

Antrag 001: Mit.Mut.Machen - Die Zukunftsgewerkschaft

Laufende Nummer: 249

Antragsteller*in:	Hauptvorstand
Status:	Freigabe
Empfehlung der ABK:	Annahme
Sachgebiet:	Mit.Mut.Machen

Der 7. Ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE möge beschließen:

1 Wir stehen vor einem Jahrzehnt der Umbrüche und Veränderungen. Sein Beginn war und
2 ist geprägt von der großen, weltweiten Corona-Krise. Überall hat die Pandemie
3 menschliches Leid hervorgerufen, Millionen Tote sind zu beklagen. Noch mehr waren und
4 sind in ihrer Gesundheit beeinträchtigt. Zuvor unvorstellbare Maßnahmen und
5 Einschränkungen waren notwendig, um das Infektionsrisiko zu reduzieren. Schulen und
6 Kitas wurden geschlossen, ganze Branchen heruntergefahren. Die Schäden sind enorm und
7 die langfristigen Folgen noch unabsehbar: Für die Gesundheit von Erkrankten und
8 Genesenen, für die Zukunftschancen von Kindern und Jugendlichen und die
9 wirtschaftliche Entwicklung.

10

11 Wir haben in der Pandemie aber auch große Solidarität, viel Gemeinsinn und fast
12 übermenschliche Kraftanstrengungen erlebt. Die Beschäftigten im Gesundheitswesen
13 haben sich in beeindruckender Weise gegen die Pandemie gestemmt. Die Beschäftigten in
14 den Betrieben haben unser Land am Laufen gehalten, gerade auch in den Branchen der IG
15 BCE. Wir haben die Versorgung mit Medikamenten, Schutzausrüstung, Hygieneprodukten,
16 Desinfektionsmitteln gewährleistet, die industriellen Produktionsnetzwerke und die
17 Energieversorgung aufrechterhalten. Und nicht zuletzt werden Impfstoffe, auf denen
18 die Hoffnungen der ganzen Welt ruhen und die den Weg aus der Pandemie weisen, von den
19 Beschäftigten in unseren Branchen entwickelt und produziert. Gleichzeitig haben die
20 Arbeitnehmer*innen im privaten Bereich, in den Familien, Enormes geleistet. Mit der
21 Unterstützung der älteren Familienmitglieder oder mit der Betreuung und im
22 Homeschooling der Kinder.

23

24 Wir haben in der Pandemie unseren Blick auf den Zustand unseres Gemeinwesens schärfen
25 können. Defizite der zurückliegenden Jahre und Jahrzehnte wurden schonungslos
26 offengelegt. Im Gesundheitswesen, in den Schulen oder in der digitalen Infrastruktur.
27 Wir haben aber auch gesehen, welche Kräfte unser Land mobilisieren kann, wenn der
28 politische Wille da ist. Mit dem Kurzarbeitergeld. Mit Milliarden-Unterstützungen für
29 die betroffenen Branchen.

30

31 Wir müssen aus dieser Pandemie lernen. Nicht nur für die nächste Pandemie, sondern
32 auch für das Veränderungsjahrzehnt vor uns, für eine bessere Zukunft in einer

33 gerechten Gesellschaft.

34

35 **Mit Mut das Veränderungsjahrzehnt gestalten**

36 Die Branchen der IG BCE stehen in diesem Jahrzehnt vor tiefgreifenden Veränderungen.
37 Die Gründe sind vielfältig. Wachsende globale Konkurrenz, technische Innovationen,
38 neue Geschäftsmodelle und die Digitalisierung sind Treiber eines dynamischen Wandels.
39 Hinzu kommt die große Menschheitsaufgabe, in der ersten Hälfte dieses Jahrhunderts
40 die Lebensweise und das Wirtschaften auf unserem Planeten in Einklang mit den
41 klimapolitischen und ökologischen Erfordernissen zu bringen. Die ökologische
42 Transformation und damit einhergehende harte Regulierungen treffen insbesondere
43 unsere energieintensiven Branchen und die gesamte Grundstoffindustrie.

44

45 Die ökologische Transformation wird eine umfassende (und auch risikoreiche)
46 Neuformatierung unserer Wirtschafts- und Lebensweise mit sich bringen. Der Blick in
47 unsere Branchen verdeutlicht den Bedarf an gewerkschaftlicher Gestaltung, in den vor
48 uns liegenden Jahren. Die Energiewirtschaft, die Chemieindustrie, Autozulieferer oder
49 die Pharma- und Gesundheitswirtschaft sind Beispiele, die erkennen lassen, wie
50 schnell sich innerhalb weniger Jahre die Perspektiven von Industrie und Beschäftigung
51 verändern können. Wir müssen uns darauf einstellen, Industrie unter anderen
52 Rahmenbedingungen zu denken und zu gestalten.

53

54 Eine gewerkschaftliche Schlüsselfrage besteht darin, welche Folgen die Transformation
55 für die Arbeitswelt hat - für die Zahl und die Qualität der Arbeitsplätze. Absehbar
56 wird sich die Art und Weise grundlegend verändern, wie wir arbeiten, welche
57 Qualifikationen benötigt werden und vor allem, was künftig produziert wird. Dieser
58 dramatische Umbruch findet vor dem Hintergrund tiefgreifender gesellschaftlicher
59 Veränderungen statt, bedingt durch den demografischen Wandel sowie von Lebensstilen
60 und Biografien.

61

62 Die IG BCE steht mit den anderen Industriegewerkschaften im Mittelpunkt der neuen
63 Auseinandersetzung, um die Zukunft der Industriearbeit. Wir müssen für eine stabile
64 Absicherung und Zukunftsperspektiven der Beschäftigten streiten. Dazu gehören auch
65 die Herausforderung und die Aufgabe, dass die Kosten der Transformation - und auch
66 der Pandemie - nicht einseitig bei den Arbeitnehmer*innen abgeladen, sondern
67 gesellschaftlich gerecht verteilt werden.

68

69 Aus unseren Erfahrungen in der gewerkschaftlichen Mitgestaltung in Betrieb und
70 Gesellschaft wissen wir: Die Lösung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen
71 Herausforderungen ist nur auf demokratischem Wege, im gesellschaftlichen Dialog und
72 auf der Basis politischer Mehrheiten gerecht zu gestalten. Die Demokratie ist die
73 Grundlage, aber nicht die Garantie, um eine solidarische Gesellschaft zu schaffen.
74 Das war, ist und bleibt eine Auseinandersetzung mit elitären, spaltenden und

75 machtzentrierten Kräften. Demokratie kann nicht an den Werkstoren enden. Daher bleibt
76 es der gewerkschaftliche Auftrag, die demokratische Teilhabe in der Wirtschaft in
77 Deutschland, Europa und global zu stärken. "Gute Arbeit" und eine Wirtschaft, die den
78 Menschen dient und die natürlichen Lebensgrundlagen bewahrt, gibt es nur mit einer
79 wirksamen Interessenvertretung der Beschäftigten und starken, freien Gewerkschaften.
80 Als politische Interessenvertretung, kämpfen wir für die gleichberechtigte Teilhabe
81 aller Beschäftigten und gegen alle Formen von Ausgrenzung und Diskriminierung.
82 Populismus und Extremismus hingegen sind die Gegner der Gleichheit und der
83 Solidarität.

