



DGB

Wir gestalten vor Ort

**Strukturpolitik
des DGB**



IMPRESSUM

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand
Abteilung Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de/sid
V.i.S.d.P.: Stefan Körzell

Redaktion:

Frederik Moch
Daniel Adelani
Stefanie Pietrak
Leon Krüger

Gestaltung:

karadesign, Berlin

Fotos Titel:

Kzenon – stock.adobe.com
Kara – stock.adobe.com
sp4764 – stock.adobe.com

Stand: Juni 2020

Inhalt

	Vorwort	4
	Digitalisierung	
	Arbeit 2020	6
	Kompetenzzentrum „mv works“	8
	Mobilität	
	Beschäftigtenbefragung zur Verkehrssituation	10
	Azubi-Ticket jetzt!	12
	Verein „Ja zur A94“	14
	Gute Arbeit	
	Fachkräfteallianzen	16
	Pakt für Arbeit Zeitz	18
	Initiative Zukunft des Handwerks	20
	Stelle für soziale Innovation	22
	Wirtschaftsförderung, Öffentliche Vergabe, Wohnen	
	Soziale Kriterien in der hessischen Strukturförderung	24
	Regionale Strukturpolitik und öffentliche Daseinsvorsorge (eSta)	26
	Nachhaltige Industrie, Klimaschutz, Transformation	
	Zukunft der Kalk- und Zementindustrie	30
	Stahlaktionstag	32
	Bündnis Strukturwandel gestalten	34
	Industrie und Hafen: Nachhaltig und sozial gerecht?	36
	„Wie geht's denn so, Windbranche?“	38
	Lausitzkonferenzen	40
	Transformation der Automobil- und Zulieferindustrie	42
	Regionales Wirtschaftsforum	44
	Initiative zum Erhalt und Ausbau der Berliner Industrie	46

Vorwort



Foto: DGB

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Klimaschutz, Digitalisierung und Globalisierung sind die Herausforderungen, die den Wandel der Wirtschaft und Arbeitswelt vorantreiben. In den kommenden drei Jahrzehnten wollen wir die Wirtschaft weitestgehend klimaneutral umbauen, die Digitalisierung verändert schon heute grundlegend die Arbeit im Betrieb und die Globalisierung führt teilweise zu instabilen Lieferketten. Mit dem Ziel, nachhaltiger und digitaler zu wirtschaften, geraten Branchen und Arbeitsplätze unter Druck. Gerade die Industrie ist davon betroffen. Aber auch die Dienstleistungsbranchen bleiben vom Strukturwandel keinesfalls verschont. Wertschöpfungsketten müssen modernisiert und klimafreundliche Innovationen entwickelt werden. Dahinter stehen notwendige Investitionen, die auf absehbare Zeit, nicht allein aus dem Markt heraus finanziert werden können. Es bedarf einer aktiven Investitionslenkung bis hin zum staatlich gesteuerten und finanzierten Aufbau neuer Produktionsstrukturen, um die Industriearbeit in Deutschland und in Europa zu sichern.

Der Strukturwandel bedeutet auch für die Beschäftigten große Veränderungen. Viele Kolleg*innen sind verunsichert: Verliere ich meinen Arbeitsplatz? Muss ich den Beruf wechseln, und entspricht dieser auch meiner Qualifikation? Wie werden sich die Arbeitsabläufe im Betrieb verändern? Damit die Stimme der Beschäftigten in den Transformationsprozessen berücksichtigt wird, mischen sich die Gewerkschaften ein. Gerade vor Ort, wo der Strukturwandel für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spürbar wird, wollen wir als DGB für eine gerechte und arbeitnehmerorientierte Gestaltung des Strukturwandels sorgen.

Dabei haben wir immer die Regionen als Ganzes im Blick. Die in dieser Broschüre vorgestellten Projekte zeigen in Anbetracht der Corona-Pandemie¹ einmal mehr, wie wichtig gleichwertige Lebensverhältnisse und eine gute öffentliche Daseinsvorsorge sind. Insbesondere in den ländlichen Teilen Deutschlands gibt es nur eine schlechte medizinische Versorgung, einen unzureichend ausgebauten öffentlichen Nahverkehr oder kein funktionierendes Mobilfunknetz. Entsprechend bezahlte Fachkräfte sind deswegen nicht nur in „systemrelevanten“ Berufen unentbehrlich, sondern bei allen öffentlichen und privaten Dienstleistungen. Außerdem braucht es eine deutliche Ausweitung der öffentlichen Investitionen. Ein Ausbau des Nahverkehrs und der Breitbandnetze, Investitionen in die energetische Gebäudesanierung, in bezahlbaren Wohnraum, aber auch kommunale Infrastruktur wie Kitas oder Schwimmbäder, schaffen ein lebenswertes Umfeld und fördern den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Die Gewerkschaften haben den Anspruch, den Strukturwandel in den Regionen und Betrieben vor Ort und auf politischer Ebene im Interesse der Beschäftigten mitzugestalten. Dafür leisten die DGB-Bezirke und Regionen einen ganz entscheidenden Beitrag. Mit vielen Projekten in ganz unterschiedlichen politischen Bereichen zeigen die Kolleginnen und Kollegen, wie gute Strukturpolitik aussieht. Es ist dem DGB wichtig, in dieser Broschüre eine beispielhafte Auswahl regionaler Projekte zu präsentieren. Zum einen, um sie angemessen zu würdigen und die Strukturpolitik im DGB in seiner Breite darzustellen, und zum anderen, um den Erfahrungsaustausch zu unterstützen. Einige der vorgestellten Projekte wurden im Kontext des DGB-Zukunftsdialogs

aufgegriffen, der flächendeckend Veranstaltungen zu verschiedenen Themen wie Rente, Wohnen, Mobilität oder Tarifbindung initiiert hat. Darüber hinaus will ich ausdrücklich darauf hinweisen, dass es sich bei den vorgestellten Projekten um eine selektive Auswahl handelt, die in keinsten Weise die strukturpolitischen Aktivitäten des DGB in seiner Vollständigkeit darstellen kann. Trotzdem bietet diese Broschüre die Möglichkeit, sich von den Ideen und Konzepten inspirieren zu lassen. Denn auch wir als Deutscher Gewerkschaftsbund müssen unser strukturpolitisches Profil weiter schärfen und können von den gegenseitigen Erfahrungen lernen.

Mit kollegialen Grüßen und Glückauf



Stefan Körzell

¹ Die vorgestellten Berichte wurden vor Ausbruch der Corona-Pandemie verfasst.



Arbeit 2020



Nordrhein-Westfalen

Bevor Roboter *James* kam, war die Digitalisierung für die Beschäftigten der Gustav Hensel GmbH & Co. KG kein Thema. 2016 entschied sich das mittelständische Unternehmen, eines seiner erfolgreichsten Produkte mit einer vollautomatischen und digital gesteuerten Anlage zu produzieren. Industrie 4.0 war auf einmal Alltag. Die Anforderungen an die tägliche Arbeit veränderten sich auf einen Schlag. Vorher mussten die Pakete selbst gebündelt und auf Paletten gehoben werden. Heute macht das alles *James* per Touch auf dem Computerbildschirm.

Ob Roboter, neues Softwaresystem oder smarte Brillen – in vielen Unternehmen in Deutschland werden „4.0“-Projekte ins Leben gerufen. Die Digitalisierung der Arbeitswelt schreitet mit großen Schritten voran. Wie die Beschäftigten diesen Wandel gestalten können, ist die zentrale Frage, mit der sich das Projekt „Arbeit 2020 in NRW – Arbeit in der Industrie der Zukunft mitgestalten – Betriebsräte in Innovationsprozessen stärken“ auseinandersetzt.

Mit den Betriebsräten die Veränderungen in ihrem Unternehmen analysieren, eigene Szenarien entwickeln und die drängenden Handlungsfelder identifizieren, um auf dieser Basis mit der Geschäftsleitung Verabredungen zu treffen: Das oft schwer zu fassende Thema „Digitalisierung“ wird ganz konkret auf die Praxis der Betriebe bezogen. So kann Transparenz über den Stand sowie über die Chancen und Risiken der Digitalisierung vor Ort geschaffen werden. Dies wiederum hilft den Beschäftigten, Ängste abzubauen und die neuen Produktionsabläufe mitzugestalten. Im Juli 2015 startete das Gemeinschaftsprojekt Arbeit 2020 von der IG Metall NRW (Projektleitung), der IG BCE Nordrhein, der NGG NRW und dem DGB NRW.

Das Vorgehen

In einem ersten Schritt verschaffen sich der Betriebsrat und das Projektteam ein Bild von den Hotspots der Digitalisierung im Unternehmen und deren Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe. Welche

„Das Projekt half dabei, die Ansichten der Geschäftsleitung und des Betriebsrats zu harmonisieren. Nur gemeinsam können wir die gesetzten Ziele erreichen und vorhandene Probleme lösen. Dazu gehört: Von Grund auf die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat konstruktiv und offen gestalten.“

Philipp C. Hensel,
Geschäftsführer bei
Gustav Hensel



Der Roboter *James* in der Produktionsanlage der Gustav Hensel GmbH & Co. KG.

Fotos: Gustav Hensel GmbH & Co. KG./Karsten Schöne

„Unsere Arbeitswelt verändert sich zunehmend, Themen wie die Digitalisierung und die damit verbundenen Konzepte verlangen ein aktives Einbringen. Wir Gewerkschaften sind Experten des Wandels – Machen wir uns gemeinsam auf den Weg!“

Dr. Jörg Weingarten,
DGB Nordrhein-Westfalen

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

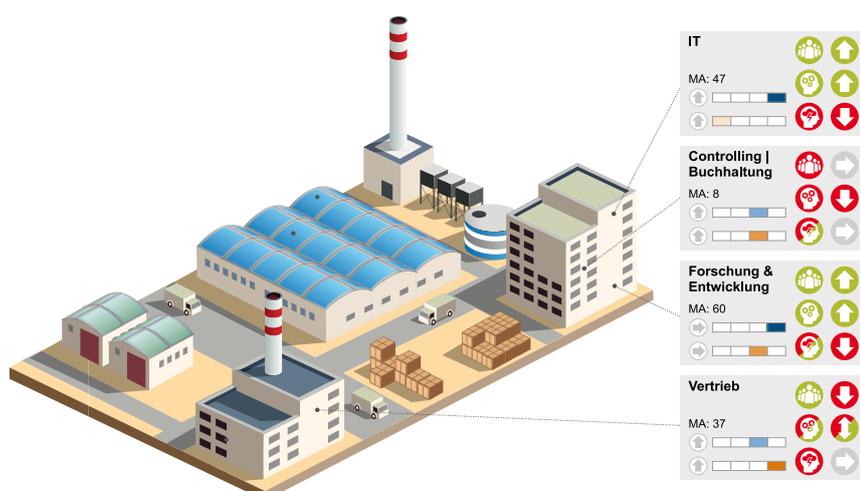
- Zusammenarbeit der Gewerkschaften
- Konzeptionelle Vorarbeiten und Erfahrungen im Handlungsfeld „Innovation und Mitbestimmung“, insbesondere bei der IG Metall NRW
- Kontakt zu aktiven Betriebsräten
- Öffentliche Förderung und partnerschaftliche Beziehungen zu Ministerien

ANSPRECHPARTNER

DR. JÖRG WEINGARTEN



Industrie- und Strukturpolitik,
Digitalisierung
DGB Nordrhein-Westfalen
Tel.: +49 (0) 211 3683 145
joerg.weingarten@dgb.de



Eine Betriebslandkarte¹

Grafik: Fotolia/Alexander Zelnitskiy

Prozesse sind digitalisiert? Welche Abteilungen und welche Personen sind betroffen? Wurde die Belegschaft angemessen vorbereitet? Dabei entsteht eine Betriebslandkarte, die ein genaues Bild zum Stand der Digitalisierung in den verschiedenen Abteilungen darstellt. Der Nutzen für den Betriebsrat: Er bekommt tiefere Einblicke in den Stand der Umsetzung der Digitalisierung vor Ort, kann Chancen und Risiken für die Beschäftigten erkennen, sowie Handlungsanforderungen herausarbeiten. Der Nutzen für das Management: Ein sachbezogener und zielgerichteter Austausch mit Betriebsrat und Gewerkschaft, die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Digitalisierung im Unternehmen, sowie ein produktiver Dialog über gute Lösungen für Unternehmen und Beschäftigte. Im letzten Schritt erfolgt eine Interessenklärung zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung mit dem Ziel, gemeinsame Maßnahmen zu treffen und verbindlich zu verabreden. Das können Beschäftigtenbefragungen, Datenschutzregelungen oder

Qualifizierungsangebote sein. Das Projekt Arbeit 2020 ermöglicht eine Beratung von bis zu zehn Tagen und ist für die Teilnehmenden kostenlos. Zu den weiteren Angeboten zählt eine überregionale Qualifizierungsreihe, die eine Möglichkeit zur überbetrieblichen Vernetzung mit anderen Betriebsräten bietet.

Was wurde erreicht?

Bis Ende 2019 wurden in rund 60 Unternehmen betriebliche Dialogprozesse angestoßen, die ein breites Spektrum an Betriebsgrößen und Unternehmensformen abbilden. Rund 500 Betriebsräte haben sich bislang beteiligt. Das Konzept ist erprobt und hat sich bewährt. Um das erfolgreiche Projekt fortzuführen, müssen im Turnus von zwei Jahren Fördermittel bei der Landesregierung Nordrhein-Westfalen beantragt werden. Der Antrag des DGB NRW auf Verlängerung wurde vor Kurzem genehmigt. In der kommenden Förderphase wird auch die IG BAU als Träger dabei sein.

Die Rolle des DGB

Der DGB NRW hat das Projektvorhaben im Vorfeld mit vorangetrieben, arbeitet jetzt im Steuerkreis und unterstützt den Transfer der Projektergebnisse über Branchen und regionale Grenzen hinaus und in den (landes-)politischen Raum hinein. Die konkrete Gestaltungsarbeit auf dem Shopfloor hat mit dazu beigetragen, dass der DGB und die Gewerkschaften von der schwarz-gelben Landesregierung als wichtige strukturpolitische Akteur*innen im Feld „Digitalisierung“ akzeptiert und in politische Prozesse eingebunden werden. Aktuell zeigt dies die Landesinitiative „Wirtschaft und Arbeit 4.0“.

¹ Entnommen aus: IG Metall NRW (Hrsg.) 2018.: Die Betriebslandkarte Arbeit und Industrie 4.0 – Ein Anwendungsleitfaden. Düsseldorf.



Kompetenzzentrum „mv works“

Mecklenburg-
Vorpommern

„Wie wird meine Arbeit in fünf Jahren aussehen?“, „Werde ich mit der Digitalisierung mithalten können?“, „Wie verändert KI die betrieblichen Arbeitsbeziehungen?“, „Wie qualifiziere ich meine Mitarbeiter*innen, und welche Geschäftsmodelle sind zukunftsfähig?“. Diese und weitere Fragen zum Thema Digitalisierung und Arbeitswelt stellen sich viele Beschäftigte und Unternehmen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geht davon aus, dass schon heute rund ein Viertel aller Tätigkeiten, insbesondere in der industriellen Fertigung, der Logistik, aber auch im Dienstleistungsbereich potenziell durch Computer oder computergestützte Maschinen ersetzt werden könnten. Laut einer Prognose des Bundesarbeitsministeriums besteht zudem die Gefahr, dass zwischen 2018 und den 2030er Jahren knapp 700.000 Arbeitsplätze infolge des technologischen Wandels wegfallen, auch wenn man die neu hinzukommenden mit einbezieht.

„mv works“ als zentrale Anlaufstelle für Beschäftigte und Unternehmen

Die derzeitigen Prognosen verunsichern daher zurecht viele Beschäftigte und Unternehmen und konfrontieren nicht zuletzt auch politische Entscheidungsträger*innen mit der Frage, welche Maßnahmen zur Bewältigung des Strukturwandels geeignet sein könnten. Der DGB Nord hat daher im letzten Jahr zusammen mit der IG Metall Küste, dem Arbeitgeberverband Nordmetall sowie der Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern das Kompetenzzentrum „Digitalisierung in der Arbeitswelt M-V“, auch bekannt als „mv works“, ins Leben gerufen. Getragen wird dieses von der TGS GmbH (IGM und Nordmetall), kofinanziert durch den DGB Nord, dem VU Mecklenburg-Vorpommern und dem Land Mecklenburg Vorpommern. Als zentrale Anlaufstelle für Arbeitnehmer*innen und Unternehmen soll ein



Projektteam von „mv works“ v.l.n.r.: Axel Fick (Projektleiter), Rea Engel, Michael Dorloff.

Foto: mv works/M. Dorloff

solches Kompetenzzentrum gemeinsames Wissen über betriebliche Veränderungsprozesse bündeln und bereitstellen, sowie über vorhandene Unterstützungsangebote informieren. Als sozialpartnerschaftliches Projekt wird „mv works“ aber auch eigene, auf die Bedürfnisse von Beschäftigten und Unternehmen zugeschnittene Angebote initiieren.

Einzelbetriebliche Analyse und Best-Practise-Landkarte

Grundlage für die Wissensvermittlung und Beratung ist eine modellhafte und einzelbetriebliche Betrachtung der Auswirkungen von Digitalisierung auf die Arbeit von heute und morgen. Der Fokus liegt dabei zunächst auf einzelnen Branchen und Regionen, in denen es in absehbarer Zeit zu erheblichen Veränderungen kommt, wie beispielsweise im Automotiv-Bereich. Insbesondere Fragen der wöchentlichen Arbeitszeit, der Qualifikationsanforderungen von Beschäftigten, der betrieblichen Mitbestimmung, sowie die räumliche und zeitliche Flexibilität werden untersucht. Entstehen soll eine Landkarte mit Best-Practise-Beispielen für gelungene Arbeitsbeziehungen im digitalen Wandel. Ziel einer solchen

„Ob die Corona-Krise die Arbeitsbeziehungen wirklich nach vorne bringt, wird sich noch zeigen. Zumindest stehen wir mit mv-works bereit, Beschäftigten und Unternehmen bei der Gestaltung des digitalen Arbeitens auch in Zukunft zu helfen – und vielleicht manche Notlösung, die sich im Lockdown bewährt hat, auf eine solide Grundlage zu stellen.“

Axel Fick,
Projektleiter

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Intensive Kooperation mit den Arbeitgeber*innen, dem Wirtschaftsministerium und der Staatskanzlei
- Akzeptanz und Zugang zu den Betrieben
- Institutionelle Verknüpfung zu inhaltlich verwandten Projekten

ANSPRECHPARTNER

INGO SCHLÜTER



Stellvertretender Vorsitzender
DGB Nord, Landesvertretung
Mecklenburg-Vorpommern
Tel.: +49 (0) 385 63 83 200
ingo.schlueter@dgb.de

Landkarte ist es, Zukunftsängste zu nehmen und gleichzeitig künftige Herausforderungen zu identifizieren und zu bewältigen. Durch die Aufbereitung von betrieblichen Fragestellungen und Problemlagen ergibt sich für den DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften zudem die Möglichkeit, Politikberatung im Sinne der Beschäftigten zu betreiben. Im politischen Raum können so beispielsweise alternative Arbeitszeitmodelle diskutiert werden, welche sich in den Modellbetrieben durch eine Umstellung eines Produktionsprozesses ergeben haben.

