

Mündlicher Rechenschaftsbericht des ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske

Kolleginnen und Kollegen, die zurückliegenden vier Jahre in unserem Land standen ökonomisch im Zeichen konjunkturellen Wachstums, rückläufiger Arbeitslosigkeit und eines anhaltenden Aufbaus sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit. Tarifpolitisch haben wir in dieser Zeit für viele Bereiche viele spürbare Reallohnzuwächse durchsetzen können.

In den Schoß gefallen ist uns das nicht. Es waren Jahre, die uns auf vielfältige Weise immer wieder von Neuem gefordert haben. Wir haben uns dem mit geradem Rücken gestellt. Das hat sich ausgezahlt, ver.di ist heute die starke Dienstleistungsgewerkschaft in Deutschland, Kolleginnen und Kollegen! (Beifall)

Und so eine starke Dienstleistungsgewerkschaft, so eine starke Gewerkschaft wird auch gebraucht. Insbesondere in Bereichen ohne Tarifvertrag arbeitet trotz Boomphase immer noch ein Viertel aller Lohnabhängigen in Deutschland zu Niedriglöhnen.

Der von uns 2015 von uns durchgesetzte gesetzliche Mindestlohn hat zwar dazu beigetragen, dass die Löhne im unteren Bereich kräftig gestiegen sind, am Umfang des Niedriglohnssektors, der einer der größten im europäischen Vergleich ist, hat er aber nichts Wesentliches geändert.

Der Mindestlohn reicht selbst in Vollzeit nicht annähernd aus, um die Lebenshaltungskosten zu decken und eine würdevolle Existenz im Alter zu gewährleisten. Und bis hinein in den Bereich der mittleren Einkommen lassen steigende Mieten, der vielerorts spürbare Mangel an bezahlbarem Wohnraum, die ohne einen Kurswechsel in der Rentenpolitik millionenfach drohende Altersarmut und der die Arbeitswelt zusehends erfassende digitale Umbruch viele Kolleginnen und Kollegen sorgenvoll in die Zukunft blicken. Wenn Deutschland aktuell in eine Rezession zu rutschen droht, kompliziert das die Lage noch. Wie beim Klimawandel ist Gegensteuern gefordert. Die Diskussionen, wie das erfolgen soll, haben denn auch an Schärfe deutlich zugenommen.

Und es war dieses Umfeld, liebe Kolleginnen und Kollegen, in dem wir uns mit ver.di seit dem letzten Bundeskongress klar positioniert haben. Wir haben Einfluss genommen und wir haben Erfolge erzielt. Oft waren dazu Streiks notwendig.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben in diesen Jahren hautnah erfahren, wie recht sie hatten, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Stellvertretend dafür steht eine Auseinandersetzung, die zwischen Herbst 2017 und Frühjahr 2018 in den Medien schnell auf großes Interesse gestoßen ist und zu einer breiten Solidarisierung in Politik und Gesellschaft führte.

Der Kampf der Flugbegleiter*innen von Ryanair um einen Tarifvertrag. Die waren im Zuge eines Organizingprojektes mehrheitlich in ver.di eingetreten: achtzehn-, neunzehn-, zwanzigjährige junge Menschen aus den Krisenländern Süd- und Osteuropas. Über 1.000 Kolleginnen und Kollegen, die aus Italien, Spanien, Griechenland, Litauen, Polen und Portugal gekommen waren, sich untereinander auf Englisch verständigten und in

Deutschland arbeiteten – das aber nicht mit deutschen, sondern mit irischen Arbeitsverträgen

Was wir bei Ryanair angetroffen haben, war unglaublich. Die irischen Arbeitsverträge gaben dem Unternehmen das Recht, die Flugbegleiter*innen kurzfristig europaweit zu versetzen, wann immer es ihm passte. War der Sommerflugplan ausgelaufen, bestand das Arbeitsverhältnis weiter, Lohn aber wurde nicht gezahlt, und Sozialversicherungsbeiträge auch nicht. Anspruch auf Arbeitslosengeld hatten die Flugbegleiter freilich auch nicht, sie hatten ja weiter Arbeitsverträge. Bezahlt wurden nur die Flugstunden. Was an Arbeitszeit am Boden anfiel, wurde nicht vergütet. Das Ganze ohne Garantie von Mindestflugstunden – mit Löhnen zwischen 800 und maximal 1.500 Euro brutto im Monat. Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – Fehlanzeige. Es galten ja irische Arbeitsverträge. Bei Krankheit bekamen sie Lohn abgezogen und, und, und. Arbeitsverhältnisse wie im 19. Jahrhundert.

Freilich mit Beschäftigten, die entschlossen waren, das nicht länger hinzunehmen. Die streikten. Und dafür dann mit Repressionen überzogen wurden, mit Entlassungen bedroht, zu Personalgesprächen nach Dublin einbestellt und mit überproportionalen Lohnabzügen drangsaliert wurden – und trotzdem standen!

„Früher“, hat eine junge italienische Kollegin bei einer Streikversammlung gesagt, „sei sie Mensch gewesen. Bevor sie Kabinenpersonal wurde. Aber sie wolle sich ihre Menschenwürde nicht nehmen lassen.“ (Beifall)

Und bei gleicher Gelegenheit erklärte eine spanische Kollegin, dass ihre Großeltern – ihre Großeltern! – unter besseren Bedingungen gearbeitet hätten als sie heute. Und das ginge so nicht mehr weiter.

Man kann den Mut und die Entschlossenheit dieser jungen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter nur rühmen. Was da in diesem militant gewerkschaftsfeindlich geführten Unternehmen ablief, war offener Klassenkampf. „Niemals“, hatte der Eigentümer von Ryanair, der irische Milliardär O'Leary erklärt, „würde er Tarifverträge abschließen“.

Da, freilich, hatte er die Rechnung ohne die Beschäftigten und ohne uns gemacht. Zusammen haben wir einen Tarifvertrag durchgesetzt. Nach zähen Verhandlungen und wiederholten Arbeitsniederlegungen. Den ersten und den mit Abstand besten, den es zwischenzeitlich bei Ryanair in Europa gibt. Mit deutschen Arbeitsverträgen an den deutschen Standorten; mit Garantie von Mindestflugstunden und mit Löhnen auf Industrieniveau, das heißt mit rund 1.000 Euro monatlich mehr als zuvor. (Beifall)

Kolleginnen und Kollegen, was in diesen Monaten von dem Fachbereichsteam, von Christine Behle als Fachbereichsleiterin wie von den ver.dianer*innen und ver.dianern vor Ort geleistet wurde, das ist einfach großartig. Und verdient unser aller Anerkennung. (Beifall)

Anerkennung auch für die exzellente Öffentlichkeitsarbeit und die Organisierung prominenter Unterstützung. Die Solidarität vieler Prominenter hat uns enorm geholfen – zum Beispiel die von Hubertus Heil, der als Bundesarbeitsminister mehrfach vor Ort war

und den Streik zum Anlass nahm, das Betriebsverfassungsgesetz im Sinne des Kabinenpersonals zu ändern. (Beifall)

Und auch die Solidarität vieler anderer: Ministerpräsidenten, Minister, Politiker*innen von SPD, Linkspartei, Grünen und aus der CDU, die nach den Repressionen zu Beginn Patenschaften übernommen haben, um Streikende zu schützen.

ver.di, Kolleginnen und Kollegen, hat die Kraft, so eine Auseinandersetzung zum Erfolg zu bringen. Und ver.di kann die Menschen zusammenbringen, die das möglich machen. Gemeinsam können wir mehr erreichen als jede und jeder für sich alleine. Das ist der Sinn von Gewerkschaft. (Beifall) Dazu Gewerkschaft. Dazu ver.di.

Es war eben dieser Gedanke, der Pate stand, als sich 2016 Auszubildende in betrieblich-schulischen Ausbildungsgängen an Unikliniken fragten, warum ihre Kolleginnen und Kollegen in der Krankenpflege Ausbildungsvergütungen bekommen, sie – als angehende medizinisch-technische Assistent*innen, Logopäd*innen und Röntgenassistent*innen – aber nicht. Und was sie tun könnten, um das zu ändern.

Sie sind zu ver.di gekommen. Und wir haben sie organisiert. Das hat sich ausgezahlt. Heute bekommen sie eine Ausbildungsvergütung. Per Tarifvertrag! Wo vorher die Null stand (Beifall) Wo vorher die Null stand, bekommen sie jetzt, je nach Ausbildungsjahr, 1.000 Euro und mehr. Und viele weitere tarifliche Leistungen. Gemeinsam haben wir das erreicht. (lebhafter Beifall) Zusammen mit den Auszubildenden.

Mehrere hundert von ihnen haben sich zwischenzeitlich in ver.di organisiert. Junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die die Verhandlungen mit einer von ihnen gewählten Tarifkommission begleitet und sich selbstbewusst an den Warnstreiks im Rahmen der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes beteiligt haben. Beispielgebend – Kolleginnen und Kollegen – auch das.

Keine Frage, die Auseinandersetzung bei Ryanair und die Initiative der Auszubildenden – sie haben besondere Akzente gesetzt. Aber sie stehen nicht allein. Auch die zurückliegenden Jahre waren wieder von zum Teil heftigen Tarifauseinandersetzungen geprägt. Die letzte Woche, liebe Kolleginnen und Kollegen, in der ver.di einmal nicht gestreikt hat, war die 52. Kalenderwoche 2015. Das waren die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr. (Beifall)

Und wenn wir auf das laufende Jahr blicken, sogar bis 2019, gab es gleich mehrere Streikhöhepunkte. Im Februar im öffentlichen Dienst. Ab Mitte Mai im Handel. Und später bei den Banken. Dazwischen, im April, im größten deutschen Nahverkehrsbetrieb, den Berliner Verkehrsbetrieben. Und längere Streiks, in denen Mitglieder mehr als 40 Tage gestreikt haben, gab es bei CineStar in Dortmund sowie anderen Kinos. In einem Lidl-Zentrallager und bei Celenus in Thüringen.

Die Celenus-Klinik im thüringischen Bad Langensalza gehört zu dem französischen Krankenhauskonzern Orpea. Die Beschäftigten dort wollten einen Tarifvertrag. Sie hatten keinen. Und das sollte nach dem Willen des Unternehmens auch so bleiben.

Auf eine erste Arbeitsniederlegung reagierte die Unternehmensführung mit Aussperrung der streikenden Physiotherapeut*innen und kündigte zwei unserer Vertrauensfrauen – Carmen Laue und Heide Schmidt – fristlos. Mit der Begründung, sie hätten in ihrer Freizeit Streikflugblätter verteilt.

Was folgte, war eine über mehrere Monate mit aller Härte ausgetragene Auseinandersetzung. Carmen, Heike und ihre Kolleginnen und Kollegen haben nicht aufgegeben. Am Ende haben wir einen Tarifvertrag abschließen können und unsere beiden Vertrauensfrauen sind auf ihrem alten Arbeitsplatz zurück. Das nenne ich einen Erfolg, Kolleginnen und Kollegen. (lebhafter Beifall) Einen Erfolg, der schwer erkämpft werden musste. Und zu dem nicht zuletzt die Solidarität vieler Kolleginnen und Kollegen aus den Krankenhäusern der Region beigetragen hat.

Konflikte dieser Art sind, wie wir wissen, kein Einzelfall im Gesundheitswesen. Immer wieder geht es dort darum, Tarifverträge überhaupt erst durchzusetzen, so wie bei den Krankenhäusern des Ameos-Konzerns in Hildesheim und Osnabrück, wo ein erster Tarifabschluss 2016 erst nach einem zehnwöchigen Erzwingungsstreik gelang.

Mit Konflikten dieser Art haben wir es aber nicht nur im Gesundheitswesen zu tun. Weitere Brennpunkte von Auseinandersetzungen um Tarifbindung sind der Handel und die Druckindustrie.

Die Druck- und Verlagsbranche ist seit vielen Jahren gekennzeichnet von Restrukturierungsmaßnahmen, Kosteneinsparungen, Tariffucht und Personalabbau. Seit 2015 verging dort kaum ein Monat, in dem unsere Kolleginnen und Kollegen nicht in Abwehrkämpfen standen. Und die Auseinandersetzungen haben sich noch einmal zugespitzt, nachdem der Arbeitgeberverband 2018 den Manteltarifvertrag gekündigt hatte, um längere Wochenarbeitszeiten, eine drastische Verschlechterung der Zuschlagsregelungen und den Wegfall der Maschinenbesetzungsvorschriften durchzusetzen.

Über sieben Monate hinweg haben sich unsere Kolleginnen und Kollegen mit immer neuen Warnstreiks zur Wehr gesetzt und schließlich im Frühjahr dieses Jahres erreicht, dass der Manteltarifvertrag wieder in Kraft gesetzt wurde: unverändert und rückwirkend. (Beifall) Unverändert und rückwirken. In Verbindung mit Lohnerhöhungen von 5,4 Prozent. Trotz der langen Laufzeit des Tarifvertrages von 36 Monaten – auch das ein Ausweis der Durchsetzungskraft unserer Organisation.

Die ist immer wieder auch im Handel gefordert. Und beispielhaft dafür steht die seit Jahren andauernde Auseinandersetzung um die Tarifbindung bei Amazon. Zweifellos, Kolleginnen und Kollegen, sind wir hier vorangekommen. Wir organisieren in den Amazon-Lägern mittlerweile 30 bis 40 Prozent der Belegschaft, ja zum Teil bereits Mehrheiten, sind in der Lage, Beschäftigte aus dem laufenden Betrieb heraus in den Streik zu führen, was Gegenmaßnahmen der Unternehmensführung stark erschwert, und treiben die gewerkschaftliche Vernetzung auch international voran.

Dennoch sehen wir uns in Gesprächen mit Journalisten immer wieder mit dem Eindruck der Vergeblichkeit konfrontiert, so als würde ver.di hier einen Kampf gegen Windmühlenflügel ausfechten. Tatsächlich ist dieser Eindruck falsch.

Sicher, wir haben es bei Amazon mit einem wirklich potenten Gegenüber zu tun und sicher, auch nach mehreren Jahren der Auseinandersetzung ist es noch nicht gelungen, einen Tarifvertrag durchzusetzen. Und dennoch haben die Streiks eine Menge bewirkt. Bevor ver.di zu den ersten Streiks aufgerufen hat, gab es bei Amazon vier Jahre lang keine Lohnerhöhungen.

