

**STARK IM  
WANDEL**

**NRW DGB**



# **GEWERKSCHAFTEN GESTALTEN DIE ZUKUNFT**

SOZIAL. ÖKOLOGISCH. FAIR.

**Berichte**

**Meinungen**

**Reportagen**

# Inhaltsverzeichnis

Editorial	3	Industriereiniger: „Morgen kann Schluss sein“	18
Wir sind „Stark im Wandel“ – allerdings!	4	Prof. Dr. Sebastian Dullien: Warum eine erfolgreiche Transformation auch Industriepolitik braucht	20
Gewerkschaften beeinflussen die Richtung Aktive Strukturpolitik für gute Arbeit	6	Gabriele Schmidt: Stark im Wandel – wir mischen uns ein!	22
Arbeit und Wertschöpfung Wo werden die Werte für unseren Wohlstand geschaffen?	7	Wandel bei der BAHN-BKK: Menschliche Intuition ist nicht ersetzbar	24
Seltene Einigkeit DGB und Bundesverband der Industrie fordern Milliarden-Investitionen	8	Digitalisierung bei der Polizei: Mit Kollege Computer auf Verbrecherjagd	26
Stefan Körzell: Gewerkschaften in der Transformation – Aktiv gestalten statt bloß reagieren	9	Von der Handarbeit zur Vollautomatik – Die Nahrungsmittelindustrie der Zukunft	28
Digitalisierung im Berufskolleg – Fluch oder Segen?	12	Wir starten nicht bei null Nach „NRW2020“ übernimmt „Stark im Wandel“	30
Knut Giesler: Stark im Wandel – Denn Stillstand hat noch nie was bewegt!	14	Stark im Wandel – unter dem Dach des DGB-Zukunftsdialog	31
Frank Löllgen: Nichts ist beständiger als der Wandel – Deshalb organisieren wir Solidarität und Miteinander.	16		

Impressum  
DGB NRW, Friedrich-Ebert-Str. 34–38, 40210 Düsseldorf  
www.nrw.dgb.de  
Redaktion: Andrea Arcais, Jonas Banken-Blumenthal  
Layout: intention Werbeagentur GmbH

Ein besonderer Dank gilt unseren Mitgliedsgewerkschaften für ihre Mitarbeit an diesem Magazin.

März 2020

Fotonachweise  
Titel TommL/iStock · S. 3 Thomas Range/DGB NRW · S. 4 alvarez/iStock · S. 5 Maryna Yakovchuk/shutterstock · S. 6 MisterEmil, TommL/iStock · S. 7 Best Vector Elements, Vector.design, tatianasun, Janis Abolins, nilamsari/shutterstock · S. 8 Studio\_G, Kengi, lana rinck, Kirill Mlayshev/shutterstock · S. 10/11 rclassenlayouts/iStock · S. 11 Simone M. Neumann · S. 14 Thomas Range · S. 15 oben AzmanL/iStock, unten links mauro\_grigollo/iStock, unten rechts Thomas Range · S. 16/17 oben v.l.r. Courtney Hale, delectus, Vladimir Borovic, CharlieChesvick/iStock · S. 17 unten Stephen Petrat · S. 18 Ludmila Smite/Adobe Stock · S. 20 TomasSereda/iStock · S. 21 links SeventyFour/iStock, rechts Peter Himsel · S. 22 izusek/iStock · S. 23 mitte vm/iStock, unten Dirk A. Friedrich · S. 24 horstgerlach/iStock · S. 25 mitte Tobias Golla, unten Melpomenem/iStock · S. 26 Sven Vüllers/GdP · S. 27 unten Sven Vüllers/GdP · S. 29 unten Silvia Steinbach/Fotoagentur FOX · S. 31 Thomas Range



## Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,

wo wir auch hinschauen – ob in die Industrie, den Dienstleistungsbereich oder den öffentlichen Dienst – überall erleben wir einen grundlegenden Strukturwandel. In jeder Region, jeder Branche und jeder Gewerkschaft fühlen wir, wie viel gerade in Bewegung ist und dass wir uns tagtäglich auf neue Herausforderungen einstellen müssen.

Wir alle sind durch die Globalisierung, die Digitalisierung und den Klimawandel gefordert, neue Wege zu gehen und für unsere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gute Lösungen zu finden. Überhitzte Debatten mit Maximalforderungen führen uns hier nicht weiter. Was wir brauchen ist mehr Sachlichkeit und vor allem ein Verständnis füreinander, das zusammenbringt und nicht spaltet. Am Ende werden wir nur erfolgreich sein, wenn wir gemeinsam vorangehen und mit einer Stimme sprechen.

Und das werden wir – denn wir Gewerkschaften sind STARK IM WANDEL! Seit Ende des Jahres 2019 diskutieren wir in unseren elf DGB-Regionen, was dieser Strukturwandel konkret vor Ort bedeutet. Dabei wird deutlich: Wir schauen aus unterschiedlichen Perspektiven auf die Herausforderungen der Zukunft. Jetzt gilt es, zusammen Antworten zu finden. Diese wichtigen ersten Diskussionen innerhalb der Gewerkschaftsfamilie haben den Weg zu unserem Kongress am 5. März geebnet. Im Wissenschaftspark Gelsenkirchen machen wir uns die Dimensionen dieses Strukturwandels bewusst und diskutieren darüber, wie wir die Herausforderungen gemeinsam meistern.

Eins ist klar: Diese Herausforderungen sind immens und sie fordern uns alle auf verschiedene Art und Weise. Wie groß dabei die Bandbreite ist, zeigt dieses Magazin. Hier haben wir Beiträge aus allen Gewerkschaften, aus verschiedenen Perspektiven und Professionen zusammengestellt, die unsere Diskussionen ergänzen, begleiten und weiter anregen sollen. Sie deuten an, wie vielgestaltig und auch wie komplex die Herausforderungen sind, vor die wir uns gestellt sehen. Klar wird aber auch: Wir stehen nicht am Anfang. Als Gewerkschaften haben wir seit Jahrzehnten die Kompetenz und Erfahrung in unseren Reihen, um große Wandlungsprozesse zu begleiten und gemeinsam zum Erfolg zu bringen. Wir sind STARK IM WANDEL – packen wir es an!

## Solidarische Grüße

**Anja Weber**

Vorsitzende des DGB NRW





## Wir sind „Stark im Wandel“ – allerdings!

Globalisierung, Digitalisierung, Klimawandel. Drei Begriffe, die für die Kräfte und Entwicklungen stehen, die einen umfassenden Strukturwandel ausgelöst haben und weiter verstärken. Dieser Wandel ist massiv und er betrifft alle Regionen, alle Branchen, alle Gewerkschaften. Seine Dimensionen gehen weit über frühere Umbrüche hinaus. Es ist an uns, diese Transformation sozial, ökologisch und fair zu gestalten.

Es geht um viel. Die Globalisierung ist längst Realität und sie hat unsere nationalen Ökonomien internationalisiert. Die großen Unternehmen sind längst weltweit aktiv, die Mitbestimmung allerdings ist nicht mitgewachsen. Digitalisierung und Künstliche

Intelligenz stellen nicht weniger als eine neue industrielle Revolution dar. Produkte und Arbeitsplätze ändern sich immer weiter und stellen mit neuen Anforderungen an Qualifikationen ganze Berufsbiographien in Frage. Der Klimawandel ist real und längst bei uns angekommen und spürbar. Hier müssen wir handeln – und gleichzeitig den Erhalt unseres Industriestandorts sichern. Wie wir das schaffen? Indem wir gemeinsam vorangehen! Und das machen wir mit unserer Kampagne „Stark im Wandel“. Wir zeigen: Gewerkschaften sind Experten für Wandelprozesse und haben große Erfahrungen darin, wie diese gestaltet werden können. Der aktuelle Strukturwandel aber fordert uns besonders und auf neue Weise.

Überhitzte Debatten mit Maximalforderungen führen uns hier nicht weiter. Was wir brauchen ist mehr Sachlichkeit und vor allem ein Verständnis füreinander, das zusammenbringt und nicht spaltet. Am Ende werden wir nur erfolgreich sein, wenn wir gemeinsam vorangehen und mit einer Stimme sprechen. Deshalb haben DGB NRW und Mitgliedsgewerkschaften diese Dialogkampagne ins Leben gerufen. Im ersten Schritt haben wir im November 2019 damit begonnen, unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften zusammenzubringen und mit ihnen die Herausforderungen des Strukturwandels zu diskutieren – ganz konkret an Beispielen vor Ort.