„Nachdem die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern im Mai 2018 ihre „Digitale Agenda“ beschlossen hatte, haben sich IG Metall Küste und DGB Nord sehr nachdrücklich für die Umsetzung des darin benannten Kompetenzzentrum als Sozialpartnerprojekt eingesetzt. Die intensiven Abstimmungsprozesse über die Zielsetzung und Umsetzung von „mv works“ sowohl mit der Arbeitgeberseite als auch mit dem Wirtschaftsministerium und der Staatskanzlei haben letztlich dazu geführt, dass wir mit einem gut ausgestatteten Projekt an den Start gehen, das

sowohl konzeptionell als auch durch die Zusammensetzung des Teams sofort Akzeptanz und Zugang zu den Betrieben gefunden hat. Zudem haben wir über die von uns eingebrachte Kofinanzierung den Zugang zum Projekt für alle DGB-Gewerkschaften gesichert, die institutionelle Verknüpfung zu inhaltlich verwandten Projekten organisiert, einen paritätisch besetzten Projektbeirat eingerichtet sowie die langfristige finanzielle Absicherung strategisch in Angriff genommen.“

Ingo Schlüter,
stellv. Vorsitzender DGB Nord

Weitere Ziele des Projektes

Ein weiterer, besonders wichtiger Aspekt ist zudem die langfristige Vernetzung unterschiedlicher Stakeholder der digitalen Arbeitswelt. Diese sind, neben den Sozialpartnern, insbesondere Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Beratungs- und Bildungsdienstleister, Politik und Arbeitsverwaltungen. Die Vernetzung soll schließlich auch dafür sorgen, dass über Förderinstrumente (Bund und Land) zur Qualifizierung und Personalentwicklung informiert und beraten wird. Dies kann z.B. in Form von sozialpartnerschaftlich organisierten Kontakt- und Beratungsstellen geschehen. Durch die Beschreibung von veränderten Qualifikationsanforderungen und Personalentwicklungsmaßnahmen soll zudem die betriebliche Weiterbildung, unter anderem in den Bereichen IT, soft-skills und Prozessverständnis gestärkt werden.

Erste Erfolge

„mv works“ ist als gemeinsames Sozialpartnerprojekt zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt bundesweit einmalig. Seit dem Start des Projektes im September 2019 ist es in kürzester Zeit gelungen, durch Auftritte bei der Industriekonferenz des BMWi, durch eigene Veranstaltungen und konkrete Projekte für das Thema digitale Transformation zu sensibilisieren und Öffentlichkeit herzustellen. In einem nächsten Schritt geht es darum, Handlungsbedarfe in den betrieblichen Arbeitsbedingungen zu identifizieren und den digitalen Wandel im Sinne der Arbeitnehmer*innen zu gestalten. Schließlich sollen die neuen Flexibilitätsspielräume der digitalen Transformation vor allem den Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen bieten, sei es durch neue Arbeitszeitmodelle oder eine investiv ausgerichtete Weiterbildungspolitik.



Beschäftigtenbefragung zur Verkehrssituation



„Wer zu spät Feierabend macht, den bestraft das Leben.“ Für die rund 5.000 Beschäftigten des Industrieparks Trier-Monaise ist das seit Jahren Alltag. Der letzte Bus fährt um 18:15 Uhr in das Trierer Stadtzentrum. Wer Überstunden macht oder zur Nachtschicht am Arbeitsplatz bleibt, der ist auf das Auto oder das Fahrrad angewiesen. Die Konsequenz: Eine übermäßige Verkehrsbelastung, vor allem zum Schichtbeginn. Mehr als 80 Prozent der Beschäftigten fahren mit dem Auto zur Arbeit. Ein gut ausgebauter und regelmäßiger Nahverkehr würde nicht nur den Berufsverkehr eindämmen, sondern auch für gleichwertige Lebensverhältnisse sorgen. Nicht jede*r kann sich ein Auto leisten oder täglich mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren. Das fanden auch die Betriebsräte der Unternehmen Japan Tabacco International (JTI), Heintz van Landewyck, MM Gaphia (MMG) und der Tagesszeitung Trierischer Volksfreund. „Es kann doch nicht die Antwort sein, dass wir hier immer größere Parkplätze bauen“ resümierte Gerd Willems, Betriebsratsvorsitzender von JTI. Auf Vorschlag des DGB Trier schlossen sie sich zu einem gemeinsamen Arbeitskreis zusammen, um über die schlechte Anbindung des Industriegebietes und die Handlungsmöglichkeiten zu beraten.

Das Vorgehen

In Abstimmung mit den Betrieben und der Stadt konzipierte der Arbeitskreis Mitte 2018 eine Umfrage, um die Bedarfe und das Nutzungsverhalten der Kolleg*innen zu erheben. Wie lange dauert der Arbeitsweg? Welches Verkehrsmittel wird benutzt? Wie weit ist die Bushaltestelle vom Wohnort entfernt? Was sind konkrete Verbesserungsvorschläge? Sechs Monate lang befragten die Betriebsräte und der DGB die Beschäftigten. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Insgesamt haben 512 Personen, die im Industriegebiet arbeiten, an der Umfrage teilgenommen. Die Auswertung der Fragebögen wurde in Zusammenarbeit mit der Universität Trier durchgeführt. Über 40 Prozent der



Stefan Strohm, Andreas Clemens, Jürgen Keipinger und Gerd Willems vom Arbeitskreis Trier-Monaise.

Foto: Thomas Range/DGB

Befragten waren unzufrieden mit der damaligen Verkehrssituation. Vor allem die Dauer und die schlechte Taktung der öffentlichen Busverbindung wurden kritisiert, genauso wie der schlechte Zustand der Radwege. Die Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten reichten von einer Anpassung der Bus-Taktung an die Nachtschichten über ein Jobticket für den Nahverkehr bis hin zu einem täglichen Bus-Shuttle.

Am 31.10.2019 wurden die Ergebnisse öffentlichkeitswirksam vorgestellt. Gemeinsam mit der Stadt und den Trierer Verkehrsbetrieben (SWT) wurden erste Maßnahmen vereinbart, die das Pendeln vereinfachen sollen. Mit einer besseren Taktung und neuen Haltestellen soll das Busfahren in Trier jetzt attraktiver werden.

Auswirkungen und die Rolle des DGB

Der DGB hat den gewerkschaftsübergreifenden Arbeitskreis initiiert und beteiligte sich in Person von Regionsgeschäftsführer James Marsh an dem Gremium. Dabei übernahm James die Rolle des Organizers: Der Kontakt zur Universität Trier wurde hergestellt,

DGB-ZUKUNFTSDIALOG



Mit dem Zukunftsdialog haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen breiten gesellschaftlichen Dialog gestartet. Im Rahmen von zahlreichen Veranstaltungen und über die Online-Plattform www.redenwirueber.de werden die Menschen vor Ort zu Themen, die sie bewegen befragt.

Aus den Antworten werden schließlich Forderungen für eine gerechtere Politik entwickelt.

LINK

zum Projekt

<https://www.redenwirueber.de/informationen/meldungen/betriebsraete-und-dgb-wollen-situation-fuer-pendler-verbessern>

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Regelmäßiger Austausch mit den Betriebsräten und Mitgliedsgewerkschaften
- Eine gute Zusammenarbeit mit der Universität Trier

ANSPRECHPARTNER

JAMES MARSH



Regionsgeschäftsführer
DGB Trier
Tel.: +49 (0) 651 23037
james.marsh@dgb.de

BERUFSPENDLER IN DEUTSCHLAND

So lang ist der Arbeitsweg

Anteil der Erwerbstätigen, die eine bestimmte Weglänge zurücklegen

unter 5 Kilometer



5 bis 10 Kilometer



10 und 25 Kilometer



25 bis 50 Kilometer



50 und mehr Kilometer



Quelle: Statistisches Bundesamt

- Immer mehr Menschen verlassen auf dem Weg zur Arbeit die eigene Gemeinde, selbst dann, wenn am Wohnort die Zahl der Arbeitsplätze steigt.
- Die größten Pendleraufkommen befinden sich in den Großstädten.
- Während der Anteil von Pendlern mit kürzeren Fahrstrecken zum Arbeitsplatz bis zehn Kilometer rückläufig ist, steigt der Anteil der Personen, die Distanzen zwischen 10 und 50 Kilometer zurücklegen. Für Personen mit niedriger sowie mittlerer Qualifikation ist die Pendelstrecke am stärksten gestiegen.

die regelmäßigen Sitzungen des Arbeitskreises vorbereitet und die Ergebnisse der Befragung öffentlichkeitswirksam aufbereitet. Die DGB-Region Trier hat bewiesen, dass es möglich ist, das Engagement verschiedener Betriebsräte zusammenzuführen und strukturpolitische Themen auf die kommunale Agenda zu setzen. Der Arbeitskreis und der DGB haben nach der erfolgreich durchgeführten Studie deutlich an Aufmerksamkeit gewonnen. Der Arbeitskreis soll zukünftig vergrößert werden und möchte weitere Projekte im Industriegebiet Trier-Monaise aktiv vorantreiben.

„Wir haben unter Beweis gestellt, dass wir betriebs- und gewerkschaftsübergreifend die Interessen aller Beschäftigten vertreten. Die Verkehrsbelastung betrifft uns alle und wir freuen uns, dass die Ergebnisse unserer Befragung umfänglich in die Planungen der Stadt Trier eingeflossen sind und die Stadtwerke eine gute Lösung anbieten.“

James Marsh,
Regionsgeschäftsführer
DGB Trier



Azubi-Ticket jetzt!



Warum müssen Auszubildende in Niedersachsen, Bremen und Sachsen-Anhalt den Weg zum Betrieb oder zur Berufsschule aus eigener Tasche bezahlen? Gute Frage, eine wirklich gute Antwort darauf gibt es nicht. Vor allem wenn man bedenkt, dass Studierende ein solidarisches Semesterticket bekommen, mit dem der öffentliche Nahverkehr ein halbes Jahr vergünstigt genutzt werden darf. Auch aus der Nachhaltigkeitsperspektive kann es nicht gewollt sein, dass die Azubis lieber zum Autoschlüssel greifen, als mit Bus oder Bahn zur Arbeit zu fahren. Da läuft etwas grundsätzlich falsch. Das haben sich auch die DGB-Kolleg*innen in Niedersachsen, Bremen und Sachsen-Anhalt gedacht und 2019 eine Kampagne für ein landesweites Azubi-Ticket gestartet.

Das Vorgehen

In einem ersten Treffen im DGB-Haus in Hannover wurde über Konzepte und Strategien beraten. Ein Azubi-Ticket muss für jede*n erschwinglich sein. Das war die Grundlage aller Überlegungen. Schnell einigte man sich auf ein 365-Euro-Modell. Für einen Euro pro Tag, 30 Euro pro Monat und 365 Euro pro Jahr soll es quer durch die drei Bundesländer gehen. Um diese Forderungen zu untermauern, waren Informationen über das Nutzungsverhalten der Auszubildenden wichtig. Wie weit ist der tägliche Anfahrtsweg zur Berufsschule und zum Betrieb? Welche Verkehrsmittel werden benutzt? Wie hoch sind die Kosten? Kurzerhand entschloss man sich, selbst eine Online-Umfrage durchzuführen. In den nächsten Monaten wurde ein Fragebogen entwickelt, der dann auf der Webseite der DGB-Jugend hochgeladen wurde. Fünf Monate lang konnten die Auszubildenden die Fragen online beantworten. Ungefähr 1.200 nahmen teil. Bei der statistischen Auswertung unterstützte die Kooperationsstelle Hochschulen & Gewerkschaften in Oldenburg den DGB.



Der Werbeflyer für das Azubi-Ticket von der DGB-Jugend in Niedersachsen und Bremen.

Foto: DGB

Zum Ausbildungsstart 2019 wurden die Ergebnisse veröffentlicht. Drei Viertel der Befragten fordern das 365-Euro-Ticket des DGB. Bei genauerem Hinsehen wird auch deutlich warum: Der Großteil der Auszubildenden zahlt im Durchschnitt 200 Euro monatlich für den Weg zum Betrieb und zur Berufsschule. Mit dem DGB-Azubi-Ticket würden sie 170 Euro sparen. Außerdem fahren mehr als die Hälfte der Auszubildenden in Sachsen-Anhalt, Niedersachsen

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

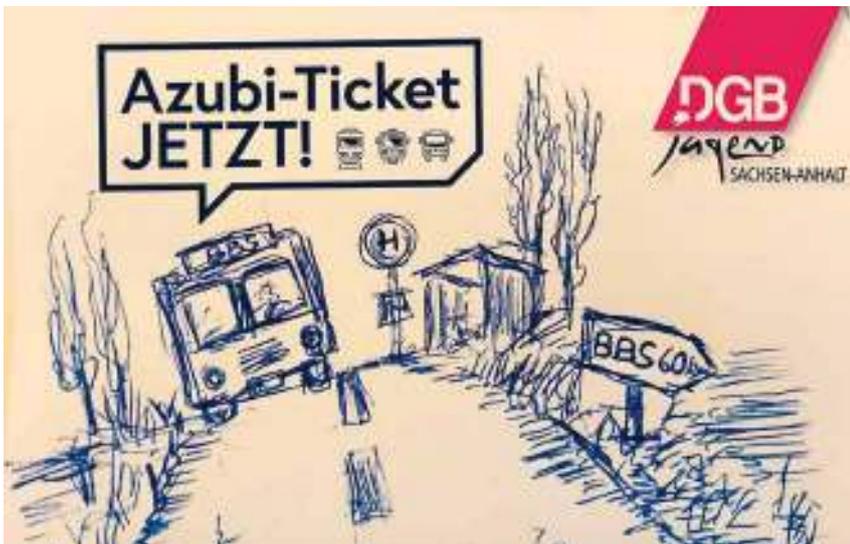
- Kontakt zur Hochschule
- Enge Zusammenarbeit mit den Kammern und der Politik
- Gute Zusammenarbeit mit der DGB-Jugend und den Mitgliedsgewerkschaften

ANSPRECHPARTNER

DANNY SCHNUR



Handwerks- und Bildungspolitik
DGB Niedersachsen-Bremen-
Sachsen-Anhalt
Tel.: +49 (0) 511 12601 25
danny.schnur@dgb.de



Der Werbeflyer für das Azubi-Ticket von der DGB-Jugend in Sachsen-Anhalt.

Foto: DGB

und Bremen mit dem Auto. Ein klares Indiz dafür, dass der ÖPNV vielen zu teuer oder zu schlecht ausgebaut ist. Um die Ergebnisse der Umfrage und die Forderungen des DGB in die Öffentlichkeit zu tragen, wurden verschiedene Broschüren und ein Werbefilm publiziert. Die Presse nahm das Thema sehr gut auf. Viele lokale Zeitungen berichteten. Der Bezirksvorsitzende Dr. Mehrdad Payandeh wurde außerdem von den Fernsehsendern H1, SAT.1 und RTL interviewt.

Durch die mediale Aufmerksamkeit kam auch die Politik auf den DGB zu. Zuerst zeigten die Jugendorganisationen der Parteien Interesse. Wenig später meldete sich auch die CDU. In enger Zusammenarbeit mit der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft wurde ein Antrag für ein Azubi-Ticket nach DGB-Modell gestellt, der dann beim Landesparteitag der CDU mit großer Mehrheit beschlossen wurde. Mittlerweile unterstützen ebenfalls der

Niedersächsische Städtetag, einige Berufsverbände, die Industrie- und Handelskammer sowie die Handwerkskammer das 365-Euro-Ticket.

Die Auswirkungen des Projekts

Durch die Kampagne konnte der DGB in der Öffentlichkeit und der Politik an Sichtbarkeit gewinnen. In den organisierten Betrieben kommt das Azubi-Ticket ebenfalls sehr gut an. Viele Betriebsräte wollen das Projekt unterstützen und bieten ihre Hilfe an. Als Reaktion auf das große Interesse, veröffentlicht der DGB seit Kurzem einen Newsletter ausschließlich zum Azubi-Ticket. Das Thema ist auch bei den Mitgliedsgewerkschaften anschlussfähig. Falls das Azubi-Ticket beschlossen werden sollte, wollen sie die Kosten für Gewerkschaftsmitglieder übernehmen. Das wäre ein guter Anreiz, um Auszubildende für die Gewerkschaften zu begeistern. Darüber hinaus werden andere DGB-Bezirke mit den bestehenden Materialien, Konzepten und Ideen der aktuellen Kampagne versorgt, um auch in anderen Bundesländern politischen Druck aufzubauen.

„Das Azubi-Ticket bedeutet finanzielle Entlastung für die Auszubildenden, bietet mehr gesellschaftliche Teilhabe und hilft nebenbei die Klimaschutzziele zu erreichen.“

Danny Schnur,
DGB Niedersachsen-Bremen-
Sachsen-Anhalt

Verein „Ja zur A94“



An kaum einem anderen Ort in Deutschland wird so viel bewegt wie in Südostoberbayern. Die Chemieindustrie mit ihren 10.000 Beschäftigten exportiert in die Welt. Fast zwei Prozent aller deutschen Güter werden hier umgeschlagen. Dazu kommen die 20.000 Angestellten, die täglich aus oder nach München pendeln. Auf dieses Verkehrsaufkommen ist die Region nicht vorbereitet. Lastkraftwagen und Autos können die Chemiestandorte teilweise nur über die Landstraße erreichen. Die Zugverbindung ist nur eingleisig ausgebaut und nicht elektrifiziert. Völlige Überlastungen auf den Straßen und Schienen sind die Folge. Doch das Problem ist nicht neu. Schon seit Jahrzehnten fehlt eine bedarfsgerecht ausgebauten Infrastruktur. Aus diesem Grund haben sich bereits 1995 DGB, Politik, Wirtschaft und die Gemeinden zusammengeschlossen, um das Problem auf die politische Tagesordnung zu setzen. Der Verein „Ja zur A94“ wurde gegründet. Wie der Name schon sagt, ist der Ausbau der Autobahn A94 das vordergründige Ziel der Vereinsmitglieder. Nach langem Kampf ist es nun soweit: Seit dem 01.10.2019 ist die Verbindung von Burghausen bis nach München befahrbar. Auf dem Weg dorthin musste so manches Hemmnis überwunden werden.

Das Vorgehen

Seit knapp 25 Jahren setzt sich der Verein für die Verbesserung der oberbayrischen Infrastruktur ein. In dieser Zeit wurden viele unterschiedliche Veranstaltungen und Aktionen durchgeführt. Diese richteten sich auch an das politische Berlin. Mehrfach wurden Gespräche mit den Mitgliedern des Verkehrsausschusses des Bundestags in der bayrischen Landesvertretung organisiert. Aber auch namenhafte Politiker*innen waren vor Ort. 2004 besuchte der damalige Staatssekretär des bayrischen Innenministeriums Günther Beckstein ein Fachgespräch des Vereins. Neben den politischen



Günter Zellner bei der Eröffnung der A94.