85 Der Grundimpuls gewerkschaftlicher Arbeit bleibt es, die Zukunft zusammen besser zu
86 machen. Gemeinsam in Solidarität. Der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft wird
87 fundamentaler, und die Geschwindigkeit und Komplexität nehmen stetig zu. Aus dieser
88 Dynamik gilt es, mehr soziale Gerechtigkeit und mehr Zukunftschancen für die abhängig
89 Beschäftigten zu machen.

91 Die IG BCE gibt sich mit diesem Antrag, auf Basis der intensiven Beratungen in der
92 Entwicklung der „Szenarien 2030“, des Zukunftskongresses der IG BCE in 2019 und der
93 Zusammenfassung im Prozess „Perspektiven 2030 - Gewerkschaft in Bewegung“, einen
94 mittelfristigen (2021-2030) Orientierungsrahmen, der die Grundlinien der Politik und
95 der Transformation der IG BCE beschreibt. Er ist die Basis für die Weiterentwicklung
96 unserer gewerkschaftlichen Strategie und Organisationsentwicklung. Denn nur, wenn wir
97 unsere konzeptionelle und organisationspolitische Stärke unter den sich wandelnden
98 Verhältnissen bewahren, können wir die Kraft sein, die die Beschäftigten im Wandel
99 brauchen werden.

101 **Mit Mut für eine solidarische Transformation der Industrie**

102 Vor dem Hintergrund immer deutlich werdender Kosten des Klimawandels wird sich unser
103 Produktionsmodell verändern. Dazu haben sich seit der Pariser Klimakonferenz 2015 ein
104 gesellschaftlicher Konsens und eine Option für eine technologische
105 Investitionsoffensive gebildet. Die Staaten haben sich bereits mit dem Pariser
106 Klimaschutzabkommen ambitionierte Ziele gesetzt. Diese werden durch europäische und
107 nationale Klimaschutzziele erweitert. Und das nicht erst in einer fernen Zukunft. Das
108 Urteil des Bundesverfassungsgerichtes und das neue Klimaschutzgesetz werden einen
109 beschleunigten Wandel auslösen.

111 Wir bekennen uns zum Pariser Klimaabkommen und zum European Green Deal. Dieses
112 Bekenntnis hat eine klare Bedingung: Die soziale und beschäftigungspolitische
113 Dimension der Nachhaltigkeit ist ebenso verbindlich festzuschreiben. Wir fordern
114 quantitativ und qualitativ verbindliche Ziele für die Gestaltung von Arbeit,
115 Ausbildung und Beschäftigung in den Jahren 2030, 2040 und 2045.

117 Die chemische und die energieintensive Industrie sowie die Energiewirtschaft, sind
118 zentrale Akteurinnen für eine klimaneutrale Wirtschaft. Die Transformation der
119 deutschen und europäischen Industrie hin zu nachhaltiger Wertschöpfung und "Guter
120 Arbeit", muss das politische, ökonomische und gewerkschaftliche Schlüsselprojekt der
121 2020er-Jahre sein. Eine erfolgreiche Transformation bedeutet für uns, auch in der
122 Transformation die Lebens- und Beschäftigungschancen der Beschäftigten zu verbessern.
123 Dies ist nur möglich, wenn Deutschland und Europa eine nachhaltige
124 Industriegesellschaft sind. Darum setzen wir uns zum einen für einen regulatorischen
125 Rahmen ein, der soziale und beschäftigungspolitische Ziele fördert; zum anderen für
126 eine aktive Industriepolitik, die auf die Stärkung der Standorte und ein hohes
127 Beschäftigungsniveau ausgerichtet ist.

128

129 Industrielle Emissionen und Prozessemissionen werden in den kommenden Jahrzehnten
130 massiv sinken müssen, um die CO₂-Neutralität zu erreichen. Neben der konventionellen
131 Energiewirtschaft sind insbesondere die energieintensiven (Grundstoff-)Industrien,
132 beispielsweise die Chemie-, Stahl- und Zementindustrie sowie die Zellstoff- und
133 Papierindustrie, von der Klimapolitik stark betroffen. Hinzu kommt die enge
134 Verflechtung dieser Industrien mit Industriebranchen, die selbst unter erheblichen
135 Transformationsdruck stehen. Das gilt u. a. für die enge Verbindung von chemischer
136 Industrie, gummi-, glas- und kunststoffverarbeitender Industrie mit dem
137 Automobilsektor. Diese industrielle Wertschöpfungsline und die damit verbundenen
138 Arbeitsplätze wollen wir in Deutschland und Europa durch eine Transformation dieser
139 Industrien erhalten.

140

141 Neben der Umstellung der Industrie auf treibhausgasneutrale Verfahren und Produkte
142 sind die Rohstoffversorgung, Kreislaufwirtschaft und geschlossenen Stoffkreisläufe
143 zentrale Herausforderungen für die kommenden Dekaden. Der Ressourcenverbrauch muss
144 eingeschränkt und die Wiederverwertung ausgebaut werden - in allen Branchen. Nahezu
145 überall sind neue, nachhaltige Technologien, theoretisch und praktisch, bereits
146 vorhanden. Allerdings sind deren Entwicklungszyklen bis zur Marktreife teilweise noch
147 lang. Die damit verbundenen Investitionskosten sind gleichzeitig sehr hoch;
148 betriebswirtschaftlich lohnt sich die Umstellung auf neue Technologien oft noch
149 nicht, selbst wenn sie volkswirtschaftlich vorteilhaft wäre.

150

151 Dies hat in den Produktionsstrukturen und -prozessen, in der Infrastruktur sowie in
152 den Wirtschafts- und Handelsbeziehungen eine tiefgreifende Transformation zur Folge.
153 Wir benötigen Innovationen in allen Wirtschaftsbereichen und eine massive
154 Mobilisierung von risikobereitem und geduldigem Kapital. Das erfordert eine starke
155 und verlässliche Koordination zwischen verschiedenen Interessen, durch den Staat und
156 durch die Sozialpartnerschaft. Das bisherige deutsche und europäische Erfolgsmodell
157 für Wachstum, Wohlstand und Arbeitsplatzsicherung braucht ein industriepolitisches
158 Umdenken, um unsere Gesellschaft zukunftssicher zu machen und um gleichzeitig im
159 globalen Maßstab an der technologischen Spitze zu bleiben. Die Innovationsfähigkeit

160 und die Investitionstätigkeit der Unternehmen müssen deshalb auch im Zentrum der
161 gewerkschaftlichen Industriestrategie stehen. Das ist eine zentrale Voraussetzung,
162 dass Industriearbeit in Deutschland eine Zukunft hat.