### Das wird ein Marathonlauf:

#### Anlauf in den Regionen

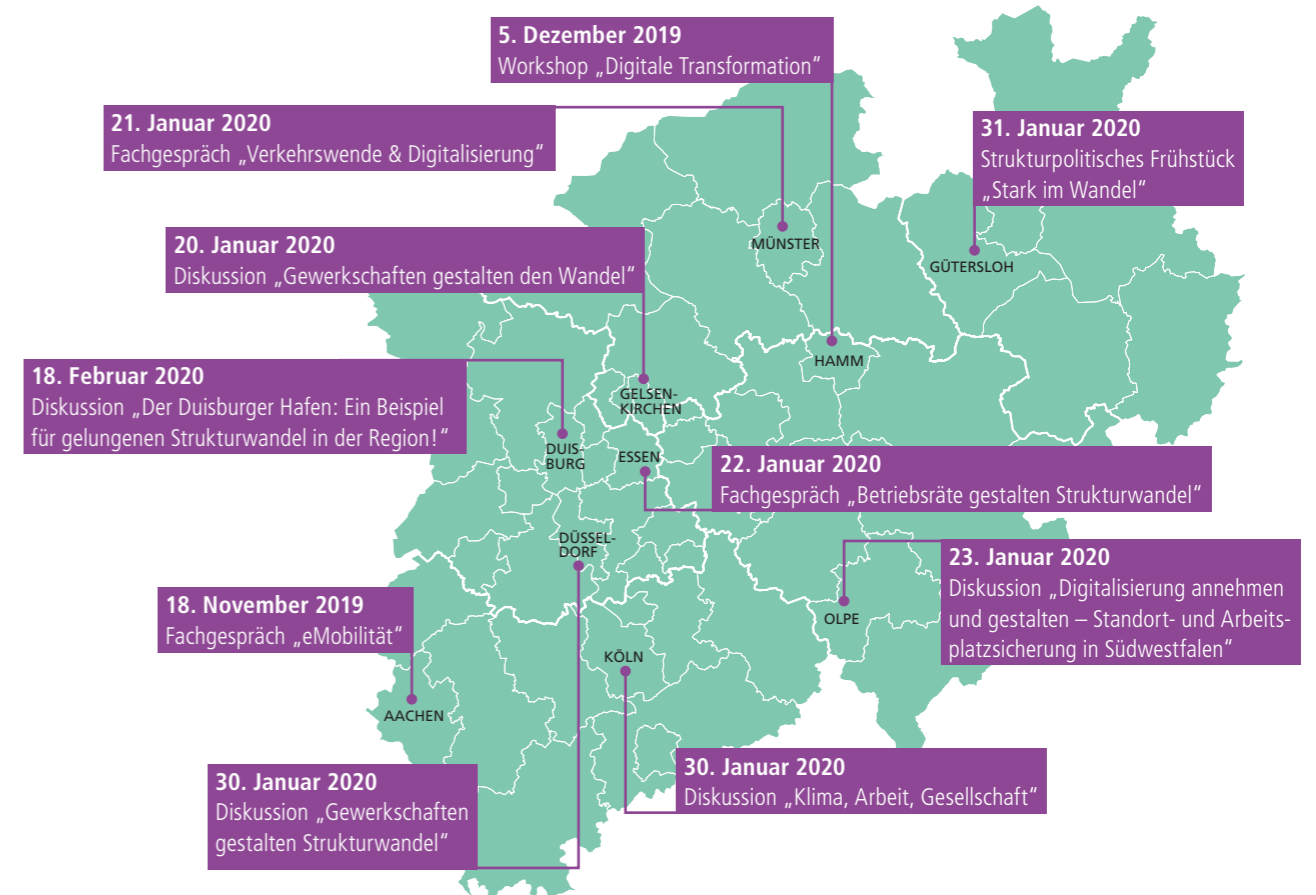
Gestaltung ist immer konkret. Das gilt natürlich erst recht für unseren Anspruch, den Strukturwandel sozial, ökologisch und fair zu gestalten. Zugleich wissen wir, dass politische Entscheidungen und erst recht unsere natürlichen Lebensgrundlagen wesentlich mitbestimmen, in welchem Rahmen wir handeln können. Um Beides ins richtige Verhältnis zu setzen, haben wir gezielt vor Ort mit „Stark im Wandel“ begonnen.

Die anstehenden Veränderungen werden uns lange Zeit beschäftigen. Ob der Wandel in der Energiewirtschaft, der Automobilbranche oder bei der digitalen Umgestaltung vieler Arbeitsplätze in der öffentlichen Verwaltung – es ist an uns, den Strukturwandel zu gestalten und gemeinsam zum Erfolg zu führen. Dabei gilt es, nicht noch lange zu

warten, sondern genau jetzt aktiv zu werden. Heute werden durch Entscheidungen in der Energie-, Industrie-, Struktur- und Klimapolitik die Weichen gestellt, die darüber entscheiden, wohin die Reise gehen soll. Zugleich gilt es, in den nächsten Jahren am Ball zu bleiben, wenn in den Unternehmen auf die Änderungen reagiert wird. Wir haben einen Langstreckenlauf und keinen Sprint vor uns.

Um im Bild zu bleiben: Wir würden schnell aus der Puste sein, wären wir einfach in voller Geschwindigkeit losgelaufen. Deshalb haben wir von November 2019 bis Februar 2020 an unserer Kondition gearbeitet und sind in unseren DGB-Regionen miteinander darüber ins Gespräch gekommen, was der Strukturwandel eigentlich konkret vor Ort bedeutet. Wir haben damit begonnen, die

Fragen zu sammeln, die wir zunächst uns selbst stellen müssen, um herauszufinden, mit welchen Inhalten und Forderungen wir den Wandel gestalten wollen. In Fachgesprächen, im Rahmen von Arbeitsfrühstücken oder Workshops sind wir mit Betriebs- und Personalräten, mit haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften und den DGB-Regionen ins Gespräch gekommen. Diese Gespräche fanden ohne öffentliche Beteiligung statt. Sie dienten unserer internen Diskussion und waren der Anlauf zu unserem Kongress am 5. März 2020 im Wissenschaftspark Gelsenkirchen. ▶



**Unser Kongress und danach – Langer Atem ist gefragt**

Was zeichnet eine erfolgreiche Industrie- und Strukturpolitik aus? Wie kann der Übergang in die Treibhausgasneutralität gelingen? Welche Anforderungen stellt die Digitalisierung an Bildung und Qualifizierung? Und wie bezahlen wir eigentlich die wichtigen Maßnahmen für einen erfolgreichen Strukturwandel? Diese Fragen standen bei unserem Kongress am 5. März in Gelsenkirchen im Mittelpunkt.

Mitglieder aus den Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte aus allen Branchen und ehren- und hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen diskutierten im Wissenschaftspark in Gelsenkirchen darüber, wie wir als Gewerkschaften den Strukturwandel gestalten und gemeinsam zum Erfolg führen. Ebenfalls dabei waren auch Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Politik. Gemeinsam suchten wir den Austausch über unsere Vorstellungen von einem sozialen, ökologischen und fairen Wandel und diskutierten über Lösungen für die anstehenden Herausforderungen.

Unser Kongress im Wissenschaftspark Gelsenkirchen bildete einen ersten Höhepunkt, einen wichtigen Meilenstein von „Stark im Wandel“. Er ist aber nicht Abschluss, sondern vielmehr Auftakt zu einer Vielzahl verschiedener Maßnahmen und Veranstaltungen in den kommenden Monaten. Dabei werden wir unter dem Titel „Stark im Wandel“ darauf Einfluss nehmen, wie sich die Verhältnisse in unserer Gesellschaft, in unserer Wirtschaft und in den einzelnen Unternehmen entwickeln.

Hier findest Du alle aktuellen Termine und Informationen zu „Stark im Wandel“: [nrw.dgb.de/stark-im-wandel](http://nrw.dgb.de/stark-im-wandel) ▲



Gewerkschaften beeinflussen die Richtung

**Aktive Strukturpolitik für gute Arbeit**

Zwei seitenstarke Dokumente weisen die Richtung für den zukünftigen Strukturwandel in NRW. Das industriepolitische Leitbild des Landes Nordrhein-Westfalen und das Wirtschafts- und Strukturprogramm für das Rheinische Revier, für das ein erster Entwurf vorliegt. Ersteres wurde schon unter der sozialdemokratisch geführten Landesregierung begonnen und 2019 dann von der neuen Landesregierung verabschiedet. Für beide Programme gilt: Gewerkschaften konnten darin wesentliche Positionen verankern, die zeigen, dass wir schon heute die Richtung des Wandels aktiv und selbstbewusst mitbestimmen. Wir konnten die Bedeutung der Tarifbindung ebenso groß machen wie die Notwendigkeit betrieblicher Mitbestimmung und die Ausrichtung auf die Schaffung industrieller Arbeitsplätze. Das sind wichtige Meilensteine, leben wir doch in einer Zeit, in der die Zahl der Arbeitsplätze, die nach Tarif entlohnt werden sinkt und in dem die Behinderung oder gar Bekämpfung gewerkschaftlicher Vertretung in Unternehmen weiter Realität ist.

Das industriepolitische Leitbild wie auch das Wirtschafts- und Strukturprogramm für das Rheinische Revier sind Schlüsseldokumente. Sie bilden die Grundlage unter anderem für die Frage, welche Projekte in den Genuss von Strukturfördermitteln kommen werden, um im Rheinischen Revier Ersatz für die durch den Ausstieg aus Braun- und Steinkohle entfallenden Arbeitsplätze zu schaffen. Hier ist unsere gewerkschaftliche Position jetzt klar politisch verankert: Es muss sich um tariflich gebundene, gut bezahlte Arbeitsplätze in Industrie und Dienstleistung handeln, in Unternehmen, die mitbestimmt sind. ▲