Foto: DGB

Veranstaltungen und den jährlichen Mitgliederversammlungen luden über die Jahre immer wieder Infostände in den betroffenen Städten und Kommunen die Bürger*innen zum Dialog ein. Hier wurde über den Stand der Umsetzung berichtet und die Fragen der Anwohner*innen beantwortet. Im besonderen Maße hat sich der Verein beim Planfeststellungsverfahren engagiert, bei dem sich Betroffene von großen staatlichen Infrastrukturprojekten zu Wort melden können. In Zusammenarbeit mit den Betriebsräten der verschiedenen Chemiebetriebe in der Region wurden Musterbriefe erstellt, die von den Beschäftigten unterschrieben und bei der zuständigen Behörde eingereicht wurden. Die Relevanz des Autobahnausbaus für den Industriestandort konnte so verdeutlicht werden. Eine weitere wichtige Aktion war die Aushandlung eines Vorfinanzierungsangebots mit dem Städtebund Inn-Salzach. Die Bundesregierung nahm das Angebot an und die mittelfristige Finanzierung war gesichert. Der Bau konnte fortgesetzt werden.



VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Gute Vernetzung in der Region
- Feste Strukturen der Zusammenarbeit
- Hohes Engagement unterschiedlicher regionaler Akteur*innen
- Durchhaltevermögen

ANSPRECHPARTNER

GÜNTER ZELLNER



Regionsgeschäftsführer
DGB Oberbayern
Tel.: +49 (0) 58031 30408 10
guenter.zellner@dgb.de

Die Rolle des DGB

Über Landkreis- und Gemeindegrenzen hinweg, parteiübergreifend, ob Gewerkschaft oder Arbeitgeberverband, Industrie- oder Handwerksunternehmen, alle Beteiligten im Verein haben an einem Strang gezogen. Diese übergreifende Kooperation ist beeindruckend und bietet auch für die Lösung zukünftiger regionaler Herausforderungen eine gute Grundlage.

Der DGB ist Gründungsmitglied des Vereins und sitzt in Person von Günther Zellner im Vorstand. In dieser Funktion organisiert der DGB Oberbayern verschiedene Veranstaltungen und Aktionen zusammen mit weiteren Partner*innen des Projekts. Durch die aktive Mitarbeit ist die Bekanntheit der Gewerkschaften gestiegen. Außerdem wird der DGB als strukturpolitischer Akteur wahrgenommen und die Akzeptanz für gewerkschaftliche Arbeit in der Region hat zugenommen. Auch die unterschiedlichen Kontakte kommen dem DGB zugute. Seit Gründung des Vereins hat sich der Austausch mit der Wirtschaftsförderung und der Politik verbessert.

Wie geht es weiter?

Mit der Eröffnung der A94 nach München sind die Tätigkeiten des Vereins noch lange nicht abgeschlossen. Der Ausbau der A94 soll weiter vorangetrieben werden. Denn nicht nur der Anschluss nach München ist für Oberbayern wichtig, sondern auch der in Richtung Pocking. Darüber hinaus wurde auf Vorschlag des DGB der Ausbau des Schienennetzes auf die Agenda des Vereins gesetzt.

„Die Ziele des Vereins konnten nur umgesetzt werden, weil wir Gemeinsamkeit gelebt und praktiziert haben. Gewerkschaften gemeinsam mit Arbeitgeber*innen aus Handwerk und Industrie, partei- und landkreisübergreifend. Diese Gemeinsamkeit hilft auch bei der Bewältigung vieler aktueller Probleme und Aufgaben.“

Günther Knoblauch,
Erster Vorsitzender des Vereins
„Ja zur A94“ und MdL a. D.



Fachkräfteallianzen



Gewerkschaftliche Arbeit hatte in Sachsen einen schweren Stand. „Je billiger, desto besser“ war lange das Motto. Über Jahrzehnte wurde aktiv eine Politik gegen die Gewerkschaften betrieben. Die logische Konsequenz ist heute eine geringe Tarifbindung und wenig betriebliche Mitbestimmung in den Unternehmen. Lediglich 33 Prozent der sächsischen Beschäftigten haben einen Betriebs- oder Personalrat. Die Tarifbindung liegt bei nur 39 Prozent, der schlechteste Wert aller deutschen Bundesländer. Mittlerweile hat auch die Politik erkannt, dass es so nicht weitergehen kann.

Nach jahrelangem Werben des DGB hat die Landesregierung 2014 endlich Beteiligungsstrukturen in Form von Fachkräfteallianzen mit dem Schwerpunkt Gute Arbeit ins Leben gerufen. Regionale Akteur*innen, wie die Sozialpartner, die Kammern, die Jobcenter und die Wirtschaftsförderung wählen in 13 Allianzen lokale Projekte aus, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden. Der Wirtschaftsstandort Sachsen soll so attraktiver und der Fachkräftemangel bekämpft werden.

Das Vorgehen

Seit den 90er-Jahren hat sich der DGB für regionale Beteiligungsstrukturen in Sachsen stark gemacht. Als es 2014 endlich soweit war, konnte man erfolgreich wesentliche Aspekte im Regelwerk der Fachkräfteallianzen verankern. So ist die Beteiligung der Sozialpartner eine zwingende Voraussetzung. Das heißt im Umkehrschluss: Ohne Einbindung der Gewerkschaften geht gar nichts. Den DGB-Regionen hilft das sehr. Sie müssen nicht jedes Mal aufs Neue um eine Beteiligung kämpfen, sondern werden zumindest theoretisch von vornherein miteinbezogen. Die Sitzungen der Fachkräfteallianzen finden in Südwestsachsen fünf bis sieben Mal im Jahr statt. Auf Augenhöhe werden Themen wie Mitbestimmung

oder Tarifbindung mit den Allianzmitgliedern besprochen. Per Mehrheitsprinzip wird über verschiedene Projektanträge entschieden. Dabei steht jeder Allianz ein mittlerer sechsstelliger Betrag zur Verfügung, wobei die Summe je nach Größe der Bevölkerung variiert. Potenzielle Träger*innen kommen auf die Allianzen zu oder die Mitgliedsorganisationen der Gremien schlagen selbst Projekte vor, um Fördergelder zu beantragen. In Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften, den vertretenden Forschungseinrichtungen oder den Kammern initiiert der DGB eigene Projekte.

DGB-Region Südwestsachsen

In den letzten sechs Jahren konnte der DGB gerade in der „Malocher“-Region Südwestsachsen mit den Landkreisen Zwickau, Chemnitz, Vogtland, Erzgebirge und Mittelsachsen einiges auf die Beine stellen. Es gibt eine Vielzahl von verschiedenen Projekten. Branchenspezifische Betriebsratsnetzwerke und -konferenzen, sowie eine Mitbestimmungstagung wurden mithilfe der Fachkräfteallianzen durchgeführt. Nicht nur der Austausch der Betriebsräte und der Kontakt zur Politik standen dort im Fokus, sondern es gelang den Gewerkschaften auch, einen neuen Zugang zu den Unternehmen herzustellen.

So hat es die IG Metall bei dem Unternehmen Contract Logistik geschafft, den Betriebsrat zu stärken, und eine Maschinenbaukonferenz wurde durchgeführt. Darüber hinaus werden regelmäßige Workshops zum Arbeiten 4.0 finanziert. Mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) und der Handwerkskammer (HWK) wurde die Facebook-Fachkräfteinitiative „J-Team“ gestartet. Sie unterstützt Fachkräfte aus Europa dabei, im Wirtschaftsraum Chemnitz mit Guter Arbeit Fuß zu fassen.

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Kontinuierliches Werben für gewerkschaftliche Beteiligung
- Enger Austausch mit den Mitgliedsorganisationen in den Fachkräfteallianzen
- Eine gute Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften, regionalen Forschungsinstituten sowie HWK und IHK

ANSPRECHPARTNER

RALF HRON



Regionalschäftsführer
DGB Südwestsachsen
Tel.: +49 (0) 371 6000 110
ralf.hron@dgb.de



Facebook-Post der Online-Fachkräfteinitiative „J-Team“.

Screenshot: IHK Chemnitz/chemnitz-zieht-an.de

sächsischen Arbeitsministerium entwickelt, welches wiederum zusätzlich mit verschiedenen landesweiten Ausschreibungen mitbestimmungsstärkende Projekte unterstützt. Voraussichtlich werden sogar einige der gewerkschaftlichen Forderungen in die Fachkräftestrategie der Landesregierung aufgenommen. Darüber hinaus hat sich die Zusammenarbeit mit der HWK, der IHK und mittlerweile auch mit einigen Wirtschaftsförderungen in Südwestsachsen verbessert, sodass gemeinsame Projekte angepackt werden können.

„Mit den Fachkräfteallianzen ist es gelungen eine Beteiligungsstruktur zu entwickeln, die den DGB miteinbezieht. Mitbestimmung, Gute Arbeit und Tarifbindung spielen so zunehmend eine Rolle in der Politik und der Verwaltung. Das ist ein wirklicher Paradigmenwechsel in der sächsischen Politik. Der DGB wird zunehmend als strukturpolitischer Player akzeptiert. Nichtsdestotrotz müssen wir weiterhin dafür kämpfen, um über die Fachkräfteallianzen hinaus beteiligt zu werden.“

Ralf Hron,
Regionalschäftsführer
DGB Südwestsachsen

Auswirkungen und die Rolle des DGB

Der DGB ist in allen 13 Fachkräfteallianzen in Sachsen vertreten, nimmt regelmäßig an den Sitzungen teil und initiiert eigene Projekte. Damit bieten sie den Gewerkschaften einen konkreten Ansatz, um vor Ort Strukturpolitik zu betreiben und gute Arbeitsbedingungen zu thematisieren. Für einige Beteiligte in den Fachkräfteallianzen ist es geradezu ein „Kulturbruch“ zu akzeptieren, dass Mitbestimmung Teil des Sozialstaatsprinzips ist. Durch die aktive Mitarbeit ist das Verständnis für gewerkschaftliche Themen aber gestiegen. Auch von der Politik wird dies verstärkt wahrgenommen. Es hat sich eine gute Beziehung zwischen DGB und dem



Pakt für Arbeit Zeitz



Wie in vielen Regionen Ostdeutschlands führte der Mauerfall und das damit verbundene Ende der DDR in der Stadt Zeitz zu einem plötzlichen Umbruch der Wirtschaftsstruktur. Die Treuhand sollte die volkseigenen DDR Betriebe in gut funktionierende private Unternehmen umwandeln. Gekommen ist es anders. Viele Betriebe mussten schließen oder verlagerten ihre Standorte in den Westen. In Zeitz fielen nach und nach rund 60 Prozent der Arbeitsplätze weg. Um etwas gegen die stetig steigende Arbeitslosigkeit zu tun, brachte der DGB 1995 den Oberbürgermeister der Stadt Zeitz, die Zeitzer Wirtschaftsförderung und einige Vertreter*innen von regionalen Unternehmen an einen Tisch. Ursprünglich war angedacht, eine gemeinsame Stellungnahme abzugeben. Nach mehrmaligen Treffen entschloss man sich aber, einen „Pakt für Arbeit“ zu gründen. Im Dezember 1996 wurde eine Satzung verabschiedet, ein Vorstand gewählt und es wurden mehrere Arbeitskreise etabliert. Seitdem setzt sich der DGB zusammen mit den anderen Mitgliedern des Paktes für den Aufbau und den Erhalt von guten Arbeitsplätzen ein. Existenzgründungen werden gefördert, Leitbilder für die Region entwickelt und Fördergelder generiert. Ziel des Bündnisses ist es, aktiv zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Zeitz beizutragen.

Arbeitsschwerpunkte des Paktes

Gerade vor dem Hintergrund des anstehenden Strukturwandels in der Braunkohleindustrie ist ein gemeinsames Bündnis aus Gewerkschaften, Arbeitgeber*innen und der Stadt immens wichtig. Zeitz liegt im Zentrum des mitteldeutschen Braunkohlereviere und die MIBRAG mbH ist eins der größten Unternehmen in der Region. Tausende Arbeitsplätze werden in den nächsten Jahren abgebaut. Bei solch großen regionalen Herausforderungen ist es äußerst hilfreich, wenn die wichtigsten



Das Titelblatt der zehnten Ausgabe des Magazins „Neues vom Pakt“, das einmal im Jahr erscheint.

Screenshot: Pakt für Arbeit Zeitz

Akteur*innen der Region mit einer gemeinsamen Stimme sprechen. Grundsätzlich hat es sich der Pakt für Arbeit zur Aufgabe gemacht, regionale wirtschaftliche Probleme zu analysieren und gegenüber der Politik offensiv anzusprechen, um Fördergelder für die Region zu gewinnen. In Bezug auf den Kohleausstieg heißt das, regionale Projektvorschläge zum Aufbau und Erhalt von Arbeitsplätzen zu koordinieren und wenn möglich einzureichen. Auch Weiterbildungskonzepte werden entwickelt.

Doch nicht nur die Kohle ist ein viel diskutiertes Thema in der Region, sondern es gibt auch viele infrastrukturelle Herausforderungen. Beispielsweise plädiert der Pakt für den Ausbau der Bahnverbindungen oder eine angepasste Bustaktung an die Arbeitszeiten von Betrieben. Weniger tagesaktuell,

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Kompromissfähigkeit
- Ausdauer
- Hartnäckigkeit
- Das Ziel nie aus den Augen verlieren

ANSPRECHPARTNER

KARSTEN PRIEDEMANN



Gewerkschaftssekretär
DGB Halle-Dessau
Tel.: +49 (0) 345 68269 14
karsten.priedemann@dgb.de



Der Existenzgründerpreis „Zeitzer Michael“ wird einmal jährlich in mehreren Kategorien vergeben.

Foto: Pakt für Arbeit Zeitz

dennoch ein wichtiges Thema für die Gewerkschaften, ist die Ausbildung. Auch in diesem Bereich ist der Pakt aktiv und unterstützt schon seit Jahren den Verein zur Förderung der Ausbildung Jugendlicher im Burgenlandkreis, den ein ehemaliges Vorstandsmitglied des Paktes gründete. Junge Kolleg*innen werden so bei ihrem Einstieg in das Berufsleben unterstützt. Ein weiterer wichtiger Ansatz, um Arbeitsplätze in der Region aufzubauen, war und ist die Förderung von Existenzgründungen. So standen dem Pakt in der Vergangenheit 250.000 Euro an öffentlichen Mitteln zur Verfügung. Das Bündnis konnte selbst entscheiden, welche Existenzgründungen

gefördert werden und hat im Gegenzug für die Einhaltung der Förderrichtlinien zu sorgen. Insgesamt konnten so 74 Existenzgründungen unterstützt werden. Für den DGB war das eine gute Möglichkeit, gewerkschaftliche Kriterien wie gute Bezahlung und Mitbestimmung in die Entscheidungen einfließen zu lassen. Darüber hinaus organisiert der Pakt den Existenzgründer*innenpreis „Zeitzer Michael“. Seit 1997 werden besonders engagierte Existenzgründer*innen aus der Region in mehreren Kategorien ausgezeichnet. Bei der Planung und Durchführung der Preisverleihung ist der DGB stark involviert. Die ausgezahlten Preisgelder werden ausschließlich von der regionalen Wirtschaft gestellt. Das zeigt, welche Wertschätzung die Unternehmen dem Pakt für Arbeit entgegenbringen. Auch die Landespolitik wertschätzt den Pakt für Arbeit. Jedes Jahr besuchen der Ministerpräsident und/oder ein*e Minister*in der Landesregierung von Sachsen-Anhalt die Preisverleihung des „Zeitzer Michael“.

„Den kleinstmöglichen Nenner bei Entscheidungen mit den verschiedenen Akteur*innen des Paktes zu finden, ist nicht immer einfach. Am Ende lohnt es sich aber für alle Beteiligten. Nach fast 24 Jahren Bündnisarbeit haben wir für die Region einiges erreicht und der DGB war von Anfang an daran beteiligt.“

Karsten Priedemann,
DGB Halle-Dessau

Regionale Auswirkungen und die Rolle des DGB

Der DGB hat vor mehr als 20 Jahren mit dem Pakt für Arbeit ein sozialpartnerschaftliches Bündnis gegründet, das bis heute große Relevanz für die Region Zeitz hat. Die Mitglieder kennen die lokalen Herausforderungen, wissen an welchen Stellen Geld benötigt wird und erarbeiten auf dieser Grundlage Projektvorschläge. Durch das lange Bestehen des Bündnisses hat man sich einen guten Ruf erarbeitet. Die Einschätzungen des Paktes haben einen hohen Stellenwert bei der Kommunal- und Landespolitik sowie bei der regionalen Wirtschaft und auch die Akzeptanz von gewerkschaftlicher Arbeit hat zugenommen. Der DGB ist ein Motor des Bündnisses, treibt Projekte voran und vermittelt bei Konflikten zwischen den verschiedenen Parteien innerhalb des Paktes.



Initiative Zukunft des Handwerks



„Der“ Fachkräftemangel beherrscht aktuell die beschäftigungspolitischen Debatten im Land. Vor allem in den ländlichen Regionen sind Handwerker*innen schwer zu bekommen – dies gilt auch für Brandenburg. Um Fachkräfte zu halten und zu gewinnen, haben der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg, die brandenburgische Landesregierung und die Handwerkskammer im letzten Jahr die Initiative „Zukunft des Handwerks“ gegründet. Sie zielt darauf ab, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Handwerk zu verbessern.



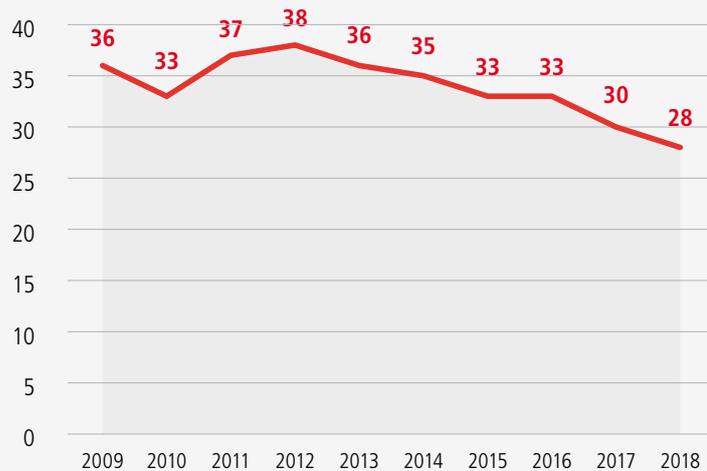
Gute Arbeit im Handwerk durchzusetzen, bleibt eine harte Nuss.

Foto: 123RF.com/kirillm

Anforderungen für Gute Arbeit im Handwerk

Mit 123.000 abhängig Beschäftigten, das sind rund 14 Prozent aller Arbeitnehmer*innen in Brandenburg, ist das Handwerk einer der wichtigsten Wirtschaftsfaktoren in der Region. Um die Arbeitsbedingungen in den Gewerken zu verbessern, hat die Initiative verschiedene Anforderungen formuliert. Zentral dafür ist die Stärkung der Tarifbindung, die auch vonseiten der Landesregierung gefordert wird. Die sozialpartnerschaftliche Gestaltung von Digitalisierungsprozessen gehört ebenfalls dazu. Folgende Maßnahmen wurden vorgeschlagen, um die Fachkräftesituation in Brandenburg zu verbessern: Stärkung des Images der dualen Ausbildung, tarifliche Löhne, Mobilitätshilfen für Azubis und die Rückkehr zur Meisterpflicht. Diese wurde 2019, zumindest für zwölf der 48 Gewerke ohne Meisterpflicht, bundesweit wieder eingeführt. Auch die Abwehr von Dumpingwettbewerb durch eine konsequente Bekämpfung von Schwarzarbeit gehört für die Initiative zur Stärkung des Handwerks.

