



6. Ordentlicher Gewerkschaftskongress

Montag, 09. Oktober 2017

Geschäftsbericht

Ralf Sikorski
Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes

(Es gilt das gesprochen Wort)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

110.000 !!

Das ist die eindrucksvolle Zahl mit der ich den Berichtsteil meines Bereiches beginnen will, der das fundamentalste für uns ist!!

Die Mitgliederentwicklung.

Über 110.000 Menschen haben wir in den letzten 4 Jahren von unserer IG BCE überzeugt, und da wir das manchmal viel zu selten tun, will ich als erstes euch allen und denen, die dazu beigetragen haben, ganz herzlich dafür danken!!

Diese Zahl bedeute im Ergebnis:

- wir wachsen in den Branchen der Chemie-, der Pharma- und der Kunststoffindustrie,
- wir haben in den Bereichen Papier, Glas, Kautschuk und Keramik eine stabile Situation,
- knapp 28 % der neuen Mitglieder sind Frauen,
- und mindestens 2 von 3 aller neuen Azubis treten jedes Jahr bei uns ein
- und wenn wir uns weiter so anstrengen, besteht die Chance, dass wir am Ende dieses Jahres bei den betriebstätigen Mitgliedern auch wieder eine ausgeglichene Bilanz haben.

Kolleginnen und Kollegen,

natürlich hatten wir in der Vergangenheit mit Blick auf einen Teil unserer Branchen und die Struktur unserer Mitgliedschaft auch schwierige Entwicklungen gehabt und dadurch in der Gesamtsumme Mitglieder verloren.

Zum einen führt die Treue unserer Kolleginnen und Kollegen, die in der Regel auch über das Berufsleben hinaus Mitglied der IG BCE bleiben, dazu, dass wir jährlich rund 8.500 Mitgliederabgänge durch Sterbefälle verzeichnen müssen.

Und zum anderen haben uns von den betriebstätigen Mitgliedern, durch die politischen Entscheidungen der Vergangenheit, jährlich rund 3.000 Mitglieder aus dem Bereich der Steinkohle und der Energiewirtschaft als Betriebstätige verlassen.

Mit der für uns unverständlichen aber unumkehrbaren Schließung der beiden letzten Zechen Ende 2018 entfällt zwar dieser statistische Effekt, aber dann sind auch durch politische Entscheidungen allein in den letzten 4 Jahren rund 11.000 gut bezahlte Arbeitsplätze vernichtet worden.

Eine Branche, die wie keine andere unser Land geprägt hat, geht zu Ende.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

trotz all dieser widrigen Umstände haben wir Grund, stolz zu sein!

- wir sind die Gewerkschaft im DGB mit dem höchsten Organisationsgrad in den Betrieben,
- wir sind die Gewerkschaft mit der erfolgreichsten Werbung junger Menschen, und sichern auch dadurch unsere Zukunft,
- wir sind die Gewerkschaft mit dem höchsten Organisationsgrad bei den Betriebsräten,
- wir sind die Gewerkschaft mit der höchsten Wirkung der Flächentarifverträge, und
- wir sind die Gewerkschaft, die bei den Menschen ist, und das nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch im Lebensumfeld.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

damit unsere Arbeit auch in Zukunft weitergeführt werden kann, wurden in Vorbereitung des Kongresses bereits im letzten Jahr allein bei den Organwahlen über 30.000 Funktionsträgerinnen und Funktionsträger in den Ortsgruppen und Vertrauenskörpern gewählt.

Dadurch sind wir nun personell gut aufgestellt.

Um die Arbeit unserer Bezirke vor Ort zusätzlich zu unterstützen, haben wir darüber hinaus kräftig Geld in die Hand genommen und investiert.

Und zwar:

- durch den Investitionsfond für unsere Bezirke,
- durch die Implementierung der Fachsekretäre für Gute Arbeit und Demographie in unseren 8 Landesbezirken,
- durch die Sonderprojekte, wie z.B. im Bereich der Pharma- und Kunststoffindustrie,
- durch die wiederholte Einstellung von JAV- und Jugendreferenten,
- durch den Aufbau unserer eigenen Hotline

um nur einige Beispiele zu nennen.