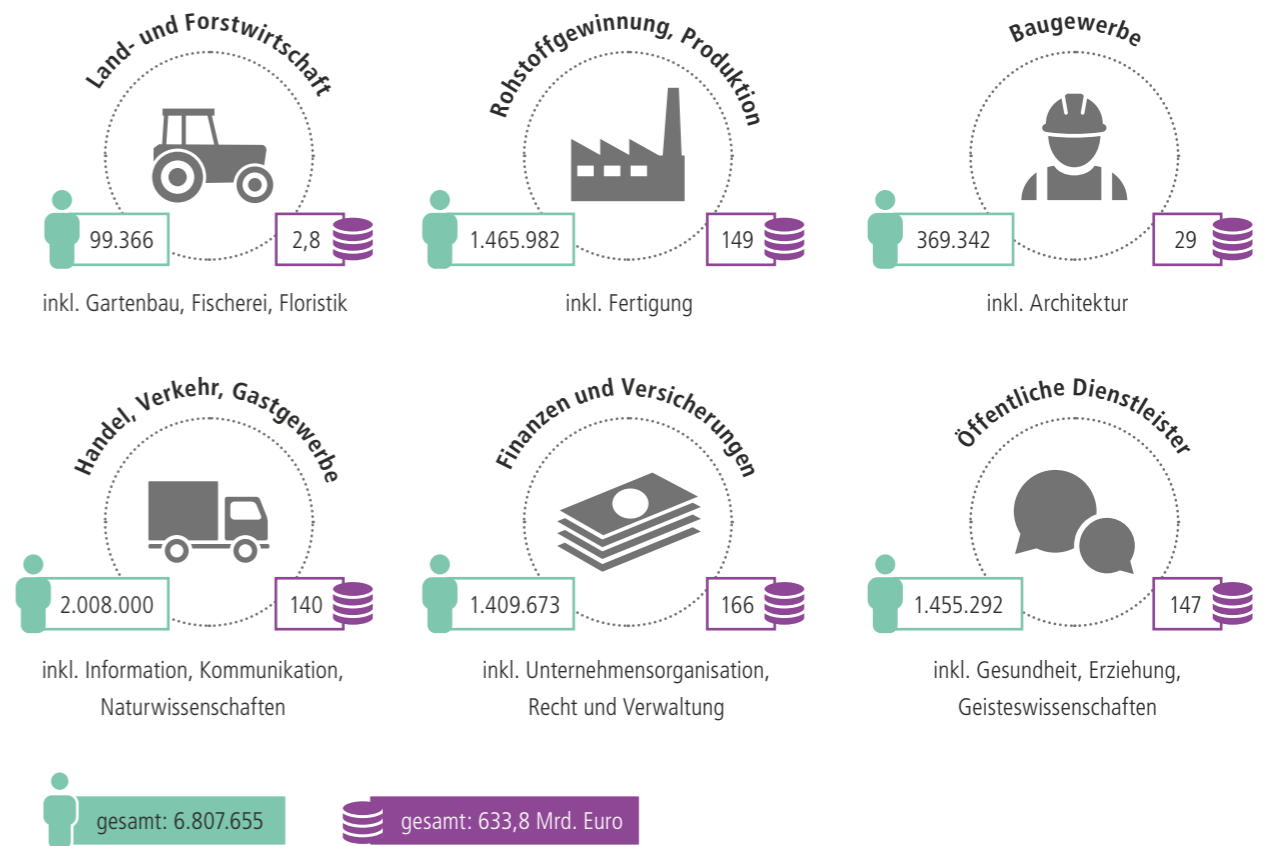
Arbeit und Wertschöpfung

**Wo werden die Werte für unseren Wohlstand geschaffen?**

Strukturwandel waren in der Vergangenheit auch mit harten Brüchen verbunden. Mit der Schwächung oder dem Abwandern von Unternehmen oder ganzen Branchen verschwinden auch die Umsätze, die andere Unternehmen, Zulieferer, Abnehmer oder Dienstleister realisiert haben. Arbeitsplätze können verloren gehen. Das bedeutet in der Konsequenz Einkommenseinbußen oder schlimmstenfalls der Verlust des Einkommens für Familien. Das spüren dann Handel und Dienstleister vor Ort, die in der Region arbeiten und von der Kaufkraft der Menschen leben.

Diese Dimension von Verlust ist es, die uns als Gewerkschaften antreibt, mehr als „nur“ die Frage des Erhalts der Arbeitsplätze unserer Mitglieder in den Blick zu nehmen. Wir haben das „Ganze“ vor Augen. Das können wir hier nicht vollständig abbilden. Aber wir wollen hier anhand von einigen, aussagekräftigen Zahlen die Aufmerksamkeit darauf lenken, was bei diesem Strukturwandel auch auf dem Spiel steht. ▲

NRW: Beschäftigung und Wertschöpfung



Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte\*

Bruttowertschöpfung in Mrd. Euro (gerundet)\*

\* Alle Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2018. Quelle: Statistisches Jahrbuch Nordrhein-Westfalen 2019

## Seltene Einigkeit

### DGB und Bundesverband der Industrie fordern Milliarden-Investitionen

„Um wirtschaftlich zukunftsfähig zu bleiben und die guten Arbeitsplätze von morgen zu sichern, braucht es massive öffentliche Investitionen“, betont Reiner Hoffmann. „Sie stärken den sozialen Zusammenhalt und fördern gleichwertige Lebensbedingungen in ganz Deutschland.“ Auch das Erreichen der Klimaziele sei ohne ein ambitioniertes Umdenken und entsprechende finanzielle Mittel nicht zu stemmen. Dass der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes diese Position zu Beginn des Jahres 2020 formulierte mag nicht verwundern. Erstaunlicher war allerdings die seltene Einmütigkeit, mit der zuvor, im November 2019, Reiner Hoffmann und der Präsident des Bundesverbandes der Industrie (BDI) Dieter Kempf eine ambitionierte Investitionsoffensive der öffentlichen Hand gefordert hatten.

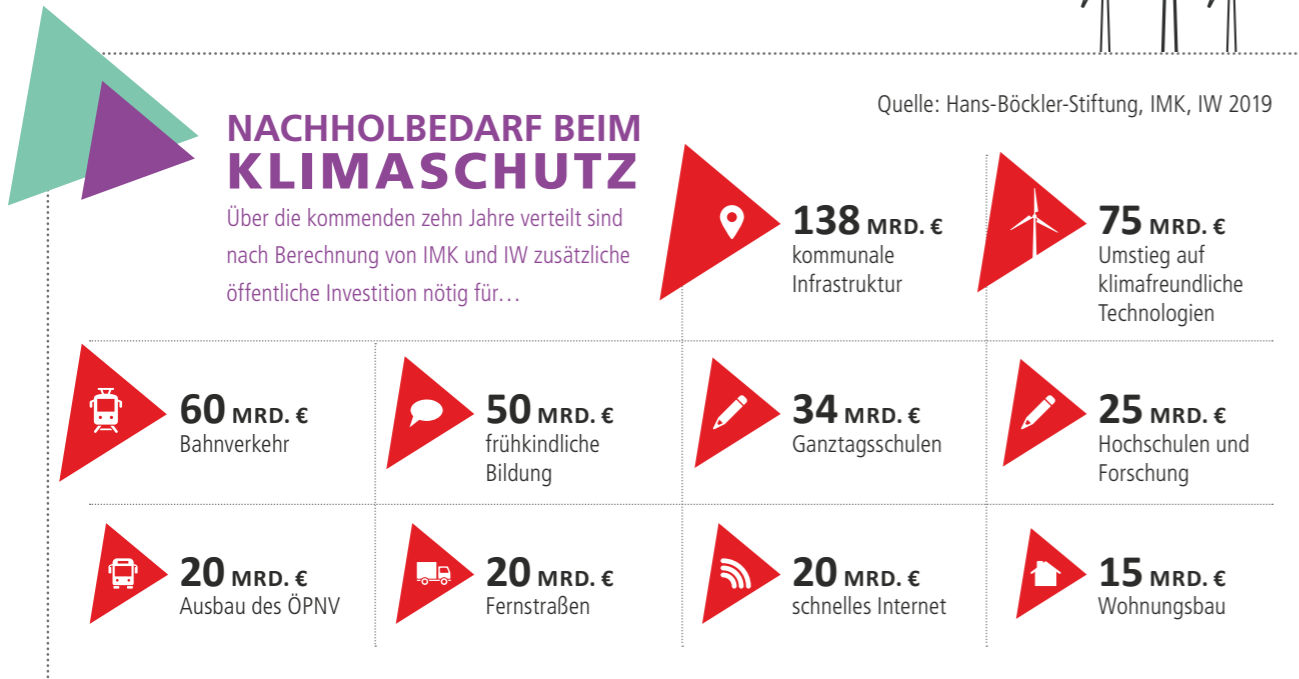
Grundlage ist eine gemeinsame Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) und des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK). Demnach ist die Einrichtung eines Investitionsfonds ein möglicher Weg, um zu deutlich mehr Investitionen zu kommen. Der Analyse von IW und IMK zufolge steigert eine Erhöhung des staatlichen Infrastrukturbestands um zehn Milliarden Euro das Bruttoinlandsprodukt dauerhaft um rund 2,5 Milliarden Euro im Jahr.

Reiner Hoffmann erklärt, warum dies wichtig ist: „Nur ein umfangreiches, langfristiges öffentliches Investitionsprogramm sichert die Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft – und damit die guten Arbeitsplätze von morgen.“ Das gelte insbesondere angesichts des strukturellen Wandels, der durch Digitalisierung,

Klimawandel und Globalisierungsprozesse getrieben wird. „Wir können es uns nicht länger leisten, den Wohlstand künftiger Generationen durch eine veraltete Infrastruktur und ein unterfinanziertes Bildungssystem zu gefährden. Öffentliche Investitionen stärken den sozialen Zusammenhalt und fördern gleichwertige Lebensbedingungen in ganz Deutschland“. Es brauche starke und lebenswerte Kommunen, bezahlbaren Wohnraum und eine gute öffentliche Daseinsvorsorge. „Für den DGB ist allerdings auch klar: Damit Investitionen wirken können, brauchen wir deutlich mehr Personal in Kitas, Schulen und Behörden.“ ▲



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, IMK, IW 2019



# GEWERKSCHAFTEN IN DER TRANSFORMATION –

Von Stefan Körzell

## Aktiv gestalten statt bloß reagieren

Klimawandel, Digitalisierung und Globalisierung treiben mit zunehmender Geschwindigkeit den strukturellen Wandel. Diese Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten zu gestalten wird in den kommenden Jahren eine der zentralen Aufgaben der Gewerkschaften in Deutschland. Die Transformationsprozesse fallen von Branche zu Branche und von Region zu Region sehr unterschiedlich aus. Genauso unterschiedlich sind auch die Herausforderungen, mit denen die Beschäftigten umgehen müssen.