Tarifbindung im Handwerk in Brandenburg in Prozent



Quelle: DGB, IAB Betriebspanel 2018

- 30 %

Tarifbindung im Handwerk im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

- 10 %

Gehalt im Handwerk in Brandenburg im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

1.786 €

Durchschnittliches monatliches Bruttogehalt im Handwerk in Brandenburg

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Regelmäßiger Austausch mit der Handwerkskammer und der Landesregierung
- Kontakt zu den Gewerken
- Öffentlichkeitsarbeit

ANSPRECHPARTNER

REINHARD PORAZIK



Referent für Handwerkspolitik
DGB Berlin-Brandenburg
Tel.: +49 (0) 331 27596 23
reinhard.porazik@dgb.de

Was ist seitdem passiert?

Neben der Rückkehr zur Meisterpflicht für einige Gewerke, gibt es sowohl in Brandenburg, als auch in Berlin seit dem Lehrjahr 2019/2020 ein Azubi-Ticket für umgerechnet einen Euro pro Tag. Dies erhöht sowohl die Mobilität der Auszubildenden und macht gleichzeitig die Ausbildung im ländlicheren Raum attraktiver.

Durch Gespräche mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit hatte der DGB zudem eine Strukturanalyse des Handwerks in Berlin und Brandenburg angeschoben. Zentrales Ergebnis der vom IAB durchgeführten Studie war, dass Strategien zur Fachkräftegewinnung für Absolvent*innen aller Schulabschlüsse notwendig seien. Hierzu gehören die Steigerung der Ausbildungsattraktivität und eine bessere Vergütung ebenso wie die regionale Nähe, ein gutes Betriebsklima oder Arbeitsplatzsicherheit. Zudem gilt es, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und Jugendliche ohne erworbene Ausbildung bildungspolitisch zu begleiten.

Klar ist: Gute Ausbildung ist eine Voraussetzung, um Fachkräfte auch für das Handwerk zu sichern. Wenn Arbeitgeber*innen zu hohe Kosten der Ausbildung als Ausbildungshemmnis anführen, müssen die Lasten der Ausbildung, z.B. durch eine Ausbildungsumlage, auf breitere Schultern verteilt werden.

Aktuelle Herausforderungen

Trotz der Erfolge der Initiative gibt es noch einiges zu tun. So bleibt es im Aktionsprogramm der Landesregierung bisher nur bei politischen Willensbekundungen zur Stärkung der Tarifbindung. Dabei besteht akuter Handlungsbedarf: Die Tarifbindung in den Gewerken Brandenburgs sinkt seit Jahren (siehe Grafik). Eine breit angelegte Informationsoffensive über die Vorteile einer Mitgliedschaft in den

Innungen ist bislang ebenfalls nicht erfolgt. Auch bei der Schwarzarbeit gibt es vonseiten der Landesregierung keine konkreten Initiativen, die über eine allgemeine Feststellung des Problems hinausgehen. Erfreulicherweise sind die Themen Tarifbindung, Digitalisierung und Bekämpfung der Schwarzarbeit nun verstärkt im politischen Diskurs. Auch hier wird der DGB weiterhin Druck aufbauen und für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen im Handwerk kämpfen.

„Die Handwerkskonjunktur brummt seit Jahren, die Betriebe verdienen kräftig. Aber viele Betriebe haben immer noch nicht den Schuss gehört und kümmern sich nicht um guten Nachwuchs und attraktive Arbeitsbedingungen.“

Christian Hoßbach,
Bezirksvorsitzender
DGB Berlin-Brandenburg



Stelle für soziale Innovation



Welche Folgen hat die Digitalisierung der Arbeit für die Beschäftigten? Wie können gesundheitliche Risiken bei der Arbeit reduziert werden? Kann Wissenstransfer in den Unternehmen besser organisiert werden? Spricht man mit Haupt- und Ehrenamtlichen der Gewerkschaften, muss man nicht lange auf Antworten warten. Ideen gibt es im Überfluss. Oft hapert es aber an Konzepten und finanziellen Mitteln. Dabei bieten die öffentlichen Fördergelder aus dem Europäischen Sozialfonds gute Möglichkeiten, um betriebliche Projekte zu realisieren. Allerdings ist der Aufwand der Beantragung für die Gewerkschaften, DGB-Regionen, kleine Unternehmen oder Bildungseinrichtungen oft zu hoch.

Um hier Abhilfe zu leisten, hat der DGB Niedersachsen 2007 eine EU-Beratungsstelle ins Leben gerufen. Der DGB fragt die regionalen Bedarfe ab, schlägt selber Projekte vor und hilft bei der Konzeption und der Umsetzung. In den letzten 13 Jahren konnten so viele Ideen in die Tat umgesetzt werden. In der laufenden EU-Förderperiode 2013 bis 2020 wurde dabei der Schwerpunkt auf soziale Innovationen gesetzt. Exemplarisch sollen hier zwei Projekte vorgestellt werden.

Arbeiten 4.0

Ob beim Bäcker, im Stahlwerk oder in der Logistik, die Digitalisierung wird immer mehr zum Arbeitsalltag. Angst vor Arbeitsplatzverlust, mangelnde Qualifikation für die digitale Arbeitswelt und eine allgemeine Unsicherheit beschäftigen die Menschen in den Betrieben. Um die Kolleg*innen für digitale Prozesse zu sensibilisieren, haben IG Metall und NGG zusammen mit der Stelle für Soziale Innovation und der Heimvolkshochschule Hustedt das Projekt „Arbeiten 4.0“ initiiert. Seit 2017 werden Workshops für Betriebsräte kleiner und mittelständischer Unternehmen angeboten. Es geht um die Chancen

und Risiken digitaler Prozesse. Wie kann eine neue Software meinen Arbeitsalltag erleichtern? Wie sieht es mit dem Datenschutz aus? Wie können die Beschäftigten den Wandel mitbestimmen? Nach der Analyse der konkreten betrieblichen Situation werden Betriebslandkarten erstellt, um die Entwicklungen in den Unternehmen aufzuzeigen und einen Ausblick auf die praktischen Auswirkungen zu geben. Durch die Stärkung der Kompetenzen der Teilnehmenden wird eine praktikable Grundlage geschaffen, die Betriebsräte sprech- und handlungsfähig zu machen. Fragestellungen und Probleme rund um das Arbeiten 4.0 wurden in dem Projekt aufgearbeitet und aktuell besteht sowohl der Bedarf, als auch die Chance, mit weiteren Unternehmen und Betriebsräten an dem Thema weiterzuarbeiten. Daher ist eine Verlängerung bis in das Jahr 2022 geplant.



Gewerkschaftliche Ideen in die Tat umzusetzen, ist die Aufgabe der Stelle für soziale Innovation.

Foto: 123RF.com/Denis Ismagilov

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- **Gemeinsames Auftreten und eine gute Zusammenarbeit mit dem Unternehmerverband Niedersachsen**
- **Regelmäßiger Austausch mit den DGB-Regionen, Betriebsräten und den Mitgliedsgewerkschaften**
- **Ein Gefühl für die regionalen Bedarfe**

ANSPRECHPARTNER

RÜDIGER HORNPOSTEL



Stelle für soziale Innovation
DGB Niedersachsen
Tel.: +49 (0) 511 12601 63
ruediger.hornbostel@dgb.de

Generalistische Pflegeausbildung

Mit Beginn des Jahres 2020 wird für die Auszubildenden in der Pflege vieles anders. Mit dem neuen Pflegeberufereformgesetz werden die Alten- und Krankenpflegeausbildung zusammengeführt. Neue Ausbildungspläne müssen erstellt und die Ausbilder*innen dementsprechend geschult werden. Darüber hinaus sind die zusätzlichen Praktikumsphasen zu koordinieren. Für viele Pflegeeinrichtungen ist das eine große Herausforderung. Um den Durchlauf der acht praktischen Bereiche zu gewährleisten, müssen viele Einrichtungen miteinander kooperieren. Über die Stelle für Soziale Innovation wurde eine erfahrene Bildungseinrichtung beauftragt, die Unternehmen und die Beschäftigten bei der Umsetzung bis 2022 zu unterstützen. Dadurch will man auch kleine Betriebe motivieren, in Zukunft mehr auszubilden und die Attraktivität der Ausbildung durch Gute Arbeit in den Einrichtungen steigern.

Die Auswirkungen und die Rolle des DGB

Durch die gelebte Sozialpartnerschaft in Niedersachsen gelang es im Jahr 2007, EU-Beratungsstellen beim DGB und den Unternehmerverbänden einzurichten. Ergänzt wird dieses Angebot durch die Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege.

Seit 2007 organisiert der DGB Informationsveranstaltungen, um die regionalen Bedarfe zu ermitteln und Projekte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds zu initiieren. Heute kommen Mitgliedsgewerkschaften, Bildungsträger, Gewerkschaften oder Betriebsrät*innen auf die Stelle für Soziale Innovation zu, um konkrete Vorhaben zu planen. Daraus folgt, dass der Austausch mit den DGB-Regionen intensiviert werden konnte. Die erfolgreiche

Durchführung von verschiedenen Projekten hat auch die politische Wahrnehmung des DGB verbessert, und der DGB ist in Niedersachsen als anerkannter strukturpolitischer Akteur in Politik und Ministerien angekommen. Mit der Stelle für Soziale Innovation hat es der DGB Niedersachsen geschafft, wichtige Zukunftsprojekte zu realisieren und deren Finanzierung zu organisieren. Das hilft den Unternehmen und gewerkschaftlichen Organisationen, die Zukunft zu meistern.

„Sozial-innovative Projekte sind notwendig, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Weg in die Arbeitswelt der Zukunft mitzunehmen. Mit der Förderung der Partizipation der Beschäftigten und der Unterstützung bei der Umsetzung der Digitalisierung ist die Stelle für soziale Innovation das Scharnier zu technologischen Innovationen.“

Rüdiger Hornbostel,
DGB Niedersachsen



Soziale Kriterien in der hessischen Strukturförderung



LINK

zur Studie

hessen-thueringen.dgb.de/presse/++co++90208626-a01a-11e6-83cb-525400e5a74a

Regionale Strukturpolitik spielt auch in Hessen eine wichtige Rolle. Unternehmen im Wandel werden gefördert, strukturschwache Regionen werden unterstützt und die Lebensverhältnisse zwischen Stadt und Land sollen sich angleichen. Dafür stehen der Hessischen Landesregierung vorrangig zwei Förderprogramme zur Verfügung: Die Gemeinschaftsaufgabe des Bundes und der Länder „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) und der „Europäische Fonds für regionale Entwicklung“ (EFRE). Aus beiden Töpfen standen dem Land Hessen in der Förderperiode 2007–2013 knapp 340 Millionen Euro zur Verfügung. Mit den Fördergeldern wurden Unternehmen unterstützt und Investitionen in die wirtschaftsnahe Infrastruktur finanziert.

Doch nach welchen Kriterien werden die Projekte ausgewählt? Dass soziale Aspekte eine untergeordnete Rolle spielen, wird deutlich, wenn man sich mit den Förderrichtlinien des Landes Hessen auseinandersetzt. Es gibt lediglich die Vorgabe, dass in den geförderten Unternehmen sozialversicherungsspflichtige Arbeitsplätze dauerhaft gesichert und geschaffen werden müssen. Von Tarifbindung oder betrieblicher Mitbestimmung ist keine Rede. So besteht die Gefahr, dass mit staatlichen Mitteln prekäre Arbeitsbedingungen begünstigt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben die Hessische Landesregierung in der Vergangenheit immer wieder dafür kritisiert und gefordert, die öffentliche Förderung an die Kriterien Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung zu binden. Um den gewerkschaftlichen Forderungen öffentlich Nachdruck zu verleihen, haben die Kolleginnen und Kollegen vom DGB Hessen-Thüringen eine Befragung der im Zeitraum von 2007 bis 2013 geförderten Unternehmen durchgeführt. Die Auswertung und die Ergebnisse wurden in der Studie „Soziale Kriterien in der hessischen Strukturförderung“ zusammengefasst.



Die Studie des DGB Hessen-Thüringen.

Screenshot: DGB

Das Vorgehen

Alle Unternehmen in Hessen, die von der Förderung aus der GRW und dem EFRE profitieren, werden auf der Internetseite des Wirtschaftsministeriums veröffentlicht. Dementsprechend war klar, welche Betriebe für die DGB-Befragung relevant waren. Telefonisch wurde nach tarifvertraglicher Bezahlung und Vorhandensein eines Betriebsrats gefragt. Anschließend wurden die Antworten mit den Informationen der zuständigen Mitgliedsgewerkschaften abgeglichen und ergänzt. Das Ergebnis spricht eine deutliche Sprache: Nur ein Viertel der befragten Unternehmen bezahlt nach Tarif (GRW: 26,2 Prozent, EFRE: 25,6 Prozent) und nur rund zwölf Prozent haben einen Betriebsrat (GRW: 12,3 Prozent, EFRE: 12,4 Prozent). Knapp die Hälfte der Betriebe machte keine Angaben. Insgesamt wurden bei der GRW 121 und beim EFRE 122 Betriebe ausgewertet. Kleinunternehmen wurden bei der statistischen Auswertung nicht berücksichtigt.

DURCHFÜHRUNG

- Klare strukturpolitische Forderungen des DGB und der Gewerkschaften im Bezirk Hessen-Thüringen
- Der Austausch mit der DGB-Bundesvorstandsverwaltung und den DGB-Bezirken
- Öffentlicher Druck und intensive Lobbyarbeit gegenüber der Landesregierung

ANSPRECHPARTNERIN

LIV DIZINGER



Abteilungsleiterin Strukturpolitik
DGB Hessen-Thüringen
Tel.: + 49 (0) 69 273005 55
liv.dizinger@dgb.de

Für den DGB Hessen-Thüringen waren die Ergebnisse der Studie die Grundlage, um weiter für soziale Kriterien in der öffentlichen Förderung zu werben. Nach wie vor fordert der DGB die Hessische Landesregierung dazu auf, nur die Unternehmen zu unterstützen, die mindestens nach Tarif bezahlen und Mitbestimmung gewährleisten. Außerdem sollten prekäre Beschäftigungsverhältnisse, zu denen beispielsweise Befristungen, Minijobs, Leiharbeit und Werkverträge zählen, in den geförderten Unternehmen stark begrenzt werden. Des Weiteren muss die Einhaltung dieser Kriterien überprüft und Verstöße müssen geahndet werden. In einem Brief an die Hessische Landesregierung wurden die Studienergebnisse und die daraus abgeleiteten Forderungen

übermittelt. Dies löste eine Debatte zwischen der Regierung und dem DGB Hessen-Thüringen aus. Auch in der Presse wurde das Thema aufgegriffen. Trotz alledem änderte sich erst einmal nichts. Dennoch wird der DGB Hessen-Thüringen nicht müde, die Forderungen öffentlich oder in Gremien vorzutragen. Adressat ist auch der EU-Begleitausschuss, der für die Begleitung der europäischen Strukturfonds auf regionaler Ebene verantwortlich ist. Auch für die kommende Förderperiode appelliert der DGB, dass soziale Kriterien in der regionalen Strukturpolitik verankert werden.

Die Rolle des DGB

Die DGB-Bezirke und die Bundesvorstandsverwaltung haben die inhaltliche Forderung nach sozialen Kriterien in der Strukturförderung zusammen entwickelt. Wie man so eine abstrakte Forderung für ein Bundesland herunterbrechen kann, wurde mit diesem Projekt eindrucksvoll gezeigt. Der DGB Hessen-Thüringen hat die Planung, Durchführung und Auswertung der Studie selbst übernommen. Es muss also nicht zwingend mit einem Forschungsinstitut zusammengearbeitet werden. Obwohl die DGB-Forderungen bisher nicht umgesetzt wurden, ist es wichtig, die Öffentlichkeit und die Politik über soziale Missstände aufzuklären. Nur so kann ein Thema an Aufmerksamkeit gewinnen und erfolgreich auf die politische Tagesordnung gesetzt werden.

„In der regionalen Strukturpolitik müssen soziale Kriterien verankert werden. Es dürfen nur solche Unternehmen gefördert werden, die Tarifverträge beachten, gute Arbeitsbedingungen anbieten und Mitbestimmung ermöglichen. Lohnunterbietung darf nicht mit öffentlichen Fördergeldern unterstützt werden.“

Liv Dizinger,
DGB Hessen-Thüringen



Regionale Strukturpolitik und öffentliche Daseinsvorsorge (eSta)



Der Einfluss von Kommunalpolitik wird oft unterschätzt. Die Höhe der Kita-Gebühren, die Taktung des Busverkehrs oder die Vergrößerung eines Gewerbegebietes sind wichtige strukturpolitische Entscheidungen. Aus diesem Grund hat sich der DGB Baden-Württemberg vorgenommen, die Strukturen der kommunalen Ebene stärker in den Blick zu nehmen.

Im Herbst 2017 wurde das eSta-Projekt ins Leben gerufen. eSta steht für regionale Strukturpolitik und öffentliche Daseinsvorsorge. Für die nächsten zwei Jahre fokussierten sich sieben DGB-Kreis- und Stadtverbände in einem Pilotprojekt auf ein politisches Kernthema der jeweiligen Region. Die Themen reichten von Wohnen, Mobilität, Gute Arbeit, Kommunal Finanzen bis hin zu öffentlicher Vergabe. Es wurden unterschiedliche kommunalpolitische Forderungen entwickelt und diverse Veranstaltungen durchgeführt. Vor dem Hintergrund der Kommunalwahlen am 26. Mai 2019, wurden die politischen Forderungen an die Öffentlichkeit und die Parteien herangetragen.

Die DGB-Kreis- und Stadtverbände haben mit viel Herzblut außergewöhnliche Projekte auf die Beine gestellt. Im folgenden Abschnitt werden lediglich die Projekte aus Karlsruhe und Esslingen vorgestellt. Einen vollständigen Projektüberblick aller sieben Kreis- und Stadtverbände enthält die eSta-Broschüre des DGB-Bezirks Baden-Württemberg. Sie kann auf der Homepage des DGB heruntergeladen werden¹.



Fahrradtour durch Karlsruhe, vorbei an „Guten Betrieben“.

Foto: DGB

eSta in Karlsruhe

Die Stadt Karlsruhe ist Auftraggeberin in vielen Bereichen: Bau, Reinigung oder Verpflegung. Die beauftragten Unternehmen sind jedoch nicht immer gute Arbeitgeber*innen. Insbesondere bei Subunternehmen ist Tarifbindung häufig ein Fremdwort. In der freien Wirtschaft wird bei dem einen oder anderen Unternehmen mit Tricksereien bei der Arbeitszeit nicht einmal der Mindestlohn bezahlt. Deswegen hat sich der DGB Karlsruhe dazu entschlossen „Gute Arbeit und öffentliche Vergabe“ auf die kommunalpolitische Agenda zu setzen. Schon vor dem eSta-Projekt hatte sich der Stadtverband intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt und gute Beziehung zur Kommunalpolitik aufgebaut. Die politischen Forderungen wurden zusammen mit Betriebs- und Personalräten in der Region erarbeitet.