Es gab schlechte Zuschlagsregelungen und kein Weihnachtsgeld. Seitdem es immer wieder zu Arbeitsniederlegungen kommt, gibt es regelmäßige Lohnerhöhungen, höhere Zuschläge und ein Weihnachtsgeld, wenngleich immer noch unter dem Flächentarifvertragsniveau. Aber immerhin, sagen Betriebsräte – „Vorher hieß es immer: Weihnachtsgeld sei eine Zahlung für nichterbrachte Leistungen und nicht gerechtfertigt“. Jetzt gibt es das. Keine Frage: (Beifall) das Unternehmen hat auf die Aktionen aus der Belegschaft reagiert, was es ohne unseren Druck nicht getan hätte.

Und noch etwas ganz Wichtiges kommt hinzu: „Die Streiks“, hat kürzlich die Betriebsratsvorsitzende eines großen Lagers in der Presse berichtet, „haben die Kolleginnen und Kollegen verändert. In den Anfangsjahren waren viele verschüchtert und ängstlich. Heute haben sie keine Angst mehr, mit einem Manager in die Diskussion zu treten oder für Streiks aus dem laufenden Betrieb heraus zu gehen.“ Die Belegschaften bei Amazon, Kolleginnen und Kollegen, sind selbstbewusster geworden. Beschäftigte bekennen sich im Betrieb demonstrativ zu ver.di und werben aktiv für die Gewerkschaft. Unsere Arbeit hat also Früchte getragen (lebhafter Beifall).

Beschäftigte, die mit ver.di-T-Shirts am Arbeitsplatz sind und arbeiten. Und andere darauf ansprechen, sich auch zu organisieren und für die eigenen Interessen einzutreten. Gut so, Kolleginnen und Kollegen! Es ist ein sehr lebendiges, auch europa- und weltweit agierendes Netzwerk entstanden und ich denke, darauf können wir aufbauen. Der Kampf der Amazon-Beschäftigten für tarifvertraglichen Schutz geht weiter. Und uns, ihre Gewerkschaft, Kolleginnen und Kollegen, werden sie dabei auch in Zukunft fest an ihrer Seite haben. Keine Frage, Kolleginnen und Kollegen! (Beifall)

Kolleginnen und Kollegen, als wir im September vor vier Jahren zu unserem Bundeskongress zusammenkamen, hier in Leipzig, hatte es zwischen Januar und Juni 1,5 Millionen Streiktage gegeben. 1,5 Millionen Streiktage alleine von ver.di. Mehr als je zuvor! Noch nie war unsere Gewerkschaft in einem solchen Ausmaß gefordert gewesen wie 2015.

Dabei hatten im Vorfeld unseres Bundeskongresses 2015 vor allem drei Bereiche im Zentrum der Auseinandersetzungen gestanden: der Sozial- und Erziehungsdienst, die Post und der Krankenpflegebereich.

Im Sozial- und Erziehungsdienst war der Schlichtungsspruch im August in einer Mitgliederbefragung abgelehnt worden. Wie es in der Auseinandersetzung um die Aufwertung dieses Bereichs weitergehen würde, war offen. Die wochenlange und in bis dahin beiseitspieler Härte geführte Streikauseinandersetzung bei der Post AG war mit einem Kompromiss beendet worden, mit dem zwar die Ausgründung der Delivery-Niederlassungen nicht verhindert werden konnte, der aber eine weitgehende Absicherung

für die Postbeschäftigten brachte und weiterreichenden Plänen des Postvorstands zunächst einen Riegel vorschob.

Und in der Krankenpflege, in der Krankenpflege hatte der Abbau von zehntausenden Arbeitsplätzen bei gleichzeitig verkürzten Liegezeiten und drastischem Anstieg der Patientenzahlen die Arbeitsbelastungen immer mehr erhöht. In der Folge war der Ruf nach verbindlichen Vorgaben zur Personalbemessung, nach Entlastung des Pflegepersonals und Aufwertung des Pflegeberufs immer lauter geworden. So war die Situation.

Wir haben dann auf unserem Bundeskongress keinen Zweifel daran gelassen, dass für uns die Aufwertung der sozialen Berufe strategische Bedeutung hat. ver.di ist die Gewerkschaft für den Sozial- und Erziehungsdienst und das Gesundheitswesen. Und ver.di ist auch die Gewerkschaft der im Postkonzern Beschäftigten, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

2015 hatte mit dem Poststreik die schwerste Auseinandersetzung in der Geschichte der Post AG stattgefunden – mit am Ende einem schwer erkämpften Kompromiss, bei dem der Erfolg auf Seiten der Streikenden überwog. Das sahen seinerzeit freilich in der Presse längst nicht alle so. Und die Frage war, wie es dort in den kommenden Jahren weitergehen würde.

Heute können wir Bilanz ziehen, bei Krankenpflege und Sozial- und Erziehungsdienst ebenso wie in Sachen Post. Bei der Post AG hat der Streik und die damit einhergehende und vom Arbeitgeber massiv forcierte Polarisierung bis heute Spuren hinterlassen und nachgewirkt. Dennoch ist es unseren Kolleginnen und Kollegen in der Folgezeit gelungen, in allen 49 Delivery-Gesellschaften Betriebsräte zu bilden und mit der Mitgliederentwicklung so gut voranzukommen, dass ver.di zwischenzeitlich flächendeckend auseinandersetzungsfähig wurde.

Die Früchte dieser Arbeit haben wir in diesem Frühjahr ernten können: mit einer Tarifierung zur Reintegration der 14.000 Delivery-Beschäftigten in die Deutsche Post AG zum 1. Juli 2019. (Beifall) Im Ergebnis gibt es wieder eine Post. Tausende Beschäftigte bekommen im Zuge der Reintegration höhere Löhne, ein 13. Monatsgehalt und eine betriebliche Altersversorgung. Eine Fremdvergabe ist für weitere 21 Monate ausgeschlossen und betriebsbedingte Kündigungen sind es bis Ende 2022. Zusätzlich wird die Ausbildungszeit als Beschäftigungszeit angerechnet. Das ist ein großer Erfolg, Kolleginnen und Kollegen, für uns alle. Und wir freuen uns darüber mit unseren Kolleginnen und Kollegen, die bei der Post arbeiten und mit dir, Andrea, als unserer Verhandlungsführerin von ver.di in diesem Bereich. (Beifall)

Und weiter: An Härte der Auseinandersetzung stand der Streik im Sozial- und Erziehungsdienst dem bei der Post AG in nichts nach. Wir hatten 2015 eine richtige soziale Bewegung für die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes anstoßen können. Und das hat sich ausgezahlt.

Ende 2015 waren die Erzieher*innen in der Wertschätzung der Bevölkerung auf Platz vier aller Berufsgruppen vorgerückt. An der Spitze die Berufsfeuerwehrleute, die Ärztinnen

und Ärzte, die Polizistinnen und Polizisten und dann die Erzieher*innen. Das war, weiß Gott, nicht immer so.

Ergebnis einer Auseinandersetzung, in der die Bedeutung der im Sozial- und Erziehungsdienst geleisteten Arbeit ins Zentrum der öffentlichen Auseinandersetzung gerückt werden konnte. Zugleich ist ein bis dahin unerreichter Vernetzungsgrad entstanden, den weiterzuentwickeln wir uns seither zur Aufgabe gemacht haben.

Und – anders als noch Anfang der Neunzigerjahre, wo in Berlin der Erzwingungsstreik in den Kitas nach zwölf Wochen Streik ergebnislos abgebrochen werden musste – haben wir nach unserem Bundeskongress 2015 ein Ergebnis erzielen können, was für die Sozialarbeit zwar nur ganz minimale, für die Bezahlung von Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen aber deutliche Verbesserungen brachte. Heute liegen ihre Vergütungen im Monat 300 bis 700 Euro oberhalb der TVöD-Tabelle, je nachdem, welche Vergütungsgruppe zum Vergleich herangezogen wird. Das ist der Aufwertungseffekt aus den Verhandlungsrunden 2009 und 2015. Wir haben diese Gehaltsverbesserungen zwischenzeitlich auf den Sozial- und Erziehungsdienst der Länder sowie auf eine Reihe von Wohlfahrtsverbänden übertragen können.

In der kommunalen Tarifrunde folgten 2018 deutliche Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen für Erzieher*innen in der praxisintegrierten Ausbildung, 1.100, 1.200, 1.300 Euro, je nach Ausbildungsjahr. Sie haben mittlerweile auf das Niveau in der Krankenpflege aufgeschlossen. Noch in diesem Jahr beginnen mit den kommunalen Arbeitgebern Gespräche, die Anfang nächsten Jahres, so ist es vereinbart, in Verhandlungen zur Weiterentwicklung der Vergütungsordnung einmünden werden.

Und parallel dazu arbeiten wir zusammen mit der kommunalen Seite an einer attraktiveren Gestaltung der Erzieher*innenausbildung. Ihr seht, Kolleginnen und Kollegen, wir haben das Ziel, den Sozial- und Erziehungsdienst aufzuwerten, konsequent weiterverfolgt. Jetzt nehmen wir die nächsten Aufwertungsschritte in Angriff.

Was mich (Beifall) Was mich zu dem dritten Brennpunkt führt, der 2015 besonders im Fokus stand: dem Gesundheitssektor und hier insbesondere dem Pflegebereich. Dort haben sich unsere Kolleginnen und Kollegen seit nunmehr drei Jahrzehnten mit den Folgen einer Politik auseinandersetzen müssen, die gezielt auf Vermarktlichung gesetzt hat, ja, mehr noch, diesen Bereich zum Teil direkt der Verwertungslogik des Kapitals in Gestalt von Krankenhaus- und Pflegeheimkonzernen ausgeliefert hat. Druck auf die Löhne, Druck auf die Arbeitsbedingungen, Tariffucht, Ausgründung von Betriebsteilen und Angriffe auf Arbeitnehmerrechte prägen vielerorts das Geschehen. Mit der Folge zunehmender Arbeitsverdichtung von Überlastung und einer oftmals schmerzlich erlebten Kluft zwischen den Qualitätsansprüchen an die eigene Arbeit und dem, was unter den gegebenen Rahmenbedingungen im betrieblichen Alltag möglich ist.

Dem haben wir unser gewerkschaftliches Engagement entgegengesetzt. Betrieblich, tariflich und gegenüber der Politik. Für bessere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen. Für Entlastung, für Personalbemessungsvorgaben und ein Konsequenzenmanagement für den Fall, dass Soll-Besetzungen verfehlt werden. Dabei haben wir das gemeinsame

Interesse von Beschäftigten und Patient*innen betont. Mehr von uns ist besser für alle. (lebhafter Beifall)

Mehr von uns ist besser für alle – und wir sind vorangekommen. Die Personalkosten in der Pflege werden aus dem Fallpauschalensystem herausgenommen. Verbesserungen der Tariflöhne bei der Pflege müssen seit 2018 von den Kassen zu 100 Prozent refinanziert werden. Bis dahin waren es nur 30 Prozent Refinanzierungsquote. Und Gleiches gilt für alle Stellen, die in der Krankenpflege ab 2019 zusätzlich eingerichtet werden. 100-prozentige Refinanzierungspflicht durch die Kassen.

Auch bei der Bezahlung konnten wir deutliche Verbesserungen durchsetzen: bessere Eingruppierungsbestimmungen im öffentlichen Dienst, wie bei kommerziellen Trägern, tarifliche Zulagen für Krankenpflegekräfte an den Uniklinika und beim Helios-Konzern. Ja, wir sind vorangekommen. Auch bei der Personalbemessung per Tarifvertrag. Und das mit bemerkenswertem Erfolg. An der größten Uniklinik Europas, der Berliner Charité, hatten wir schon 2015 nach elf Tagen Streik eine erste Eckpunktevereinbarung zur Personalbemessung durchsetzen können, der im Folgejahr 2016 ein Tarifvertrag zur Mindestbesetzung auf den Pflegestationen folgte, mit konkreten Festlegungen zur Verringerung der Arbeitsbelastung bis hin zu Bettenschließungen. Ein strategischer Erfolg, der für die weitere Auseinandersetzung um tarifliche und gesetzliche Personalbemessungsvorgaben wichtige Impulse gegeben hat. Mittlerweile haben wir – nach zum Teil wochenlangen Arbeitsniederlegungen – Entlastungstarifverträge in 14 Großkliniken unterschiedlicher Träger durchgesetzt.

Das sind Erfolge, Kolleginnen und Kollegen, die nicht vom Himmel gefallen sind. In keinem Krankenhaus ist uns das in den Schoß gelegt worden. Nein, überall musste es erst erstritten werden. Tarifverträge zur Personalbemessung greifen in den Kernbestand des Direktionsrechtes von Arbeitgebern ein. Das durchzusetzen, dazu braucht es Schlagkraft, Organisationsstärke, Mobilisierungsfähigkeit und Durchsetzungswillen. Sonst geht es nicht. Dass es in der Krankenpflege gelungen ist, diese Stärke zu entwickeln, verdankt sich der klugen, strategisch angelegten Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen im Gesundheitsbereich. ver.di ist heute die profilierte Interessenvertretung des Krankenpflegepersonals. (lebhafter Beifall) Und das wird auch weithin wahrgenommen. So zuletzt als du, Sylvia, für ver.di zusammen mit der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Deutschen Pflegerat in der Bundespressekonferenz Eckpunkte für eine verbindliche Personalbemessung auf allen bettenführenden Stationen vorgelegt hast. Orientiert am Bedarf, nicht an einem beliebig festgelegten Grenzwert für Gefährdung.

Wir sind uns mit der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Pflegerat einig, dass das von uns bis Ende des Jahres gemeinsam zu entwickelnde Personalbemessungsinstrument künftig die Grundlage für die Verhandlung des Pflegebudgets ist und die notwendige Personalbemessung verbindlich definiert. Der Bundesgesundheitsminister hat zwischenzeitlich erklärt, dies ergebnisoffen prüfen zu wollen. Keine Frage: Kolleginnen und Kollegen, hier ist eine Menge vorangebracht worden – und zwar von uns, von ver.di.