163

164 Wir müssen Motor einer gerechten Transformation sein. Dazu wollen wir Kraft für eine
165 Modernitätsstrategie entwickeln, die qualitativ konditionierte, technische
166 Innovationen fördert, gerade dann, wenn diese jenseits kurzfristiger Vermarktbarkeit
167 notwendig sind. Wir wollen die Stimme für ein erneuertes „Made in Germany“ sein, das
168 mit einem nachhaltigen Produktionsmodell seinen Beitrag für die Lösung der großen
169 Menschheitsaufgaben leistet. Ein neues Wachstumsmodell, das dem Ziel „immer besser“
170 folgt, statt Lebensqualität nur mit „immer mehr“ zu übersetzen, ist unser Ziel.

171

172 Die umwelt- und klimapolitischen Anforderungen an die Industrie werden große
173 wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Effekte haben. Das birgt unzweifelhaft
174 Risiken, aber eben auch Chancen, die europäische Industrie zu modernisieren und
175 Verlagerungstendenzen mit nachhaltiger Standortentwicklung zu beantworten. Nur wer
176 mutig in nachhaltige Technologien investiert, bleibt künftig am Markt.

177

178 Diese Perspektive kommt aber nicht von alleine. Sie muss erdacht und erarbeitet
179 werden. Wir müssen Motor einer auf sozial gerechte Zukunftschancen ausgerichteten
180 Umsetzungsperspektive sein. Dafür wollen wir die Transformationskompetenz der IG BCE
181 weiter erhöhen. Darum haben wir beispielsweise die Stiftung Arbeit und Umwelt in den
182 letzten Jahren zu einem Nachhaltigkeits-Think-Tank umgebaut. In die konzeptionelle
183 Stärke der IG BCE werden wir weiter investieren, um in der Auseinandersetzung um die
184 Zukunft unserer Branchen eine strategische Akteurin auf Augenhöhe zu bleiben.

185

186 **Mit Mut für "Gute Arbeit" und ein gutes Leben**

187 Auch die Arbeitswelt befindet sich in einem rasanten Wandel, nicht zuletzt infolge
188 der Digitalisierung. Sie verändert die Produktion von Gütern und Dienstleistungen,
189 die Hand- und die Kopfarbeit. Sie verändert die Kommunikation untereinander und die
190 Arbeit miteinander. Das hat Auswirkungen auf Personalbedarfe, Berufsbilder und
191 Qualifikationsanforderungen. Prognosen gehen davon aus, dass in den kommenden Jahren
192 die solcher Art beschleunigte Transformation der Branchen alleine in Deutschland mehr
193 als die Hälfte der Arbeitsplätze erfassen wird.

194

195 Immer mehr standardisierbare Aufgaben werden automatisiert - nicht nur in der
196 Fertigung. In einigen Bereichen erlaubt es der Einsatz von künstlicher Intelligenz,
197 selbst anspruchsvollere Tätigkeiten durch Algorithmen und Bots zu ersetzen. Es ist zu
198 erwarten, dass diese Entwicklung gewerkschaftlich nur partiell organisierte Gruppen
199 besonders hart trifft. Insbesondere die betrieblichen Funktionen HR, Einkauf und
200 Logistik, Finanzen und Controlling sowie Vertrieb und Marketing rücken zunehmend in
201 den Fokus von Automatisierungsprojekten. Die kapitalistische Verwertungslogik läuft

202 hier den Ansprüchen der Beschäftigten nach Sicherheit und Freiheit zuwider.

203

204 Auch die demografische Entwicklung fordert uns seit Jahren. In den kommenden Jahren
205 werden die geburtenstarken Jahrgänge sukzessive in Rente gehen. Das wird den bereits
206 existierenden Fachkräftemangel weiter verschärfen. In bestimmten Regionen und
207 Branchen können schon heute offene Stellen nicht mehr besetzt werden. Für viele
208 Unternehmen ist der Fachkräftemangel bereits ein Entwicklungshemmnis. Dennoch lässt
209 unsere Volkswirtschaft noch immer zu viele Talente brachliegen und zu viele
210 Potenziale ungenutzt. Würde dieser Wandel durch eine ambitionierte Bildungs- und
211 Qualifizierungspolitik begleitet, böte sich erstmals seit den 50er- und 60er-Jahren
212 wieder die Chance auf Vollbeschäftigung. Der absehbare Fachkräftemangel könnte die
213 Position der Beschäftigten und ihre Verhandlungsmacht stärken. Dies eröffnet die
214 Chance, in der tariflichen Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen zu weiteren
215 Fortschritten zu kommen.

216

217 Dies betrifft nicht zuletzt die Gestaltung attraktiver Arbeitszeitmodelle, die den
218 Beschäftigten ein gesundes Erwerbsleben und eine Balance zwischen beruflichen und
219 familiären Belastungen ermöglichen. Die Ansprüche der Beschäftigten an eine moderne
220 und flexible Arbeitszeitgestaltung haben zugenommen. Gerade in der jungen Generation
221 können wir schon heute sehen, dass sich die Ansprüche an Arbeit und Leben weiter
222 radikal verändern werden. Neben dem Entgelt bestimmt sich die Attraktivität eines
223 Arbeitsplatzes immer öfter auch danach, wie sich die Gestaltungsmöglichkeiten von
224 Belastung und Entlastung darstellen. Je nach Lebensphase und Lebenssituation haben
225 die Beschäftigten sehr unterschiedliche Wünsche an die Lage und Dauer ihrer
226 Arbeitszeit. Ebenso sind die Ansprüche an Entscheidungsfreiheit gewachsen, an welchem
227 Ort man die Arbeitsleistung erbringen kann. Dieser Vielfalt der Ansprüche, müssen wir
228 Rechnung tragen.

229

230 Gute Arbeitsbedingungen für neue Beschäftigungsformen, die durch die Digitalisierung
231 der Arbeitsmärkte entstehen (z. B. Clickworker, Crowd- und Cloudworker), müssen durch
232 moderne Regelungen, Verordnungen und Tarifverträge gestaltbar werden. Die
233 Plattformbetreiber sind gesetzlich zu verpflichten, auf die Einhaltung von
234 Mindeststandards zu achten. Darüber hinaus ist es unser Ziel mit den
235 Auftraggeber*innen tarifliche Vereinbarungen zu treffen, um gute Arbeitsbedingungen
236 für solche werkvertragsähnlichen Beschäftigten zu gestalten.

237

238 Frauen sind die am schnellsten wachsende Gruppe unter den Beschäftigten. Die über
239 Jahrzehnte entwickelte Rollenteilung zwischen Frau und Mann in Beruf und Familie ist
240 mittlerweile durch eine ganze Reihe unterschiedlicher Lebensentwürfe abgelöst. In
241 vielen Partnerschaften sind die Erwerbsarbeit, die Erziehung der Kinder und die
242 Pflege gleichmäßiger verteilt. Daneben nimmt der Anteil Alleinerziehender stetig zu.
243 Diese gesellschaftlichen Veränderungen treffen auf ein gesetzgeberisches und auch

244 tarifliches Umfeld, das diese Prozesse nicht bzw. noch nicht vollständig
245 nachvollzogen hat. Im Arbeitsleben allgemein und vielfach auch im Tarfrecht ist nach
246 wie vor das Vollarbeitsverhältnis das Leitbild - und Teilzeitarbeit dagegen als
247 Ausnahme ausgestaltet bzw. ungenügend geregelt.