Ob in der Energiewirtschaft, in der Grundstoff- oder Automobilindustrie, bei Mobilität, Logistik, Handel oder Landwirtschaft: die bestehenden Wirtschaftsstrukturen werden durch digitale Innovationen einschneidend verändert und müssen gleichzeitig vor dem Hintergrund der Klimaschutzziele klimaneutral umgebaut werden. Diese Veränderungen werden wir in unserer Weise zu produzieren, zu leben und zu konsumieren sehr deutlich spüren – auch im alltäglichen Leben. Zunehmend sind auch wirtschaftlich starke Branchen und Regionen von den Veränderungen erfasst, was sich am Beispiel der Automobilindustrie zeigt. Gleichzeitig nimmt die Polarisierung zwischen Stadt und Land zu. Von gleichwertigen Lebensverhältnissen sind wir noch weit entfernt. Um dem entgegenzuwirken müssen tragfähige Perspektiven für die zukünftige Entwicklung geschaffen werden. Erreichen wir das nicht, drohen spürbare Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt.

Die mit dem Strukturwandel verbundenen Unsicherheiten und mitunter einschneidenden Veränderungen gilt es deshalb mit klugen und nachvollziehbaren Maßnahmen zu beantworten. Menschen, die von ihrer Hände Arbeit leben müssen, dürfen dabei nicht unter die Räder kommen. Denn am Ende braucht es die Unterstützung des Einzelnen aber auch die der breiten Mehrheit der Gesellschaft, um sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Fortschritt zu erreichen. Unser gewerkschaftlicher Anspruch ist es dabei, die Veränderungsprozesse maßgeblich mitzugestalten und nicht bloß an der Seitenlinie die Veränderungen zu verfolgen. Dabei beginnt unser Gestaltungsanspruch am Arbeitsplatz und erstreckt sich bis zur richtigen staatlichen Rahmensetzung. Dieser Anspruch folgt der Erkenntnis, dass die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung stets von Menschenhand gestaltet wurde und eben nicht von Ratingagenturen oder Algorithmen. ►



In diesem Wandel gilt es Chancen für neue Beschäftigungsfelder und neuen nachhaltigen Wohlstand zu nutzen und die Risiken dieser gewaltigen Umbrüche zu minimieren. Dazu muss Strukturpolitik zunehmend proaktiv ansetzen und nicht erst dann, wenn Beschäftigung in nennenswertem Umfang abgebaut wird. Überlässt man den Umbau hingegen den freien Kräften des Marktes, werden nur Wenige von der technologischen Entwicklung profitieren und die ökologische Krise wird sich weiter zuspitzen.

#### **MOTOR INVESTITIONEN**

Gestaltung muss dabei auf verschiedenen Ebenen ansetzen. Ganz wesentlich ist ein handlungsfähiger Staat, der mit einer Investitionsoffensive in die Transformation investiert. Das macht unsere Wirtschaft im Wandel zukunftsfest. Denn es braucht gut ausgebaute Verkehrswege, bezahlbare Energie, flächendeckende schnelle Internetverbindungen, gute Bildungs- und Forschungsinfrastruktur. Angesichts des lange Zeit niedrigen Niveaus öffentlicher Investitionen ist die deutsche Infrastruktur aber vielerorts veraltet, zum Teil nur noch

eingeschränkt nutzbar und nicht zur Bewältigung der anstehenden neuen Herausforderungen geeignet. Es braucht deshalb eine deutliche Ausweitung der öffentlichen Investitionen. Ein Ausbau des Nahverkehrs und energetische Gebäudesanierung helfen beispielsweise, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu senken. Investitionen in bezahlbaren Wohnraum, aber auch kommunale Infrastruktur, Kinderbetreuung und vieles mehr, schaffen ein lebenswertes Umfeld und fördern den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Wenn bei der Ausführung öffentlicher Investitionen insbesondere tarifgebundene Unternehmen zum Zuge kommen, kann das Gute Arbeit in ganz Deutschland zusätzlich befördern. Gleichzeitig braucht es Investitionen, um die industriellen Wertschöpfungsketten zu modernisieren und klimafreundlichen Innovationen zum Durchbruch zu verhelfen. Damit sichern wir gute Industriearbeit in Deutschland und Europa. Auch wenn technologische Lösungen greifbar erscheinen, wie etwa die Produktion von „grünem“ Stahl, so fehlt für deren flächendeckende Nutzung der entsprechende Rahmen. Dies gilt umso mehr, je stärker eine Branche mit ihren Produkten im

internationalen Wettbewerb steht und sich gegen Konkurrenz mit geringeren Umweltstandards behaupten muss. Akteure, die lediglich auf maximale Renditemaximierung setzen, werden hier nicht oder nicht rechtzeitig investieren, sodass technologische Kompetenzen, Fertigungskapazitäten und Arbeitsplätze verschwinden würden. Um industrielle Wertschöpfung und Beschäftigung langfristig zu erhalten, braucht es eine aktive Investitionslenkung bis hin zum staatlich gesteuerten und finanzierten Aufbau neuer Produktionsstrukturen.

#### **MOTOR MITBESTIMMUNG UND TARIFBINDUNG**

Neben der politischen Rahmensetzung ist die Stärkung der Mitbestimmung und Tarifbindung ein weiterer wichtiger Schlüssel für die erfolgreiche Gestaltung der Transformation. Mitbestimmung und Tarifverträge sorgen für mehr Gerechtigkeit im Betrieb und sichern wirtschaftliche und soziale Teilhabe – nicht zuletzt in Zeiten von Veränderungen. Gleichzeitig befördert Mitbestimmung durch die Beteiligung der Beschäftigten eine innovative

Unternehmenskultur. Beispielhaft stehen dafür von Betriebsräten etablierte Vorschlagswesen, die Beschäftigte ermuntern, ihr Know-how einzubringen, um Betriebsabläufe zu verbessern, Energie einzusparen oder Umweltschutzmaßnahmen umzusetzen. Die Beteiligung von Betriebsräten vereinfacht die Einführung neuer Technologien und Prozesse. Mögliche Probleme und Hemmnisse können aus Sicht der Beschäftigten, die täglich mit den Neuerungen zu tun haben, bereits frühzeitig vermieden werden. Viele Betriebsräte bemängeln jedoch, dass ihre Betriebe nicht ausreichend auf die Transformationsprozesse vorbereitet sind und fordern umfangreiche Strategien zur Bewältigung der Transformation wie etwa Qualifizierungsmaßnahmen für die Belegschaft. Auch steht die systematische Personalplanung im Fokus vieler Personal- und Betriebsräte.

#### **MOTOR WEITERBILDUNG**

Das dritte Element für eine erfolgreiche Transformation ist die Flankierung durch Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik. Ein vorsorgender Sozialstaat muss dafür

sorgen, dass Fachkräfte von heute auch die Fachkräfte von morgen sind. Dafür benötigen viele Beschäftigte Weiterbildungen, um ihren Arbeitsplatz im Betrieb weiter ausfüllen zu können. Die Veränderungen dürfen nicht zu einer Entwertung der Qualifikation führen. Möglichkeiten von Kurzarbeit müssen erweitert und mit Weiterbildung kombiniert werden. Ein Weg ist das Transformations-Kurzarbeitergeld, welches bei sich schnell und massiv ändernden Produktionsbedingungen in Folge des technologischen und ökologischen Wandels greifen soll.

Im Extremfall des Arbeitsplatzverlustes muss der Sozialstaat gleichzeitig die notwendige soziale Sicherheit bieten und beim Wechsel des Arbeitsplatzes helfen. Auch in diesem Fall ist die Förderung der Weiterbildung für eine spätere Weiterbeschäftigung essentiell. Eine Blaupause für den Strukturwandel kann es nicht geben. Zu groß sind die regionalen Unterschiede, Bedarfe und Ausgangslagen. Deswegen müssen viele Lösungen passgenau erarbeitet werden. Exemplarisch dafür hat sich der DGB in der Strukturwandelkommission dafür eingesetzt, dass die Gewerkschaften

bei der regionalen Strukturentwicklung in den Kohlerevieren mit am Tisch sitzen und branchenübergreifend Einfluss auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen einer Region nehmen können. Das zeigt: Gewerkschaften sind ein Garant für Sicherheit im Wandel und wollen eine bessere Zukunft gestalten! ▲



**Stefan Körzell**  
Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands

## Digitalisierung im Berufskolleg – Fluch oder Segen?

Hat das Berufskolleg auf die Anforderungen der Zukunft vorbereitet:  
Ex-Berufskollegsleiter  
Klaus Manegold

1.200 Computerarbeitsplätze, 400 Tablets, ein vollausgestattetes TV-Studio und dazu noch ein Operationsaal – was sich eher nach einem futuristischen Unternehmen im Silicon Valley anhört, ist nur ein kleiner Teil der technischen Ausstattung des Robert-Bosch-Berufskolleg (RBB).

Von außen mit einer roten Klinkerfassade eher unscheinbar im Schatten des Dortmunder U gelegen, kann sich das Berufskolleg von innen mehr als sehen lassen. Und das muss es auch, wenn die Ausbildung mit den technologischen Neuerungen Schritt halten will, ist Berufskollegsleiter Markus Herber überzeugt: „Das Digitale ersetzt mehr und mehr das Analoge.“ Wo in manchen Bereichen früher noch viel mit Papier gearbeitet wurde, stehe heute der Computer im Mittelpunkt. Gerade bei der Lehre gelte es daher auf dem neusten Stand zu sein und die Azubis adäquat auf die digitalen Herausforderungen des Berufslebens vorzubereiten.