Und der Kampf für eine bedarfsgerechte Personalbemessung und um Entlastungstarifverträge in der Krankenpflege – das steht im Grunde stellvertretend für

unser Ringen um Gute Arbeit. Alle Fachbereiche von ver.di haben hier ganz bewusst einen Schwerpunkt ihrer Arbeit gesetzt und aufgenommen, was unseren Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben wichtig ist:

Zuallererst einmal berufliche Zukunftssicherheit und Einkommen, die als ausreichend und leistungsgerecht empfunden werden. Darüber hinaus – das sagen die Beschäftigten quer durch alle Altersgruppen – ein umfassender Gesundheitsschutz. Dazu gehört der klassische Schutz vor zu hohen körperlichen Belastungen, auch der Schutz vor emotionalen Belastungen durch einen respektvollen Umgang sowie der Schutz vor psychischer Überforderung durch ausreichend Zeit, um die Aufgaben zu erledigen. Gute Arbeit, dazu zählt genauso eine förderliche Arbeitsgestaltung mit Qualifizierungs-, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Diese Interessen haben wir aufgegriffen. Wobei sich immer wieder gezeigt hat, dass die Forderung nach Guter Arbeit unter den gegenwärtigen Bedingungen oft genug zuallererst heißt, schlechter Arbeit Grenzen zu setzen.

Uns eröffnen sich darüber zugleich Möglichkeiten, in zentralen Feldern der Arbeitsgestaltung betriebspolitisch handlungsfähig zu werden und eigene Vorstellungen von Guter Arbeit in die Auseinandersetzung einzubringen. Das ist ein wichtiger Hebel unsere betriebliche Präsenz zu stärken.

Mehrere Fachbereiche haben dafür den DGB-Index Gute Arbeit genutzt und betriebsbezogen ermittelt, wie die Beschäftigten ihre Arbeitssituation beurteilen und was sie sich von Guter Arbeit erwarten. Wir haben die Ergebnisse dann zum Ausgangspunkt für betriebliche Initiativen machen können.

Der Fachbereich 9 zum Beispiel hat eine breit angelegte Beschäftigtenbefragung bei der Telekom durchgeführt und die Ergebnisse, sowie die im Zuge der Befragung erfolgte Mobilisierung dann genutzt, um anschließend einen Belastungsschutztarifvertrag für gut 50.000 Beschäftigte durchzusetzen, mit dem unter anderem die 36-Stunden-Woche in Form von 14 zusätzlichen freien Tagen pro Jahr eingeführt wurde. Gut gemacht, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall) Gewerkschaftliche Maßnahmen gegen Arbeitsverdichtung und zunehmende psychische Belastung, für besseres altersgerechtes Arbeiten und wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz wurden im Berichtszeitraum für unterschiedliche Berufsgruppen entwickelt: so im kommunalen Bereich zum Beispiel für den Ordnungsdienst, für die Straßenmeistereien und für Beschäftigte in Bädern und Zoologischen Gärten. Mehrere Fachbereiche von ver.di haben auch gemeinsam an Projekten Gute Arbeit gearbeitet, so zum Beispiel für den Bereich der Flughafenfeuerwehren die Fachbereiche 7 und 11.

Und wie sich gezeigt hat, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist die Nutzung von Gefährdungsbeurteilungen ein wichtiger Hebel für die Auseinandersetzung um Gute Arbeit. Wir haben dazu online-Handlungshilfen zur Verfügung gestellt, die stark nachgefragt werden.

Zwischenzeitlich ist es uns gelungen, auch die Nationale Arbeitsschutzkonferenz auf das Ziel Guter Arbeit auszurichten. „Arbeit sicher und gesund gestalten – Prävention mit Hilfe

der Gefährdungsbeurteilung“ steht dort nun im Mittelpunkt ihrer Strategie. Daran hat unser Bereich Sozialpolitik – Dagmar – ganz maßgeblichen Anteil gehabt. (Beifall)

Ein weiterer Schwerpunkt galt der Ausgestaltung von interaktiver Arbeit, also der Arbeit mit Menschen. Die Handlungshilfen, die dazu vorgelegt worden sind, kamen aus dem Stabsbereich Gute Arbeit. Ihm ist ganz wesentlich zu verdanken, dass ver.di heute zu einer ersten Adresse geworden ist, wenn es um Initiativen für Gute Arbeit geht. Seit mittlerweile zehn Jahren gibt es das Jahrbuch Gute Arbeit. Lothar Schröder ist zusammen mit Hansi Urban von der IG Metall der Herausgeber. Es bietet hervorragende Analysen, bereitet Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele auf und gibt Orientierung für die betriebliche und gewerkschaftliche Arbeit.

Der Bereich Gute Arbeit hat darüber hinaus vielfach Unterstützung bei gewerkschaftlichen Modellprojekten in Betrieben geleistet. So im Energiebereich beim Bayernwerk, bei der KaDeWe-Gruppe, im Sicherheitsgewerbe und bei den Berliner Bürgerämtern.

Und schon diese kurze Übersicht, Kolleginnen und Kollegen, macht deutlich, wie vielfältig, lebendig und intensiv in den letzten vier Jahren an diesem Thema gearbeitet worden ist. Gute Arbeit wird in ver.di zu Recht als strategisches Handlungsfeld begriffen und es wird zunehmend betriebsbezogener bearbeitet. Und das, Kolleginnen und Kollegen, ist gut so. Gut. Gut, angesichts der Herausforderungen des digitalen Umbruchs, aber auch absolut notwendig.

Praktisch alle Fachbereiche sehen sich aktuell mit Veränderungen im Zuge der Digitalisierung konfrontiert und mit großen Herausforderungen. Ende letzten Jahres hat der Arbeitgeberverband der Privatbanken, um nur mal ein Beispiel zu nennen, das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage unter den Bankbeschäftigten veröffentlicht. Danach fürchten 40 Prozent – 40 Prozent! –, in den nächsten zwei Jahren wegen der Digitalisierung ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Drastischer, finde ich, kann nicht gezeigt werden, wie richtig es ist, diesem Thema unsere volle Aufmerksamkeit zu widmen. (Beifall)

Wessen Arbeitsplätze fallen weg und welche Tätigkeiten und Entscheidungen übernehmen im Zeichen von künstlicher Intelligenz und Algorithmen Maschinen? Wer steuert künftig wen? Das sind alles andere als triviale Fragen. Daher ist es umso wichtiger, was an Initiativen in den verschiedensten Fachbereichen unserer Organisation vorangetrieben worden ist. Der Fachbereich 7 erarbeitet aktuell Eckpunkte für die Gestaltung kommunaler Digitalisierungsprojekte und hat die Vorarbeiten zur Aufnahme von Verhandlungen für einen Digitalisierungstarifvertrag mit dem Bund abgeschlossen.

Der Fachbereich 12 hat vor kurzem eine viel beachtete und sehr gut besuchte Konferenz zur Digitalisierung im Handel durchgeführt. Und unsere jährlichen ver.di-Digitalisierungskonferenzen sind mittlerweile zu einem Anziehungspunkt für die Fachöffentlichkeit geworden, weit über ver.di hinaus. Und das sind nur einige Beispiele für die konzeptionelle Arbeit an diesem Thema in ver.di.

Intensiv engagiert hat sich ver.di im Berichtszeitraum auch für eine ganze Reihe von Forschungsvorhaben. So arbeiten wir zusammen mit Forschungsinstituten, Universitäten und Unternehmen daran, eine High-Road-Strategie für Callcenter und Servicecenter zu

entwickeln, ferner an praxistauglichen Modellen für mobile Arbeit, untersuchen die Potenziale von künstlicher Intelligenz zur Unterstützung von Sachbearbeitungstätigkeit, beteiligen uns an einer Studie zu Qualifizierungsbedarfen im Bereich Versicherungen und Krankenkassen sowie an einer Reihe weiterer Forschungsprojekte.

Wir haben uns in den letzten Jahren aber beileibe nicht nur auf Analysen und konzeptionelle Vorarbeiten beschränkt. 2017 ist uns in der Versicherungswirtschaft ein qualitativer Einstieg in die tarifvertragliche Gestaltung der Digitalisierung gelungen. Damit konnten wir allen Beschäftigten, deren Arbeitsplätze aufgrund von Digitalisierung wegzufallen drohen, einen Anspruch auf die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen sichern. Vereinbart werden konnte ein Anspruch auf Bildungsteilzeit mit Rückkehrrecht in das Unternehmen zu den bisherigen Bedingungen, Arbeitszeitverkürzung zur Vermeidung von Entlassungen mit einem Teillohnausgleich sowie ein Anspruch auf Umwandlung von Sonderzahlungen in Freizeit bei bevorstehendem Personalabbau.

Im Zuge der Digitalisierungskampagne, die der Fachbereich 11 in der maritimen Wirtschaft begonnen hat, um die Forderung „keine Automatisierung ohne Tarifvertrag“ durchzusetzen, ist es 2018 gelungen, einen Tarifvertrag bei Eurogate, dem größten Containerterminalbetreiber in Deutschland, abzuschließen. Er sieht bei Umstrukturierungsmaßnahmen mit negativen Folgen für die Arbeitsplätze unter anderem eine sofortige Arbeitszeitverkürzung von 35 auf 30 Stunden bei vollem Lohnausgleich vor, schützt vor Kündigungen, verankert das Recht auf Weiterbildung und enthält weitreichende Entgeltsicherungen. Wirklich gut und vorbildlich auch der Tarifvertrag zur mobilen Arbeit bei der Telekom. (Beifall)

Kolleginnen und Kollegen, wir sind überzeugt, nicht die Digitalisierung an sich ist das Problem, sondern das, was wir Menschen daraus machen. Die Digitalisierung wird das Inventar des Möglichen exponentiell erweitern, und wir müssen darauf hinwirken, dass sich aus diesem Inventar des Möglichen nicht nur die Arbeitgeber bedienen und nicht vor allem die, die mit der Souveränität der arbeitenden Menschen und ihrer Würde nichts oder nur wenig am Hut haben, so wie die Amazons dieser Welt. Das muss unsere Aufgabe sein, liebe Kolleginnen und Kollegen! (Beifall) Auf die Digitalisierung im Interesse unserer Mitglieder und zusammen mit ihnen gestaltend Einfluss zu nehmen, ist für ver.di eine erstrangige strategische Aufgabe und unverzichtbarer Bestandteil unseres Ringens um Gute Arbeit.

Kolleginnen und Kollegen, keine Frage, auch die Möglichkeiten, gestaltend auf die Digitalisierung Einfluss zu nehmen, sind eng mit der Stärke der Organisation verknüpft. Und damit mit der Mitgliederentwicklung in unserer Organisation. Nicht zufällig gibt es ja dieses geflügelte Wort: Kirchen brauchen Gläubige, Parteien Wählerinnen und Wähler. Und Gewerkschaften? Gewerkschaften brauchen Mitglieder. Wir sind kein Wohlfahrtsverband, Kolleginnen und Kollegen, sondern eine Mitgliederorganisation. (Beifall) Und deshalb muss sich alles Organisationshandeln am Ende an einer Sache messen lassen: Was bringt es für die Mitgliederentwicklung? Die Mitgliederentwicklung, Kolleginnen und Kollegen, ist in der Tat die politischste Aufgabe der Organisation. Konsequenterweise hatte uns der 4. Bundeskongress 2015 die Aufgabe gestellt, mehr

Mitglieder zu gewinnen. Wenn wir heute auf die letzten vier Jahre zurückblicken, sehen wir diesbezüglich sowohl Licht als auch Schatten. Wir erkennen eine Menge Positives, aber unübersehbar auch immer noch gravierende Schwächen.

Wie haben sich die Mitgliederzahlen entwickelt? Klammern wir einmal das Jahr 2015 aus, das infolge der Massenstreiks im Hinblick auf die Eintrittsentwicklung mit knapp 133.000 Eintritten ein absolutes Ausnahmejahr war, so haben wir die Eintrittszahlen seit 2016 kontinuierlich steigern können: von 107.000 im Jahr 2016 über 111.000 in 2017 auf 122.000 im letzten Jahr. Und die Eintrittszahlen seit Januar deuten darauf hin, dass wir das 2018er Ergebnis auch in diesem Jahr wieder erreichen können. Das ist sehr erfreulich. (Beifall)

Und Hand aufs Herz, Kolleginnen und Kollegen: So viele Organisationen, die das von sich behaupten können, so viele Organisationen, die 122.000 Mitglieder in einem Jahr neu für sich gewinnen können, die gibt es in Deutschland nicht. Freilich, mit ansteigenden Zahlen haben wir es aber auch auf der Austrittsseite zu tun. 134.000 in 2015 und 2016, dann 137.000 in 2017 und 141.000 letztes Jahr. Eine Größenordnung, die 2019 voraussichtlich noch leicht übertroffen werden dürfte.

Die Gesamtentwicklung findet ihre Entsprechung dann natürlich auch in den Fachbereichen. Ein Fachbereich wie der 3er hat unsere Mitgliederzahlen im Gesundheitswesen kontinuierlich steigern können: seit 2015 um 15.000 Mitglieder auf 390.000. Beeindruckend auch die Steigerung bei den jugendlichen Mitgliedern im Fachbereich – plus 16 Prozent, und bei den Auszubildenden: plus 36 Prozent. (lebhafter Beifall) Sehr positiv, und in den Dimensionen durchaus mit dem Fachbereich 3 vergleichbar, die Mitgliederentwicklung im Fachbereich Bildung sowie im Fachbereich Besondere Dienstleistungen.

Auf der anderen Seite stehen Fachbereiche wie der der Sozialversicherungsträger oder Bund und Länder, die seit Jahren mit einem massiven Personalabbau konfrontiert sind, der sie zudem auch noch in Bereichen mit hohem Organisationsgrad trifft. Bei der Bundeswehr, bei den Stationierungsstreitkräften und bei den Krankenkassen.

Unter dem Strich und in Summe also linearer Anstieg hier wie da, nur mit mehr Austritten als Eintritten. Personalabbau in Hochorganisationsbereichen ist dabei aber nur einer der Gründe für diese Entwicklung. Strukturelle Probleme kommen hinzu.

Untersucht man die Austrittsbereitschaft über die Erwerbsbiografie, so schnellst diese mit dem 62. Lebensjahr nach oben und erreicht ihren absoluten Peak im 63. und 64. Lebensjahr. Und derzeit laufen die ganz besonders stark besetzten Jahrgänge, die in den gewerkschaftsaffinen 70er-Jahren Mitglied wurden, auf diesen Peak zu.