248

249 Hartnäckige Muster und Strukturen von Diskriminierung, wie sie auch Menschen aufgrund
250 ihrer sexuellen Orientierung und Identität erfahren (LSBTIQ*), treten zunehmend in
251 Widerspruch zu den Entfaltungsmöglichkeiten einer potentiell offenen Gesellschaft.
252 Gleichberechtigte Erwerbstätigkeit führt deutlich häufiger als früher zu einer
253 Kollision beruflicher Anforderungen mit sozialen Verpflichtungen, wie Pflege und
254 Erziehung. Auch deshalb wird der Wunsch nach einer möglichst
255 arbeitnehmer*innengesteuerten Flexibilität, bei der konkreten Verteilung der
256 Arbeitszeit weiter an Bedeutung gewinnen, unabhängig von der konkreten Lebensphase.
257 Teilweise deckt sich dieser Wunsch mit dem Arbeitgeber*inneninteresse an flexiblem
258 Arbeitseinsatz, teilweise werden aber die Flexibilitätsanforderungen beider Seiten in
259 striktem Widerstreit stehen. Zugleich mit den Arbeitszeitfragen stellt sich die Frage
260 nach gleichwertiger Vergütung und gleichberechtigten Aufstiegschancen. Noch immer ist
261 in weiten Teilen der Wirtschaft eine deutliche Entgeltlücke festzustellen, und der
262 Anteil weiblicher Führungskräfte bleibt deutlich hinter dem Anteil von Frauen in
263 Erwerbstätigkeit zurück. Beides muss verstärkt in den Fokus gewerkschaftlicher
264 Gestaltung rücken. Der bisherige Gegensatz von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung
265 ist zugunsten einer einheitlichen Behandlung aller Beschäftigungsverhältnisse
266 abzulösen.

267

268 Unsere Betriebsrät*innen und Vertrauensleute sind zentrale Akteur*innen, um diesen
269 Wandel im Betrieb zu gestalten. Ihnen dafür die notwendigen Instrumente an die Hand zu
270 geben, sie in ihren Qualifizierungsbedarfen zu unterstützen und ihren
271 Handlungsspielraum zu erweitern, muss ein zentrales Anliegen unserer politischen,
272 tariflichen und organisationspolitischen Arbeit sein.

273

274 **Mit Mut für demokratische Mitgestaltung in der Wirtschaft**

275 Tarifautonomie, betriebliche Mitbestimmung und die Unternehmensmitbestimmung, sind
276 für uns die zentralen Instrumente, damit die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen
277 aus eigener Kraft heraus gestalten können. Für dieses Recht haben wir Gewerkschaften
278 lange gekämpft. Sie sind grundlegend für das erfolgreiche, deutsche Wirtschaftsmodell
279 und der wichtigste Schlüssel, "Gute Arbeit" und Wohlstand für alle zu verwirklichen.

280

281 In den Branchen der IG BCE hat sich mit ganz wenigen Ausnahmen gezeigt, dass auch
282 oder gerade in Krisenzeiten die Tarifpartner in der Lage sind, sowohl auf
283 wirtschaftliche und betriebliche Ausnahmesituationen zu reagieren, wie auch im
284 Gegenzug soziale Notwendigkeiten, wie z. B. die Aufstockung beim Kurzarbeitergeld,
285 schnell zu regeln, um Standorte und Beschäftigung zu sichern.

286

287 Allerdings sind immer weniger Branchen in Deutschland in der Lage, flächendeckende
288 Regelungen für die Beschäftigten zu vereinbaren. Die Tarifbindung nahm in Deutschland
289 in den letzten 25 Jahren stetig ab. Im Organisationsbereich der IG BCE beobachten wir
290 ähnliche Entwicklungen, allerdings ist die Tarifbindung in unseren Branchen noch
291 deutlich höher als in anderen Bereichen der Wirtschaft. Diese Ausstrahlungswirkung
292 der Branchentarifverträge leistet noch einen großen Beitrag zur einheitlichen
293 Gestaltung. Sie kann aber bei einem weiteren Absinken der direkten Tarifbindung
294 überproportional als Referenzfunktion verlieren. Aber auch die lose Orientierung an
295 Tarifstandards bedeutet, dass der*die Arbeitgeber*in einseitig darüber entscheidet,
296 welche tariflichen Regelungen angewendet werden. Der Versuch, großer Teile der
297 Arbeitgeber*innenverbände, eine Debatte über Tarifmodule als betriebliche
298 Auswahlangebote zu führen, verschärft das Problem der weiteren Fragmentierung der
299 Tarifbindung.

300

301 Übernahmen, ein international geprägtes Management und der wachsende Einfluss von
302 Investor*innen, die mit dem deutschen Modell der Mitbestimmung wenig anfangen können,
303 tragen dazu bei, dass die betriebliche Mitbestimmung und die
304 Unternehmensmitbestimmung in der Praxis immer mehr unter Druck geraten. Vor allem die
305 Mitbestimmung im Aufsichtsrat wird durch die Internationalisierung ausgehöhlt - durch
306 Fusionen oder die Verlagerung des Unternehmenssitzes ins Ausland. Das wiederum
307 schwächt Betriebs- und Konzernbetriebsräte, da eine verzahnte Mitbestimmungspolitik
308 schwieriger wird.

309

310 In vielen Unternehmen verschwimmt die Grenze zwischen internen und externen
311 Beschäftigten, und es entstehen zunehmende modulare Produktionsprozesse. Es wird
312 häufiger in flexiblen Konfigurationen und Netzwerken gearbeitet. Der „feste
313 Arbeitsplatz“ ist nicht verschwunden, aber seine Bedeutung wird zunehmend
314 relativiert. Die Corona-Krise hat das Potenzial, diese Entwicklung noch zu vertiefen.
315 Diese Entwicklung stellt die Gewerkschaften und auch die Akteur*innen der
316 betrieblichen Mitbestimmung vor große Herausforderungen. Es wird immer
317 unübersichtlicher, wer für die Interessenvertretung bestimmter Beschäftigter noch
318 zuständig ist. Und damit auch immer schwieriger, Beschäftigte für eine wirksame
319 Vertretung ihrer Interessen zu organisieren.