All dies zeigt Wirkung, und auch wenn wir noch lange nicht am Ziel sind, haben wir allen Grund, stolz und zuversichtlich zu sein.

Dazu müssen wir uns allerdings auch weiterhin stetig bemühen und bereit sein, neue Wege zu gehen, und uns neuen Herausforderungen stellen.

Deshalb befassen wir uns intensiv mit den Fragen:

- Wie können wir in einer digitalen Gesellschaft die Kommunikation zu den Beschäftigten, zu unseren Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern verbessern?
- Haben wir die Strukturen, um die Arbeitnehmergruppen, die schwach organisiert sind, zu erreichen?
- Welche Beschäftigtengruppen, die durch die Digitalisierung neu entstehen, wollen wir in den Fokus rücken?
- Und wie integrieren wir positive Erfahrungen aus Projekten in die Gesamtorganisation?

Ich bin mir sicher, wir haben die Kraft und die Kreativität, uns stetig weiterzuentwickeln.

Dank euch allen und all denen, die da draußen jeden Monat, jede Woche, jeden Tag für ihre IG BCE streiten und deutlich machen, dass Gerechtigkeit unser Ziel ist, das Gemeinschaft Zukunft macht!!!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zusätzlich zu all diesen Aktivitäten tragen wir auch mit unseren Dienstleistungen dazu bei, dass unsere Mitglieder neben dem Allgemeinen auch einen persönlichen Nutzen haben.

Neben den Serviceangeboten der Bonusagentur, von denen ihr euch am Stand in der Glashalle überzeugen könnt, trägt vor allem unser Rechtsschutz dazu bei, dass unsere Mitglieder Sicherheit erfahren und kompetente Vertretung genießen, wenn es darum geht, gerichtlich um Gerechtigkeit streiten zu müssen.

Wir halten in einigen Bereichen unseren eigenen Rechtsschutz vor und werden dies im Übrigen auch in Zukunft so beibehalten!

Dort, wo wir keinen eigenen Rechtsschutz anbieten können, werden wir unterstützt durch die Kolleginnen und Kollegen des DGB Rechtsschutzes, die ihr ebenfalls am Stand besuchen könnt.

Der Ursprung der klassischen Rechtsvertretung in individuellen arbeits- oder sozialrechtlichen Fragen und seine Wirkung auf unsere Attraktivität bei den Mitgliedern ist allerdings aus meiner Sicht nur eine der zentralen Aufgaben.

Eine wachsende Aufgabe ist der Schutz von Arbeitnehmern, da durch die Digitalisierung eine Reihe neuer Rechtsfragen auftauchen; wie z.B. der Arbeitnehmer-Datenschutz.

Wir müssen davon ausgehen, dass diese ungeklärten Fragen auch durch die Rechtsprechung - also durch Richterrecht - bestimmt werden.

Deshalb wird es verstärkt notwendig sein, die Fachdiskussionen im Bereich der juristischen Welt nicht nur im Blick zu haben, sondern sie auch mit zu beeinflussen und in unsere arbeitspolitischen Handlungsfelder mit einfließen zu lassen.

Dies gilt übrigens auch für die immer mehr an Bedeutung gewinnende europäische Rechtsprechung.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unsere Entscheidung, auf die arbeitspolitischen Herausforderungen in unseren Betrieben mit einer strategischen Neuausrichtung unseres Vorstandsbereiches zu reagieren, hat sich als richtig erwiesen!

Neben den Vorteilen einer ganzheitlichen Kompetenzbündelung in der Abteilung Arbeitspolitik, war vor allem die 2014/2015 stark zunehmende öffentliche Debatte um die Arbeit der Zukunft in einer digitalen Arbeitswelt Schwerpunkt der Aktivitäten in diesem Bereich.