Und hinzu kommt, dass wir zu viele Neumitglieder während der ersten fünf Jahre der Mitgliedschaft wieder verlieren. An beidem müssen wir arbeiten. Zudem bleiben wir im Auszubildendenbereich nach wie vor weit unter unseren Möglichkeiten. Zwar konnte ver.di seit 2017 wieder deutliche Zuwächse bei den Auszubildenden verzeichnen und insbesondere bei der Anwerbung in den Tarifrunden Erfolge erzielen, doch hat die ver.di-

Jugend völlig recht, wenn sie feststellt, dass die Ansprache zu Ausbildungsbeginn allzu oft alleine auf den Schultern der Jugendsekretär*innen lag. (Beifall)

Und ich sage das mit der gebotenen Klarheit, Kolleginnen und Kollegen: Nach wie vor ist nicht überall in unserer Organisation geklärt, wer vor Ort auch nur in den wichtigsten Ausbildungsbetrieben des Fachbereichs – für die Ansprache der Auszubildenden verantwortlich ist. Nach wie vor ist den zuständigen Fachbereichssekretär*innen häufig nicht klar, wie viele Auszubildende eigentlich in wichtigen Betrieben anfangen und wer sich darum kümmert, sie gewerkschaftlich zu organisieren. Das kann und darf so nicht weitergehen, Kolleginnen und Kollegen! (Beifall)

Und meine Aufforderung an euch ist, selbst dafür Sorge zu tragen, hinzugucken und dafür zu sorgen, dass sich das ändert. Und dass das nicht mehr durchgeht, dass Verantwortungsträger nicht wissen, was in ihren Betrieben passiert, was bei Auszubildenden los ist und wer sich darum kümmert, sie anzusprechen. Das darf so nicht mehr weitergehen, Kolleginnen und Kollegen! (Beifall)

Dass es sehr erfolgreich auch anders geht, haben 2018 insbesondere der Fachbereich 2 sowie die Landesbezirke SAT und Baden-Württemberg gezeigt. Mit guter Planung und anschließend verbindlicher Umsetzung, mit Ansprachetrainings und gezieltem Zugehen auf Unorganisierte. An ihrem Vorbild können und müssen sich alle anderen Gliederungen unserer Organisation ausrichten. (Beifall)

Mitgliederbindung und -gewinnung stehen auch im Zentrum der in den letzten Jahren systematisch vorangetriebenen Strukturveränderungen in der Organisation. In einem bewusst stark beteiligungsorientierten Organisationsentwicklungsprozess haben wir die Trennung und Neuausrichtung von kollektiver Betriebs- und Tarifarbeit sowie der individuellen Mitgliederarbeit vorangetrieben, um so Impulse für die Mitgliederentwicklung zu setzen.

Wir konzentrieren uns dabei bewusst auf unsere gewerkschaftlichen Kernaufgaben, wollen die kollektive Arbeit noch stärker an den Interessen der Mitglieder ausrichten und unsere Ressourcen auf den Ausbau und die Unterstützung aktiver gewerkschaftlicher Strukturen in den Betrieben und Dienststellen. Gleichzeitig haben wir daran gearbeitet, mit den ver.di-Zentren und den Teams Beratung und Recht eine leistungsfähige Betreuungsstruktur für unsere Mitglieder zu schaffen. Wenn sie Unterstützung benötigen, sollen sie ihre Gewerkschaft schnell und unkompliziert erreichen können.

Dazu stellen wir die Informations-, Service- und Beratungsangebote bei der individuellen Mitgliederarbeit professionell auf: für alle Mitgliedergruppen attraktiv und als starkes Argument für die Mitgliedergewinnung und -bindung.

Seit dem vierten Quartal 2015 haben Bayern und Niedersachsen-Bremen als Pilotlandesbezirke die Trennung zwischen individueller und kollektiver Gewerkschaftsarbeit erprobt. Nachdem von externen Evaluatoren 2017 das flächendeckende Ausrollen des Konzepts empfohlen worden war, erfolgt das nun

schrittweise nach Landesbezirken. Der Landesbezirk Nordrhein-Westfalen hat damit zum Jahreswechsel 2018/2019 begonnen, in den Landesbezirken Hessen, Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg wird zurzeit die Umstellung für 2020 vorbereitet. Und ab 2021 werden dann die übrigen Landesbezirke folgen.

Was hier dank des gemeinsamen Einsatzes sehr vieler Kolleginnen und Kollegen an Veränderungen auf den Weg gebracht worden ist, gehört zu den weitreichendsten Veränderungen, die es in den deutschen Gewerkschaften in den letzten Jahrzehnten gegeben hat. Möglich wurde das nur durch eine enorme Kraftanstrengung vor Ort. Nicht alles ist von vorne herein rund gelaufen und manches hakt auch jetzt noch. Friktionen waren zu meistern. Und es galt und gilt, im laufenden Prozess zu lernen und Verbesserungen vorzunehmen. Und in diesem Geist, Kolleginnen und Kollegen, wollen wir weiterarbeiten. In der festen Überzeugung, mit "Perspektive ver.di wächst" den richtigen Weg eingeschlagen zu haben.

Und mein Dank von dieser Stelle aus gilt allen, die mit ihrem Engagement zum Gelingen dieses großen Umbauprojektes beigetragen haben und weiter beitragen. Vielen Dank, Kolleginnen und Kollegen! (Beifall)

Um die Mitgliederentwicklung zu fördern, haben wir in den letzten Jahren darüber hinaus eine Reihe weiterer Maßnahmen in Angriff genommen. Dazu gehört eine gezielte Online-Mitgliederwerbung, die wir als einzige deutsche Gewerkschaft systematisch betreiben. Seit 2016 konnten wir mit der Kampagne "ver.di macht immer Sinn" über zwei Millionen Menschen für uns interessieren und rund 10.000 neue Mitglieder über den Online-Kanal gewinnen.

2015 haben wir mit der Dialogwerbung in Fußgängerzonen und Fachveranstaltungen begonnen und darüber mittlerweile rund 20.000 neue Mitglieder gewinnen können. Mehr als 70 Prozent davon sind junge Mitglieder unter 30 Jahren. (Beifall)

Gezielt ist auch daran gearbeitet worden, proaktiv die Kommunikation mit unseren Mitgliedern zu intensivieren, wo es vermehrt zu Austritten kommt: in den ersten Jahren der Mitgliedschaft, beim Übergang von der Ausbildung ins Arbeitsleben sowie im Vorfeld der Verrentung.

Wir haben des Weiteren personelle Kapazitäten aufgebaut, um die Präsenz in den Sozialen Medien mit neuen Strategien zu verstärken und zu verbessern. Unser zentraler Facebook-Account hat inzwischen knapp 80.000 Abonnenten und damit deutlich mehr als die anderen Gewerkschaften. ver.di betreibt den mit Abstand aktivsten und größten Gewerkschafts-Account bei Twitter. Und in diesem Jahr haben wir erfolgreich begonnen, auch auf Instagram zu kommunizieren. Bei all diesen Kanälen gehen die Nutzerzahlen stetig nach oben.

Wir legen zugleich Wert darauf der Vielfalt in den Betrieben unseres Organisationsbereiches gerecht zu werden. Deutschland ist ein Einwanderungsland. Ein Viertel aller in Deutschland Lebenden hat heute einen Migrationshintergrund. Das bildet sich auch in unserer Mitgliedschaft ab. Wir achten deshalb bewusst darauf, dem auch in

der Personalentwicklung der Organisation Rechnung zu tragen, zum Beispiel bei der Gewinnung hauptamtlicher Nachwuchskräfte für unser Traineeprogramm.

In zunehmendem Maße setzen Landesbezirke und Fachbereiche gezielt Ansprachetrainings bei Haupt- und Ehrenamtlichen ein, um sie für den berühmten letzten halben Meter erfolgreicher Mitgliederwerbung fit zu machen.

In allen Bezirken ist mittlerweile auch eine kontinuierliche Rückholarbeit gewährleistet, weit überwiegend mit externen Dienstleistern, dort, wo eine erfolgreiche Mitgliederrückgewinnung intern gesichert ist, auch gestützt auf ehrenamtlich aktive ver.di-Mitglieder. Insgesamt konnten wir so seit 2015 über 33.000 Mitglieder zurückgewinnen.

Tarifliche Mitgliedervorteilsregelungen sind ein weiteres Mittel der Mitgliedergewinnung und -bindung. Wir haben sie mittlerweile in mehreren 100 Tarifverträgen verankern können.

Und auch die in den letzten Jahren regelmäßig durchgeführten Aktionswochen, mit denen wir mehrfach insbesondere Auszubildende adressiert haben, haben geholfen, unsere Präsenz in den Betrieben zu verstärken.

Landesbezirke, Kolleginnen und Kollegen, die in der Mitgliederentwicklung besondere Erfolge erzielen konnten, haben genau hier angesetzt: der Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saar mit der Verabredung von Standards dazu, „ver.di im Betrieb“ zu leben, der Landesbezirk Baden-Württemberg, indem er sein Handeln auf den Leitsatz "weniger Saal, mehr Betrieb" ausrichtet und darüber hinaus systematisch darauf vorbereitet. bei Veranstaltungen und Kundgebungen Teilnehmerinnen und Teilnehmer für eine Mitgliedschaft zu gewinnen.

Vorgebracht haben wir ab Mitte 2017 auch die Neuordnung der Fachbereichsstrukturen in ver.di. So ist in den Fachbereichsvorständen beschlossen worden, künftig die Fachbereiche 1, 2, 8 und 9 sowie die Fachbereiche 4, 6, 7, 11 und 13 und die Fachbereiche 3 und 5 zu jeweils einem Bereich zusammenzufassen. Damit wollen wir bereits im laufenden beziehungsweise in den nächsten Jahren noch bevorstehenden Entwicklungen in den Branchen Rechnung tragen und die Handlungsfähigkeit von ver.di verbessern.

Es klang bereits an, Kolleginnen und Kollegen, wie sich gezeigt hat, hat ver.di in den letzten Jahren harte Arbeitskämpfe erfolgreich ausfechten können, und haben wir zugleich in der Organisationentwicklung wichtige Schritte vorangemacht.

Und dass das möglich war, verdankt sich in hohem Maße dem guten Zusammenwirken von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen. Deshalb möchte ich mich, an dieser Stelle – auch im Namen des gesamten Bundesvorstandes – bei allen bedanken, die dazu beigetragen haben. Bei den ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen in unseren Vorständen und bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von ver.di. (Beifall)

Mein besonderer Dank gilt dabei den Kolleginnen und Kollegen des Gewerkschaftsrats und insbesondere den Mitgliedern seines Präsidiums. Karola Güth, Martina Rössmann-Wolf, Isabell Senff, Renate Sindt, Herbert Beck, Werner Filipowski, Constantin Greve, Bernd Rose und Rolf Wiegandt. Es war eine sehr, sehr gute und fruchtbare Zusammenarbeit mit euch, und dafür möchte ich mich bei euch – und ganz besonders auch bei dir, Monika... Wo ist sie? Okay. Ganz besonders auch bei dir, liebe Monika, ganz herzlich, bedanken. (Beifall) Ich sage es ihr nachher auch noch einmal selbst. Aber ich sage es jetzt auch so, wie ich es vorhatte. Du, Monika, hast jetzt seit 2007 den Vorsitz des Gewerkschaftsrates auf wirklich beeindruckende Weise wahrgenommen. Und das hat dir – völlig zu Recht – dieses hohe Ansehen in der Organisation eingetragen. Du bist uns bis heute, eine großartige Vorsitzende unseres Gewerkschaftsrates. Und ich kann sagen, dass die Zusammenarbeit mit dir – für uns alle und ganz besonders auch für mich persönlich – eine ungemein motivierende und bereichernde Erfahrung gewesen ist. Dafür danke ich dir, in Abwesenheit, sehr. (Beifall)

Und ich sage rückblickend auch: Es hat sich wirklich ausgezahlt, dass wir uns damals gleich zu Beginn zusammengesetzt und uns darüber verständigt haben, worauf wir in der Zusammenarbeit Wert legen wollen, um miteinander erfolgreich sein zu können. Und das, was wir dabei herausgearbeitet haben, darf – davon bin ich heute mehr denn je überzeugt – Gültigkeit haben für alle Gremien der Organisation, wo immer es um die Wechselbeziehung von haupt- und ehrenamtlicher Führung geht. So gilt: Ehren- und Hauptamt sind gemeinsam Träger der politischen Willensbildung und Zielfindung der Organisation.

Für die Qualität und die Erfordernisse des Planungsprozesses der Gesamtorganisation auf allen Ebenen und in allen Fachbereichen ist die Beteiligung Ehrenamtlicher Erfolgsvoraussetzung.

Die Werte und Haltungen, die für gute Führung entscheidend sind, gelten gleichermaßen für die Zusammenarbeit von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.

Und nach Wahlen von Vorständen sind entsprechende Verständigungsprozesse sinnvoll. Die Zusammenarbeit so anzugehen, das zahlt sich aus. Davon bin ich fest überzeugt, aus eigener Erfahrung.

Kolleginnen und Kollegen, wir haben mit ver.di in diesen Jahren die starke Dienstleistungsgewerkschaft in Deutschland geschaffen. Eine Gewerkschaft, die eine eigene Organisationskultur herausgebildet hat. Eine Organisationskultur, die durch Vielfalt und Toleranz geprägt, offener, pluralistischer und diskussionsfreudiger, weiblicher und zugleich politischer ist als die der meisten vergleichbaren Organisationen.

Zu unseren Stärken gehören auch Mitgliederleistungen wie der Lohnsteuerservice. Unsere rund 1.500 ehrenamtlichen Lohnsteuerberater*innen haben alleine im Jahr 2018 85.000 Beratungen durchgeführt und Erstattungen von 52 Millionen Euro für unsere Mitglieder herausgeholt. (Beifall)

Und auch da möchte ich ausdrücklich danke sagen. Was unsere Kolleginnen und Kollegen da leisten, ehrenamtlich, in ihrer Freizeit, kompetent und engagiert, ist wirklich großartig, verdient unser aller Anerkennung und ein ganz großes Dankeschön von dieser Stelle aus. (Beifall) Dankeschön.

Und, Kolleginnen und Kollegen, lasst mich diesen Bericht nutzen, hier auch die Arbeit unserer Aktiven im Erwerbslosenbereich noch einmal ganz ausdrücklich herauszustellen.

Sie haben dazu beigetragen, dass die Überwindung des Hartz IV-Systems heute starken gesellschaftlichen Rückhalt bekommen hat. Wenn Hartz IV, wie das Bundesverfassungsgericht erklärt hat, das soziokulturelle Existenzminimum gewährleisten soll, dann sind Sanktionen, die dazu führen, dass dieses Existenzminimum unterschritten wird, nicht gerechtfertigt. Wer glaubt, auf Sanktionen nicht verzichten zu können, muss wieder eine Sicherungsebene zwischen der Grundsicherung und dem Arbeitslosengeld einführen, so wie es sie früher mit der Arbeitslosenhilfe gab. Das haben die ver.di-Erwerbslosenausschüsse zurecht immer wieder eingefordert. Und darüber hinaus eine außerordentlich intensive Beratungsarbeit in den Bezirken wie im Internet geleistet. „Betroffene beraten Betroffene“ – das ist der Leitgedanke. Und den setzen unsere Kolleginnen und Kollegen seit Jahren auf beeindruckende Weise um.