320

321 Die beschriebenen Veränderungen, die sich negativ auf die Reichweite von Tarif,
322 Mitbestimmung und die gewerkschaftliche Vertretung auswirken, berühren den Kern des
323 deutschen Arbeits- und Sozialmodells, wie es in Deutschland durch die Gewerkschaften
324 erstritten wurde. Eine Politik, die mit diesem Modell bewusst oder aus Fahrlässigkeit
325 bricht, hätte für die Beschäftigten, den Standort Deutschland und für den
326 gesellschaftlichen Zusammenhalt, unabsehbare Folgen. Wir erwarten von den
327 Arbeitgeber*innen und der Politik, mit uns gemeinsam das deutsche Modell zukunftsfest
328 zu machen. Dies gilt umso mehr mit Blick auf die ostdeutschen Bundesländer, in denen

329 30 Jahre nach der Deutschen Einheit in vielen Bereichen noch immer schlechtere
330 Standards gelten. Es muss unser zentrales gewerkschaftliches Leitbild bleiben, dass
331 wir aus eigener Kraft die Arbeits- und Lebensverhältnisse gestalten. Die
332 gesellschaftliche Auseinandersetzung um dieses Leitbild werden wir aber noch
333 intensiver führen müssen. Wir werden darum unseren Kampf intensivieren, damit dieses
334 wieder stärker zur Referenz in Deutschland und Europa wird und die Arbeitsbeziehungen
335 prägt. Zur Mitgestaltung der Transformation kämpfen wir für den Ausbau und die
336 Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung.

337

338 Wer Veränderung will, braucht dafür Partner. Sozialpartnerschaft bedeutet für uns, im
339 Rahmen einer gleichberechtigten, anerkannten Kooperation im Betrieb und in den
340 Branchen die unterschiedlichen Interessen sach- und kompromissorientiert
341 auszugleichen. Die Währung der Sozialpartnerschaft, sind Vertrauen und
342 Verlässlichkeit. Ihre Basis ist die verbindliche Abmachung. Ob Handschlag,
343 Vereinbarung oder Tarifvertrag, ohne Verbindlichkeit ist keine Partnerschaft möglich
344 und auch keine Flexibilität. Missbrauch von Vertrauen ist in unserer Erfahrungswelt
345 bislang die Ausnahme. Jeder Einzelfall ist allerdings Gift für die Stabilität der
346 Arbeitsbeziehungen. Sozialpartnerschaft ist da, wo sie funktioniert, der beste Weg,
347 die Veränderungen der Arbeit und der Branchen im Sinne unserer Mitglieder zu
348 gestalten.

349

350 Die richtige Idee der Sozialpartnerschaft müssen wir festigen und an die neuen Zeiten
351 anpassen. Und wir müssen unsere Partner*innen inhaltlich und konzeptionell fordern.
352 Eine nachhaltige Sozialpartnerschaft muss strategischer denken (Transformation) und
353 verbindlicher handeln (Tarifflucht verhindern, Mitbestimmung leben). Wir agieren
354 allerdings zunehmend in zwei Welten. In einer Welt, in der Sozialpartnerschaft gelebt
355 und respektiert wird und einer Welt, wo das nicht der Fall ist. Dieser Entwicklung
356 werden wir durch eine Doppelstrategie Rechnung tragen. Da, wo Arbeitgeber*innen
357 Sozialpartnerschaft leben und praktizieren, wollen wir die Arbeitsbeziehungen
358 vertiefen. Da wo Arbeitgeber*innen Sozialpartnerschaft ablehnen, werden wir unsere
359 Konfliktbereitschaft und unsere Konfliktfähigkeit verstärken. Unsere kommunikative,
360 organisationspolitische und finanzielle Schlagkraft werden wir darum ausbauen. Die
361 Sozialpartner bleiben besondere Partner. Sie sind aber nicht unsere einzigen Partner
362 und wir haben hohe Ansprüche an sie.

363

364 **Mit Mut für eine gerechte Globalisierung**

365 Unsere Industrie und industrienah wie industrieinduzierte Dienstleistungen sind
366 bislang die wesentliche Grundlage des Wohlstandes in Deutschland. Als Exportland sind
367 die Unternehmen in globale Produktions- und Handelsregime eingebunden. Die Chemie-
368 und Pharmaindustrie, die Energiewirtschaft, die Grundstoffindustrie, die
369 energieintensiven Branchen aus der Glas-, Keramik- oder Papierindustrie, die
370 Zulieferer, die Automobilhersteller stehen im Fokus der sich wandelnden
371 Globalisierung und der Transformation in den kommenden Jahren.

372

373 Eine wichtige Lehre und Mahnung der Menschheitsgeschichte ist es, dass Umbrüche wie
374 der Aufstieg und Abstieg von Großmächten, häufig mit wirtschaftlichen oder
375 politischen Konflikten verbunden waren. Heute werden die Konfliktlinien, z. B.
376 zwischen den USA und China, in industriepolitischen und technologischen
377 Auseinandersetzungen immer deutlicher sichtbar. Ob es um Zölle für deutsche Autos auf
378 dem US-Markt geht oder um die technologische Kooperation in der Telekommunikation.
379 Die alten und neuen Supermächte wenden sich ab von einer gemeinsamen, kooperativen
380 Gestaltung der globalen Themen. Sie wollen die Welt neu aufteilen in politische,
381 ökonomische und auch technologische Einflussphären.

382

383 Deutschland und Europa müssen für diese veränderte und sich weiter verändernde Welt
384 ein industrie- und innovationspolitisches Konzept entwickeln, in dem sich
385 Industriepolitik und die Innovationsstrategien der Unternehmen verbinden, mit einer
386 umsichtigen europäischen und internationalen Kooperation, für eine sozial gerechte
387 und ökologisch sensitive Globalisierung. Wir wollen zukunftsichernde Investitionen
388 in neue Wertschöpfung und neue Beschäftigungsperspektiven an unseren Standorten.

389

390 Der globale Wettbewerb führt in der jetzigen Form regelmäßig zur Unterbietung von
391 Standards, für Arbeits- und Umweltschutz. Es war immer gewerkschaftliche Aufgabe, die
392 Konkurrenz bei Lohn- und Sozialstandards so weit wie möglich zu reduzieren. Wirklich
393 befriedigend ist das bisher nur im nationalen Maßstab gelungen. Aber diese Erfolge
394 sind zunehmend gefährdet. Neue Arbeitsplatzrisiken entstehen durch unterschiedliche
395 Standards in den Umwelt- und Klimaregimen. Wir müssen uns daher in Zukunft auch dafür
396 einsetzen, diese „Umweltkonkurrenz“ auszuschalten.

397

398 Daneben bleiben die unregelmäßige Rolle der globalen Finanzmärkte und ihr direkter
399 Einfluss auf unternehmerische und politische Entscheidungen, seit zwei Jahrzehnten
400 ein zunehmendes Risiko für eine nachhaltige Entwicklung und die Arbeits- und
401 Lebenschancen der Beschäftigten. Der globale Finanzkapitalismus, ist ein zentraler
402 Taktgeber des Umbaus von Unternehmen und Branchen. Die ihm zugrundeliegenden Logiken
403 und Praktiken haben an vielen Stellen negative wirtschaftliche, ökologische und
404 soziale Konsequenzen. Das Kapital agiert global und entzieht sich immer stärker
405 demokratischen und nationalen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten. Diese
406 Entwicklung trägt auch dazu bei, die gewerkschaftliche Interessenvertretung
407 auszuhebeln. Dem werden wir entgegentreten. Der globale Kapitalismus braucht ein
408 Demokratie-, Gerechtigkeits- und Nachhaltigkeitsupdate.