### Technisch auf der Höhe der Zeit

Deshalb hat schon Herbers Vorgänger Klaus Manegold in seinen 17 Jahren als Berufskollegsleiter alles daran gesetzt, das Berufskolleg technisch auf die Höhe der Zeit zu bringen – bei über 3.000 Schülern in zahlreichen Fachrichtungen eine große Herausforderung. „Heute kommen viele von ihnen nicht mehr mit Büchern, sondern nur noch mit ihrem Pausenbrot zum Berufskolleg“, so Manegold. „Der Rest

ist schon da.“ Möglich wird dies neben der technischen Ausstattung auch durch die Onlineplattform e-Center. 2003 durch Lehrer selbst programmiert, bietet sie seit dem einen geschützten Raum für Schüler und Lehrkräfte. Hier wird kommuniziert, gemeinsam an Projekten gearbeitet oder Unterlagen für den Vertretungsunterricht eingestellt. Jeder mit einem Zugang kann sich theoretisch von überall auf der Welt einloggen, bereitgestelltes Material abrufen und dort bearbeiten. Praktisch jedoch setzt das RBB aber nach wie vor auf Unterricht vor Ort, wenn auch mit viel digitaler Unterstützung. „Wir nutzen den Unterricht am heimischen Computer nur in kleinen, begrenzten Einheiten – dort, wo es Sinn macht“, sagt Manegold. „Ansonsten herrscht Anwesenheitspflicht.“ Wichtig sei, die Teamarbeit zu fördern und das gehe nur gemeinsam im Klassenzimmer. Und auch in anderen Bereichen ist das Berufskolleg noch klassisch unterwegs. Zwar gibt es in den hochmodernen Lehrräumen Aktivboards und Beamer – auch alle Overheadprojektoren wurden durch Dokumentenkameras ersetzt. Doch existieren auch immer noch die guten alten Kreidetafeln. „Damit geht es manchmal einfach schneller und funktioniert immer noch wunderbar“, betont Berufskollegsleiter Herber. Trotzdem

ist er froh über die gute technische Ausstattung des RBB – auch wenn dies immer wieder Schwierigkeiten mit sich bringt.

Beispiel technische Updates: Alle drei bis vier Jahre müssen die Computer ausgetauscht werden, um den aktuellen IT-Anforderungen zu entsprechen. Auch braucht es regelmäßige Updates der Software, die kostenintensiv sind. Gleiches gilt für die Maschinen: „Manche unserer Arbeitsplätze kosten 100.000 Euro. Wenn wir davon auf einen Schlag mehrere austauschen müssen, geht das ins Geld“, so Herber. Vor eine große Herausforderung stellen den Berufskollegsleiter auch die notwendigen Lehrer-Schulungen für Hard- und Software. „Die Halbwertszeit des Wissens ist kurz. Eigentlich brauchen wir das Zehnfache an Ausbildungsbudget für die Kolleginnen und Kollegen“, bilanziert er. Daneben gibt es Herausforderungen durch den aufwendigen Support, der regelmäßig nötig ist. Hier helfen vor allem sechs eigene Azubis, die am Berufskolleg zum Fachinformatiker ausgebildet werden. Wenn ein Lehrer bei einem technischen Problem nicht weiterkommt, schickt er über ein digitales Ticketsystem eine Nachricht und bekommt durch die Auszubildenden zeitnah Hilfe.

### Herausforderung Datenschutz

Mit der zunehmenden Digitalisierung sahen sich die Lehrer in den vergangenen Jahren auch immer mehr mit gesellschaftlichen Fragestellungen rund um diesen Themenbereich konfrontiert. „Datenschutz ist bei uns ein großes Thema, nicht nur in unserem eigenen System, sondern auch im Unterricht“, sagt Ex-Berufskollegsleiter Manegold. Es reiche nicht, den Schülern nur das fachliche Know-how mit an die Hand zu geben. Gleichzeitig müsse für die Risiken der neuen Technologien sensibilisiert werden. Gleiches gelte für den Gesundheitsschutz, der mit steigender Digitalisierung immer neue Fragen aufwerfe. „Das gilt natürlich auch für uns selber. Beispielsweise wird von den Lehrern ab 17 Uhr nicht mehr erwartet, dass sie ihre Mails lesen“, so der ehemalige Berufskollegsleiter.

Künstliche Intelligenz, Programmierung von aufwändigen Apps, Smart Home-Techniken und ganz neue Wege in der Automatisierung – die Liste mit den digitalen Herausforderungen der Zukunft, auf die sich das Berufskolleg in den nächsten Jahren einstellen muss, ist lang. Berufskollegsleiter Herber weiß: Eine gute Ausbildung muss mit den technischen Standards in den Betrieben mithalten – und die werden steigen, selbst dort, wo es zunächst nicht nach viel Technik klingt: „Jeder Beruf bekommt irgendwann digitale Aspekte, sogar der Winzer“, betont er. ▲

Maike Finnern  
Landesvorsitzende GEW NRW



„Der Gesellschaft muss es in Zukunft deutlich besser als bislang gelingen, soziale Herkunft von Bildungserfolg zu entkoppeln und gleiche Bildungschancen für alle Kinder und Jugendlichen zu bieten. Vor dem Hintergrund der Transformation gewinnt gute Bildung noch mehr Bedeutung, damit jede\*r an einer beispielsweise durch die Digitalisierung veränderten Gesellschaft teilhaben kann. Bildung ist notwendige Grundlage für eine selbstbestimmte und erfolgreiche Zukunft in einer transformierten Gesellschaft. Die Digitalisierung bedeutet auch für die Arbeit in den Bildungseinrichtungen große Veränderungen, die immer wieder ein Abwägen zwischen Chancen, Nutzen und Risiken bedürfen. Integration und Inklusion sind gesellschaftliche Aufgaben, die zum Auftrag in den Bildungseinrichtungen gehören, ebenso wie die Energie- und Mobilitätswende. Kinder und Jugendliche werden in einer transformierten Gesellschaft leben, die heterogener, digitaler und klimafreundlicher ist. Das führt zu Veränderung der Arbeits- und Lernbedingungen in den Bildungseinrichtungen. Diesen Prozess müssen wir im Sinne der Beschäftigten gestalten, die Arbeit in Bildungseinrichtungen zukunftsfähig machen sowie für gleiche Bildungschancen kämpfen. Das sind unsere Aufgaben als Gewerkschaft. Lasst sie uns gemeinsam angehen.“

Wie funktioniert Smart Home? Im RBB kann die Technik dazu nachvollzogen werden



STARK IM WANDEL –

## Denn Stillstand hat noch nie was bewegt!

Von Knut Giesler

Es ist keine neue Erkenntnis: Die Transformation unserer Arbeitsgesellschaft ist eine der großen Herausforderungen unserer Zeit. Dieser fundamentale Wandel wird in alle Lebensbereiche eingreifen. Und das nicht erst in 20 Jahren. Ganz im Gegenteil. Wir stecken schon mittendrin.

Die Mobilitäts- und Energiewende beschleunigt den industriellen Wandel. Ob Stahl, Energieanlagenbau, Maschinenbau oder Automobilindustrie: Kaum eine Branche ist davon unberührt. Gleichzeitig beschleunigt die Digitalisierung den Umbruch der Arbeitsabläufe in allen Branchen. Sie führt zu neuen Anforderungen. Sie führt aber auch zum Wegfall vieler Tätigkeiten und ganzer Berufe. Auch die Globalisierung und der demografische Wandel erfordern in allen Branchen neue Lösungen für Betriebe und Beschäftigte.

### Es betrifft uns alle.

Es gibt Menschen, die denken, das wird sie nicht treffen. Die Wahrheit ist: Es betrifft uns alle. Dieser Sturm geht nicht durch die Werkshallen und stoppt vor den Bürotüren. Eine zunehmende Spaltung unserer Gesellschaft in Gewinner und Verlierer kann sicher geglaubte Fundamente unseres Zusammenlebens erschüttern; viele Beschäftigte und ganze Regionen könnten dauerhaft abgehängt werden.

Wir stellen fest: Bis jetzt sind Politik und Arbeitgeber auf die Gestaltung des Wandels im Sinne der Menschen kaum vorbereitet. Es fehlt der nachvollziehbare klare Plan: Die Zukunft ist im Sinne der Menschen zu gestalten. Es mangelt nicht an guten Ideen, nicht an klugen Köpfen und nicht am Willen zum Handeln. Was fehlt, sind die Strategien und Maßnahmen in Politik und Unternehmen, die unsere Zukunft sichern. Wir brauchen die richtigen Initiativen und Investitionen, mitgestaltet und mitbestimmt.



Politik und Arbeitgeber müssen die Gestaltung des Wandels zu ihrem zentralen Projekt machen. Das erfordert Druck. Von uns. Die Gesetze von Markt und Profit allein sind nicht die Lösung. Wir brauchen Rahmenbedingungen und Geld für

- ▶ Investitionen in Arbeitsplätze der Zukunft
- ▶ eine zukunftsfähige Regional-, Struktur- und Industriepolitik
- ▶ Aus- und Weiterbildung
- ▶ Mitbestimmung in allen Zukunftsfragen.

Der Wandel der Industrie darf nicht verschlafen werden.

Darum ist es richtig und wichtig, unsere Forderungen an die Politik zu formulieren. Das hat die IG Metall im vergangenen Jahr mit Zehntausenden in Berlin getan und für eine gerechte Transformation demonstriert, um damit die Politik wachzurütteln.

Das Motto war: ‚Ohne Plan? Ohne uns!‘.

Was wir von der Politik verlangen muss aber auch für unsere eigenen Handlungsfelder gelten. Das stellt auch unsere Tarifpolitik vor neue Herausforderungen. Schon die letzten Tarifrunden haben gezeigt, dass Tarifpolitik immer komplexer geworden ist. Wir müssen individuellere Lösungen finden, auf neue Entwicklungen reagieren. Bestes Beispiel ist die vergangene Runde in der Metall- und Elektroindustrie, in der wir mit dem Arbeitszeitthema auf die sich ändernden Bedürfnisse der Beschäftigten eingegangen sind: Sie bekommen mehr Freizeit in bestimmten Lebenslagen.

