk Ost nicht allein, darauf weist

38 auch der auf der Bundesfrauenkonferenz  
39 beschlossene Antrag „Unsere NGG:  
40 weiblich, stark, erfolgreich“ hin. Unsere  
41 Geschäftsordnung für Tarifkommissionen  
42 haben wir uns im Landesbezirk Ost  
43 gegeben und es ist jetzt Zeit, einen Schritt  
44 weiterzugehen. Denn die letzten Jahre  
45 haben gezeigt: Wir brauchen für die  
46 Umsetzung verbindliche Regeln.

47 Wir wollen erreichen, dass Tarifpolitik in  
48 den Tarifkommissionen und in den  
49 Betrieben eine geteilte Aufgabe von  
50 Männern und Frauen ist. Wir wollen  
51 erreichen, dass Frauen ihre Perspektiven  
52 und Forderungen mit anderen Frauen im  
53 Betrieb besprechen und selbstbewusst in  
54 die Tarifkommissionen einbringen. Dafür  
55 ist es wichtig, dass sie auf andere Frauen  
56 in den Tarifkommissionen zählen können.

57 Unsere zweitägigen  
58 Tarifkommissionsschulungen bieten für  
59 alle Neulinge in der Tarifpolitik eine gute  
60 Grundlage, um aktiv zu werden. Die  
61 Regionen sollen diese Schulungen stärker  
62 bewerben und Frauen ermutigen,  
63 Tarifkommissionsmitglied zu werden.

1



**GEMEINSAM ZUKUNFT MACHEN.**



# DANKE

**an alle Kolleginnen und Kollegen,  
die dabei waren!**