409

410 Durch stärkere gewerkschaftliche Kooperation über Länder- und Branchengrenzen hinweg
411 und durch eine gezieltere Nutzung unserer politischen wie betrieblichen
412 Einflussmöglichkeiten für eine soziale und ökologische Ausgestaltung globaler
413 Arbeitsbedingungen und Lieferketten wollen wir ein Gegengewicht zur einseitigen

414 **Machtverschiebung in der unregelten Globalisierung bilden.**

415

416 Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen muss Europa eine eigene Standortbestimmung
417 in der Globalisierung vornehmen. Die Idee eines souveränen Europas muss dafür auch
418 wirtschaftlich, technologisch und sozialpolitisch ausbuchstabiert werden. Und wir,
419 die Gewerkschaften und die Betriebsrät*innen, müssen in diesem Prozess in den
420 nächsten Jahren stark und entschieden Antreiber*in sein, für die Zukunft unserer
421 "Guten Arbeit", in Deutschland und Europa. Der Stärkung eines sozialen und souveränen
422 Europas kommt dabei eine entscheidende Rolle zu, um globale Arbeits- und
423 Sozialstandards durchzusetzen und den Industriestandort Europa zu festigen. Neben der
424 Mitarbeit und Solidarität in den internationalen Gewerkschaftsbünden wollen wir
425 unsere starke Rolle in den deutschen, multinationalen Unternehmen nutzen, um mehr
426 überall Kooperation und Mitgestaltung zu verwirklichen.

427

428 **Mit Mut für eine soziale Gesellschaft**

429 Zu den grundlegenden Vorstellungen einer sozialen Gesellschaft zählt die Absicherung
430 gegen große Lebensrisiken. Darum brauchen wir einen Sozialstaat, der dem/der
431 Einzelnen in Notlagen zur Seite steht, die aus eigener Kraft nicht mehr bewältigt
432 werden können und der darüber hinaus durch langfristig angelegte Maßnahmen vorbeugt,
433 ob bei Krankheit, Unfall, Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit oder Alter.

434

435 Der gewachsene deutsche Sozialstaat ist bis heute weitgehend als berufsständisches
436 System aufgebaut. Das verbindende Element ist die Absicherung durch Erwerbsarbeit. In
437 Zukunft wird es darauf ankommen, die berufsständische Absicherung durch universelle
438 Systeme zu ersetzen. Das wird den veränderten Erwerbsverläufen der Menschen gerecht.
439 Wir wollen die Renten- und Unfallversicherung als Erwerbstätigenversicherung
440 weiterentwickeln. Die Kranken- und Pflegeversicherung wollen wir zu einer
441 Bürger*innenversicherung umbauen. Für alle Systeme bleiben Beiträge aus
442 Erwerbseinkommen die Finanzierungsbasis. Als zweite Sicherungslinie brauchen wir auch
443 in Zukunft eine steuerfinanzierte Grundversorgung. Sie kommt erst dann zum Tragen,
444 wenn eine Beteiligung an Erwerbsarbeit nicht (mehr) möglich ist.

445

446 Der Sozialstaat muss mehr können und mehr wollen. Er muss Menschen darin begleiten,
447 ihr individuelles Potenzial zu erschließen. Der Erhalt einer auf dem allgemeinen
448 Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikation wird aufgrund der beschleunigten, technischen
449 Entwicklung und den strukturellen Veränderungen immer wichtiger, um
450 Beschäftigungschancen zu erhalten. Es kommt darauf an, die wirtschaftliche Basis für
451 einen lebensbegleitenden Lernprozess und damit reale Perspektiven von "guter Arbeit"
452 auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen.

453

454 "Gute Arbeit" und der Sozialstaat ermöglichen gesellschaftliche Teilhabe. Der
455 Sozialstaat muss darum vorausschauend und vernetzt handeln und die verschiedenen

456 politischen Handlungsfelder, wie Bildungs-, Struktur- und Industriepolitik, sowie die
457 unterschiedlichen Zweige der sozialen Sicherung zusammendenken. Da, wo es
458 handlungsfähige Tarifparteien gibt, darf der Sozialstaat nicht an ihre Stelle treten,
459 sondern muss einen Rahmen bieten für kluge tarifliche Sozialpolitik und die
460 Gestaltung der industriellen Transformation. Dabei muss tarifliche
461 Verantwortungsübernahme für die Beteiligten auch zu einem Alleinstellungsmerkmal
462 werden. Vom Gesetzgeber erwarten wir daher förderliche rechtliche Rahmenbedingungen,
463 um exklusive tarifliche Gestaltung für unsere Mitglieder zu ermöglichen.

464

465 In den vergangenen Jahren sind immer häufiger eigentlich den Tarifpartnern
466 übertragene Aufgaben durch den Staat oder in der Folge gesetzlicher Regelungen durch
467 die Sozialkassen ergänzt oder übernommen worden. Setzt sich dieser Trend fort, werden
468 in einer sich demografisch ändernden Gesellschaft der Staat sowie die sozialen
469 Sicherungssysteme an ihre Grenzen kommen. Das ist nicht zuletzt die Folge von
470 handlungsunfähigen oder handlungsunwilligen Arbeitgeber*innenverbänden. Immer
471 häufiger wird dabei die Verlagerung der Kosten von den Unternehmen auf die
472 Allgemeinheit deutlich. Dies erfordert ein Umdenken auch vor dem Hintergrund sich
473 ändernder Wertschöpfungsketten und der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle.

474

475 Dem Bildungssystem kommt für eine gerechtere Gesellschaft und einer erfolgreichen
476 Transformation eine zentrale Bedeutung zu. Es muss Menschen aus allen Schichten den
477 Zugang zu allen Bildungseinrichtungen ermöglichen, von der Kita bis zur Fortbildung.
478 Wir wissen, dass gute Bildung auch einen messbaren Einfluss auf die Gesundheit und
479 die Lebenserwartung von Menschen hat. Das alles sind Belege dafür, dass eine gute
480 Bildungspolitik, die von Anfang an auf Chancengleichheit setzt, dem Sozialstaat viel
481 Nachsorge abnimmt. Bildung und Ausbildung dürfen nicht vom Geldbeutel der Eltern
482 abhängen. Es müssen gute Startbedingungen für alle geschaffen werden.

483

484 Angesichts dieser großen Herausforderung benötigt unser Gemeinwesen ausreichend
485 finanzielle Ressourcen. Dafür brauchen wir eine Reform der staatlichen Einnahmen.
486 Hohe und höchste Einkommen, Erbschaften und Vermögen müssen zukünftig mehr schultern,
487 damit wir für Normal- und Geringverdiener*innen mehr Spielräume und
488 Zukunftsperspektiven eröffnen können.