I Forderungen. Gute Arbeitsplätze müssen der Maßstab für Unternehmenspolitik und Wirtschaftsförderung werden, fordert der DGB in Karlsruhe. Die sinkende Zahl an tarifgebundenen Betrieben ist der wesentliche Grund für die Zunahme von prekärer

¹ <https://bw.dgb.de/themen/++co++e17cb382-ded8-11e9-b311-52540088cada>

**TIPP**

aus Karlsruhe

Am besten selbst Initiative ergreifen und bei Aktionen einfordern, dass sie gemeinsam durchgeführt werden. Wichtig ist auch: Schätzt realistisch ein, was ihr stemmen könnt. Lasst notfalls auch mal etwas bleiben!

**PODCAST**

aus Esslingen

arbeitsweltradio.podigee.io/25-wohnraumesslingen

Beschäftigung. Die Stadt sollte ihre Vorbildfunktion wahrnehmen und als Auftraggeberin und bei der Vergabe von Gewerbeflächen stärker auf ihre soziale Verantwortung achten. Tarifbindung muss ein Kriterium für die Vergabe von öffentlichen Geldern sein. Zusätzlich sollte eine Beratungsstelle für besondere Problemlagen eingerichtet werden, um prekäre Arbeitsverhältnisse zurück zu drängen.

I Aktionen. Zu allen möglichen Anlässen ist der DGB Karlsruhe aktiv geworden, um seine Anliegen zu platzieren. Nachdem das Positionspapier im Januar 2019 fertiggestellt wurde, haben die Kolleginnen und Kollegen die politischen Forderungen auf mehreren Veranstaltungen vorgetragen. Nicht nur der von politischer Prominenz besuchte DGB-Jahresempfang in Karlsruhe widmete sich der öffentlichen Vergabe, sondern auch der Arbeitnehmer*innenempfang der Stadt. Es folgten Besuche bei den Fraktionen der SPD, den Grünen und der Linken. Bei der Erstellung von Anträgen und Wahlprogrammen zum Thema Vergabe stand der DGB ebenfalls zur Verfügung. Ein Aktionshighlight war sicherlich die Fahrraddemo mit

200 Teilnehmer*innen, vorbei an acht tarifgebundenen Betrieben. Anschließend wurden über die regionalen Betriebe in einem tarifgebundenen Restaurant diskutiert. Darüber hinaus gab es diverse Pressemitteilungen zu den eigenen Aktionen und zu aktuellen Beschlüssen im Gemeinderat. Und auch sonst wurde bei jeder Gelegenheit mit verschiedenen Redebeiträgen von DGB-Funktionären und Betriebsräten auf das Thema aufmerksam gemacht.

I Erfolge. Nicht immer sind die Erfolge von gewerkschaftlicher Arbeit so offensichtlich wie hier. In Folge des Engagements der Kolleg*innen wurden im Gemeinderat drei Anträge zum Projektthema verabschiedet; „Gute Arbeit und öffentliche Vergabe“, „Verzicht auf Leiharbeit“ und „Abschaffung sachgrundloser Befristung“. Damit hat der DGB einen großen Beitrag zur „Guten Arbeit“ in Karlsruhe geleistet.

eSta in Esslingen

In Baden-Württemberg mangelt es an bezahlbarem Wohnraum. Das ist nicht nur in Stuttgart oder in Freiburg der Fall. Auch in Esslingen entwickelt sich der Wohnungsmarkt in die falsche Richtung. Von 2014 bis 2018 ist der Mietspiegel um 12,3 Prozent gestiegen. Viele können die steigenden Mieten nicht mehr bezahlen. Damit gehen die regionalen Lebenshaltungskosten immer stärker auseinander. Wohnen ist ein fundamentales Grundbedürfnis, das die Voraussetzung für Arbeit und soziale Teilhabe darstellt. Auch deswegen beschäftigte sich der DGB Esslingen-Göppingen mit dem Thema bezahlbarer Wohnraum.

I Forderungen. Ein generelles Umdenken in der Wohnungspolitik wird von den Kolleg*innen gefordert. Wohnungen dürfen nicht als Spekulationsobjekte allein dem Markt überlassen werden. Anstatt zu privatisieren, sollten Bund, Länder und Kommunen schnellstmöglich bezahlbaren Wohnraum



Die Kolleg*innen der Projektgruppe des DGB-Stadtverband Karlsruhe stoßen auf das bislang Erreichte an.

Foto: DGB

WOHNUNGSNOT

in Deutschland

- **Fehlender Wohnraum**
In den 77 deutschen Großstädten fehlen fast 2.000.000 bezahlbare Wohnungen.
- **Sozialer Wohnungsbau**
In den letzten 30 Jahren ist der Bestand von Sozialwohnungen von über 3 Millionen auf 1,2 Millionen im Jahr 2017 gesunken.
- **Miete belastet Einkommen**
Die Mietbelastungsquote liegt in den 77 deutschen Großstädten bei mehr als 40 Prozent. Die Miete soll nicht mehr als 30 Prozent des Nettoeinkommens ausmachen.

schaffen. Dabei muss auf die Segregation geachtet werden. Leistbare Wohnungen sollten sich nicht in bestimmten Stadtteilen konzentrieren. Zur Finanzierung schlägt der DGB Esslingen-Göppingen einen kommunalen Fonds vor, in den die öffentlichen Mieteinnahmen fließen. Auch bei der Optimierung der Flächennutzung gibt es im Landkreis noch Bedarf. Kundenparkplätze könnten als Parkhäuser zusammengefasst werden, um Platz für neuen Wohnraum zu schaffen. Außerdem sollten Zweckentfremdungen wie die dauerhafte Vermietung privater Wohnungen an Touristen verboten werden.

I Aktionen. Nachdem der DGB die politischen Forderungen auf einer Kreisverbandssitzung veröffentlichte, wurden die Parteien im Gemeinderat um eine Stellungnahme gebeten. Daraufhin folgten Gespräche mit den Fraktionen von SPD, Grünen und Linken und ein Antrag auf Milieuschutz für bestimmte Gebiete in Esslingen. Weitere Pressemitteilungen wurden herausgegeben, die von verschiedenen Zeitungen aufgegriffen wurden. Außerdem wurden Sendungen im Arbeitsweltradio produziert, die auch als Podcast abrufbar sind. Vor den Kommunal- und Europawahlen wurden Wahl- und Wohnopolyspiele veranstaltet. Die Kandidat*innen der Parteien nahmen auf spielerische Art und Weise zu bestimmten Aussagen und Fragen Stellung.

I Erfolge. Die gute Presse- und Parteienresonanz motivierte die DGB-Mitglieder, sich stärker zu engagieren. Im Rahmen des Zukunftsdialogs wurde auch in Göppingen das Thema Wohnen stärker in den Blick genommen². Nach jahrelangem Fokus auf Esslingen ist so nun wieder ein „Arbeitskreis DGB Göppingen“ entstanden.

DGB-ZUKUNFTSDIALOG

Mit dem Zukunftsdialog haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen breiten gesellschaftlichen Dialog gestartet. Im Rahmen von zahlreichen Veranstaltungen und über die Online-Plattform www.redenwirueber.de werden die Menschen vor Ort zu Themen, die sie bewegen befragt. Aus den Antworten werden schließlich Forderungen für eine gerechtere Politik entwickelt.



Eine der Forderungen des DGB Esslingen-Göppingen. Foto: DGB

LINKS

zu den Projekten



<https://www.redenwirueber.de/informationen/meldungen/gute-arbeitsbedingungen-fuer-gute-arbeitsbedingungen-der-region-karlsruhe-aktiv>

<https://www.redenwirueber.de/informationen/meldungen/dgb-kreisverband-esslingen-goeppingen-kritisiert-airbnb-und-will>



Beim Wohnopoly stehen die Kandidat*innen der Kommunalwahlen Rede und Antwort. Foto: Jürgen Groß

² vgl. Werkstattbericht des DGB-Zukunftsdialogs 2019: Bezahlbarer Wohnraum für alle! S.41 ff.

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Regelmäßiger Austausch zwischen den Verantwortlichen im Bezirk, den Regionsgeschäftsführer*innen, den Regionssekretär*innen und den Kreis- und Stadtverbänden
- Aktive inhaltliche und finanzielle Unterstützung durch den Bezirk

ANSPRECHPARTNERIN

MIA KOCH



Abteilungsleiterin Strukturpolitik
und Daseinsvorsorge
DGB Baden-Württemberg
Tel.: +49 (0) 711 2028 226
mia.koch@dgb.de

Begleitung durch den DGB-Bezirk Baden-Württemberg

Das Projekt wurde vom Bezirk initiiert und begleitet. Verschiedene Workshops behandelten die Vorgehensweise und die Aktionsfelder in den Themenkreisen. Außerdem wurde Begleitmaterial angefertigt, das sich an alle DGB-Kreis- und Stadtverbände richtete. Zu den Europa- und Kommunalwahlen wurde z. B. ein Aktionsleitfaden mit Ideen und Empfehlungen für die DGB-Arbeit vor Ort erstellt. Die Übersicht über öffentlich abrufbare Daten war ebenfalls ein wichtiger Baustein im eSta-Projekt. Auf knapp 100 Seiten wurden regionale Daten zu verschiedenen politischen Themen dargestellt und ausgewertet. Das half den Kreis- und Stadtverbänden, wichtige Themen zu identifizieren, politische Forderungen zu formulieren und die eigene Argumentation zu stärken. Während der gesamten Projektlaufzeit gab es einen regelmäßigen Austausch zwischen den Kreisverbänden und dem Bezirk. Das betraf insbesondere die Regionssekretär*innen, den Regionsgeschäftsführer Lars Treusch, die Projektleiterin Julia Friedrich und deren Nachfolgerin Mia Koch. Bei vielen regionalen Veranstaltungen und Kreisverbandstreffen waren Julia und Mia anwesend, um zu moderieren oder Themen anzuregen.

Auswirkungen

Neben den lokalpolitischen Erfolgen einiger Projekte, hat sich eSta vor allem positiv auf die Organisation und die Kommunikation des DGB Baden-Württemberg ausgewirkt. Zum einen hat sich bewährt, dass sich die Kreis- und Stadtverbände auf ein Thema fokussieren, konkrete kommunalpolitische Forderungen definieren und Aktionen und Kampagnen darauf ausrichten. Dadurch konnte der politische Zugang zu den Parteien im Gemeinderat und zur Verwaltung hergestellt und die Wahrnehmung des DGB als kompetenter Ansprechpartner

gestärkt werden. Das ist ein Riesenerfolg! Zum anderen verbesserte sich die Kommunikation zwischen Regions- und Bezirksebene. Durch den regelmäßigen Austausch kennen sich die verschiedenen Akteur*innen und es wird auf Augenhöhe kommuniziert. Außerdem wurden neue Ehrenamtliche für die Projektarbeit im DGB vor Ort gewonnen.

„Das Erfolgsgeheimnis von eSta ist die kollegiale Zusammenarbeit und das große Engagement aller Beteiligten. Egal ob im Haupt- oder Ehrenamt, alle zogen an einem Strang. So konnten neue Ideen ausprobiert, gemeinsame Strategien etabliert und die Vernetzung über alle Ebenen hinweg gestärkt werden.“

Mia Koch,
DGB Baden-Württemberg

Zukunft der Kalk- und Zementindustrie



Industrie oder Klimaschutz? Geht das eine nur ohne das andere? Es muss gelingen, beide Seiten angemessen zu berücksichtigen, so die Position der Gewerkschaften. Ansonsten drohen entweder soziale oder ökologische Verwerfungen. Doch nicht nur in der öffentlichen Debatte, sondern auch in der Kommunalpolitik merken Gewerkschafter*innen, dass Arbeit und Umwelt oft nicht zusammengedacht werden. Auch die DGB-Region Münsterland in Nordrhein-Westfalen bekommt das zu spüren. Knapp 2.000 Arbeitsplätze in der Kalk- und Zementindustrie sind akut gefährdet. Der Regionalrat hat entschieden, zum Schutz des Teutoburger Waldes, keine Genehmigungen für den Kalkabbau mehr auszusprechen. Die größten Arbeitgeber*innen der Region Calcis Lienen und Dyckerhoff in Lengerich stehen vor dem Aus. Für die tarifgebundenen Industriearbeitsplätze gibt es vorerst keine Alternativen. Für den DGB ist die Maßnahme des Regionalrats zu kurz gedacht und er plädiert dafür, die Perspektive der Beschäftigten stärker zu berücksichtigen.

Das Vorgehen

Seit der Ankündigung, die Genehmigungen nicht zu verlängern, bespielt der DGB auf unterschiedliche Art und Weise das Thema. Zuerst wurden die Anwohner*innen des nördlichen Münsterlands für regionale Industriearbeit sensibilisiert. Zusammen mit der IG BCE, der Gewerkschaftsjugend, der Freiwilligen Feuerwehr und den Betriebsräten der betroffenen Unternehmen wurde an mehreren Tagen ein temporärer Infostand im Stadtzentrum von Lengerich aufgebaut, um mit Passanten ins Gespräch zu kommen. Es wurde über die Bedeutung von tarifgebundenen und mitbestimmten Arbeitsplätzen in der Region gesprochen. Die Position der Gewerkschaften, Arbeit und Umwelt nicht gegeneinander auszuspielen, stieß auf viel Verständnis. Gleichzeitig berichteten die Betriebsräte von den Möglichkeiten,



Gemeinsamer Aktionsstand vom Betriebsrat der Firma Dyckerhoff mit dem DGB in der Innenstadt von Lengerich.

Foto: DGB

nachhaltige Abläufe in die Produktion von Kalk und Zement einzuführen. Investitionen tätigen die Firmen jedoch nur, wenn sie auch langfristige Planungssicherheit an ihren Produktionsstandorten erhalten.

Auch auf der politischen Ebene ist der DGB Münsterland aktiv. Regionsgeschäftsführer Volker Nicolai-Koß nimmt als beratendes Mitglied regelmäßig an den Sitzungen des Regionalrats teil und berichtet aus der Gewerkschaftsperspektive von den Folgen der drohenden Arbeitsplatzverluste. Durch die kontinuierliche Präsenz des DGB ist auch eine enge Zusammenarbeit mit den Betriebsräten von Calcis und Dyckerhoff entstanden. Es finden regelmäßige Gespräche in den Betrieben statt, bei denen das gemeinsame Vorgehen abgestimmt wird. Darüber hinaus hat sich auch der Austausch mit den Parteien im Regionalrat verbessert. Neben den guten Beziehungen zur SPD gibt es nun auch regelmäßige Gespräche mit der CDU Fraktion zum Thema. Die Kontakte nutzte der DGB, um im Zuge der Landtags- und Bundestagswahl mehrere Podiumsdiskussionen mit den Kandidat*innen der Parteien

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Hohe Präsenz in den Medien entwickeln
- Politikfähigkeit und Handlungskompetenzen des DGB verstärken, z.B. durch großes Betriebsräte-Netzwerk
- Pro-Aktives Handeln: Themen und Politikfelder erschließen und mit Kampagnenelementen versehen
- Kolleg*innen mobilisieren

ANSPRECHPARTNER

VOLKER NICOLAI-KOSS



Regionsgeschäftsführer
DGB Münsterland
Tel.: + 49 (0) 251 1323 50
volker.nicolai-koss@dgb.de

durchzuführen. Zusammen mit der IG BCE und dem Arbeitgeberverband Zement und Baustoffe machte der DGB deutlich, dass es gleichwertige Alternativen für die Beschäftigten geben muss, bevor Industriearbeitsplätze abgebaut werden. Die Resonanz in der Presse zu den Veranstaltungen war hoch und brachte dem Thema zusätzliche Aufmerksamkeit. Eine weitere wichtige Aktion war sicherlich der Besuch von Stefan Körzell, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB, im Münsterland. Bei den Besichtigungen der Betriebe in der Kalk- und Zementindustrie wurden zum einen die Probleme noch einmal medienwirksam aufgegriffen, zum anderen war es ein wichtiges Zeichen an die Belegschaft: Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften stehen gerade in schwierigen Zeiten hinter euch und kämpfen für eure Interessen. Im Anschluss verfasste Stefan Körzell einen Brief an NRW-Ministerpräsident Laschet und Wirtschaftsminister Pinkwart, um auch auf der Landesebene vor den sozialen Verwerfungen zu warnen. Trotz der

umfassenden Bemühungen des DGB, hält der Regionalrat weiter an seiner Entscheidung fest, keine Genehmigungen über 2020 hinaus zu erteilen. Doch damit ist das letzte Wort noch nicht gesprochen. Die Unternehmen haben vor Kurzem beantragt, nicht in die Länge, sondern in die Tiefe abzubauen. Der Teutoburger Wald würde so weitestgehend unberührt bleiben. Der Ausgang ist ungewiss. Als nächstes plant der DGB zusammen mit der IG BCE und den Betriebsräten einen Besuch in Brüssel, um mit EU-Abgeordneten über die Genehmigungsverfahren in Naturschutzgebieten zu sprechen. Die grundsätzliche Einteilung dieser Gebiete wird von der Europäischen Union vorgenommen.

Die Rolle des DGB

Durch die verschiedenen Aktionen hat der DGB die Relevanz von regionalen Industriearbeitsplätzen vor der Politik und der Öffentlichkeit verdeutlicht. Die gute Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften und den Betriebsräten ist die Konsequenz aus der kontinuierlichen Arbeit vor Ort. Der DGB Münsterland wird von allen relevanten Akteur*innen als Experte für regionale Industrie- und Strukturpolitik wahrgenommen, der mit den Menschen vor Ort und regionalen Bündnissen kooperiert.

„Wir kämpfen dafür, dass Gute Arbeit in der Industrie und die soziale Sicherheit unserer Kolleg*innen nicht zu kurz kommen. Eine Deindustrialisierung darf sich unsere Region nicht leisten.“

Volker Nicolai-Koß,
Regionsgeschäftsführer
DGB Münsterland



Stahlaktionstag



Werbeplakat für den Stahlaktionstag.

Foto: DGB

Stahlaktionstag ins Leben gerufen. Am 11. April 2016 wurde an allen saarländischen Standorten, aber auch in anderen Bundesländern, für den Erhalt der deutschen Stahlindustrie demonstriert. Insgesamt waren im Saarland über 20.000 Menschen auf der Straße, bundesweit sogar 45.000. Die Botschaft war laut und deutlich: Der saubere Stahl aus Deutschland, der unter guten Arbeitsbedingungen hergestellt wird, muss geschützt werden. Nicht nur die Gewerkschafter*innen beteiligten sich an der Aktion, sondern auch die Kirchen, Sozialverbände und namenhafte Politiker*innen, wie die damalige saarländische Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer.