Diesen tarifpolitischen Weg setzen wir fort. Wir werden auch mit Blick auf die Gestaltung des rasanten technologischen Wandels in der Industrie tarifpolitisch umfassender agieren. Denn unsere Mitglieder haben zu Recht auch von uns einen Plan zur Gestaltung der Transformation verlangt. Den haben wir nun vorgelegt, indem wir in der aktuellen Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie den Arbeitgebern ein „Moratorium für einen fairen Wandel“ und Verhandlungen über ein Zukunftspaket vorgeschlagen haben. Die Arbeitgeber erklären sich bereit, im Verlauf der Tarifverhandlungen keine einseitigen Maßnahmen zum Personalabbau, zu Ausgliederungen, zur Verlagerung von Produkten und zur Schließung von Standorten zu ergreifen. Stattdessen verpflichten sie sich zu Zukunftstarifverträgen in Betrieben. Ziel ist die Festlegung konkreter Investitions- und Produktperspektiven für Standorte und Beschäftigte, Vereinbarungen über Maßnahmen zur Personalentwicklung und entsprechenden Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung und zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen.

### Klimaschutz verlangt auch die Veränderung des individuellen Verhaltens.

Darüber hinaus wollen wir einen Nachhaltigkeitsbonus für unsere Mitglieder erreichen. Denn Klimaschutz verlangt auch die Veränderung des individuellen Verhaltens. Dies erfordert aber eine bezahlbare Mobilität und Energie für alle. Die damit verbundenen Mehrkosten dürfen nicht allein auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Darum wollen wir einen Nachhaltigkeitsbonus, der zum Beispiel für Zuschüsse zu ÖPNV-Tickets, Laden von Elektrofahrzeugen, Leasing von E-Bikes oder Zuschüsse zu Stromverträgen aus regenerativer Energie eingesetzt werden kann.



Aber auch hier sind IG Metall und Arbeitgeber zur Umsetzung des Zukunftspakets und zum Gelingen der Mobilitäts- und Energiewende auf die Unterstützung der Politik angewiesen. Bundesregierung und Bundestag müssen jetzt die Rahmenbedingungen für darauf aufbauende Tarifverträge schaffen. Wir brauchen zum Beispiel einen erleichterten Zugang zur Kurzarbeit und eine Verlängerung der Bezugsdauer auf 24 Monate, die Ausweitung des Qualifizierungschengesetzes, so dass künftig ganze Beschäftigungsgruppen Anträge auf Maßnahmen stellen können. Und wir benötigen die Verlängerung des Transferkurzarbeitergeldes auf 24 Monate sowie die Ausweitung des Zugangs zu den Maßnahmen auf alle Beschäftigten, nicht nur für Ungelernte und Ältere.

Die Politik ist aufgefordert, diese Rahmenbedingungen für darauf aufbauende Tarifverträge schnell zu schaffen und damit ihren Beitrag für mehr Sicherheit im Wandel zu leisten.

### „100 % sozial, 100 % ökologisch, 100 % mitbestimmt und demokratisch“

Es geht um unsere Zukunft. Und die ist nach unserer festen Überzeugung: 100 % sozial, 100 % ökologisch, 100 % mitbestimmt und demokratisch, weil es ohne Beschäftigte nicht geht. Es geht darum, stark im Wandel zu sein. Nur so kann im Industriestandort Deutschland die Transformation gelingen. Nur so kann gute Arbeit für Millionen Beschäftigte gesichert werden und gesellschaftlicher Wohlstand erhalten bleiben. ▲



**Knut Giesler**

Bezirksleiter der IG Metall  
Nordrhein-Westfalen





# NICHTS IST BESTÄNDIGER ALS DER WANDEL – Deshalb organisieren wir Solidarität und Miteinander.

Von Frank Löllgen

„Stark im Wandel“ – das sind wir als Gewerkschaften seit jeher. An die verändernden Rahmenbedingungen haben wir uns stets angepasst und uns weiterentwickelt. Als IG BCE haben wir wertvolle Erfahrungen in der Gestaltung des Wandels. Hand in Hand mit Betriebsräten und Beschäftigten haben wir den Ausstieg aus der Steinkohle gemeistert und Prozesse wie die zunehmende Automatisierung und die Globalisierung erfolgreich im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begleitet.

Auch heute stehen wir vor großen Herausforderungen, die es zu meistern gilt. Zweifelsohne ist die IG BCE in ihren Branchen besonders gefordert. Für viele Betriebe, in denen unsere Mitglieder arbeiten, ist bezahlbare Energie ein wertvoller Rohstoff. Der Strukturwandel und die Umstellung auf CO<sub>2</sub>-arme Produktionsverfahren haben direkten Einfluss auf unsere Kolleginnen und Kollegen.

Um den Zukunftsaufgaben gewachsen zu sein, haben wir einen organisationsweiten Zukunftsprozess angestoßen, der uns auf verschiedene Szenarien vorbereiten wird. Wie gehen wir damit um, wenn die Gesellschaft zunehmend unsolidarischer wird? Was passiert, wenn unsere Industrien zunehmend unter Druck geraten? Wie schaffen wir es,

auch in Zukunft erfolgreich Rahmenbedingungen zu gestalten, wenn sich Arbeitswelt und Gesellschaft verändern? Diese und weitere Fragen werden uns bis zu unserem Kongress im Jahr 2021 und darüber hinaus beschäftigen. Haupt- und Ehrenamtliche entwickeln im Rahmen des Prozesses Antworten auf die drängenden Fragen der Zukunft. Nähere Informationen findet Ihr unter [www.zukunftsgewerkschaft.de](http://www.zukunftsgewerkschaft.de).

## Werben für Impulse

Wir werben dafür, dass Politik notwendige Impulse setzt und sich für gute Rahmenbedingungen stark macht. Hierzu gehören nicht nur ein innovationsfreundliches Umfeld oder bezahlbare Energiepreise, sondern auch der Einsatz für gute Arbeitsbedingungen und ein gesellschaftliches Klima, in dem Industriearbeit die Wertschätzung erfährt, die sie verdient. Wir werden nicht zulassen, dass die Folgen des Braunkohleausstiegs Arbeitslosigkeit in der Region, eine Verteuerung von Energiepreisen und damit die Gefährdung von gut bezahlten Arbeitsplätzen in der energieintensiven Industrie in ganz Nordrhein-Westfalen sind. Wir werden nicht hinnehmen, dass der Strukturwandel von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestemmt wird. Politik muss eine

echte Strukturpolitik vorantreiben, die keine Leuchttürme schafft, sondern tarifgebundene Arbeitsplätze erhält und Mitbestimmung stärkt. Auch fordern wir von der Politik, dass sie stärker die Verantwortung für die Folgen von Umbruchprozessen übernimmt, die aus politischen Entscheidungen resultieren. Gleichzeitig müssen Unternehmen Innovationsprozesse proaktiv forcieren und dürfen sich nicht von Entwicklungen treiben lassen.

Unser Ziel muss es sein, innovative, industrielle Strukturen zu stärken und auszubauen. Hierfür werben wir für einen gesellschaftlichen Konsens, der Soziales, Ökonomie und Ökologie nicht gegeneinander ausspielt, sondern im Dreiklang betrachtet. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind maßgeblich daran beteiligt, wenn es darum geht, den Weg hin zu einer Gesellschaft, die CO<sub>2</sub>-neutral lebt und wirtschaftet, zu beschreiten. Sie sind Treiber für Technologie und Innovation in den Unternehmen. Als Industriegewerkschaft haben wir nicht nur fossile Energieträger in unserer Verantwortung – auch für Zukunftstechnologien wie Biochemie oder Wasserstoff sind wir zuständig. „Wandel“ und „Innovation“ sind daher tief in unserer DNA verankert. „Transformation“ und „Energiewende“ betreffen uns nicht nur, sondern sind unser Organisationsbereich. Hier sorgen

wir für gute Arbeitsbedingungen und starke Tarifverträge. Wir sind die Gewerkschaft, die den Wandel aktiv vorantreibt und haben uns als Ansprechpartnerin für Politik und Gesellschaft etabliert.

Das ist uns vor allem durch unsere enge Verankerung in den Betrieben gelungen. Unsere Betriebsräte sind starke Akteure vor Ort. Damit das auch weiterhin so bleibt, müssen wir Mitbestimmung stärken und Betriebsratsstrukturen ausbauen. Meistens sind es Betriebsräte und Gewerkschaften, die neue Ideen für moderne Arbeitsbedingungen einbringen und die Unternehmen attraktiv für gut ausgebildete Fachkräfte machen. Nicht selten wirbt die Arbeitgeberseite aktiv mit den Instrumenten, die zuvor von Gewerkschaften und Betriebsräten in harten Verhandlungen durchgesetzt wurden.

## Megatrends

Megatrends wie der demografische Wandel oder die Digitalisierung begegnen uns tagtäglich. Hier passen wir genau auf, damit sie keine negativen Folgen für unsere Kolleginnen und Kollegen mit sich bringen. Dass die IG BCE die richtigen Impulse setzt, hat sie in der vergangenen Tarifrunde gezeigt. Um dem Ruf nach mehr Arbeitszeitsouveränität

gerecht zu werden, haben wir den Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ durchgesetzt. Fortan haben Beschäftigte in der chemischen Industrie ein individuelles Zukunftskonto, in das der Arbeitgeber einzahlt. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stehen unterschiedliche Instrumente zur Verfügung, wie sie den Betrag verwenden können. Neben mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten brachte die Tarifrunde klare Regelungen zum mobilen Arbeiten und auch eine arbeitgeberfinanzierte Pflegezusatzversicherung mit sich. Innovative Konzepte, die unseren Kolleginnen und Kollegen Sicherheit geben. Auch zum Thema Fachkräfte haben wir wertvolle Impulse eingebracht. So wird es demnächst eine Qualifizierungsoffensive in der chemischen Industrie geben, die die IG BCE maßgeblich mitgestaltet. Das ist nicht die erste Initiative, mit der wir Unternehmen dazu bringen, Zukunftsthemen in den Blick zu nehmen. Beispielsweise sind es häufig unsere Betriebsräte, die das Thema Digitalisierung zielgerichtet und im Sinne guter Arbeitsbedingungen vor Ort angehen. Gleichzeitig stehen wir auf übergeordneter Ebene im engen Kontakt mit Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der Politik und gestalten die Arbeitsbedingungen der Zukunft. Mit [WORK@INDUSTRY.4.0](mailto:WORK@INDUSTRY.4.0) (Mehr unter [www.work-industry40.de](http://www.work-industry40.de)) haben wir eine Plattform für diesen Dialog geschaffen.