Auf die Internetberatungsportale „verdi-erwerbslosenberatung.de“ und „verdi-aufstockerberatung.de“ gab es im vergangenen Jahr rund 243.000 Seitenzugriffe, das sind über 20.000 pro Monat bzw. 675 pro Tag – Zugriffe auf ein Beratungsangebot, das bereitgestellt wird von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus der ver.di-Erwerbslosenarbeit. Wenn das keine Werbung ist für unsere Organisation, Kolleginnen und Kollegen. Da kann ich nur sagen: ein ganz, ganz dickes Dankeschön an die Aktiven im Erwerbslosenbereich. Die verdienen wirklich Anerkennung – und ich denke, ich sage das in unser aller Namen, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Und ein ebenso großes Dankeschön richtet sich an alle Kolleginnen und Kollegen, die Rückholarbeit leisten – mit zum Teil spektakulären Erfolgen. Allein Hans-Jürgen Hofmann und Hans Naumann, die Kollegen, die seit Jahren für die ehrenamtliche Rückholarbeit in NRW stehen, und heute hier auch auf dem Bundeskongress sind, haben es zu zweit in dieser Zeit auf zusammengenommen knapp 20.000 rückgewonnene Mitglieder gebracht. 20.000 rückgewonnene Mitglieder! (Beifall) Was für eine Leistung! (Beifall) Was für eine Leistung! Was für ein Nutzen für unsere Organisation! Das ist große Klasse! Das ist eine ganz eigene Liga. Wir danken euch. Wir danken dir, Hans-Jürgen, und dir, Hans, stellvertretend für die vielen anderen Aktiven. (Beifall)

Mit diesem Einsatz schaffen es die Rückholer*innen immer wieder, Mitglieder neu zu binden – auch und gerade dort, wo es zu Wegmarken in der Erwerbsbiografie kommt, wie beim Übergang von der Ausbildung ins Arbeitsleben oder vom Berufsleben in die Rente.

Da ist es gut, dass es vielerorts eine aktive Seniorenarbeit gibt. Und unser Kongress, denke ich, ist der geeignete Ort, noch einmal deutlich zu unterstreichen, dass auch diese Arbeit einen wichtigen Stellenwert in und für unsere Organisation hat, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Und das gilt auch für unsere ver.di-Kollegen und Kolleginnen, die als Versichertenälteste und in der Selbstverwaltung der Sozialversicherungen aktiv sind. Wir stellen die

Bedeutung der Arbeit, die dort geleistet wird, seit mehreren Jahren mit einem „ver.di-Tag der Selbstverwaltung“ heraus. Und das aus gutem Grund: Die Selbstverwaltung ist ein wichtiger Bestandteil unserer Demokratie. Und deshalb trifft es auf unsere entschiedene Ablehnung, wenn Bundesgesundheitsminister Spahn jetzt im Zuge des sogenannten Faire-Kassenwahl-Gesetzes zu einem Generalangriff auf Sozialpartnerschaft und Selbstverwaltung im Gesundheitswesen ansetzt. Spahn beabsichtigt allen Ernstes, die Vertreter der Versicherten aus dem Spitzenverband und damit aus dem wichtigsten Entscheidungsgremium der gesetzlichen Krankenversicherung rauszuschmeißen und durch Kassenvorstände zu ersetzen. Das, liebe Kolleginnen und Kollegen, kommt einem Bruch mit der demokratischen Tradition der Sozialversicherung gleich. (Beifall)

Spahn begründet seinen Vorstoß mit einem Professionalisierungsbedarf, wie er sagt und damit, die Entscheidungsgremien stärker an das operative Geschäft binden zu wollen. Mit dieser Begründung könnte man allerdings auch gleich den Bundestag abschaffen und die Abgeordneten durch Ministerialbeamte ersetzen oder Schluss machen mit gewählten Gemeinderäten, weil man die in der Spahn'schen Logik doch besser auch durch Amtsleiter ersetzen sollte.

Das ist in der Stoßrichtung antidemokratisch. Und stößt zu Recht auf den geschlossenen Widerstand der Gewerkschaften wie der Arbeitgeberverbände in der GKV. Und ich sage euch, Kolleginnen und Kollegen, wir werden alles daransetzen, dass ein Gesundheitsminister, der es darauf anlegt, mit der Selbstverwaltung das grundlegende Prinzip der gesetzlichen Krankenversicherung abzuschaffen, in die Schranken gewiesen wird.

(Beifall)

Die Beitragszahlenden müssen maßgeblich weiter mitentscheiden können, wie ihre Mittel eingesetzt werden.

Das, Kolleginnen und Kollegen, gilt es zu stärken und das haben wir in den vergangenen Monaten auch ganz unmissverständlich deutlich gemacht und werden das weiter tun – solange, bis dieses Gesetz scheitert und dafür gesorgt wird, dass es auf dem Müllhaufen landet, in aller Klarheit, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Es klang bereits an, wenn wir auf die letzten vier Jahre zurückblicken, so können wir eine Reihe von Erfolgen verzeichnen: Tarifpolitisch und auch gesellschaftspolitisch haben wir mit ver.di eine Menge bewegen können.

Wenden wir uns zunächst der Tarifpolitik zu. Es gehört zu den wichtigsten Erfolgen von ver.di in den letzten vier Jahren, dass es uns gelungen ist, Angriffe der Arbeitgeber auf die betriebliche Altersversorgung abzuwehren, nicht nur im öffentlichen Dienst, auch bei der Lufthansa, den Allgemeinen Ortskrankenkassen und bei den Rundfunkanstalten konnten wir Eingriffe in das Leistungsrecht und eine einseitige, wesentlich höhere Selbstbeteiligung der Beschäftigten verhindern und die betriebliche Altersversorgung für unsere Kolleginnen und Kollegen langfristig sichern! (Beifall)

Ein Erfolg auch, dass wir im Zuge von Unternehmensfusionen tarifliche Regelungen durchsetzen konnten, die die Beschäftigten in hohem Maße absichern: bei den

Großfusionen von Krankenkassen sowie von Postbank und Privat- und Firmenkundenbereich der Deutschen Bank ebenso wie bei der Transaktion zwischen RWE und E.ON.

Darüber, wie wir tariflich die Zukunft der Beschäftigten in der Deutschen Warenhaus AG von Kaufhof und Karstadt gestalten können, beginnen Verhandlungen in diesen Tagen. Bei Kaiser's Tengelmann konnte ver.di tausende Arbeitsplätze auf Jahre hinaus sichern und das unter Erhalt von Tarifbindung und Betriebsratsstrukturen. Das Unternehmen mit seinen 16.000 Beschäftigten stand über Monate mehrmals vor der Zerschlagung, vor der Einzelverwertung der Filialen und dem Verlust der Arbeitsplätze in den rückwärtigen Diensten. Und mehrere Male haben wir das mit Schlichtungsinitiativen verhindern können. Ein wirklicher Erfolg für die Beschäftigten und für ver.di, zu dem 2016 die enge Zusammenarbeit mit dem damaligen Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel maßgeblich beigetragen hat. Auch das gehört zur Fairness, das in der Klarheit zu betonen. (Beifall)

Überhaupt blicken wir im Handel auf turbulente Jahre zurück. Mit problematischen Entwicklungen wie etwa bei real,-, aber auch mit Erfolgen. Dazu zählt beispielsweise der Abschluss eines Anerkennungstarifvertrags für die deutschen Filialen der Textilkette Primark, mit dem die Entgelte der Beschäftigten in Stufen auf das Tarifniveau des Flächentarifs angehoben wurden. Allein die erste Stufe brachte vielen ein Lohnplus von fast 600 Euro im Monat – eine starke Leistung unserer Kolleginnen und Kollegen im Einzelhandel. – eine richtig starke Leistung des Fachbereich 12. Gratulation, Steffi. (Beifall)

In hohem Maße zeitintensiv verlief 2017 die Begleitung der Insolvenz von Air Berlin. Am Ende ist es uns nicht gelungen, für alle Beschäftigten einen Betriebsübergang zu gewährleisten. Das Nachsehen hatten vor allem die Kolleginnen und Kollegen im Kabinenbereich der Langstrecke, für den sich keine Interessenten fanden. Mit EasyJet aber konnten wir einen sehr guten Tarifvertrag vereinbaren, der den Übergang der Beschäftigten in dem von EasyJet übernommenen Air Berlin-Segment unter Anerkennung aller Vorzeiten sichert und Nachqualifizierungsregelungen enthält. Auch wenn Verlauf und Ergebnis der Insolvenz von Air Berlin einen bitteren Nachgeschmack hinterlassen, so gilt doch: Das, was für die Beschäftigten herausgeholt worden ist, wäre ohne ver.di und ohne den Einsatz von Christine Behle und ihres Teams im Fachbereich nicht möglich gewesen – und das, Kolleginnen und Kollegen, verdient unser aller Anerkennung. (Beifall)

Einen hohen Stellenwert für die Beschäftigten bei Bund, Ländern und Gemeinden hatten die Verhandlungen über neue Entgeltordnungen. Wir haben sie mit deutlichen Verbesserungen für viele Kolleginnen und Kollegen sowohl für die Länder als auch für den Bereich von Bund und Kommunen abschließen können. Derweil dauern die Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung im Einzelhandel noch an.

Im Beamtenbereich konnten wir erreichen, dass die guten Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst weitestgehend zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung übertragen wurden. „Wir machen Tarif“! „Wir machen Besoldung!“: Das ist die Botschaft von ver.di für den Beamtenbereich. Bei Bund, Ländern und Gemeinden wie bei den Post-Nachfolgeunternehmen. Dies ist nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts

zum Streikverbot für Beamte umso wichtiger, denn Besoldung folgt Tarif! Deshalb bleibt das Engagement der Beamtinnen und Beamten in den Tarif- und Besoldungsrunden weiterhin unverzichtbar, liebe Kolleginnen und Kollegen. (lebhafter Beifall)

Erfolge konnten wir auch an anderer Stelle erzielen: Großartig und in der Umsetzung beispielgebend war der Fachbereich 13 mit seiner Tarifinitiative für Ausbildungsvergütungen im Friseurgewerbe. Unter dem Motto „Besser abschneiden“ wurden bundesweit Berufsschulen aufgesucht, um Auszubildende für die Gewerkschaft zu gewinnen und die Voraussetzung für höhere Ausbildungsvergütungen zu schaffen. Rund 2.000 neue ver.di-Mitglieder und Tarifabschlüsse in zehn Bundesländern mit Zuwächsen zum Beispiel von 37 Prozent in Baden-Württemberg bis zu einer Verdoppelung der Ausbildungsvergütung in Sachsen-Anhalt gehören zur Erfolgsbilanz unserer Kolleginnen und Kollegen in diesem Fachbereich. – ein tolles Ergebnis, Kolleginnen und Kollegen. (lebhafter Beifall)

Bei der Deutschen Post hat ver.di 2018 eine Regelung erzielen können, die es den Tarifbeschäftigten auf Dauer ermöglicht, sich Jahr für Jahr zu entscheiden, ob sie die vereinbarten Entgelterhöhungen oder ein entsprechendes Volumen an Entlastungszeit nehmen möchten.

Zur Aufstellung der Forderungen wie auch mit Blick auf die Annahme des Tarifangebots haben unsere Betriebsgruppen Befragungen organisiert, an denen sich jeweils viele zehntausend Mitglieder beteiligt haben. Wir wissen in ver.di, wie wichtig es Kolleginnen und Kollegen ist, beteiligt zu werden und Einfluss nehmen zu können auf das, was ihre Gewerkschaft macht. Beteiligung zu bieten, ist zugleich eine wichtige Quelle der Mobilisierung.

Großangelegte Befragungen wie vom Fachbereich 8 in der Papierverarbeitenden Industrie, Mitgliederbefragungen, auch online wie im Bankenbereich und bei der Telekom, sind in den letzten Jahren in vielen Fachbereichen erfolgreich und systematisch eingesetzt worden. Im öffentlichen Dienst gehen den Beschlüssen der Bundestarifkommission zu den Verhandlungsergebnissen von Tarifrunden regelmäßig aufsuchende Mitgliederbefragungen voran. Und im Anschluss an die beispielgebenden Erfahrungen der Post-Betriebsgruppen haben wir im Vorfeld der nächsten Tarifrunde jetzt auch im öffentlichen Dienst eine Befragung zu den Arbeitszeit-Prioritäten der Beschäftigten durchgeführt. Mehr als 240.000 Kolleginnen und Kollegen haben sich daran beteiligt. Die Ergebnisse werden zurzeit ausgewertet. Und sind unser Ausgangspunkt für die Tarifbewegung im kommenden Jahr. Beteiligung, Kolleginnen und Kollegen, ist wichtig. Beteiligung zahlt sich aus. Das ist unsere Erfahrung in ver.di!
(Beifall)

Ich will diesen tarifpolitischen Überblick über die letzten vier Jahre nicht abschließen, ohne einen Bereich anzusprechen, mit dem wir uns immer wieder besonders beschäftigt haben: nämlich die kirchlichen Wirtschaftsunternehmen.

Nach wie vor tun die Kirchen ja so, als könnten sie souverän darüber entscheiden, ob und in welchem Maße Gesetze und verfassungsrechtlich verbriefte Grundrechte für die bei ihnen Beschäftigten gelten oder nicht. Viele Beschäftigte haben das nicht hingenommen und gestreikt. So haben wir schon vor Jahren Tarifverträge bei den beiden größten

diakonischen Arbeitgebern in Niedersachsen durchsetzen können. Und auch in den vergangenen Jahren gab es mehrfach Arbeitskämpfe bei konfessionellen Trägern.

Zum Beispiel in Einrichtungen der Diakonie Württemberg sowie bei Kitas der Landeskirche Pfalz. Und der Streik, Kolleginnen und Kollegen, für Entlastung des Pflegebereichs in der Marienhaus-Klinik im saarländischen Ottweiler 2017 war der erste Arbeitskampf in einem katholischen Krankenhaus überhaupt. (lebhafter Beifall) Das kirchliche Sonderrecht bröckelt und das ist gut so.