Bemerkenswert ist, dass im Gegensatz zu den anderen sogenannten industriellen Revolutionen die Politik und hier vor allem Andrea Nahles im Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Thema „Arbeit“ aufgegriffen und zum Dialog zwischen Politik, Sozialpartnern und Wissenschaft eingeladen hat.

Der organisierte Diskussionsprozess, an dem wir stark beteiligt waren, führte dann über's Grün- zum Weißbuch, das im November 2016 veröffentlicht und mit einer Reihe von Vorschlägen versehen ist, die wir nicht komplett, aber in großen Teilen mittragen.

Man kann ja das eine oder andere kritisieren, aber es sind eine Reihe fundamental guter Ansätze drin!

Wir werden in den kommenden Wochen daran erinnern müssen.

Denn mit Blick auf eine neue Regierungskoalition droht meines Erachtens eher die Gefahr, dass aus einem Ministerium der Arbeitsgestaltung wieder ein Ministerium der Arbeitsverwaltung wird!!

Das wäre fatal.

Ich spüre in den Diskussionen mit unseren Kolleginnen und Kollegen

- dass sie Sorge haben um die Zukunft ihrer Arbeitsplätze,

- dass sie nicht wissen ob ihre Qualifikation zukünftig ausreicht
oder sie mit dem immer steigenden Arbeitstempo Schritt halten können

- oder dass ihr Standort gefährdet wird, weil Investitionen anderswo hinfließen.

Die ganze Unsicherheit entstand auch dadurch, dass selbstberufene Propheten Studien veröffentlichten, die trotz fragwürdiger Methodik medial verbreitet wurden.

Darin war dann z. B. zu lesen, wie viele Millionen Arbeitsplätze verloren gehen oder welche Berufe zukünftig wegfallen.

Die Arbeitgeber, vorneweg die BDA, dem auch unser Sozialpartner der BAVC angehört, hatten dann nichts Besseres zu tun als diese negative Debatte mit der Abschaffung von Arbeitsschutzgesetzen, wie dem Arbeitszeitgesetz, zu befeuern.

Mich ärgert das heute noch maßlos!

Wer so anfängt, muss sich nicht wundern, wenn die Menschen statt Zuversicht und Chancen zunächst einmal Ängste und Bedrohungen empfinden!!

Wir haben von Anfang an deutlich gemacht, dass wir uns den Herausforderungen stellen, vor allem auch, weil enorme Chancen im digitalen Wandel liegen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

natürlich geht es darum, die Nase im internationalen Wettbewerb vorn zu haben.

Wir können uns bei der wachsenden Konkurrenz nicht selbstgefällig auf "Made in Germany" zurück lehnen.

Seit den Dieselskandalen der letzten Monate erst recht nicht.

Und wer, wenn nicht wir, weiß, dass solch elementare Veränderungen auch die Anpassung bestehender Systeme erfordern.

Ja, mobiles und zeitflexibles Arbeiten hat heute eine andere Dimension als noch vor 10 / 15 Jahren.

Und ja, die Trennung von Arbeitsort und Arbeitszeit kann zu Konflikten mit gesetzlichen Rahmenbedingungen führen.

Aber so zu tun als sei dies das vordergründige Thema bei der Frage zukünftiger Arbeitsgestaltung ist nun wirklich ein Schmarrn.

Die Anatomie des menschlichen Körpers passt sich eben nicht den technologischen Rahmenbedingungen an, und eine alte Weisheit hat ihre Bedeutung bis heute nicht verloren:

Die Maschinen sollen den Menschen dienen und nicht umgekehrt!!

Den Arbeitgebern sei gesagt, das Arbeitszeitgesetz war und bleibt ein Gesundheitsschutzgesetz, und die arbeitsmedizinischen Erkenntnisse, haben sich durch die Digitalisierung nicht verändert.

Um es klar zu sagen: Arbeits- und Gesundheitsschutz sind nicht verhandelbar!