Die IG BCE ist Treiberin in einer sich verändernden Arbeitswelt und Gesellschaft. Mit unserem Know-how, unseren Tarifverträgen und unserer starken Gemeinschaft sind wir Impulsgeberin für gute Arbeitsbedingungen und ein gesundes gesellschaftliches Klima.

## Wandel

Willy Brandt hat mal gesagt, dass nichts beständiger ist als der Wandel. Seit über 125 Jahren haben die IG BCE und ihre Vorläuferorganisationen diesen Wandel erfolgreich gestaltet. Hierbei standen wir vor unterschiedlichsten Herausforderungen und mussten uns stetig weiterentwickeln und neu erfinden. Der IG BCE ist es immer gelungen, Tradition und Moderne zusammenzuführen. Wir haben nicht vergessen, wo wir herkommen. Wir werden nicht vergessen, was auch in Zukunft unsere Kernaufgabe ist. Wir sind die Antwort auf eine Gesellschaft, in der jeder nur an sich denkt. Wir sind Gemeinschaft. Wir organisieren Solidarität und Miteinander. Darauf sind wir stolz! ▲



**Frank Löllgen**  
Landesbezirksleiter  
IG BCE Nordrhein

# „Morgen kann Schluss sein“

Draußen ist es noch dunkel, da klingelt Erdal Karas Wecker – Der Arbeitstag als Industriereiniger beginnt oft früh. Ist der 42-Jährige im Tagebau eingesetzt, geht es schon um sechs Uhr los, im Kraftwerk von RWE wird eine halbe Stunde später begonnen. Bei der Arbeit angekommen heißt es erst einmal: Schutzkleidung anziehen. Ohne den orangenen Anzug, Staubmaske, Helm, Schutzbrille, Schuhe mit Stahlkappen und Gehörschutz geht gar nichts. „Die Arbeit ist nicht nur hart, sondern auch nicht ungefährlich“, weiß Kara aus Erfahrung. Seit 25 Jahren arbeitet er als Industriereiniger, hat schon unzählige Kessel gesäubert, Schaufelräder von Kohleton befreit und Bagger vom Arbeitsschmutz befreit. Als einer von über 1.000 Menschen sorgt er bei RWE im Rheinland dafür, dass alles, was während der Produktion verdreckt, auch wieder gereinigt wird. Ein Job, der mehr und mehr auf der Kippe steht.

Seit Februar 2019 steht fest: Die Kohle hat als Energieträger ausgedient. 2038 soll das letzte Kraftwerk vom Netz gehen – mit weitreichenden Folgen für die Industriereiniger: „Früher hat man massenhaft Aufträge bekommen, heute wird der Kuchen immer kleiner“, beschreibt Kara die Situation seines Arbeitgebers. Die Laufzeiten der Verträge, die RWE mit den Reinigungsfirmen abschließt, werden immer kürzer – entsprechend unsicherer die Anstellungen der Industriereiniger.

Gleichzeitig wächst die Konkurrenz unter den Kolleginnen und Kollegen der Branche und die Bereitschaft, Kompromisse zu machen, steigt: „Viele von uns sind immer mehr bereit, ihre Freizeit und Gesundheit zu opfern, um an einen Job zu kommen, der sie über die Runden bringt“, berichtet der 42-Jährige. Und auch wenn man eine ordentliche Anstellung hat, ist das Privatleben durch die mangelnde Perspektive eingeschränkt – zum Beispiel bei größeren Investitionen wie in das notwendige Auto oder eine kleine Immobilie. „Ich habe zum Beispiel meine Kreditraten extrem niedrig angesetzt, weil immer klar ist: Morgen kann Schluss sein“, erzählt der Industriereiniger.

„Die Kolleginnen und Kollegen müssen die Chance haben, ihre Zukunft selbstbestimmt anzugehen.“

Seine Gewerkschaft, die IG BAU, sieht einen wichtigen Lösungsweg in Fortbildungen. „Die Kolleginnen und Kollegen müssen die Chance haben, ihre Zukunft selbstbestimmt anzugehen“, fordert Branchensekretär Erman Oran. Etwa 95 Prozent der Industriereiniger hätten einen Migrationshintergrund, viele kämen aus der Türkei, nordafrikanischen Staaten oder Sri Lanka. „Da gibt es oft Sprachbarrieren“, weiß der Gewerkschafter. Wer sich wegen mangelnden Aufträgen nach einer neuen Anstellung umsehen müsse, scheitere oft schon am Bewerbungsschreiben. Hier brauche es Schulungsangebote – und das schon während der Zeit im Beruf, und nicht erst nach dem Ausscheiden. Dabei müssen sich Politik und Arbeitgeber endlich bewegen, fordert auch Industriereiniger Erdal Kara. „Fortbildungen würden uns sehr helfen, spielen bei den Unternehmen aber leider gerade kaum eine Rolle. Da bleiben nur die Arbeitsagenturen.“

Industriereiniger halten die Kraftwerke und Tagebaue sauber



IG BAU-Branchensekretär Erman Oran (l.) unterstützt Erdal Kara und seine Kollegen beim anstehenden Wandel

**Bodo Matthey**  
Regionalleiter  
IG BAU Westfalen



„Die Arbeitswelt wird digitaler. Für die Gewerkschaften rücken damit neue Fragen ins Zentrum ihrer Arbeit: Was bedeutet der Einführungsprozess von neuen Technologien für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten? Wie können digitale Prozesse zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestaltet und vermieden werden, dass Beschäftigte durch die digitalen Transformationsprozesse mehr oder unter höherem Druck arbeiten?“

Die IG BAU setzt sich mit diesen Fragen auseinander, denn auch in unseren Branchen halten technische Entwicklungen Einzug, die die Arbeit und das Arbeitsumfeld der Beschäftigten verändern. Ob digitales Bauen mit „BIM“ (Building Information Modeling), selbststeuernde Landmaschinen, Reinigungsroboter oder „augmented reality“ (erweiterte Realität) durch Datenbrillen in der Forstwirtschaft. Die Digitalisierung ist aus den Branchen der IG BAU nicht mehr wegzudenken.

Es bleibt aber zu klären, wie wir die Digitalisierung einsetzen und welche ethischen und arbeitsrechtlichen Grenzen wir ziehen. Die Rolle der IG BAU ist denn auch vordergründig die Begleitung und Gestaltung der digitalen Transformationsprozesse. Sie unterstützt die betrieblichen Akteure bei diesen Prozessen, um sie im Sinne der IG BAU-Mitglieder zu gestalten.“

Neben individuellen Schulungsangeboten fordert die IG BAU eine aktive Strukturpolitik, die auch die gewerblichen Arbeitsplätze im Rheinischen Revier im Blick hat. Es reiche nicht, wenn im Rahmen des Braunkohle-Aus nur von Neuansiedlungen von Hochschulstandorten gesprochen werde. Menschen wie Erdal bräuchten adäquate Alternativen zu ihren derzeitigen Jobs, damit sie auch in zehn Jahren noch Arbeit hätten, von der sie leben können. Wie es bei dem Industriereiniger persönlich weitergeht, wenn immer weniger Arbeit da ist, weiß er noch nicht. Die von außen vielleicht naheliegendste Perspektive, nämlich als Gebäudereiniger zu arbeiten, ist für Erdal Kara de facto keine. „In den meisten Fällen kann man hier nicht Vollzeit arbeiten, höchstens am Flughafen oder im Krankenhaus.“ Darauf ist er aber angewiesen. ▲

# Warum eine erfolgreiche Transformation auch Industriepolitik braucht

Von Prof. Dr. Sebastian Dullien

Deutschland steht vor den wohl größten wirtschaftlichen Veränderungen seit dem zweiten Weltkrieg. Die Bundesregierung hat sich international verpflichtet, bis 2030 den Ausstoß von Treibhausgasen um 55 Prozent gegenüber 1990 zu verringern. Bis 2050 ist sogar eine weitgehende CO<sub>2</sub>-Neutralität der Wirtschaft angepeilt. Gleichzeitig verändert die fortschreitende Digitalisierung Geschäftsprozesse und Geschäftsmodelle.

Unter den entwickelten Volkswirtschaften hat Deutschland immer noch einen besonders großen Anteil des verarbeitenden Gewerbes am Bruttoinlandsprodukt. Viele der in Deutschland wichtigen Produktionszweige sind entweder energieintensiv – wie die Stahlherstellung oder die Chemieindustrie – oder aber – wie die Automobilindustrie – von der Dekarbonisierung betroffen, weil die eigenen Produkte CO<sub>2</sub>-frei werden müssen.

Die Industrie spielt für den deutschen Wohlstand und das deutsche Wirtschaftsmodell in dreierlei Hinsicht eine zentrale Rolle. Erstens werden im produzierenden Gewerbe mehr als ein Viertel der Wertschöpfung erbracht und mehr als 8 Millionen Menschen sind dort beschäftigt.