489

490 **Mit Mut für eine moderne Mitgliederorganisation**

491 Das Fundament unserer gewerkschaftlichen Stärke sind die Mitglieder und ein hoher
492 Organisationsgrad in den Betrieben. Der Schlüssel für Mitgliederstärke liegt in einer
493 modernen Tarifpolitik, in wirksamen Schutzangeboten, in kompetenter Beratung, in
494 einer effizienten politischen Interessenvertretung sowie in guten Serviceangeboten.
495 Gewerkschaftsarbeit „durch die Augen unserer Mitglieder“ ist unser Konzept zur
496 Fokussierung auf Mitglied und Betrieb. Damit wollen wir bei den betriebstätigen
497 Mitgliedern wachsen. Dafür wollen wir unsere Verankerung im Betrieb festigen und in

498 unserer Interessenvertretung und Tarifpolitik den pluraler werden Belegschaften
499 stärker Rechnung tragen. Teilhabe, Diskussionsmöglichkeit und
500 Mitentscheidungskompetenz werden immer stärker eingefordert. Wir brauchen einen
501 grundlegenden Kulturwandel in den kommenden Jahren, der darauf zielt, das Mitmachen
502 und Mitmachen-Können zu erleichtern. Wir haben mit der Formulierung klarer
503 organisationspolitischer Ziele und der strategischen Ausrichtung der
504 organisationsinternen Ressourcen unsere Arbeit auf Zukunftsherausforderungen
505 ausgerichtet. Diesen Weg werden wir konsequent weiterverfolgen.

506

507 Die IG BCE wird ihre erfolgreiche Vertretung der Beschäftigteninteressen in ihren
508 „klassischen“ Branchen verstetigen und vertiefen und gleichzeitig Berufsgruppen in
509 neuen Branchen und Wertschöpfungsklustern Sicherheit und Partnerschaft im Wandel
510 bieten. Das wird die Kräfte der Organisation fordern. Es geht dabei um nicht weniger
511 als die Zukunftsfähigkeit unserer gewerkschaftlichen Gestaltungskraft, um unsere
512 Vorstellungen von "Guter Arbeit", auch in neuen Branchen durchzusetzen. Zu den neuen
513 Fokusbranchen gehören u. a.: Biotech-, Wirkstoffforschungs- und
514 -entwicklungsunternehmen, der Digital-Health-Bereich, Laborunternehmen und weite
515 Teile der Pharmaindustrie. Diesem Ziel werden wir mit einer breiter aufgestellten
516 Branchen- und Zielgruppenpolitik Rechnung tragen.

517

518 Die Zukunft der IG BCE als Energiegewerkschaft liegt in der stärkeren Vertretung von
519 Arbeitnehmer*inneninteressen, die im Bereich der erneuerbaren Energiequellen für
520 Strom, Wärme und für Wasserstoff, in der Netzinfrastruktur und bei
521 Speichertechnologien beschäftigt sind oder zukünftig sein werden. Die Energiepolitik
522 ist und bleibt für die energieintensiven Branchen im Organisationsbereich der IG BCE,
523 eine entscheidende Standortfrage. Energie zu wettbewerbsfähigen Preisen bleibt auch
524 in Zukunft eine Voraussetzung, um in Deutschland ein hohes Beschäftigungsniveau zu
525 erreichen. Die Energiepolitik wird von der IG BCE weiterhin als ein fundamentales
526 Feld der Industriepolitik mitgestaltet. In der neuen Energiewelt entstehen neue
527 Beschäftigungspotenziale. Bisher ist festzustellen, dass gewerkschaftliche Vertretung
528 in vielen dieser neuen Unternehmen ein Fremdwort geblieben ist; auch weil sich
529 „grüne“ Unternehmer*innen der sozialpartnerschaftlichen Ordnung entziehen. Das ist
530 vor dem Hintergrund der starken öffentlichen Förderung vieler dieser Branchen, ein
531 Skandal. Das ist schlecht für die Beschäftigten, aber auch für die
532 industriepolitische Interessenvertretung der Branchen selbst. Es ist unser erklärtes
533 Ziel, in den neu entstehenden Branchen eine wirksame Interessenvertretung für die
534 Beschäftigten aufzubauen. Wir erwarten dabei politische Unterstützung aller
535 politischen Kräfte, die sich einer nachhaltigen Wirtschaft verschrieben haben.

536

537 Für die IG BCE ist die Mitgliederentwicklung eine wesentliche Voraussetzung für
538 Durchsetzungskraft und Handlungsfähigkeit. Unter der Vielzahl von Anforderungen, die
539 die Kräfte unserer Gewerkschaft beanspruchen, haben Mitgliederbindung und -gewinnung
540 Priorität. Daraufhin müssen wir unsere Angebote, Arbeitsformen und Strukturen

541 überprüfen. Es gilt, in diesem Sinne die bezirklichen Handlungsmöglichkeiten zu
542stärken. Die die Bezirke unterstützenden Funktionen in der Hauptverwaltung und den
543Landesbezirken werden wir von nicht-zielführenden Aufgaben befreien. Wo erforderlich
544werden in der gesamten Organisation diese Fokussierung hemmenden Aktivitäten,
545Strukturen, Abläufe oder überholten Arbeitsweisen verbessert oder aufgegeben. Neben
546der Mitgliedergewinnung, ist die Mitgliederbindung ein entscheidender Maßstab, um die
547Qualität der organisationspolitischen Entwicklung zu beurteilen.

548

549Darum bedarf die Organisationsstruktur einer Anpassung an die neuen Herausforderungen.
550Wir müssen Kräfte für die beschriebenen Schwerpunkte der zukünftigen Arbeit
551freimachen, moderne Kommunikations- und Zusammenarbeitsformen etablieren und
552flexibler darin werden, unsere Kräfte da zu bündeln, wo sie gerade gebraucht werden.
553Auf dem Kongress 2017 haben wir mit Antrag H 001 - „Zukunftsgewerkschaft 4.0 - Unser
554Weg in das nächste Jahrzehnt“ - und daran anschließend mit den Strategiedebatten in
555den Bezirken und auf allen Ebenen der Organisation, Grundlagen zur Modernisierung
556unserer IG BCE geschaffen. Diesen Weg werden wir konsequent weiterverfolgen.

557

558 **Mit Mut verändern**

559Die Veränderungen um uns herum machen es notwendig, kontinuierlich auch die eigene
560gewerkschaftspolitische Arbeit zu überprüfen, weiter zu schärfen und - da wo nötig -
561mit Blick auf neue Herausforderungen zu verändern.