In einer sinnvollen Debatte um Veränderungen muss es also darum gehen, wie man Gesundheit und persönliche Zufriedenheit durch den Nutzen technologischer Entwicklungen mit neuen Flexibilitätsanforderungen verbindet.

Man wird die Menschen nur erfolgreich mitnehmen können, wenn sie in diesen Prozessen gerecht behandelt werden.

Dazu gehört die Erfassung von Arbeitszeit dann genauso dazu, wie das Bedürfnis unserer Kolleginnen und Kollegen nach mehr Zeitsouveränität!!

Aber die Frage „mobilen Arbeitens“ betrifft eben nicht alle Beschäftigtenstrukturen, und unsere Mitglieder erwarten z.B. auch im Bereich der Schichtarbeit, dass Veränderungen zu Guter Arbeit führen, liebe Kolleginnen und Kollegen!!

Gerade deshalb kämpfen wir so intensiv dafür, den Fokus der Diskussion auf die wesentlichen Kernpunkte zu legen, die den Erfolg eines solch massiven Veränderungsprozesses ausmachen.

Ohne der Antragsdebatte vorzugreifen, halte ich es für zwingend notwendig,

- die Arbeitszeit human zu gestalten.
- mobile Arbeit zu regulieren.
- Gesundheit zu schützen und zu fördern.

Es geht darum, sich eben nicht der Faszination hinzugeben, dass alles was „Neu“ und „Modern“ daher kommt, per se auch gut ist.

Ich will dies an einem Beispiel deutlich machen:

Die Faszination über ein „neues“ Produkt wie den Tesla war bestechend.

Es gelang einem Unternehmer, eine neue Automarke breit im Markt zu positionieren.

Die Bereitschaft der Kunden für hohe Preise bei extrem langen Bestellzeiten war da.

Bei all dem positiven Image sind erst durch die aufkeimende Debatte im Dezember letzten Jahres Zweifel aufgekommen, als deutlich wurde, mit welchem zum Teil skandalösen Arbeitsbedingungen dieses auch so schöne innovative Auto produziert wird!

In der sogenannten Fabrik der Zukunft klagen die Menschen über ausufernde Arbeitszeiten, enorme körperliche Belastungen und einen unglaublichen psychischen Druck!

Auch darüber muss geredet werden Kolleginnen und Kollegen.

Im Kern geht es darum zu zeigen, welche Chancen die Digitalisierung bieten.

Welche neuen Produktionskonzepte, Geschäftsmodelle und Märkte sich entwickeln, und wie wir davon partizipieren, und zwar als Kunde und als Beschäftigte.

Es muss eine Win-Win-Situation geschaffen werden, an deren Ende eine starke Wirtschaft steht, in der auch die sich ebenfalls verändernden Bedürfnisse der Beschäftigten beachtet werden!!

Wir müssen konkret wissen, was sich verändert, und wie wir darauf präventiv reagieren müssen.

Qualifikation, Organisations- und Entscheidungsstrukturen, Führung, Gesundheits- und Arbeitsschutz und auch modernisierte Arbeitszeiten und Arbeitsformen sind nur einige Stichworte.

Dazu braucht es allerdings eine intellektuell tiefer gehende Debatte als sich im Klein-Klein der Einzelthemen zu verheddern.

Wir sind überzeugt, dass die Qualifizierung der Beschäftigten an erster Stelle stehen muss.

Notwendig sind altersgerechte Weiterbildungsangebote und -formen.

Notwendig ist eine neue Form von Weiterbildungskultur in den Betrieben, die weit über die bestehende Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung hinausgeht.

Notwendig ist ein Recht auf Weiterbildung für alle Beschäftigten, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Wir müssen also nicht nur die Frage stellen "Wie wir zukünftig arbeiten werden", sondern vor allem "Wie wir zukünftig arbeiten wollen!"

Ich sehe eine Reihe von Chancen, die uns digitale Technologien in diesem Zusammenhang bieten!