Wer im Saarland aufgewachsen ist, weiß, welche große Bedeutung die Stahlindustrie dort hat. Der Stahl hat das Gesicht des kleinsten Bundeslandes über Jahrhunderte geprägt. Die ersten Betriebe gab es bereits im 17. Jahrhundert. Heute sind gut 14.000 Saarländer*innen direkt in der Branche beschäftigt. Die tarifgebundenen Arbeitsplätze sind für den Erhalt des Wohlstandes in der Region unverzichtbar. Auch weil an der Stahlindustrie weitere Beschäftigung dranhängt: Mit jedem Arbeitsplatz werden 6,5 weitere Arbeitsplätze gesichert. Und auch auf den Stahl können wir in Zeiten einer ökologischen Transformation nicht verzichten. Ob Schienen, Brücken oder Turbinen – Stahl wird benötigt, auch in Zukunft.

Doch seit einigen Jahren befindet sich die Branche in der Krise. Die Billig-Konkurrenz aus dem Ausland, die Strafzölle der USA und die steigenden Emissionszertifikate der Europäischen Union machen der gesamten Montanindustrie zu schaffen. Zehntausende Arbeitsplätze sind bedroht. Aus diesem Grund hat die IG Metall in Zusammenarbeit mit dem DGB Bezirk Rheinland-Pfalz/Saarland den

Das Vorgehen

Nach den Anmeldungen der Demonstrationen in Neunkirchen, Saarbrücken, Völklingen und Dillingen stand die Mobilisierung im Vordergrund der Planungen. Über die Betriebsräte – mit Infoständen und Öffentlichkeitsarbeit – wurde auf den Stahlaktionstag aufmerksam gemacht. Ziel war es, sowohl die Beschäftigten zu erreichen, als auch die Bürger*innen für das Thema zu sensibilisieren. Auch durch die Unterstützung des saarländischen Sozialgipfels, dem 33 Sozial-, Jugend- und Wohlfahrtsverbände und die Kirchen angehören, konnte dieses Ziel erreicht werden.

WARUM STAHL ÖKOLOGISCH IST

- **Stahl wird für den Bau von Windkraftträdern, Solaranlagen und Schienen benötigt.**
- **Mit Stahl lässt sich sechs Mal so viel CO₂ einsparen als bei der Produktion verursacht wird.**
- **Stahl ist fast ohne Qualitätsverluste zu recyceln.**
- **Die Hälfte des Strombedarfs der deutschen Stahlindustrie wird durch selbst erzeugten Strom gedeckt.**
- **Seit 1990 konnte die deutsche Stahlindustrie 19 Prozent des Energieverbrauchs einsparen.**

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Hoher Organisationsgrad der Branche
- Kontakt zu aktiven Betriebsräten und der IG Metall
- Kooperation mit Sozial-, Jugend- und Wohlfahrtsverbänden, sowie den Kirchen

ANSPRECHPARTNER

EUGEN ROTH



Stellvertretender Bezirksvorsitzender
DGB Rheinland-Pfalz/Saarland
Tel.: + 49 (0) 681 40001 16
eugen.roth@dgb.de



Der Stahlaktionstag in Dillingen mit 8.000 Demonstrierenden.

Fotos: DGB

Auswirkungen und die Rolle des DGB

Der Initiator des Projektes war die IG Metall, schließlich gehört die Stahlindustrie in ihren Organisationsbereich. Der DGB Rheinland-Pfalz/Saarland war jedoch stark involviert und hat sich aktiv in die Planung und Umsetzung eingebracht. Mit der Demonstration ist es den Gewerkschaften gelungen,

**„Stahl ist Zukunft!
Dafür kämpfen wir!
Dieser Slogan eint uns
in allen Gewerkschaften
des DGB im Saarland.
Die Transformation
der Stahlindustrie zur
,Green Steel Production'
kann die Blaupause
für den gesamten
Transformationsprozess
unserer Industrie in
Deutschland werden.“**

Eugen Roth,
stellv. Bezirksvorsitzender
DGB Rheinland-Pfalz/Saarland

die Stahlproduktion als grundsätzliches industrielles Strukturthema auf die politische Tagesordnung zu setzen. Ohne diese öffentlichkeitswirksame Botschaft der Beschäftigten hätte es eine solche Berücksichtigung des Themas bei den politischen Prozessen nicht gegeben. Das zeigt auch der vom saarländischen Wirtschaftsministerium und der Wirtschaftsministerkonferenz initiierte nationale Stahlgipfel. Dieser hat 2018 in Saarbrücken zum ersten Mal stattgefunden, mit 2.500 prominenten Gästen aus der Branche und der Politik. Auch im Rahmen dieses Gipfels sind sowohl die IG Metall, als auch der DGB umfassend beteiligt.

Ebenfalls ein Erfolg ist die Mobilisierung aller Stahlstandorte im Saarland. Durch die Großdemonstrationen konnte die IG Metall an Mitglieder zulegen. Im Bundesvergleich hat das Saarland den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad.



Bündnis Strukturwandel gestalten



Wie kann der Strukturwandel vor Ort gestaltet werden? Welche beruflichen Perspektiven haben die Beschäftigten? Wie verändern sich die Arbeitsbedingungen in der Industrie? Das sind die Fragen, die viele Menschen im Rheinischen Revier umtreiben. Denn eines ist klar, der Strukturwandel wird kommen, nicht nur in der Kohle, sondern in fast allen energieintensiven Branchen. Das führt zwangsläufig zu Unsicherheiten bei den Beschäftigten. Umso wichtiger ist es, nicht tatenlos zuzuschauen, bis Betriebe schließen, sondern Vorschläge für neue Projekte und Geschäftsmodelle in die öffentliche Diskussion und in die Politik einzubringen.

Aus diesem Grund haben die DGB-Region Düsseldorf-Bergisch Land und die Industrie- und Handelskammer (IHK) Mittlerer Niederrhein Ende 2018 das „Bündnis Strukturwandel gestalten“ ins Leben gerufen. Die Region ist massiv vom Strukturwandel betroffen: Die Kraftwerksblöcke gehen schrittweise vom Netz und ein großer Aluminiumbetrieb hat bereits den Abbau von Arbeitsplätzen angekündigt. Zusammen mit der Arbeitsagentur Mönchengladbach, der Hochschule Niederrhein, den Städten Grevenbroich und Jüchen, der Gemeinde Rommerskirchen sowie dem Rheinkreis Neuss werden die Voraussetzungen für den Wandel in der Region analysiert und innovative Ansätze erarbeitet.

Der anstehende Transformationsprozess ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Wirtschaftsvertreter*innen, Unternehmen, Gewerkschaften und die kommunalpolitischen Akteur*innen der Region müssen an der konzeptionellen Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen und Projekten beteiligt werden. Das Ziel ist klar: Neue Unternehmen ansiedeln, neue Arbeitsplätze schaffen und die gute, hochqualifizierte Beschäftigung, sowie die industrielle Wertschöpfung in der Region halten.



Jürgen Steinmetz von der IHK Mittlerer Niederrhein, NRW-Wirtschaftsminister Dr. Andreas Pinkwart und DGB Regionsgeschäftsführerin Sigrid Wolf (v.l.n.r.) bei der Veranstaltung zur Übergabe der Projektvorschläge an die Zukunftsagentur Rheinisches Revier.

Foto: DGB

Das Vorgehen

In einer konstituierenden Sitzung wurden die Bedarfe und Potenziale der Region ermittelt. Daraufhin bildeten sich drei Arbeitskreise zu den Themen „Mobilität und Infrastruktur“, „Energie und Nachhaltigkeit“ sowie „Innovation und Bildung“. Für die jeweiligen Themengebiete sammeln und entwickeln die Arbeitsgruppen Ideen und Projekte zur Gestaltung des regionalen Strukturwandels, die auch mit Personen oder Institutionen außerhalb des Bündnisses abgestimmt werden.

Die Ideen für die Region sind vielfältig. So schlägt das Bündnis vor, ein Energienetzwerk von verschiedenen Unternehmen aufzubauen, um den Stromverbrauch zu verringern. Dafür sollen Experten aus Wirtschaft und Forschung den Unternehmen beratend zur Seite stehen. Ein weiterer Ansatz bezieht sich auf die Kohlekraftwerksblöcke der Region. Wenn diese in einigen Jahren vom Netz gehen, werden Ersatzkapazitäten nötig. Deswegen soll untersucht werden, ob die vorhandenen Anlagen auch für die Anwendung von erneuerbaren Energien infrage

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Gute Vernetzung in der Region, regelmäßiger Kontakt zu den relevanten Akteur*innen
- Aktive Gemeinden
- Personelle Ressourcen: Regionsgeschäftsführung, Organisationssekretär*in und ehrenamtliche/r Vorsitzende*r, Gewerkschaftssekretär*in, Betriebsrät*innen

ANSPRECHPARTNERIN

SIGRID WOLF



Regionsgeschäftsführerin
DGB Düsseldorf-Bergisch Land
Tel.: + 49 (0) 211 3683 210
sigrid.wolf@dgb.de

kommen, um Arbeitsplätze zu erhalten und auch in Zukunft das Netz mit Strom zu versorgen. Außerdem schlägt das Bündnis vor, die energieintensiven Unternehmen in das Programm der „Langen Nacht der Industrie“ aufzunehmen, damit die Akzeptanz für die regionale Industriearbeit gestärkt wird. Im Januar 2020 wurden die Ideen und Konzepte der Zukunftsagentur Rheinisches Revier (ZRR) überreicht. Die Agentur ist die zentrale Organisation zur Begleitung des regionalen Strukturwandels und hat ein Mitspracherecht bei der Verteilung der Fördergelder. Durchgeführt wurde eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltung, zu der wichtige Vertreter*innen der Landespolitik eingeladen waren.

„Das ‚Bündnis Strukturwandel gestalten‘ will einen aktiven Beitrag für eine saubere und sichere Energieversorgung zu wettbewerbsfähigen Preisen leisten, bestehende Unternehmen stärken sowie Neuan-siedlungen und neue Geschäftsmodelle voranbringen, um die Zukunft der Menschen in unserer Region mit Guter Arbeit und einem lebenswerten Umfeld zu sichern.“

Sigrid Wolf,
Regionsgeschäftsführerin
DGB Düsseldorf-Bergisch Land

Die Rolle des DGB

Der DGB hat zusammen mit der IHK das Bündnis initiiert und durch das gute Netzwerk in der Region schnell Partner*innen gewinnen können. In Person von Sigrid Wolf und dem ehrenamtlichen DGB-Kreisvorsitzenden Udo Fischer arbeitet der DGB federführend in der Lenkungsgruppe mit und bereitet die Sitzungen vor. Auch die Mitglieds-gewerkschaften und Betriebsräte beteiligen sich in den Arbeitskreisen. Eigentlich sollte die Arbeit des Bündnisses mit Übergabe der Konzepte an die Zukunftsagentur Rheinisches Revier enden. Doch die geschaffenen Strukturen bieten für alle Beteiligten eine gute Möglichkeit, weiter in Kontakt zu bleiben. Deswegen hat man sich dazu entschlossen, im halb-jährigen Rhythmus weitere Treffen zu organisieren. Der DGB Düsseldorf-Bergisch Land hat es geschafft, verschiedene regionale Akteur*innen zusammen-zuführen und für eine vorausschauende regionale Strukturpolitik zu sensibilisieren. Damit wurde der lokalen Politik eine Plattform gegeben, um ihre Positionen öffentlich vortragen zu können.



Der Abschlussbericht des „Bündnisses Strukturwandel gestalten“.

Screenshot: DGB/IHK



Industrie und Hafen: Nachhaltig und sozial gerecht?



Hamburg ist der drittgrößte Luftfahrtindustriestandort der Welt, drittgrößter Hafen Europas und größtes zusammenhängendes Industriegebiet Deutschlands mit Raffinerien, metallverarbeitendem und petrochemischem Gewerbe. Wie kann diese Wirtschaftskraft Gute Arbeit und Zukunftsperspektiven ermöglichen und gleichzeitig ökologischer werden? Das ist eine der zentralen Fragen, wenn die Ziele des Pariser Klimaabkommens erreicht werden sollen – und jede einzelne Stadt ihren Beitrag leisten muss. Aus gewerkschaftlicher Sicht werden die sozialen Auswirkungen der bisherigen Lösungsideen zu wenig berücksichtigt, obwohl der Kampf gegen Armut und für Gute Arbeit in der Nachhaltigkeitsstrategie der Vereinten Nationen eine zentrale Rolle spielen. Deswegen treten die Gewerkschaften für einen gerechten Umbau der bestehenden Wirtschaftsstrukturen ein (Just Transition). In Hamburg positioniert sich der DGB bereits seit langem zu dem Thema: Angefangen bei der Olympia-Bewerbung über den Masterplan Industrie bis zu Fridays for Future – immer wieder sensibilisieren wir Politik, Arbeitgeber*innen und Öffentlichkeit für soziale Aspekte im Nachhaltigkeitsdiskurs. Exemplarisch möchten wir hier zwei Projekte vorstellen.

Masterplan Industrie

In der öffentlichen Wahrnehmung spielt die Industrie in Hamburg kaum eine Rolle. Wie in fast allen Metropolregionen wird über Wissensökonomie und Dienstleistung geredet, während Industrie und Hafen für den Wohlstand dahinter sorgen. Der Anteil an der wissensintensiven Industriearbeit ist in Hamburg mit 45,7 Prozent sehr hoch. Umso wichtiger ist es, die Hamburger Industrie für die Zukunft gut aufzustellen. Dafür haben Vertreter*innen der Wirtschaftsbehörde, Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften einen Masterplan Industrie erarbeitet. Er legt Handlungsfelder und Strategien für die Zukunft fest. Maßnahmen, Dialogstrukturen und Kontrolle werden in dem



Containerterminal im Hamburger Hafen.

Foto: DGB/lassedesignen /123RF.com

gemeinsamen Masterplan vereinbart. Die Themen reichen von Digitalisierung über Fachkräftemangel bis hin zu Umweltthemen. Mit seiner Beteiligung will der DGB erreichen, dass die Chancen, die ein solcher Wandel bietet, für die Beschäftigten genutzt werden. So wurde z.B. zur positiven Gestaltung des Strukturwandels durch Digitalisierung, ein Innovations- und Beratungszentrum für Beschäftigte durchgesetzt. Zur Begleitung des Wandels ist zudem eine arbeitswissenschaftliche Expertise aus Sicht der Beschäftigten vereinbart. Die industrielle Wertschöpfung muss auch in einer Stadt wie Hamburg für die Zukunft gesichert werden. Dies gelingt nur durch eine nachhaltige Industriepolitik, die konsequent die Perspektive der Beschäftigten mitdenkt.

Nachhaltigkeitsbericht Hamburger Hafen

Die Hafenbehörde Hamburg Port Authority (HPA) erstellt seit einigen Jahren regelmäßige Nachhaltigkeitsberichte. Inhalte waren u.a. nachhaltiger Personenverkehr, fossilfreier Energieverbrauch oder künftige Flächennutzung. Alles Punkte, die auch die Beschäftigten betreffen. Zudem beinhaltet nachhaltige Berichterstattung auch den Status Quo bei

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

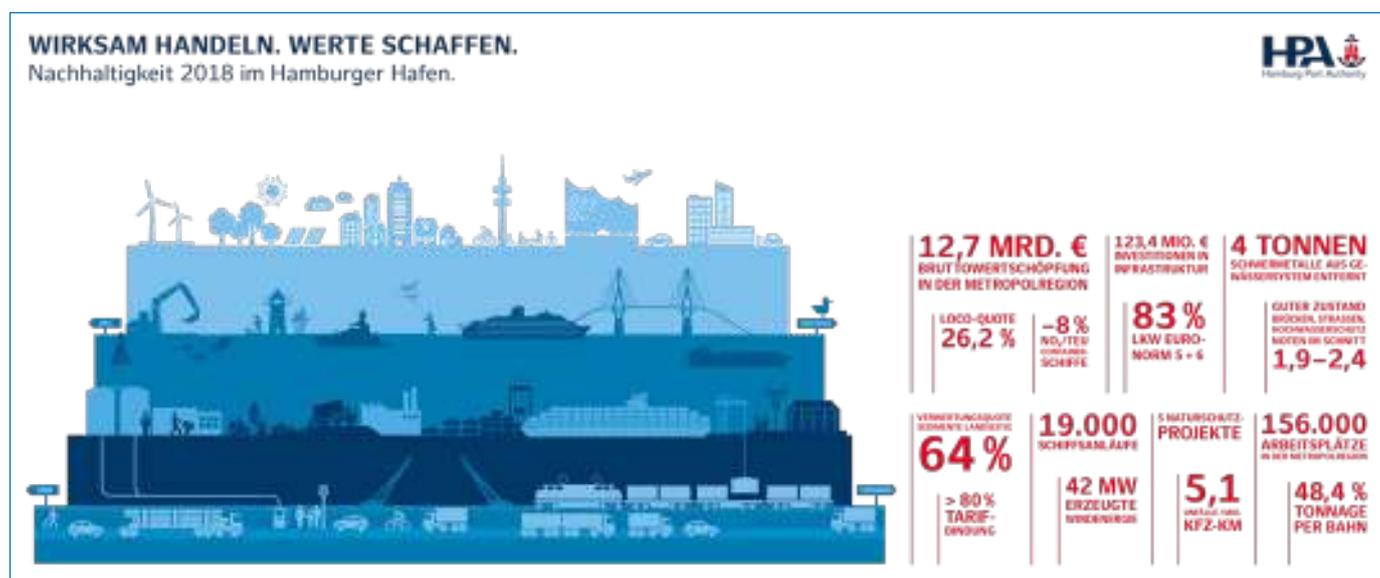
- Idee von der Arbeit der Zukunft haben
- Partnerschaften, Kooperation, Vernetzung
- Konfrontation an der richtigen, Kompromisse an der notwendigen Stelle
- Alle betroffenen Gewerkschaften beteiligen, alle anderen laufend informieren
- Passende politische Verhältnisse
- Unterstützung aus der Bürgerschaft

ANSPRECHPARTNERIN

KATJA KARGER



Vorsitzende
DGB Hamburg
Tel.: + 49 (0) 40 6077661 16
katja.karger@dgb.de



Daten und Fakten zum Hamburger Hafen.

Grafik: Hamburg Port Authority

„Die industrielle Wertschöpfung ist die stabile Basis der Stadt. Zur Zukunftsfähigkeit gehört auch die Gute Arbeit für die Beschäftigten, die unseren Wohlstand erwirtschaften. Deswegen setzen wir uns für eine Arbeit von morgen ein, die ökologisch, ökonomisch und sozial ist.“

Katja Karger,
Vorsitzende DGB Hamburg

der betrieblichen Mitbestimmung, der Förderung von personeller Vielfalt sowie der sozialen Verantwortung bei Lieferketten. Darauf hat der DGB an verschiedenen Stellen öffentlich und gegenüber der Wirtschaftsbehörde hingewiesen. Mit dem neusten Bericht für die Jahre 2017/2018 wurden neue Wege beschritten: Die Berichterstattung wurde auf den gesamten Hamburger Hafen ausgedehnt und alle Stakeholder zur Beteiligung eingeladen. Damit die Stimme der Beschäftigten in diesem Prozess nicht unter den Tisch fällt, beteiligte sich der DGB gemeinsam mit ver.di an der Erarbeitung. Einen der vier strategischen Workshops gestaltete der DGB Hamburg mit dem Schwerpunkt „Gute Arbeit im Hafen“. Die Ergebnisse der Workshops flossen in den Bericht ein. Dieser vermittelt eindrucksvoll, in welchen Spannungsfeldern sich Industrie- und Hafenpolitik bewegen und wirft die wesentlichen Zukunftsfragen auf. Der Nachhaltigkeitsbericht des Hamburger Hafens ist Ausgangspunkt für den neuen Hafenentwicklungsplan.