562

563Der Einsatz unserer Finanzen und Ressourcen wird konsequenter auf die
564Zukunftsgestaltung ausgerichtet. Erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit erfordert in
565Zukunft einerseits mehr Entscheidungsfreiheit und Budgethoheit vor Ort und
566andererseits mehr Transparenz und Konsequenz in der Zielverfolgung. Das Vertrauen in
567verantwortungsbewusste Handlungsfreiheit, politisch wie finanziell, setzt auf allen
568Ebenen der Organisation klare Orientierung an den strategischen Zielen sowie
569Effizienz und Effektivität als Maßstab voraus. Dies erhöht unsere Möglichkeiten, mehr
570finanzielle und personelle Ressourcen für die Gewerkschaftsarbeit und die
571Mitgliederorientierung einzusetzen. Maßnahmen zur Mitgliederbindung und -gewinnung
572bestimmen zukünftig stärker und flexibler die Entscheidungen zum Einsatz unserer
573Ressourcen. Die jeweilige Mitgliederentwicklung ist Grundlage für die
574Zukunftsentwicklung der Bezirke und Landesbezirke.

575

576In der modernen Wirtschaft mit ihren vielfältigen Arbeitsbedingungen und
577weitverzweigten Wertschöpfungsnetzwerken, kann keine Gewerkschaft alleine auf Dauer
578eine wirksame Interessenvertretung organisieren. Hier ist Kooperation notwendig. Es
579gilt darum, die Einheit zu bewahren, sie aber auch zeitgemäß auszufüllen. Dies
580betrifft insbesondere die Aufgabenverteilung zwischen dem DGB und den
581Einzelgewerkschaften, aber auch die Modernisierung der bisherigen Branchenzuschnitte,
582vor dem Hintergrund moderner Wertschöpfungsnetzwerke.

583

584 Gemeinsam müssen gewerkschafts- und mitbestimmungsfreie „weiße Flecken“ effektiver
585 zurückgedrängt werden. Nicht irgendwann, nicht ungefähr, sondern konkret. Schon jetzt
586 ist absehbar, dass die Folgen der Krise und die Transformation neue Lücken in der
587 gewerkschaftlichen Durchdringung entstehen lassen und bestehende breiter werden -
588 wenn wir nicht entschieden gegensteuern. Es ist unsere Aufgabe, gemeinsam dafür zu
589 sorgen, dass die Arbeitnehmer*innenrechte nicht in einem Niemandsland der
590 Zuständigkeiten verlorengehen. Im gemeinsamen und abgestimmten Handeln haben wir als
591 DGB-Familie auch die Kraft, dieses Ziel zu erreichen.

592

593 Wir müssen als Gewerkschaften vieles neu aufbauen und verstärken. Das schaffen wir
594 realistisch nur, wenn wir miteinander Kompetenzen überall da bündeln, wo es möglich
595 ist. Die Kooperation sollte die Regel und nicht die Ausnahme sein. Die
596 Plattformökonomie und neue Linien der Wertschöpfung fordern uns gemeinsam, und wir
597 müssen darauf auch eine gemeinsame konzeptionelle Antwort entwickeln. Dafür brauchen
598 wir einen klar strukturierten Zukunftsprozess „DGB 2030“.

599

600 Hier kommt es auf eine immer zeitgemäße gewerkschaftliche Programmatik und Kompetenz
601 an und um eine gemeinsam geteilte Überzeugung innerhalb unserer Mitgliedschaft. Darum
602 werden wir aus den Beschlüssen des Gewerkschaftskongresses 2021 und aus dem
603 zurückliegenden Zukunftsprozess heraus uns auf den Weg begeben, zum ersten Mal in der
604 Geschichte der IG BCE ein Grundsatzprogramm zu formulieren. Das Grundsatzprogramm
605 muss neben politischen und gewerkschaftlichen Grundsatzthemen insbesondere die
606 Erfahrungen, Erwartungen und Anforderungen unserer Mitglieder reflektieren, damit es
607 in der alltäglichen gewerkschaftlichen Arbeit gelebt wird und zur Bindung und
608 Ansprache unorganisierter Beschäftigter einen Beitrag leistet. Darum werden wir die
609 Zeit bis zum nächsten ordentlichen Gewerkschaftskongress nutzen, um in unserer
610 Mitgliedschaft einen breit angelegten Diskussions- und Beteiligungsprozess zu
611 organisieren. Eine Programmkommission wird diesen Prozess koordinieren, die
612 Diskussionsbeiträge bündeln und dem Kongress 2025 einen Beschlussvorschlag
613 vorlegen.

614

615 **Mit.Mut.Machen**

616 Die Gewerkschaften sind entstanden, als sich das Antlitz der Ökonomie dramatisch
617 veränderte. Der Kapitalismus befindet sich nun wieder in einem tiefgreifenden
618 Umbruch. Sein neues Antlitz ist vielfältiger und widersprüchlicher. Materielle
619 Ungerechtigkeiten prägen ihn genauso, wie neue Fragen einer nachhaltigen Lebensweise.

620

621 Aber auch heute spricht nichts dafür, dass der neue Kapitalismus sozialer,
622 nachhaltiger oder demokratischer wäre. Sozialer Fortschritt kommt nicht von alleine.
623 Es braucht weiterhin politische Kräfte, die den Kapitalismus zivilisieren und
624 menschlichen Ansprüchen an "Gute Arbeit" und ein gutes Leben Geltung verschaffen. Die

625 Gewerkschaften werden als diese politische Kraft in der Arbeitswelt weiterhin
626 gebraucht. Dazu müssen wir die neuen Impulse aus Wirtschaft und Gesellschaft
627 aufgreifen und in politische Orientierung und gewerkschaftliches Handeln für mehr
628 Selbstbestimmung, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit übersetzen.

629

630 Wir wollen im guten Sinne gestalten, wir wollen verändern. Vor allen Dingen nehmen
631 wir die Geschicke in unsere eigenen Hände. Alles ist nach vorne offen und es liegt in
632 unseren Händen. Mit unserem Zukunftsprozess haben wir uns auf den Weg gemacht,
633 unseren Blick für die Zukunftsherausforderungen zu schärfen, unsere Stärken
634 auszubauen und uns da zu verbessern, wo wir neue Antworten auf die Veränderung von
635 Arbeit und Gesellschaft geben müssen. "Gute Arbeit" für alle, der Zusammenhalt der
636 Generationen und eine faire Verteilung von Lasten und Chancen, eine gerechte
637 Globalisierung, erfolgreiche Digitalisierung, wirksamer Klimaschutz und die stabile
638 demokratische Entwicklung sind die großen Zukunftsaufgaben. Zur positiven Gestaltung
639 dieser Megatrends braucht es auch eine Transformation der IG BCE selbst. Auf Basis
640 unserer erfolgreichen Tradition, unserer organisationspolitischen Stärken und unserer
641 Fähigkeit zum inneren Wandel werden wir diesen Transformationsprozess der IG BCE
642 fortsetzen und forcieren. Es ist unsere Pflicht, alles zu unternehmen, um unsere 131-
643 jährige Erfolgsgeschichte, die immer wieder Wandel und Veränderung erforderte, in
644 eine erfolgreiche Zukunft zu führen. Wir sind Zukunftsgewerkschaft.

645 **Begründung:**

646 Im Antragstext enthalten.

647 **Ursprung:**

648 Hauptvorstand