Was Tarifverträge wert sind, hat sich 2017 von neuem gezeigt, als wir einerseits mit der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg/Schlesische Oberlausitz einen Tarifvertrag vereinbaren konnten, der sich an den im öffentlichen Dienst erzielten Verbesserungen für die sozialen Berufe orientierte und auf der anderen Seite zeitgleich die Entgeltrunde für die 120.000 Beschäftigten der Diakonie Bund im Rahmen des sogenannten Dritten Weges nach einer Zwangsschlichtung mit Reallohnverlusten endete – im scharfen Kontrast zu dem, was gleichzeitig im Rahmen der Tarifautonomie möglich war. Schlagender, finde ich, kann nicht deutlich werden, wie wichtig es ist, auch bei Kirchen für Tarifverträge zu streiten, liebe Kolleginnen und Kollegen (Beifall)

Soweit einige Schlaglichter. Freilich sollten wir über den großen nicht die vielen kleinen Auseinandersetzungen vergessen, die nur wenige Kolleginnen und Kollegen betreffen und für diese doch die entscheidenden sind.

Zum Beispiel, dass es die online-Redakteure der Wochenzeitung Die Zeit geschafft haben, einen Tarifvertrag zu erstreiten – den ersten dieser Art im online-Bereich –, oder den Erfolg unserer Kolleginnen und Kollegen beim Berliner Staatsballett, die Tarifverträge bei den Musical-Theatern und bei kleinen Sozialversicherungsträgern – Gabriele – jeweils erstritten erst im Zuge von Warnstreiks. Auch das ist Teil unserer Geschichte in den zurückliegenden Jahren. Und wir sollten auch sie immer im Blick behalten. Diese Vielfalt, sie gehört zu ver.di. Sie macht uns aus: Wir leben sie. Und das, Kolleginnen und Kollegen, ist auch gut so. (Beifall)

An der Schnittstelle zur Politik sind wir allen Bestrebungen entgegengetreten, nach Deutschland Geflüchtete von der Geltung des gesetzlichen Mindestlohns auszunehmen. Ein Drittel der 2015/16 zu uns Geflüchteten hat mittlerweile Arbeit. Und zwar ohne als Lohndrücker missbraucht zu werden.

Wir haben in dieser Zeit auch die Branchenmindestlöhne in der Altenpflege, der Entsorgungswirtschaft und – gegen starke Widerstände – im Weiterbildungsbereich anheben können. Was uns freilich nicht daran gehindert hat, parallel dazu in einer Reihe von Entsorgungsunternehmen – Andi – im Zuge bedingungsgebundener Tarifarbeit deutlich bessere Tarifregelungen durchzusetzen.

Für die Altenpflege stehen wir aktuell in Tarifverhandlungen mit dem neugegründeten, von mehreren Wohlfahrtsverbänden getragenen Arbeitgeberverband. Wie nötig das ist, zeigt sich schon allein daran, dass zur Zeit im Bundesdurchschnitt auf hundert freie Stellen in der Altenpflege nur 27 Bewerbungen kommen. Auf 100 freie Stellen bundesdurchschnittlich nur 27 Bewerber. Erklärtes Ziel ist es, den ausgehandelten Vertrag ins Arbeitnehmerentsendegesetz zu stellen und damit allgemeinverbindlich zu machen.

Hinter diesem Ziel steht auch der Bundesarbeitsminister und mit ihm die Bundesregierung der Großen Koalition.

Damit bin ich bei der Politik. Und anders als während der Agendazeit und anders auch als unter der schwarz-gelben Bundesregierung haben wir im Zusammenspiel mit den Regierungsparteien insbesondere im letzten Jahr durchaus einiges für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreichen können. Dazu zählen unter anderem: die vorläufige Stabilisierung des gesetzlichen Rentenniveaus, die Wiederherstellung der Parität bei den Beiträgen zur Gesetzlichen Krankenversicherung, die Brückenteilzeit, das heißt, die Einführung des Rechts auf befristete Teilzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten, das Gute-Kita-Gesetz, mit dem die Bundesregierung bis 2022 Bundesmittel in Höhe von 5,5 Milliarden Euro bereitstellt, die von den Ländern für die Verbesserung der Kitaqualität und die Gebührenfreiheit von Kitaplätzen genutzt werden können.

Dazu zählt die Lockerung des sogenannten Kooperationsverbots im Grundgesetz, wodurch der Bund künftig wieder mehr Möglichkeiten erhält, Länder und Kommunen in den Bereichen Bildung, sozialer Wohnungsbau und ÖPNV mit Finanzhilfen zu unterstützen gehört das Qualifizierungschancengesetz als ein deutlicher Schritt zur Verbesserung der Weiterbildung von Beschäftigten gehört das Pflegepersonalstärkungsgesetz, mit dem erste Weichenstellungen vorgenommen wurden, um der katastrophalen personellen Situation in den Krankenhäusern entgegenzuwirken

sowie die Übereinkunft, das Personenbeförderungsgesetz so zu ändern, dass die kommunalen Aufgabenträger künftig soziale und ökologische Vorgaben für Ausschreibungen machen können. Der unbedingte Vorrang sogenannter eigenwirtschaftlicher Verkehre, der zehntausende Arbeitsplätze in tarifgebundenen Nahverkehrsbetrieben bedroht, soll beseitigt und damit eine für uns ganz zentrale ver.di-Forderung aufgegriffen werden.

Und auch wenn wir uns an vielen Stellen ein noch konsequenteres Vorgehen vorstellen könnten, so haben wir doch einiges im Sinne einer neuen Sicherheit der Arbeit erwirken können – so wie zuletzt auch bei der von uns geforderten Nachunternehmerhaftung in der Paketzustellbranche, wir haben sie jetzt als Gesetzentwurf durch das Kabinett gebracht, Gratulation Andrea, gut gemacht! (Beifall)

Und ich sage mal, Kolleginnen und Kollegen, für das, was wir möglich gemacht haben, steht für mich beispielhaft nicht zuletzt die Infrastrukturgesellschaft des Bundes, auf die Autobahnen und zweispurige Bundesstraßen übertragen werden sollen – und mit ihnen das damit befasste Personal der Straßenbauverwaltungen der Länder. Wir reden über etwa 30.000 Beschäftigte. Da geht es um die Ausgestaltung des Personalübergangs, um die Frage, wie künftig die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen geregelt werden sowie um die Frage, in wessen Eigentum und in welcher Rechtsform diese Gesellschaft ausgestaltet wird.

Und machen wir uns mal nichts vor. Ursprünglich lag dahinter erkennbar die Absicht insbesondere des seinerzeit zuständigen Bundesfinanzministers Schäuble, öffentliche Infrastrukturinvestitionen für privates Kapital attraktiv zu machen: zum einen über Public-Private-Partnership-Projekte und einen damit verbundenen – so der damals zuständige Verkehrsminister Dobrindt – „Systemwechsel bei der Finanzierung von Straßen“. Und zum anderen, indem privaten Anteilseignern eine Beteiligung an der Infrastrukturgesellschaft in regionalen Töchtern ermöglicht werden sollte. Öffnung öffentlicher Infrastruktur für Kapitalverwertung und Profitinteressen. Das war der Kern. Das alles zu Lasten der Steuerzahler und der Autobahnnutzer. Die sollten private Profitinteressen bedienen, obwohl es doch ungleich günstiger ist, wenn der Staat Straßenbau und -unterhaltung auf herkömmlichem Wege organisiert, steuerfinanziert oder mit extrem günstigen Bundesanleihen. Wir haben uns in diese Auseinandersetzung um diese Pläne massiv eingebracht – Wolfgang Pieper hat da großartige Arbeit geleistet – und darauf gedrängt, dass erstens auch die Töchter der Infrastrukturgesellschaft grundgesetzlich festgeschrieben im Alleinbesitz des Bundes verbleiben und zwecks günstiger Kreditaufnahmemöglichkeit mit einer Staatsgarantie ausgestattet werden sowie zweitens die Personalüberleitung und genauso die Regelung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen tarifvertraglich erfolgen muss.

Und, Kolleginnen und Kollegen, wir haben uns durchgesetzt. Der Alleinbesitz des Bundes ist mittlerweile im Grundgesetz verankert und der Tarifvertrag unter Dach und Fach – mit obendrein besseren Eingruppierungsbestimmungen als im Tarifvertrag der Länder! Das ist eine wirklich starke Leistung unseres Fachbereichs und zugleich ein Ergebnis, das so mit einer Mitte-Rechts-Regierung ganz sicher nicht möglich gewesen wäre, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Ja, Kolleginnen und Kollegen, wir haben Erfolge erzielt. Und doch gibt es für uns nicht den geringsten Anlass, uns zurückzulehnen. Tatsächlich stand und steht ver.di und mit ihr die deutsche Gewerkschaftsbewegung insgesamt vor gleich mehreren großen Herausforderungen. Wir haben uns diesen Herausforderungen gestellt und sie sehr bewusst zum Gegenstand gewerkschaftlicher Initiativen gemacht.

Wir haben der fortschreitenden Erosion des Tarifsystems die Forderung nach Stärkung der Tarifbindung entgegengestellt, der massenhaft drohenden Altersarmut die Forderung nach einem Kurswechsel in der Rentenpolitik und der zunehmenden sozialen Ungleichheit bei zugleich enormen öffentlichen Investitionsbedarfen die Forderung nach mehr Steuergerechtigkeit zur Sicherung staatlicher Handlungsfähigkeit!

Was haben wir nun erreicht? Dass Tarifverträge schützen und Beschäftigte mit Tarifvertrag deutlich bessere Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen haben als tariflose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ist heute Gemeingut. Umso bedenklicher die Entwicklung der letzten drei Jahrzehnte. Waren im Westen noch Anfang der neunziger Jahre über 80 Prozent aller Beschäftigten tarifgebunden, sind es zurzeit gerade noch 59 Prozent und im Osten gar nur noch 46 Prozent. Das darf so nicht weitergehen. Stärkung der Tarifbindung – das, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist das Gebot der Stunde. Ihm Rechnung zu tragen, verlangt entschlossenes Handeln von unten und Unterstützung von oben. (Beifall)

Von unten, indem wir organisieren, organisieren, organisieren, auf die Menschen zugehen, sie ansprechen und von gewerkschaftlicher Organisation überzeugen. Davon, gemeinsam mehr erreichen zu können als jede und jeder für sich alleine. Dazu Gewerkschaft. Das ist der Sinn von Gewerkschaft. (Beifall) Ja, sich gewerkschaftlich zu organisieren, zusammen mit anderen, das ist die elementare Voraussetzung dafür, Auseinandersetzungen für tarifliche Bezahlung und höhere Löhne überhaupt mit Aussicht auf Erfolg führen zu können. Von den 129 Streiks, die ver.di im letzten Jahr geführt hat, waren ein Großteil Streiks zur Verhinderung von Tariffucht und Streiks, um Unternehmen wieder tariflich zu binden.

Das, Kolleginnen und Kollegen, ist Stärkung der Tarifbindung von unten. Und diese Stärkung der Tarifbindung von unten – die gilt es „von oben“ zu unterstützen: durch die Politik. Und auch hier sind wir ein gutes Stück vorangekommen.

Jahr für Jahr vergeben Bund, Länder und Gemeinden 400 bis 500 Milliarden Euro für und an öffentlichen Aufträgen. Zusammen mit allen DGB-Gewerkschaften fordern wir, dass diese künftig nur noch an Unternehmen gehen dürfen, die tarifgebunden sind. Keine öffentlichen Aufträge mehr an Unternehmen, die keinen Tarifvertrag haben, Kolleginnen und Kollegen! (Beifall) Das ist unsere Forderung. Und mit der stoßen wir auf Widerhall.

Die stellvertretende Ministerpräsidentin des Saarlandes hat auf einer gemeinsamen Pressekonferenz mit ver.di einen Gesetzesentwurf angekündigt, der die Vergabe öffentlicher Aufträge im Saarland an die Einhaltung des repräsentativen Tarifvertrags der jeweiligen Branche knüpft, gut so! Die niedersächsische Sozialministerin hat erklärt, keine Fördermittel für Pflegeeinrichtungen mehr an Träger zu vergeben, die nicht tarifgebunden sind. (Beifall) Und in den Wahlprogrammen zu den ostdeutschen Landtagswahlen haben sich auch Grüne, SPD und Linkspartei diese Position zu eigen gemacht. Jetzt gucken wir mal, ob das dann auch bei der Regierungsbildung eine Rolle spielen wird. Zu hoffen ist das allemal, gut wäre das allemal!

Für die Stärkung der Tarifbindung von oben kommt der öffentlichen Vergabepolitik eine Schlüsselrolle. Zusammen mit einer Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen: Wenn beide Tarifparteien einer Branche diese gemeinsam beantragen, dann soll das künftig von anderen Arbeitgeberverbänden in den regionalen Tarifausschüssen nicht mehr blockiert werden können! Diese ver.di-Forderung ist mittlerweile Gemeingut im DGB und wie das Beispiel der Altenpflege zeigt, haben wir dafür auch einen Resonanzboden im politischen Bereich schaffen können. Wir sind noch nicht am Ziel, aber wir kommen voran. Gut so, Kolleginnen und Kollegen! (Beifall)

Für die Stabilisierung des Tarifsystems – nächster Punkt – ist es wichtig gewesen, dass mit dem gesetzlichen Mindestlohn eine Lohnuntergrenze eingezogen wurde. Jetzt müssen wir beim Mindestlohn noch eine Schippe drauflegen. Aus Hamburg sind dafür zwölf Euro in die Diskussion gebracht worden. Wir haben das geprüft und halten einen einmaligen Sprung auf dieses oder ein ähnliches Niveau für eine richtige Orientierungsgröße. Anschließend kann dann die weitere Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns wieder auf den Nachvollzug der Tariflohnentwicklung des Vorjahres ausgerichtet werden. Ein höherer Mindestlohn trocknet den Niedriglohnsektor aus und macht es leichter, die

unteren Tariflohngruppen nach oben zu schieben. Gleichzeitig darf es keine Ausnahmen mehr vom Mindestlohn geben. Kriminelle Unternehmer, die das Gesetz missachten, müssen durch schärfere Kontrollen und wirksamere Sanktionen zur Gesetzeskontrolle und Gesetzestreue gezwungen werden.