Die Rolle des DGB

Der DGB Hamburg betont überall: Der Weg in die Zukunft geht nur mit den Beschäftigten, nicht gegen sie. Er wird durch Partnerschaften, Kooperation und Vernetzung begehbar. Über intensive Einmischung und Beteiligung an wesentlichen politischen Prozessen der Stadt machen wir deutlich, dass Gute Arbeit, Klimaschutz und industrielle Wertschöpfung aufeinander angewiesen sind. Nur so werden beschäftigungspolitische und soziale Aspekte stärker in den Fokus gerückt. Hamburg steckt mitten im Strukturwandel. Die Vielfalt der Wirtschaft federt einseitige Entwicklungen derzeit noch ab. Aber das ist keine Selbstverständlichkeit. Umso wichtiger ist für den DGB Hamburg, in die politischen Entscheidungsprozesse zur Arbeit der Zukunft eingebunden zu sein. Digitalisierung, Klimawandel, Fachkräftemangel, Weiterbildung – Themen, die eine starke gewerkschaftliche Begleitung brauchen. Deswegen reden wir mit. Und wir gestalten mit.



„Wie geht’s denn so, Windbranche?“



Schleswig-Holstein Nordwest

Ohne Frage bestimmt das Thema Windenergie die wirtschaftliche Gegenwart und Zukunft der schleswig-holsteinischen Westküste. Neben dem Tourismus, der Gesundheitsbranche und der Chem Coast – also den Brunsbüttler Chemiebetrieben – steht kein anderes Thema so für die industriepolitische Zukunft und den Strukturwandel Schleswig-Holsteins. So ist es einer der Schwerpunkte des DGB-Kreisverbandes Nordfriesland, kontinuierlich Aktionen und konkrete Interventionen rund um das Thema Wind zu organisieren und die öffentlichen Debatten mitzuprägen.

„Sturmwarnung für die Windbranche“ (2013), „Windenergie: Bundesregierung gefährdet Arbeitsplätze“ (2015), „Das neue EEG bremst Wind und Klimaschutz aus“ (2016), „Unternehmensleitung kippt Husumer Betriebsratskonzept SENRepair“ (2017), „Ausbau Windenergie: DGB fordert engagierten Einsatz der Landesregierung“ (2018), „Klima & Arbeit & die Windenergie – die Bedeutung des ‚Klimapaketes‘ der Bundesregierung“ (2019) und jährlich die Frage „Wie geht’s denn so, Windbranche?“ – das sind nur einige der Überschriften zu den vielen DGB-Veranstaltungen der letzten Jahre.

Allein in Schleswig-Holstein arbeiten mittlerweile rund 12.500 Beschäftigte direkt in der Windbranche. Und so wird hier auch jede Reform des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) unmittelbar spürbar. Die Auswirkungen treffen Betriebe und Beschäftigte. So hatten die Schließung des Standortes Husum durch die Geschäftsleitung von Senvion im Jahr 2017 und die Insolvenz des Unternehmens im Jahr 2018 zwar sicherlich auch hausgemachte Ursachen, allerdings kämpfen fast alle Hersteller von Windenergieanlagen mit Auftragsrückgängen und Werksschließungen. Bundesweit sind seit dem Jahr 2016 rund 30.000 Arbeitsplätze in der Branche



Der Kreisvorsitzende des DGB Nordfriesland Ralf Nissen.

Foto: DGB

verloren gegangen. Dabei wird immer wieder deutlich, wie sehr die politischen Vorgaben von Bund und Land die Entwicklungen in der Branche und damit auch die Situation der Beschäftigten prägen. Die Deckelung der Zubauzahlen und die neuen Ausschreibungsverfahren im EEG, die nur noch das billigste Angebot berücksichtigen, machen Druck auf die Preise – und damit auch auf die Beschäftigten, ihre Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze.

Aber nicht nur der Bund ist schuld an der Misere: Das Land Schleswig-Holstein muss nach einem Gerichtsurteil die Kriterien der Regionalplanung neu ordnen. Die größten Streitpunkte sind die Abstände zu den Siedlungen. Hier gehen die derzeitigen Planungen durch die schwarz-gelb-grüne Landesregierung sogar noch über die Vorschläge im Klimapaket der Bundesregierung hinaus: Es sind nicht nur grundsätzlich völlig überzogene absolute Abstände vorgesehen, sondern darüber hinaus eine sogenannte 5-H-Regelung, d. h., eine Windenergieanlage muss den Abstand von fünfmal ihrer Höhe zu den angrenzenden Häusern haben. Das macht die Erreichung der selbst gesteckten Klimaschutzziele des Landes aus Sicht des DGB Nordfriesland kaum möglich.

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Gute Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften
- Kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema
- Stetiger und enger Austausch mit allen am Thema Wind engagierten Kommunalpolitiker*innen und Verbänden

ANSPRECHPARTNERIN

SUSANNE UHL



Regionales Geschäftsführerin
DGB Schleswig-Holstein Nordwest
Tel.: + 49 (0) 461 1444010
susanne.uhl@dgb.de

Die Rolle des DGB

Die Aktivitäten des DGB in diesem Feld sind vielfältig. Die Region Schleswig-Holstein Nordwest und der Kreisverband Nordfriesland organisieren Räume, in denen sich Gewerkschaftsmitglieder und solche, die es noch werden wollen, Kommunalpolitiker*innen, Verbände, Unternehmen, die Fachzuständigen aus den Verwaltungen und Interessierte austauschen, um sich über den Stand der Dinge und die Qualität der vielfältigen gesetzlichen Änderungen zu verständigen. In so einem Forum werden auch öffentlichkeitswirksam gemeinsame Forderungen formuliert.

Ein Ziel ist immer auch, die Organisationsinitiativen der IG Metall in der Branche zu unterstützen. Über öffentliche Fachdiskussionen und sichtbare Interventionen (wie z. B. „Der Deckel muss weg“, oder ein Windstammtisch auf dem Marktplatz) machen wir das Engagement der Gewerkschaften rund um dieses zentrale strukturpolitische Thema für die Region transparent und bieten so auch Anknüpfungspunkte für „Neue“.

Auswirkungen

Tatsächlich ist es durch das kontinuierliche Arbeiten am Thema Windenergie gelungen, den DGB Nordfriesland zu einem zentralen Akteur zu machen, wenn es darum geht neue Prozesse, betriebliche Veränderungen oder auch Auswirkungen neuer gesetzlicher Bestimmungen einzuschätzen. Neben dem DGB gibt es auf lokaler Ebene kaum andere Organisationen in der Region, die regelmäßig die verschiedenen politischen Akteur*innen an einen Tisch bringen. Daraus entstanden bereits verschiedene Aktionen und Interventionen in Richtung Bund und Land.

Auch ist es durch die kommunalregionale Vernetzung immer wieder gelungen, schnell Unterstützungsstrukturen zu organisieren, wenn Beschäftigte und die zuständige Mitgliedsgewerkschaft IG Metall diese brauchen. Allem Frust über die am Ende nicht verhinderbare Werksschließung Servions in Husum 2017 zum Trotz, hat die breite Unterstützung aus allen gesellschaftlichen Gruppen den Beschäftigten gezeigt, dass ihre Alternativkonzepte für den Standort weithin mitgetragen wurden und sie auch nach dem Aus für ihr Unternehmen Unterstützung bekommen - bis heute.



3.669 Windräder stehen zurzeit in Schleswig-Holstein
(Quelle: Bundesverband WindEnergie).

Foto: DGB

„Der Ausbau von Windmühlen stagniert, hunderte Arbeitsplätze sind verloren und es fehlt eine klare Unterstützung aus der Politik.“

Ralf Nissen,
Kreisvorsitzender
DGB Nordfriesland



Lausitzkonferenzen



Klimawandel, Energiewende und Kohleausstieg bestimmen die gesellschaftspolitischen Debatten. Dabei steht besonders die Lausitz vor großen Herausforderungen. Zu DDR-Zeiten einst ein Verwaltungsbezirk (Cottbus), liegt das Lausitzer Kohlerevier nun in gleich zwei Bundesländern: Brandenburg und Sachsen. Eine ökologische und sozialverträgliche Gestaltung des Strukturwandels stellt Politik und Sozialpartner daher nicht zuletzt aus räumlichen Gründen vor große Herausforderungen. Entscheidend für einen gelungenen Strukturwandel ist eine umfassende Vernetzung aller Akteur*innen sowie eine gemeinsame Strategie, wie ein gerechter Wandel, der auch die Arbeitnehmer*innenperspektive einbezieht, konkret umgesetzt werden kann.

Seit 1995 veranstalten die DGB-Bezirke Berlin-Brandenburg und Sachsen daher regelmäßig die DGB-Lausitzkonferenz, mittlerweile schon zum 15. Mal. Der DGB verfolgt damit das Ziel, den Strukturwandel in der Region als Ganzes mitzugestalten. Politik, Wissenschaft, Unternehmen, Betriebsräte und Sozialpartner kommen zur Diskussion und zum Erfahrungsaustausch zusammen. Jede Lausitzkonferenz widmet sich dabei schwerpunktmäßig einem Themengebiet, u. a. Kriterien Guter Arbeit in der Wirtschaftsförderung, Fachkräftesicherung, öffentliche Daseinsvorsorge und in den letzten Jahren dem Strukturwandel aufgrund des Kohleausstiegs.

Lausitzkonferenz 2019 und Schwarzheider Erklärung

Im Mittelpunkt der Lausitzkonferenz 2019 stand die rechtliche Umsetzung der Ergebnisse der sogenannten „Kohlekommission“, die durch die Gesetzentwürfe zum Strukturstärkungs- sowie zum Kohleausstiegsgesetz zumindest in Ansätzen begann. Allerdings bestand dringender Nachbesserungsbedarf. Die Forderung nach einem Strukturwandel mit



Anne Neuendorf, Stefan Körzell, Christian Hoßbach, Dana Dubil (v.l.n.r) unterzeichnen die Schwarzheider Erklärung.

Foto: DGB

DIE LAUSITZ

Landkreise/Städte der Lausitz in Deutschland



Einwohner
1.300.000
davon in der
polnischen Lausitz
350.000

**Direkt und indirekt
Beschäftigte
im Kohlebergbau**
24.000

Quelle: DGB

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Vernetzung aller relevanten Akteur*innen, auch kreisübergreifend
- Herausbilden einer gemeinsamen Region (z.B. für die Verkehrswegeplanung)
- Öffentlichkeitsarbeit

ANSPRECHPARTNERIN

DANA DUBIL



Regionsgeschäftsführerin
DGB Ostsachsen
Tel.: + 49 (0) 3591 42042
ostsachsen@dgb.de

„Wir wollen die Lausitz enkeltauglich machen.“

Anne Neuendorf,
stellv. Vorsitzende DGB Sachsen

Guter Arbeit bekräftigte der DGB daher mit der Unterzeichnung seiner „Schwarzheider Erklärung“, die den Ministerpräsidenten beider Länder überreicht wurde. Zu den Forderungen des DGB gehörte insbesondere die wirksame Beteiligung der Gewerkschaften. Nur so kann die Lausitz auch für künftige Generationen eine lebenswerte Region darstellen. In naher Zukunft wird sich zeigen, wie konkret die in einem einzigartigen gesellschaftlichen Kompromiss ausgehandelten Beschlüsse der „Kohlekommission“ in Bundes- und Landesrecht umgesetzt werden. Doch auch während der vergangenen Lausitzkonferenzen wurden bereits strukturpolitische Forderungen des DGB geschärft, insbesondere was die strategische Kooperation der Gemeinden über die Landesgrenzen hinaus angeht. Eine weitere Position war die Herausbildung einer gemeinsamen Region Lausitz, was für die Verkehrswegeplanung, die Wirtschaftsförderung oder die regionale Beschäftigungspolitik von enormer Bedeutung ist.

Erfolgreich seit 1995

Ein Erfolg der länderübergreifenden Kooperation sowie der betrieblichen Arbeit der IG Metall war zweifelsohne, dass ehemalige DDR-Betriebe über die Wendezeit hinaus gehalten werden konnten. Dies belegen die Beispiele Reiss Büromöbel in Bad Liebenwerda und Kjellberg in Finsterwalde. Die umstrittene Kreisgebietsreform in Brandenburg, und damit auch in Teilen der Lausitz, konnte nicht zuletzt auch durch die Positionierung des DGB verhindert werden. Die Kooperation zwischen den Sozialpartnern, den Agenturen für Arbeit sowie den Städten und Gemeinden wurde zudem deutlich verbessert. Aus der Lausitzkonferenz ging 1999 auch die Lausitzinitiative hervor, eine länderübergreifende ministerielle Arbeitsgruppe, bei der auch die Gewerkschaften beteiligt wurden. Diese gab weitere Denkanstöße für eine gemeinsame, länderübergreifende Entwicklung der

Lausitz. Hervorzuheben ist auch, dass im Ergebnis eines längeren Agenda-Prozesses ein Lausitzer Leitbild – weg von der Gewinnung fossiler Brennstoffe, hin zur grünen Energieregion der Zukunft – entwickelt wurde. Erster Ausdruck dieser Energieregion sind die geplanten Wasserstoff-Referenzkraftwerke am Standort des Industriekraftwerkes Schwarze Pumpe.

Aktuelle Herausforderungen

Die sozialverträgliche Gestaltung der Energiewende ist und bleibt eine Herausforderung. Entscheidend dafür ist die mitbestimmte Entwicklung nachhaltiger Wirtschaftskreisläufe und Wertschöpfungsketten im Interesse der Menschen vor Ort und der Umwelt. Eine Beteiligung der Gewerkschaften ist dafür unerlässlich. Diese Aufgabe werden DGB und Mitgliedsgewerkschaften vor Ort mit voller Kraft angehen. Zudem haben die neuen Landesregierungen angekündigt, eine nachhaltige Strukturentwicklung voranzutreiben. Die DGB-Bezirke Sachsen und Brandenburg werden auch hier weiterhin dafür kämpfen, dass die Beschäftigtenperspektive nicht außen vor bleibt, und neu entstehende Arbeitsplätze auch gute und mitbestimmte Arbeitsplätze sind. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der sinkenden Anzahl an Erwerbspersonen ist dies entscheidend, um Fachkräfte für die Lausitz halten und gewinnen zu können.



Transformation der Automobil- und Zulieferindustrie



Die Automobilindustrie schwächelt. Die internationalen Handelskonflikte sorgen für zurückgehende Exporte. Gleichzeitig steht die Branche unter einem enormen Transformationsdruck. Neben alternativen Antriebstechnologien – allen voran die Elektromobilität – gelten die Digitalisierung und das autonome Fahren als Treiber. Diese Entwicklungen treffen in erster Linie die Beschäftigten, sowohl bei den Autobauern als auch bei den Zulieferern. Viele Unternehmen haben bereits Kurzarbeit angemeldet und Stellen abgebaut, auch in Thüringen. Einige Unternehmen sind wiederholt insolvent gegangen.

Die Automobil- und Zulieferindustrie ist der wichtigste Industriezweig des Freistaats. Mehr als 60.000 Menschen sind in der Branche beschäftigt. Davon sind nun mehrere Tausend Arbeitsplätze akut gefährdet. Wegen dieser angespannten Situation setzen sich der DGB und die Industriengewerkschaften dafür ein, dass die Interessen der Beschäftigten stärker in den Blick genommen werden. Während die Mitgliedsgewerkschaften den Schwerpunkt naturgemäß auf die betriebliche und die Branchenebene setzen, unterstützt der DGB die gewerkschaftliche Arbeit auf der politischen

Ebene. Gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften führt der DGB regelmäßig Gespräche mit der Landesregierung, dem Wirtschaftsministerium und den Abgeordneten. Außerdem macht er mit Veranstaltungen und Aktionen sowie seiner Pressearbeit öffentlich auf das Thema aufmerksam. Die zentrale Botschaft des DGB und der Gewerkschaften lautet: Hochwertige Beschäftigung und Wertschöpfungsketten müssen in der Thüringer Industrie gesichert und gehalten werden. Weil Tausende Arbeitsplätze akut gefährdet sind, muss die Politik unverzüglich handeln.

Bündnisarbeit

Der DGB Hessen-Thüringen und der IG Metall-Bereich Mitte sind ebenso wie die Arbeitgeberverbände im Bündnis für Industrie vertreten, das im Jahr 2016 durch Wirtschaftsminister Wolfgang Tiefensee ins Leben gerufen wurde. Das Bündnis will dazu beitragen, die für die Industrie anstehenden Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen. Ziel ist es, kooperativ Lösungen zu finden, um den Strukturwandel aktiv zu gestalten und bestehende Industrie-arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen. Auf Initiative des Bündnisses wurde ein Branchendialog



DGB Bezirksvorsitzender (Hessen-Thüringen) Michael Rudolph begrüßt die Kolleginnen und Kollegen bei der Veranstaltung „Zukunft der Industrie in Thüringen“.

Foto: DGB

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Gute Zusammenarbeit und enge Abstimmung mit den Industriegewerkschaften
- Ein regelmäßiger Austausch mit der Landesregierung und dem Wirtschaftsministerium
- Bereits bestehende Dialogformate wie das Thüringer Bündnis für Industrie

ANSPRECHPARTNERIN

LIV DIZINGER



Abteilungsleiterin Strukturpolitik
DGB Hessen-Thüringen
Tel.: + 49 (0) 69 273005 55
liv.dizinger@dgb.de

„Die Automobil- und Zulieferindustrie steht vor einem tiefgreifenden Umbruch. Dieser darf nicht zu Lasten der Beschäftigten erfolgen. Notwendig ist eine aktive Industriepolitik, die zukunftssichere Beschäftigung, Gute Arbeit und Tarifbindung ins Zentrum stellt.“

Michael Rudolph,
Bezirksvorsitzender
DGB Hessen-Thüringen



Die Automobilindustrie steht unter einem enormen Transformationsdruck.

Foto: DGB/habrda/123RF.com

Automotive eingerichtet. Dieser entwickelte basierend auf einer Tiefenanalyse eine „Automotive Agenda Thüringen“, die wichtige Handlungsfelder zur Bewältigung des Strukturwandels aufzeigt.

Vor der Landtagswahl 2019 wurde seitens des Wirtschaftsministers eine „Thüringer Allianz Automobilindustrie“ gegründet. Außerdem wurde eine „Koordinierungsstelle für Fragen der Transformation in der Thüringer Automobilindustrie“ bei der Landesentwicklungsgesellschaft eingerichtet. Die Koordinierungsstelle soll die erste Anlaufmöglichkeit für Unternehmen sein, die direkt vom Strukturwandel betroffen sind.