Allerdings gehört dazu auch die Erkenntnis, dass technikgetriebene Produktivitätssteigerung nicht nur dem quantitativen Wachstum oder einfacher gesagt dem Profit dient, sondern ein Teil davon auch dem qualitativen Wachstum und der Verbesserung von Arbeit dienen sollte.

In einer Zeit, in der die aktuellen Fälle psychischer Erkrankungen dramatisch steigen, wäre es allemal klüger, über Entlastung bei der massiv gestiegenen Arbeitsbelastung nachzudenken als wieder nur Köpfe zu zählen, in FTE's umzuwandeln und deren Überhänge dann abzubauen.

Sonntags in Talkshows über Fachkräftemangel jammern und montags die Leute vor die Tür setzen oder von einer Befristung in die nächste jagen, passen nicht zusammen, liebe Kolleginnen und Kollegen!!

Es wäre klüger, auch als Arbeitgeber über die gesellschaftlichen Themen wie Kindererziehung oder Altenpflege nachzudenken und durch intelligente betriebliche und tarifliche Modelle die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten.

Und deshalb sind Themen wie

- Weiterbildung ausbauen und garantieren,
- neue Beschäftigungsformen wie Clickworking regulieren,
- Beschäftigte wertschätzend führen und beteiligen,

wesentliche Inhalte unserer Forderungen!

Mit dem gerade gestarteten Dialogprozess [work@industrie 4.0](#) suchen wir derzeit mit dem BAVC den Austausch über diese Fragen.

Es ist richtig, die Akteure, die technologische Veränderungen in den Unternehmen denken, mit HR'lern, Betriebsräten und betroffenen Beschäftigten zusammenzubringen.

Nur so kann man Transparenz darüber schaffen, was ansteht und welche Bedürfnisse auf allen Seiten vorhanden sind.

Nur so können Ängste genommen werden.

Dann entwickeln sich auch kreative Lösungen, die man in Vereinbarungen und Verträge gießen kann.

Doch blauäugig sind wir nicht, Kolleginnen und Kollegen!

Am Ende ist es ein Streit um Verteilung! Dieser Streit ist so alt wie unser Wirtschaftssystem!

Entscheidend ist: Wird dieser Streit getragen von einem sozialpartnerschaftlichen Grundverständnis, das sich der Gesamtverantwortung einer modernen Gesellschaft stellt oder steht ausschließlich der Verteilungskampf im Vordergrund?

Für die Damen und Herren der Arbeitgeberverbände nochmal im Klartext:

Es geht also auch um die elementare Frage: Entwickelt unsere Sozialpartnerschaft ihre soziale Innovationskraft weiter?

Wir sehen, Kolleginnen und Kollegen, auch in der Zukunft stehen wir vor immensen Herausforderungen und wir werden uns ihnen stellen.

Mit pragmatischen Lösungen in all unseren Handlungsfeldern werden wir dafür sorgen, dass auch in einer digitalisierten Zukunft unsere Werte wie Gerechtigkeit und Solidarität zum Modell einer modernen Industriegesellschaft gehören.

Die ersten vier Jahre im gHV gingen vorbei wie im Fluge und ich hoffe, die Befristung wird ab morgen für uns alle um weitere 4 Jahre verlängert ☺

Lasst mich am Ende meine Ausführungen deshalb noch einmal kurz Danke sagen.

Ich will mich ganz herzlich bedanken

- bei meinem gesamten Team im Vorstandsbereich,
- bei meinen Kolleginnen und Kollegen im gHV und HV, die mich gerade zu Beginn tatkräftig unterstützt haben,
- und vor allem auch bei euch und allen Haupt- und Ehrenamtlichen, mit denen ich zusammenarbeiten durfte.

Herzlichen Dank euch allen!!

Aristoteles hat einmal gesagt:

„Wir können den Wind nicht ändern, aber die Segel anders setzen!“

Deshalb lasst uns gemeinsam die Segel setzen,
denn nur

GEMEINSCHAFT MACHT ZUKUNFT!

Ich danke für eure Aufmerksamkeit.

Glückauf