(Beifall)

Zwölf Euro, das ist die Position, für die wir öffentlich geworben haben und für die sich Andrea Kocsis – vorausgesetzt, es gibt hier eine entsprechende Orientierung durch den Bundeskongress –, unsere stellvertretende ver.di-Vorsitzende, als neues Mitglied der Mindestlohnkommission einsetzen wird. Wird die Durchsetzung eines Sprungs von 9,35 Euro auf zwölf Euro einfach? Nein, das wird sie nicht. Das war die Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns aber auch nicht. Am Ende hat es sich ausgezahlt, dass wir die Auseinandersetzung darum mit der Grundsatzfrage verbunden haben, in was für einem Land wir eigentlich leben wollen. Und die große Mehrheit der Menschen wollte und will nicht in einem Land leben, in dem Arbeit arm macht und entwürdigt.

So wie die Menschen übrigens auch nicht in einem Land leben wollen, in dem die Rente nach jahrzehntelanger Arbeit nicht reicht, um anständig über die Runden kommen und in Würde alt werden zu können, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall) Eine Rente, die zum Leben reicht – dieses Motiv stand im Zentrum der Rentenkampagne, die wir zusammen mit den anderen DGB-Gewerkschaften ab Mitte 2016 geführt haben.

Wie aus einer Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Linkspartei hervorgeht, erhielten im Jahr 2018 mehr als die Hälfte aller Altersrentnerinnen und -rentner weniger als 900 Euro monatlich. Das sind mehr als 9,3 Millionen Menschen. Weniger als 900 Euro nach Abzug von Sozialbeiträgen und vor dem Abzug von Steuern, und das bei einem Rentenniveau von 48 Prozent, das nach 2025 nach geltender Rechtslage weiter absinken soll. Dann drohen Millionen von Rentnerinnen und Rentnern in der Nähe oder auf Grundsicherungsniveau anzukommen, also bei dem, was bedürftigkeitsgeprüften armen Alten in Gestalt von Hartz IV und Wohngeld zugestanden wird.

Wir haben bei unserer Rentenkampagne keinen Zweifel daran gelassen, dass das unsere Vorstellung von Sozialstaat und sozialer Gerechtigkeit nicht ist, Kolleginnen und Kollegen. Und dass deshalb ein Kurswechsel in der Rentenpolitik erfolgen muss.

Und das hat Wirkung gezeigt: Grüne, SPD, Linkspartei und auch der Arbeitnehmerflügel der Union wollen das Rentenniveau während der nächsten Jahrzehnte mindestens stabil halten. Und Anfang des Jahres hat Bundesarbeitsminister Heil die Initiative für eine Grundrente ohne Bedürftigkeitsprüfung ergriffen, mit der Zeiten im Niedriglohnbezug aufgewertet werden sollen. Im Sinne der alten gewerkschaftlichen Forderung nach Wiedereinführung der Rente nach Mindesteinkommen. Über drei Millionen Menschen, heutige und künftige Rentnerinnen und Rentner, würden dabei aus eigener Leistung bessergestellt, darunter zwei Millionen Frauen und viele, viele Menschen in den neuen Bundesländern.

Wir haben diese Initiative von Anfang an entschlossen unterstützt. Gegen Stimmen aus der Union, die Mitnahmeeffekte befürchten, wenn auf die Bedürftigkeitsprüfung verzichtet wird. Dann könnte ja womöglich auch eine Zahnarztgattin Grundrente

bekommen, obwohl sie einen gut verdienenden Mann hat, so der Einwand aus der Union. Nur, Kolleginnen und Kollegen, was für ein Frauenbild wird da eigentlich gepflegt? (Beifall)

Da mag die Zahnarztgattin jahrzehntelang gearbeitet und eingezahlt haben, einen eigenständigen Grundrentenanspruch soll sie deshalb noch lange nicht bekommen, weil sie ja einen reichen Ehemann hat. Es ist bezeichnend, dass der Union solche Bedenken nicht gekommen sind, als es um die Mütterrente ging. Die hat die Zahnarztgattin, wenn sie Kinder hatte, natürlich auch bekommen. Und zwar ohne Bedürftigkeitsprüfung! Liebe Kolleginnen und Kollegen, warum das bei der Mütterrente ging, auf einmal aber nicht mehr, wenn es um Niedriglöhner*innen geht – das bleibt bis heute das Geheimnis von CDU und CSU. Überzeugen können sie mit einer solchen Position jedenfalls nicht. (Beifall)

Zweifellos geht es bei der Auseinandersetzung um die Grundrente ohne Bedürftigkeitsprüfung um eine wichtige Weichenstellung. Nicht anders als bei der Frage, wie es künftig mit dem Rentenniveau weitergehen soll. Kolleginnen und Kollegen, ihr wisst, wir haben uns dafür starkgemacht, das Rentenniveau zunächst zu stabilisieren und dann auch wieder anzuheben. Gegen Kräfte, die das ablehnen und obendrein das Renteneintrittsalter weiter anheben wollen. Das aber lehnen wir entschieden ab!

Wir plädieren stattdessen für eine paritätisch finanzierte Anhebung der Beitragssätze und eine deutliche Aufstockung des Bundeszuschusses, mit dem aus gesellschaftspolitischen Gründen veranlasste Leistungen der Rentenversicherung ausgeglichen werden sollen. Tatsächlich aber sind diese Mittel heute nicht annähernd kostendeckend – nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung bräuchte es dazu jährlich 32,3 Milliarden Euro an Bundeszuschuss mehr. Unsere Forderung nach einer deutlichen Anhebung der Bundesmittel ist also absolut sachgerecht. Und finanzierbar ist sie auch, wenn man sich klarmacht, dass Unionspolitiker wie Jens Spahn den Rüstungsetat um über 30 Milliarden Euro aufstocken wollen und das auch für finanzierbar erklären; dann – so Spahn wörtlich – müsse halt auf die eine oder andere zusätzliche Sozialleistung in Zukunft verzichtet werden. Auf die ein oder andere zusätzliche Sozialleistung in Zukunft verzichtet werden! Kanonen also statt auskömmliche Rente! Das, Kolleginnen und Kollegen, mag Herrn Spahn gefallen, unsere Sache ist das definitiv nicht. (Beifall)

Wir sehen, Verteilungsfragen bleiben hoch umstritten, in der Tarifpolitik, in der Rentenpolitik und auch in der Steuerpolitik. In Deutschland haben von der Steuerpolitik der letzten 20 Jahre nur die 30 Prozent mit den höchsten Einkommen profitiert. Und Union und FDP wollen das so fortsetzen. Seit mehreren Monaten und verstärkt, seitdem sich die Konjunkturdaten verschlechtert haben, drängen sie auf Steuererleichterungen für Unternehmen und darauf, den Soli auch für die zehn Prozent der Reichsten im Land wegfallen zu lassen.

Und dass die EU, Kolleginnen und Kollegen, jedes Jahr die Unternehmenssteuerbelastung in den EU-Staaten vergleicht und Deutschland dabei jedes Mal im Mittelfeld landet; dass bei einem Komplettwegfall des Solidaritätszuschlags den reichsten zehn Prozent rund elf Milliarden Euro zufließen, während 50 Prozent der Bevölkerung zu den Solidaritätszuschlags-Einnahmen gerade mal ein einziges Prozent beitragen, vom Wegfall

des Soli also so gut wie nichts haben; und dass wir es gleichzeitig mit einem massiven Bedarf an öffentlichen Investitionen zu tun haben – all das ficht CDU und CSU offenbar nicht weiter an.

Uns aber schon, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall) Wir haben lange darauf hingewiesen, wie dringend nötig es zum Beispiel ist die Ausgaben für den sozialen Wohnungsbau massiv aufzustocken. Jetzt, wo sich der Mangel an bezahlbarem Wohnraum nicht nur in den Ballungsräumen erkennbar zu einem Megathema entwickelt. Eine massive Ausweitung der öffentlichen Investitionen braucht es auch für den Breitbandausbau, für unser Bildungssystem, das unterfinanziert ist von der Krippe bis zur Hochschule, braucht es für die Pflege und für die öffentliche Infrastruktur, die seit Jahren auf Verschleiß läuft.

Was da definitiv nicht angezeigt ist – und in einer Situation, wo es darum gehen muss, die Konjunktur zu stützen, schon grad gar nicht – sind Steuergeschenke an die Reichsten im Land. Das Gegenteil ist notwendig: stärkere Besteuerung großer Vermögen und reicher Erben. Und ein Ende der schwarzen Null, Kolleginnen und Kollegen. (starker Beifall) Wenn die Renditen selbst für 20-jährige deutsche Staatsanleihen negativ sind, minus 0,6 bis 0,7 Prozent, und die Bundesregierung für das Auflegen von Staatsanleihen nicht nur Geld bekommt, sondern obendrein noch daran verdient, dann ist es hohe Zeit für einen finanzpolitischen Kurswechsel zugunsten nachhaltiger Investitionen in gesellschaftliche Bedarfsfelder. Dafür haben wir geworben, das, Kolleginnen und Kollegen, ist unsere Position in ver.di. (lebhafter Beifall)

Und die ist umso wichtiger, als wir es in Deutschland gegenwärtig mit einer Partei zu tun haben, die versucht, sich die Sorgen zunutze zu machen, die viele beschleicht, wenn sie an ihre Rente denken oder daran, ob sie ihre Wohnung angesichts steigender Mieten dauerhaft noch bezahlen können. Diesen Menschen präsentiert die AfD die zu uns Geflüchteten als Sündenböcke, warnt vor ‚Umvolkung‘, spricht von ‚Systemparteien‘ und ‚Systempresse‘ – alles altes Nazivokabular – und versucht, sozialen Protest nach rechts zu wenden. (Beifall)

Da, Kolleginnen und Kollegen, sind wir als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gefordert. Gefordert für Demokratie und Beteiligung einzutreten, uns gegen Hass, Hetze und Menschenverachtung zu stellen und klare Kante zu zeigen – gegen die AfD, Kolleginnen und Kollegen. (starker Beifall)

Die gibt derweil vor, dass man im Osten jetzt zu Ende bringen müsse, was 1989 mit der friedlichen Revolution auf den Weg gebracht wurde. „Vollende die Wende“ lautet einer ihrer Slogans. „Werde Bürgerrechtler“ ein anderer. Bizarr, wenn man daran denkt, wie wenig die AfD mit diesem Erbe zu tun hat, schon biographisch. Die dominanten AfD-Politiker im Osten kommen überwiegend aus dem Westen und die Ostdeutschen unter ihnen sind einst nicht als Bürgerrechtler aufgefallen. Kalbitz ist ein in der Wolle gefärbter Rechtsradikaler aus Bayern. Er hat mit dem Umbruch im Osten so wenig zu tun wie Höcke vom Rechtsaußenflügel der AfD. Der ging 1989 noch aufs Gymnasium in Neuwied am Rhein. Beide reklamieren nun das Erbe, als wären sie dabei gewesen. „Es fühlt sich schon wieder so an wie 1989“, sagte Höcke zum Wahlkampfauftakt in Cottbus, und weiter: Dafür „haben wir nicht die friedliche Revolution gemacht“. Beim Wahlkampfauftakt der AfD in Sachsen schwadronierte der Bundestagsabgeordnete Hilse von den „mutigen

Sachsen“, die 1989 auf die Straße gingen. „Gegen den roten Sozialismus“, wie er sagte. Hilse kommt aus Hoyerswerda. Zu DDR-Zeiten war er Volkspolizist. Die Süddeutsche Zeitung hätte gerne gewusst, wo er 1989 war. Ihre Anfrage blieb bis heute unbeantwortet.

Kolleginnen und Kollegen, Typen wie Kalbitz, Höcke und Hilse glauben, sie könnten die Leute verscheißern. Wir sollten das nicht zulassen. (starker Beifall)

Und überhaupt: Wohin will die AfD die Gesellschaft eigentlich gewendet wissen? Sieht man sich an, wofür die programmatisch stehen, stößt man auf eine Partei, die das gesetzliche Renteneintrittsalter anheben und die Erbschaftssteuer gleich ganz abschaffen will. 300-400 Milliarden Euro werden derzeit jedes Jahr in Deutschland vererbt. Leistungslos erworbenes Einkommen – das, wenn es nach der AfD geht, dann doch aber bitteschön vollkommen steuerfrei an reiche Erben gehen soll!

Das, Kolleginnen und Kollegen, ist nichts anderes als radikalisierte Neoliberalismus. (lebhafter Beifall) Und jetzt, zur Europawahl, da hat die AfD auf ihrem Parteitag beschlossen, dass Deutschland aus dem Euro aussteigen und wieder zur D-Mark zurückkehren müsse – in einer Situation, wo Deutschland seit Jahr und Tag der Hauptprofiteur des Euro ist, weil die gemeinsame Währungszone zusammen mit schwächeren Volkswirtschaften für die deutschen Exporte währungstechnisch wie eine interne Abwertung wirkt.

Was im Umkehrschluss nichts anderes heißt, als dass mit einer Rückkehr zur nationalen Währung eine wieder eingeführte D-Mark gegenüber dem Euro und anderen Währungen massiv aufwerten und deutsche Exporte massiv verteuert würden. So, wie dies der Fall war, als in der DDR die D-Mark eingeführt und der ostdeutschen Wirtschaft anschließend die osteuropäischen Exportmärkte wegbrachen, weil sich ostdeutsche Produkte schlagartig verteuerten. Ein Aufwertungsschok, der wichtige Teile der DDR-Wirtschaft die Konkurrenzfähigkeit und vielen den Arbeitsplatz kostete.

Dies, den Marsch in die Wirtschaftskrise, zum Parteiprogramm für die Bundesrepublik zu erheben – so, wie die AfD das jetzt getan hat – das ist nicht nur strunzdumm, das ist gefährlich, gemeingefährlich aus Ahnungslosigkeit! Mit den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Land und ebenso mit den Interessen der Wirtschaft hat das nicht das Geringste zu tun, Kolleginnen und Kollegen! (lebhafter Beifall)

Sicher, mit ihrem Schwachsinn steht die AfD in Europa gegenwärtig nicht allein. Da gibt es die Straches, die Le Pens, die Brexiteers. Nur, was die für ein Chaos und für einen Schaden anrichten, das kann man tagtäglich besichtigen, wenn man auf Großbritannien schaut. Ein Zurück in nationale Beschränktheit jedenfalls ist das Letzte, was wir heute brauchen. In Zeiten von Klimawandel, internationalen Finanzkrisen, Terrorismus, Handelskonflikten, Flüchtlingsbewegungen und grenzüberschreitend handelnden Konzernen braucht es stattdessen ein Mehr an Miteinander, ein Mehr an Zusammenarbeit.