Veranstaltung und Öffentlichkeitsarbeit

Im Zuge der Landtagswahl 2019 hat der DGB das Thema Transformation der Thüringer Industrie in den Mittelpunkt gestellt. Um mit den Kandidat*innen der Parteien über eine zukunftsfähige Industriepolitik zu diskutieren, lud der DGB zur

Veranstaltung „Zukunft der Industrie in Thüringen“ ein. Neben dem DGB Hessen-Thüringen waren auch der IG Metall-Bezirk Mitte und der IG BCE-Bezirk Thüringen an der Veranstaltung beteiligt. Stefan Körzell nahm als Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB an der Veranstaltung teil. In der Diskussion mit den Parteien wurde deutlich, dass es eine langfristige industriepolitische Strategie der Landesregierung braucht, die eine zukunftssichere Beschäftigung, Gute Arbeit und Tarifbindung ins Zentrum stellt. Der DGB sprach sich dafür aus, die bestehenden Dialoge mit dem Wirtschaftsministerium, den Gewerkschaften und den Arbeitgeber*innen gezielt zu nutzen, um die industrielle Transformation zu gestalten. Damit kurzfristige Arbeitsplatzverluste verhindert werden können, forderte der DGB das Land auf, sich an Unternehmen in Not finanziell zu beteiligen. Darüber hinaus müsse auch der Bund tätig werden, indem das Kurzarbeitergeld vereinfacht und Weiterbildung stärker gefördert wird. Diese Forderungen wiederholte der DGB auch in Gesprächen mit der Landesregierung und dem Wirtschaftsministerium, sowie öffentlich im Rahmen seiner Pressearbeit.

Die Rolle des DGB

Der DGB Hessen-Thüringen versucht auf vielfache Art und Weise das Thema Transformation in der Automobilindustrie zu besetzen. Dabei versteht er sich immer als Unterstützer der Industriegewerkschaften auf der politischen Ebene. Die abgestimmte Strategie trägt erste Früchte. Die Schaffung der Allianz Automobilindustrie und der Koordinierungsstelle sowie die Aufnahme wesentlicher Forderungen in die rot-rot-grünen Koalitionsverhandlungen ist auch ein Verdienst der kontinuierlichen Arbeit des DGB. Schlüssel des Erfolgs ist die gute Zusammenarbeit, enge Abstimmung und die effektive Arbeitsteilung mit den Mitgliedsgewerkschaften.



Regionales Wirtschaftsforum



Mittelfranken weiß, was Strukturwandel heißt. Mehrmals in der jüngeren Geschichte der Region sind Betriebe und Arbeitsplätze verloren gegangen. In den 1950er-Jahren brach in Nürnberg die Motorradindustrie zusammen. 30 Jahre später meldeten die Betriebe aus der Metall- und Elektroindustrie Konkurs an. Rund 100.000 Arbeitsplätze fielen weg. Die damaligen Erfahrungen veranlassten die Gewerkschaften, 1992 ein Wirtschaftsforum zu gründen, um auf regionale Entwicklungen besser zu reagieren.

Das Gremium analysiert regionale Probleme, erarbeitet Konzepte und spricht mit der Politik. Neben dem DGB sind auch die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer und die Wirtschaftsreferent*innen der Städte Nürnberg, Erlangen, Fürth und Schwabach vertreten. Das gemeinsame Auftreten der Verbände zahlte sich auch in den 2000er-Jahren aus. Nachdem es mit dem neuen Jahrtausend erneut zum Strukturbruch kam – die lokal verwurzelten Unternehmen AEG und der Versanddienstleister Quelle wurden geschlossen – gelang es dem Wirtschaftsforum, erfolgreich für staatliche Fördermittel bei der bayrischen Landesregierung zu werben. Mit einem Volumen von 115 Millionen Euro wurden konkrete Projekte und Maßnahmen gefördert, die das Forum ausgearbeitet und vorgeschlagen hatte.

Wie arbeitet das Forum?

Allerdings ist das Wirtschaftsforum nicht nur aktiv, wenn große Betriebe schließen, sondern setzt sich vor allem mit alltäglichen und langfristigen Herausforderungen der Region auseinander. Wie kann die Forschung und Entwicklung von Wasserstoff vorangetrieben werden? Wie kann der öffentliche Nahverkehr verbessert werden? Das sind zurzeit zentrale Fragen, die bei den Sitzungen Thema sind. Es



Die Stadt Nürnberg hat schon einige Male einen Strukturwandel durchlaufen.

Foto: DGB/Colourbox.de

werden Informationen und Positionen ausgetauscht und Handlungsmöglichkeiten beschlossen. Neben den ständigen Mitgliedern werden immer wieder Einrichtungen, Gewerkschaften oder Unternehmen eingeladen, um ihre Expertise und Erfahrungen einzubringen. Das stärkt die Wahrnehmung von anderen Perspektiven. Für den DGB ist es eine gute Möglichkeit gewerkschaftliche Themen auf die Agenda zu setzen. So berichtete ein Vertreter der IG Metall mehrmals von den aktuellen Veränderungen in der Zuliefererindustrie und bei Siemens.

Gemeinsam stark

Durch die lange Zusammenarbeit kennen sich alle Beteiligten gut und diskutieren auf Augenhöhe. Anstatt übereinander zu reden, tritt man in der Öffentlichkeit mit einer Stimme auf. Das schafft Vertrauen untereinander und erhöht den politischen Einfluss. In Krisenzeiten, wie bei der Schließung von AEG und Quelle, ist das Forum ein richtiges Pfund für eine erfolgreiche regionale Strukturpolitik. Durch die langjährige gemeinsame Arbeit bestehen bereits Konzepte und Strategien für die Region, die bei kurzfristigen Herausforderungen gebraucht werden.

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- Engagement des DGB
- Vertrauen zwischen den verschiedenen Akteur*innen
- Guter Kontakt zur Industrie- und Handelskammer, zur Handwerkskammer, zur Politik und zu den Mitgliedsgewerkschaften

ANSPRECHPARTNER

STEPHAN DOLL



Regionsgeschäftsführer
DGB Mittelfranken
Tel.: + 49 (0) 911 2491 66
stephan.doll@dgb.de

Das ist ein großer Vorteil, um den Zuschlag für nationale und europäische Fördergelder zu bekommen.

Die Rolle des DGB

Initiiert hat das Projekt die IG Metall Nürnberg. Doch der DGB Mittelfranken hat einen maßgeblichen Anteil daran, dass das Wirtschaftsforum über die Jahrzehnte bestehen blieb. Nach der Abwicklung der Quelle nahm die Aktivität des Wirtschaftsforums ab. Nach über zehn Jahren Stillstand setzte sich Regionsgeschäftsführer Stephan Doll für eine Reaktivierung ein. Auch durch den öffentlichen Druck, den der DGB mit Zeitungsartikeln und Pressemitteilungen ausübte, wurde sich darauf verständigt, das Forum in verschlankter Form weiterzuführen. Seit 2014 werden die Sitzungen je nach Bedarf vereinbart und die Anzahl der Teilnehmer*innen wurde reduziert. Damit verliert das Projekt keineswegs an Bedeutung. Alle Akteur*innen haben verstanden, wie wichtig es ist, sich regelmäßig auszutauschen und gemeinsame Handlungsstrategien zu entwickeln.

Der DGB ist der Treiber des Projekts und konnte dadurch die Akzeptanz und Wertschätzung von gewerkschaftlicher Arbeit steigern. Darüber hinaus wird der DGB als wichtiger strukturpolitischer Akteur wahrgenommen, der sich für die Unternehmen und die Beschäftigten in der Region einsetzt. Durch den direkten Zugang in die Betriebe über die Mitgliedsgewerkschaften können den Mitgliedern im Wirtschaftsforum wichtige Informationen zugänglich gemacht werden. Gerade wenn die Eigentümer*innen von großen Betrieben nicht in der Region, sondern im Ausland sitzen, ist das relevant. Grundsätzlich ist das Wirtschaftsforum für den DGB Mittelfranken ein wichtiges Instrument, um den eigenen politischen Einfluss zu erhöhen und regionale Prozesse stärker mitzugestalten.

„Für eine erfolgreiche Regional- und Strukturpolitik braucht der DGB politisches ‚Standing‘ in der Region – Das Engagement im Wirtschaftsforum trägt dazu bei, dass der DGB als wichtiger Akteur wahrgenommen wird.“

Stephan Doll,
Regionsgeschäftsführer
DGB Mittelfranken



Initiative zum Erhalt und Ausbau der Berliner Industrie



„Wozu brauchen wir heutzutage überhaupt noch Industrie?“, werden sich viele fragen – und denken dabei vermutlich an Rauchschwaden und monotone Arbeitsabläufe. Dieses Bild wird der Realität keinesfalls mehr gerecht: Schließlich durchläuft auch der Industriesektor den digitalen und ökologischen Wandel, bietet hochqualifizierte, oft tarifgebundene und mitbestimmte Arbeitsplätze. Dennoch hat die Hauptstadt eine dramatische Deindustrialisierung mit nachhaltig negativen Folgen für gute Arbeitsbedingungen hinter sich. Auch die neu aufkommenden Start-ups und Dienstleistungsunternehmen konnten die wegbrechenden Steuereinnahmen kaum ausgleichen und haben nur teilweise zu einem Zugewinn an guten Beschäftigungsverhältnissen geführt.

Industrieller Substanzverlust nach der Wende und Gründung der Initiative

Das verarbeitende Gewerbe erlebte nach der deutschen Einheit sowohl in Ost- als auch in Westberlin einen beispiellosen Substanzverlust. Rund 200.000 Industriearbeitsplätze gingen binnen weniger Jahre verloren. Als Anfang der Nullerjahre unter anderem bei Samsung, JVC oder CNH erneut Schließungen drohten, führte dies zu wochenlangen Betriebsbesetzungen und Streiks – und zum Beginn einer seitdem ungebrochen geführten industriepolitischen Initiative. Im Zuge der Streiks forderten 2005 mehr als 70 Betriebsratsvorsitzende den Senat in einem Memorandum zu einer aktiven Industriepolitik auf. Es folgte eine Vielzahl weiterer Aktionen, die einerseits das öffentliche Bewusstsein für die Bedeutung der Berliner Industrie gestärkt, gleichzeitig aber auch einen Mentalitätswechsel in Politik und Verwaltung bewirkt hat. Die Ansicht, dass nur der Dienstleistungssektor die Zukunft der Berliner Wirtschaft sei, ist mittlerweile obsolet. Vielmehr macht das Zusammenspiel von Industrie und Dienstleistungen einen

attraktiven Wirtschaftsstandort mit guten Arbeitsbedingungen aus. Die gewerkschaftliche Devise lautet: Innovation statt Billiglohn! Ziel der Initiative ist es deshalb seit jeher, die Bedeutung von Industriebetrieben für gut bezahlte, tarifgebundene und mitbestimmte Arbeit in die Öffentlichkeit zu bringen, und einen Zuwachs an Industriearbeitsplätzen zu erreichen.

Eine Auswahl gewerkschaftlicher Aktionen

Auch nach dem turbulenten Beginn der Initiative wurden regelmäßig industriepolitische Aktionen durchgeführt. Große öffentliche Aufmerksamkeit bewirkte die durch DGB und IG Metall initiierte und von der Hans-Böckler-Stiftung und dem DIW im Jahr 2009 veröffentlichte Studie „Neue Wachstumschancen für Berlin“. Zentrales Ergebnis dieser Untersuchung war, dass der Berliner Arbeitsmarkt eine Beschäftigungslücke von 90.000 Arbeitsplätzen in der Industrie sowie 280.000 Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich aufwies. Entscheidend für das große mediale Interesse an der Studie waren zweifelsohne die von der Presse begleiteten Betriebsbesuche des Studienbeirats. In diesem waren alle Stakeholder, von Sozialpartnern und Kammern über die Wissenschaft bis zum Senat, vertreten.

Knapp zehn Jahre später kommt die erneut durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie „Industrie in der Stadt“ zu dem bemerkenswerten Ergebnis, dass mittlerweile eine „Renaissance der Großstädte“ für die Ansiedlung von Industriebetrieben zu beobachten ist. Dies ist sowohl auf die Forschungseinrichtungen und Universitäten und deren Fachkräftepools als auch auf die Nähe zur Kundenschaft zurückzuführen. Berlin ist bei Gründungen im verarbeitenden Gewerbe, insbesondere im High- und Lowtech-Bereich, weit vorn. In diesen erreicht

VORAUSSETZUNGEN

für die erfolgreiche Durchführung

- **Kontakt zu aktiven Betriebsräten, Medien, Politik und Verwaltung**
- **Institutionalisierter Austausch (Steuerungskreis)**
- **Arbeitsteilung Öffentlichkeitsarbeit (DGB) – Betriebliche Arbeit (Mitgliedsgewerkschaft)**



Schlüssel für eine zukunftsfähige Industrie: Dreiklang aus Innovation, Entwicklung und Fertigung am selben Ort.

Foto: DGB/Pop Nukoonrat/123RF.com

Berlin eine Gründungsintensität von 230 Gründungen pro 100.000 Einwohner. Zum Vergleich: In ganz Deutschland sind dies lediglich 58. Allerdings siedeln größere Betriebe eher Entwicklungseinheiten in Berlin an, vielfach besteht nur wenig Bezug zu den eigenen Produktionswerken in der Stadt. Die Fertigung innovativer Produkte findet dann in anderen Regionen statt. Ziel muss es daher sein, vor allem die industrielle Produktion in Berlin zu stärken. Unterstützung dafür benötigen insbesondere die vielen kleinen und mittleren Betriebe und ihre Betriebsräte.

Eine solche Unterstützung könnte die Wiederbelebung des „Innovationsnetzwerks“ sein. Dieses wurde auf Initiative der IG Metall und des DGB gegründet und war ein Unternehmensverbund mit dem Ziel, Kooperationspartner in Verwaltungen und Hochschulen zu vermitteln und die Betriebe beim Ausbau ihrer geschäftlichen Aktivitäten zu unterstützen. Themen waren insbesondere der Aufbau neuer und guter Beschäftigung sowie Innovation, Forschung und Fachkräftegewinnung. Durch neutrale „Innovationsmanager“ konnten betriebliche

Bedarfe analysiert und Arbeitsplätze gesichert werden. Die erfolgreiche Arbeit wurde 2011 planmäßig beendet, seitdem setzen sich der DGB und die IG Metall für ein Anschlussprojekt ein. Dieses ist zwar – auch dank intensiver Lobbyarbeit des DGB – im Koalitionsvertrag der aktuellen Landesregierung verankert, wurde allerdings noch nicht umgesetzt.

Große Bedeutung für den Erfolg der industriepolitischen Initiative hat auch der von der Senatskanzlei koordinierte Steuerungskreis Industriepolitik (SKIP), der alle betroffenen Senatsverwaltungen sowie die stadtpolitischen Akteur*innen aus Wirtschaft und Gewerkschaften und der Arbeitsagentur einbindet. Dies war und ist für den Einfluss auf die Agenda von Politik und Verwaltung entscheidend. Industriepolitik ist ein klassischer Querschnittsbereich, der durch Themen wie z. B. Gewerbeflächennutzung oder duale Ausbildung nahezu alle Ressorts betrifft. Durch einen solchen institutionalisierten Austausch können die Interessen der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe bei Vorhaben der Landesregierung frühzeitig vertreten werden, beispielsweise ist dies bei der Forderung nach einer ausgewogeneren und

ANSPRECHPARTNER

CHRISTIAN HOSSBACH



Vorsitzender
DGB Berlin-Brandenburg
Tel.: + 49 (0) 30 21240 100
christian.hossbach@dgb.de

transparenteren Ausweisung von Gewerbe- und Wohnflächen geschehen. Ein solcher Steuerungskreis ist daher unbestritten ein Vorbild für weitere gewerkschaftliche Aktivitäten.

Erfolge

Dass die Berliner Industrie heute noch eine Rolle für die wirtschaftliche Struktur der Bundeshauptstadt spielt, hat entscheidend mit der Arbeit des DGB, seiner Mitgliedsgewerkschaften und der Betriebsräte vor Ort sowie mit einer Vielzahl gewerkschaftlicher Aktivitäten zur Stabilisierung und Weiterentwicklung der Industrie zu tun.

Durch das nunmehr 15 Jahre andauernde Engagement der industriepolitischen Initiative ist es uns als Gewerkschaften gelungen, die Bedeutung von Industriepolitik als gesellschaftlichen Konsens zu etablieren und dabei die Deutungshoheit über Industriebeschäftigung als gute und zukunftsfähige Arbeit zu verankern. Dies führte schließlich zum Mentalitätswandel bei Politik und Verwaltung, dass nämlich nur das Zusammenspiel von Dienstleistungen und Industrie einen attraktiven Wirtschaftsstandort mit guten Arbeitsbedingungen ausmacht. Sichtbare Erfolge waren eine Kommunikationskampagne des Stadtmarketings, die für Berlin als Ort von Industrieproduktion warb, oder die sehr frühzeitige Entwicklung von Aktivitäten rund um das Thema E-Mobilität. Immer wieder spielten auch Stadtentwicklungsthemen eine Rolle. Wenn der Flughafen Tegel geschlossen wird, soll dort ein Technologie- und Gewerbestandort entstehen, einschließlich einer technischen Hochschule – und nicht etwa ein Logistikzentrum oder Supermärkte. Als ganz aktuelles Zeichen dieses Mentalitätswandels kann der angekündigte Siemens-Campus in Berlin-Spandau verstanden werden. Zudem ist es gelungen, den Steuerungskreis Industriepolitik beim Regierenden

Bürgermeister als günstiges Kommunikations- und Koordinierungsgremium zu implementieren und zu erhalten.

Bestehende Herausforderungen

Die Verknüpfung von Forschung, Wissenschaft und hoch qualifizierten Fachkräften mit entwicklungs- und innovationsfähigen Industrieunternehmen ist eine der zentralen Herausforderungen einer modernen Industriepolitik. Ziel sollte sein, dass sowohl industrielle Innovationen und Entwicklung als auch die Fertigung in Berlin bleiben. Daher ist die Vernetzung von Forschung und Industrie vor Ort, nach dem Vorbild des Innovationsnetzwerks, unerlässlich. Wenn diese Strategie konsequent fortgeführt wird, könnte dies erhebliche Entlastungen für den Berliner Arbeitsmarkt bedeuten, denn gut bezahlte Arbeitsplätze sind für die Entwicklung der Hauptstadt nach wie vor dringend nötig. Diesen Prozess zu gestalten sowie Berliner Politik und Verwaltung weiterhin für die Bedeutung der Industrie zu sensibilisieren, bleibt Aufgabe der Gewerkschaften.

„ Auch die großen Städte – wie Berlin – brauchen industrielle Wertschöpfung. Deshalb kämpfen wir seit Jahren für die Basisthemen, wie ausreichende Gewerbeflächen und betriebliche Ausbildungsplätze. Und wir sehen Chancen für neue Entwicklungen: Die Internationalität von Berlin und die Forschungslandschaft sind inzwischen so weit entwickelt, dass sie echte Ausstrahlung auch auf Industrie haben. Das spornt uns weiter an.

Christian Hoßbach,
Vorsitzender
DGB Berlin-Brandenburg

Notizen

Notizen



NEWSLETTER

Abonnieren Sie unseren Newsletter PERSPEKTIVEN
unter www.dgb.de/service/newsletter



ONLINE

Für weitere Informationen zu diesen und weiteren
Themen besuchen Sie uns auf www.dgb.de/sid



www.dgb.de/sid