Dafür hat ver.di zur Europawahl geworben. Dafür und für einen arbeitnehmerorientierten Kurswechsel der EU-Politik hin zu mehr sozialer Verantwortung, für eine Säule sozialer Rechte, die diesen Namen auch verdient, mit einem Rahmenwerk für Mindestlöhne in Höhe von 50 bis 60 Prozent des jeweiligen nationalen Durchschnittslohns und dafür, den Steuervermeidungspraktiken internationaler Großkonzerne einen Riegel vorzuschieben! Wir wissen, wie schwierig es auf der europäischen Ebene in den letzten Jahren war, Fortschritte, soziale Fortschritte zu erzielen. Das hatte mit dem Kurs der Europäischen Kommission zu tun, aber mindestens ebenso viel mit der Art und Weise, wie sich die Regierung eines so einflussreichen Landes wie Deutschland positioniert hat.

Umso wichtiger, dass über das Europäischen Parlament wichtige Weichenstellungen durchgesetzt werden konnten. Besonders hervorheben möchte ich hier die überarbeitete Entsenderichtlinie. Danach gilt jetzt das Prinzip: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort! Europaweit! Ein großer Erfolg, an dem ver.di intensiv beteiligt war, und der nun den Weg freimacht für gesetzliche Vorgaben zur Stärkung der Tarifbindung. (Beifall)

Wenn es um die Interessen unserer Mitglieder geht, ist ver.di Akteur. Nicht nur auf der europäischen Ebene, sondern Akteur auch für eine andere Klimapolitik. Auch hier drängt angesichts der Dynamik und des Ausmaßes des menschenbedrohenden Klimawandels die Zeit. Dabei kann es allerdings nicht angehen, allein auf den Energiebereich zu blicken, während gleichzeitig in Sachen Gebäudesanierung zu wenig passiert und der verkehr- und landwirtschaftsbedingte CO₂-Ausstoß sogar noch zugenommen hat.

Die neue Jugendbewegung der Fridays for Future drängt zu Recht darauf, dass mehr gegen den Klimawandel unternommen wird. Deshalb hat der Bundesvorstand dazu aufgerufen, sich am 20. September nach Möglichkeit an den Protestaktionen zu beteiligen. – auch wenn man nicht jede Forderung, die dort im Schwange ist, teilen kann. Das Grundanliegen, das Grundanliegen verdient Unterstützung, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall) Das gilt insbesondere mit Blick auf den Ausstieg aus der Kohleverstromung, wo wir echt auch Differenzen haben zu dem, was da bei Fridays for Future diskutiert wird. Die sogenannte Kohlekommission, in der für ver.di unser Kollege Andi Scheidt mitgearbeitet hat – und alle, die etwas von der Sache verstehen, sind sich einig, er hat da einen wirklich ausgezeichneten Job gemacht. (Beifall) Er hat... (Beifall) Diese Kohlekommission hat in ihrem Abschlussbericht den Pfad aufgezeigt für ein sozialverträglich gestaltetes, wirtschaftlich vernünftiges und ökologisch nachhaltiges Auslaufen der Kohleverstromung bis zum Jahr 2038 und wenn möglich auch schon früher: 2035 zum Beispiel.

Die Gewerkschaftsvertreter in der Kommission aus DGB, IG BCE und ver.di haben dem zugestimmt. Und das war richtig so, auch wenn wir öffentlich immer wieder darauf hinweisen müssen, dass selbst ein Auslaufen in 2038 kein Selbstläufer, sondern höchst voraussetzungsvoll ist, insbesondere im Hinblick darauf, dass der Ausbau der erneuerbaren Energien zwingend synchronisiert werden muss mit dem Ausbau der Netze – und zwar sowohl der Übertragungs- wie insbesondere auch der Verteilnetze.

Der Kern Energiewende besteht ja im Grunde darin, auf erneuerbare Energien gestützt dezentral Strom zu erzeugen. Wenn der dezentral erzeugte Strom aber nicht eingespeist werden kann, weil die Netze fehlen, dann wird das nichts mit der Energiewende. Das

habe ich bei der Demonstration von Fridays for Future in Düsseldorf am Freitag auch genauso gesagt. Wir müssen Druck machen, dass beim Ausbau der Verteilnetze mehr passiert, sonst gibt es ein Problem mit der Energiewende, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall) Und genau darauf haben wir in Gesprächen mit Vertretern von Fridays for Future wie auch im parteipolitischen Raum hingewiesen und zugleich für eine Verkehrswende geworben mit einem deutlichen Ausbau von Bahnverkehr und ÖPNV.

Immer wieder haben wir uns in den vergangenen Jahren auch für die Verteidigung von demokratischen Rechten und Gestaltungsmöglichkeiten engagiert. In der Auseinandersetzung um die Freihandelspolitik, die uns beim letzten Bundeskongress noch intensiv beschäftigt hat, waren und sind wir klar aufgestellt: Wir wollen keine rechtliche Privilegierung ausländischer Investoren, wollen das Vorsorgeprinzip und die Daseinsvorsorge zweifelsfrei geschützt wissen und wollen, dass die Regelungshoheit der zuständigen Volksvertretungen garantiert bleibt. Das ist unsere Positionierung in Sachen Freihandel.

Hartnäckig haben wir uns bei ver.di im Rahmen der internationalen Solidarität für die Durchsetzung von Gewerkschaftsrechten bei ausländischen Töchtern deutscher Konzerne eingesetzt – insbesondere bei den US-Töchtern des Fresenius-Konzerns und der Deutschen Telekom. Und Hartnäckigkeit braucht es in der Tat auch angesichts der Hartleibigkeit, mit der etwa die Konzernspitzen der Telekom Repressionen gegen Gewerkschafter in den USA tolerieren und damit im Grunde stillschweigend billigen. (Beifall)

Unsere Aufmerksamkeit und aktive Solidarität hat auch der Situation unserer Kolleginnen und Kollegen in der Türkei gegolten. Unter den Bedingungen des nun seit über zwei Jahren geltenden Ausnahmezustands sind dort weit über 100.000 Beschäftigte, insbesondere im öffentlichen Dienst und im Medienbereich, entlassen oder suspendiert worden. Oft ohne jede nähere Begründung. Oft erkennbar wegen ihrer kritischen Einstellung zum Regime Erdogan – darunter viele Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Regimekritische Zeitungen, Verlage, Radio- und Fernsehstationen sind serienweise geschlossen worden. Mehr als 3.000 Journalisten haben seit Juli 2017 ihren Job verloren. Rund 160 Journalisten sitzen im Gefängnis: überwiegend ohne zu wissen, wessen sie beschuldigt werden und was genau ihnen vorgeworfen wird – darunter lange unser ver.di-Kollege, der Welt-Korrespondent Deniz Yücel: Er saß monatelang in Einzelhaft.

Ich hatte im Mai 2018 anderthalb Tage lang Gelegenheit zu Gesprächen mit den Spitzen der drei Gewerkschaftsbünde von TÜRK-İS, DISK und KESK sowie mit Vertretern von Journalistengewerkschaften – und es war offenkundig, dass unsere Kolleginnen und Kollegen dort Unterstützung brauchen. Wir haben dazu in Deutschland Öffentlichkeitsarbeit gemacht, über die Entwicklungen in der Türkei informiert und unsere türkischen Kollegen und Kolleginnen auch auf andere Weise unterstützt. So hat die dju in ver.di mit türkischen Journalistengewerkschaften zusammengearbeitet, um verfolgte Journalistinnen und Journalisten zu unterstützen und ihr Schicksal öffentlich zu machen.

Die Pressefreiheit und die Gefahren, denen dieses in Deutschland grundgesetzlich geschützte Gut ausgesetzt ist, stand 2018 auch im Mittelpunkt des 31. Journalistentages der dju: „Unter Druck – Die Freiheit nehm´ ich Dir“ – unter diesem Titel ging es in mehreren Foren um Angriffe auch auf die Pressefreiheit in Deutschland – wie beim G20-Gipfel in Hamburg – und um die Situation in der Türkei und in Osteuropa.

Und gefordert, liebe Kolleginnen und Kollegen, waren und sind wir als Gewerkschaft auch im öffentlich-rechtlichen Rundfunk, wo wiederholt über eine Strukturreform nachgedacht wurde, bei der die Sender im Auftrag der Länder massiv Kosten einsparen sollten, um in Zukunft einen Anstieg des Rundfunkbeitrags zu vermeiden.

Und dort wird gerade von unseren Kolleginnen und Kollegen gestreikt, um einen Tarifvertrag durchzusetzen auf dem Niveau des Länderabschlusses, den die Anstalten nicht zulassen wollen. Und ich denke, diese Kolleginnen und Kollegen bei der ARD, die streiken, haben unser aller Solidarität, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Und was den Rundfunkbeitrag betrifft, hat Frank Werneke dazu erklärt, dass eine angemessene Erhöhung des Rundfunkbeitrags nicht zum Tabu erklärt werden dürfe und er hat den Vorstoß der FDP zurückgewiesen, ARD und ZDF zusammenzulegen und die öffentlich-rechtlichen Hörfunkwellen abzuschaffen. Das war ein klares Signal. Wie die Bedingungen für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk in Zukunft ausgestaltet werden, ist für die demokratische Entwicklung unseres Landes und den Erhalt vergleichsweise unabhängiger, nicht profitgetriebener Medien von vitaler Bedeutung. Und wir als Gewerkschaft sind gefordert, hierauf nachhaltigen Einfluss zu nehmen, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Kolleginnen und Kollegen, mein mündlicher Bericht hat die enorme Breite unserer Arbeit, glaube ich, eindrücklich deutlich gemacht. Wir machen viel, mischen uns ein, sind im Interesse unserer Mitglieder ein weithin wahrnehmbares Kraftfeld und gestalten diese Gesellschaft mit.

Als wir vor mehr als 18 Jahren ver.di aus der Taufe gehoben haben, stand der Gedanke Pate

alte Konkurrenzen zu überwinden, Kräfte zu bündeln, überholte Organisationsgrenzen hinter uns zu lassen und voneinander zu lernen und die jeweiligen Stärken für alle nutzbar zu machen.

Heute können wir feststellen: ver.di, das ist eine Organisation, die Dinge in Bewegung bringt. ver.di, das ist eine Organisation, die ein hohes Maß an Geschlossenheit mit einer offenen Diskussions- und Organisationskultur verbindet. ver.di, das ist eine Organisation, die sich in harten Arbeitskämpfen bewährt hat, für eine erfolgreiche Tarifarbeit steht und Einfluss nimmt auf die Politik in unserem Land. (Beifall)

All das ist uns nicht in den Schoß gefallen. Wir haben es uns erarbeitet. Und blickt man auf die Jahre seit der Gründung von ver.di zurück, so könnten die Kontraste kaum größer sein. Wo heute nach den Erfahrungen der Finanzmarktkrise der Glaube an die selbstregulierende Kraft des Marktes sichtbar erschüttert und der Wert starker

Gewerkschaften bis hinein in die Spitzen vieler Unternehmen anerkannt ist, herrschte Mitte des letzten Jahrzehnts noch eine ganz andere Tonlage.

Damals erschien in der Frankfurter Rundschau eine Karikatur, die die Atmosphäre dieser Jahre ziemlich gut einfing. Da waren zwei Kinder abgebildet, und das eine der beiden weinte ganz bitterlich, und wird von der Mutter gefragt, was denn passiert sei, und deutet auf das andere Kind und sagt: "Der hat Gewerkschafter zu mir gesagt." Der hat Gewerkschafter zu mir gesagt. Im Stern waren Sätze zu lesen wie dieser: „Wenn sich die Gewerkschaften nicht biegen, muss man sie brechen.“ Die großen DGB-Gewerkschaften galten als Fossile. Die Zukunft, hieß es, gehöre kleinen Spartenorganisationen. Und an vorderster Front immer mitgemeint war: ver.di. Das ging so weit, dass uns eine große deutsche Tageszeitung in der sechsten von 16 Wochen Streik im Länderbereich voraussagte, wir würden, Zitat: "die größte Niederlage in der Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung erleiden".

Mal ganz abgesehen, Kolleginnen und Kollegen, von der Geschichtsvergessenheit solcher Vorhersagen: Die haben unsere Kraft und Entschlossenheit unterschätzt, Kolleginnen und Kollegen. Wir haben Bewährungsproben bestehen müssen und haben trotz harter Rahmenbedingungen beachtliche Erfolge erzielt. Mit ver.di muss gerechnet werden. Auf ver.di wird geschaut. Und ich finde: Darauf können wir alle gemeinsam schon ein wenig stolz sein, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

ver.di ist heute die starke Dienstleistungsgewerkschaft in Deutschland, eine Organisation, die ihr gesellschaftliches Gewicht für die Mitglieder einzusetzen weiß und Wirkung erzielt. Und das ist gut so.

Gewerkschaft – das ist Selbsthilfeorganisation auf genossenschaftlicher Grundlage. Dazu Rechtsschutz, dazu Streikkasse, dazu Bildungsangebote. Gewerkschaft – das ist Tariftkartell, darauf ausgerichtet, die Konkurrenz der Arbeitnehmer untereinander aufzuheben und der Macht des Eigentums an den Produktionsmitteln die kollektive Kraft der organisierten Arbeit entgegenzusetzen.

Und Gewerkschaft, das ist politische Organisation. Nicht der verlängerte Arm irgendeiner Partei, egal welcher Couleur. Aber politische Organisation, um Einfluss zu nehmen auf staatliches Handeln, auf Parteien und Öffentlichkeit. Gewerkschaft, Kolleginnen und Kollegen, das sind wir. ver.di. Unsere Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft! (starker Beifall)

Gemeinsam haben wir in den letzten vier Jahren vieles bewegen können. Und wir sind entschlossen, das auch in Zukunft zu tun, miteinander, Kolleginnen und Kollegen!

Ich danke euch. (lebhafter anhaltender Beifall, die Delegierten erheben sich von ihren Sitzen)

Habt vielen Dank, Kolleginnen und Kollegen. Vielen Dank für diesen Beifall. Ich bin sicher, dieser Beifall gilt euch allen genauso wie mir und uns hier vorne. Weil zusammen, zusammen sind wir eine Kraft. Aber nur zusammen. Gemeinsam können wir mehr

erreichen als jede und jeder für sich alleine. In diesem Sinne, macht es ganz gut. Ganz gut. Vielen Dank.
(anhaltend starker Beifall)

Kolleginnen und Kollegen, macht es mir nicht zu schwer. Vielen Dank. (Beifall)