Zweitens sind gerade in Deutschland Industriearbeitsplätze oft sehr gute Arbeitsplätze, wenn es etwa um die Bezahlung oder die tarifvertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen geht. In der Industrie können auch heute Menschen ohne Hochschulbildung noch gute Einkommen erzielen. Ähnliche Perspektiven bietet der Dienstleistungssektor bislang nur begrenzt.

Drittens hängt auch das deutsche Modell der Sozialpartnerschaft in besonderem Maß an der Industrie. Nirgendwo sonst in der deutschen Wirtschaft ist der Organisationsgrad der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen so groß, nirgendwo sonst sind Flächentarifverträge so wichtig. Mitbestimmung und Flächentarife aber sind elementares Modell der deutschen sozialen Marktwirtschaft. Ohne Mitbestimmung und gewerkschaftliche Organisation hätte kaum die Idee des „Wohlstands für alle“ so weit tragen können, wie sie das in den vergangenen 70 Jahren getan hat.

## CO<sub>2</sub>-Ausstoß senken

Die auch in der Wissenschaft umstrittene Frage ist dabei, wie sich diese notwendigen Veränderungen am besten erreichen lassen. Dabei geht es nicht nur darum, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu senken, sondern vor allem auch darum, wie sich gleichzeitig der hohe Lebensstandard sichern lässt, den Deutschland heute als entwickelte Industrienation hat. Viele Ökonomen fordern, die Dekarbonisierung vor allem mit einer CO<sub>2</sub>-Bepreisung, also stark steigenden Preisen für Emissionen, durchzusetzen. Wird der Ausstoß von Treibhausgasen nur ausreichend teuer, so das

Kalkül, würden die Menschen ihren Energiekonsum schon einschränken und auf CO<sub>2</sub>-neutrale Technologien umsteigen. Das Problem mit einer solchen Strategie ist allerdings, dass auf diese Art und Weise eine Menge von Kollateralschäden auftreten dürften. Setzt man alleine auf den Preis, wäre zur Erreichung der Klimaziele ein sehr schneller Preisanstieg notwendig. Viele Industrien können nicht kurzfristig auf CO<sub>2</sub>-neutrale Technologien umsteigen. Insbesondere ärmere Haushalte, die ohne gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr in möglicherweise schlecht isolierten Mietwohnungen wohnen, würden von höheren CO<sub>2</sub>-Preisen getroffen, weil sie oft kaum Ausweichmöglichkeiten haben. Wärmedämmung ist hier Sache der Vermieter, und über finanzielle Mittel, das alte Benzin-Auto gegen ein neues E-Auto auszutauschen, verfügen viele der Haushalte nicht. Es drohen Jobverluste und soziale Verwerfungen.

Viele der notwendigen Technologien für eine wohlstandssichernde Dekarbonisierung benötigen große Investitionen in Netze. Die flächendeckende Nutzung etwa von E-Autos ist nur realistisch, wenn ein entsprechendes Netzwerk an Ladesäulen existiert. Um diese Ladesäulen verlässlich zu versorgen, muss das Stromnetz ausgebaut werden. Soll LKW-Verkehr auf die Bahn verlagert oder – zumindest zum Teil – elektrifiziert werden, sind ebenfalls große Infrastrukturinvestitionen notwendig. All diese Netzinvestitionen entstehen nicht einfach automatisch, weil der CO<sub>2</sub>-Preis steigt. Vielmehr ist hier der Staat gefragt.

## Umstellung auf Wasserstoff als Perspektive?

Ein anderes Beispiel ist die Wasserstoffversorgung der deutschen Industrie: Viele energie- und CO<sub>2</sub>-intensive Produktionsprozesse wie etwa die Stahlherstellung lassen sich perspektivisch auf Wasserstoff umstellen. Allerdings ist hierzu ein entsprechendes Wasserstoffnetz

notwendig. Wie bei den anderen Infrastrukturinvestitionen ist es illusorisch zu hoffen, dass der Privatsektor ein solches Netz von sich aus ohne Hilfe aufbaut. Auch hier ist der Staat gefragt. Zudem sind bei vielen CO<sub>2</sub>-sparenden Technologien massive Anfangsinvestitionen notwendig, und weil nicht vorab klar ist, welche Technologien sich am Ende durchsetzen werden, sind die Risiken zum Teil enorm. Auch hier wird der Privatsektor aller Voraussicht nach von sich aus nicht alleine genug in die neuen Technologien investieren. Eine gut durchdachte Bepreisung von CO<sub>2</sub> muss deshalb mit Industriepolitik und öffentlichen Investitionen flankiert werden. Der Staat sollte dabei die ganze Bandbreite seines Instrumentariums von Subventionen über Staatsbeteiligung zu öffentlichen Aufträgen einsetzen, um neuen Technologien zum Durchbruch zu verhelfen und technologischen Fortschritt zu fördern.

Ein Beispiel ist hier noch einmal die CO<sub>2</sub>-freie Stahlproduktion: Diese Technologie ist schon insoweit ausgereift, dass man Stahl praktisch CO<sub>2</sub>-neutral produzieren kann. Allerdings ist dieses Herstellungsverfahren heute noch nicht preislich wettbewerbsfähig – insbesondere, wenn die Stahlanbieter mit anderen Herstellern aus Übersee konkurrieren, die ohne Begrenzung CO<sub>2</sub> ausstoßen dürfen. Hier wäre es sinnvoll, entweder die entsprechenden Technologien in Europa für eine Übergangszeit zu subventionieren, bei öffentlichen Beschaffungen etwa im öffentlichen Bau CO<sub>2</sub>-neutralen Stahl vorzuschreiben, oder traditionell hergestellten Stahl in Europa mittelfristig zu verbieten. So könnte die deutsche und die europäische Industrie bei den entsprechenden, zukunftssträchtigen Technologien eine Marktführerschaft erreichen. Klug gemacht kann Deutschland seine industrielle Führungsrolle behalten, den Wohlstand sichern und gleichzeitig CO<sub>2</sub>-neutral werden. Nur ist ein solcher Prozess kein Selbstläufer. So sind vereinte Anstrengungen notwendig, wenn die Transformation ein Erfolg werden soll. ▲



**Prof. Dr. Sebastian Dullien**  
Wissenschaftlicher Direktor des  
gewerkschaftsnahen Institut  
für Makroökonomie und  
Konjunkturforschung (IMK)

von Gabriele Schmidt

# STARK IM WANDEL – wir mischen uns ein!



Wir stellen uns grundsätzlich den Herausforderungen der Gegenwart und mischen uns in die Gestaltung der Zukunft ein. Das macht uns als Gewerkschaftsbewegung gemeinsam unter dem Dach des DGB aus, das ist seit Jahrzehnten unser Kerngeschäft insbesondere auch in Nordrhein-Westfalen. Wir nehmen die Herausforderungen an, analysieren die Situation gemeinsam und suchen strategisch nach Lösungen.

Das gilt für uns in ver.di in den einzelnen Betrieben genauso wie in Konzern- oder Branchenstrukturen und auch im politischen Raum. Damit stellen wir fest, dass der Strukturwandel keine neue, auf die Zukunft gerichtete Entwicklung ist, wir befinden uns schon längst mittendrin und unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und Gremien stellen sich tagein, tagaus den Aufgaben, die daraus erwachsen.

Die großen Herausforderungen in diesem neuen Jahrzehnt werden aller Voraussicht nach die Einflussnahme auf die Digitalisierungsprozesse, die Umsetzung des Klimaschutzes und der Erhalt der Demokratie in den Parlamenten und in unserer Gesellschaft sein. Dabei haben wir klare Ziele: Wir wollen gute Arbeits- und Lebensbedingungen, so steht es in unserer Satzung. Deshalb setzen wir uns für einen Wandel ein, der sozial gerecht, ökologisch nachhaltig und fair ist. Was aber bedeutet das konkret?

**„Die Grenzen der natürlichen Ressourcen, die Erwärmung des Erdklimas, aber auch das Recht von Milliarden Menschen auf gleiche Teilhabe an einem guten Leben und damit am materiellen und immateriellen Wohlstand erfordern ein umweltgerechtes, ressourcenschonendes und damit nachhaltiges Wirtschaften und eine gerechte Verteilung des erwirtschafteten Reichtums gleichermaßen. Unser Leitbild**

**des nachhaltigen Wirtschaftens orientiert sich an klaren und für Alle verbindlichen Regeln und mindert so die Risiken für Mensch und Natur. Nachhaltiges Wirtschaften verlangt Innovationen in neue umweltschonende Produkte und Dienstleistungen, aber auch eine andere Weise des Denkens und des ganzheitlichen Arbeitens, des Lebens und des Umgangs mit der Natur.“** (Zitat aus der ver.di Grundsatzklärung)

Dieser ganzheitliche Ansatz (Arbeits- und Lebensbedingungen) ist für uns in ver.di von wesentlicher Bedeutung. Das zeigt sich in der Vielfalt unserer 13 Fachbereiche mit all den unterschiedlichen privaten und öffentlichen Dienstleistungen, die von den Kolleginnen und Kollegen erbracht werden. In all unseren Bereichen machen wir gezielt Tarifpolitik, um gute Arbeitsbedingungen zu gestalten. Ob im Rahmen der Energiewende zur Absicherung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen oder im Rahmen der Digitalisierung zur Qualifizierung und Vorbereitung auf neue Tätigkeiten. Wir stellen uns auf die veränderten Rahmenbedingungen ein. Wir lassen uns aber nicht auf die Tarifarbeit allein reduzieren, weil wir wissen, dass viele Rahmenbedingungen nicht nur durch die Arbeitgeber, sondern durch politische Entscheidungen geprägt sind.

Die immer weiter fortschreitende Digitalisierung und die Umsetzung des Klimaschutzes führt zu einem Wandel, der sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch aus Sicht der gesellschaftlichen Veränderung politisch diskutiert und gelöst werden muss. Die Regelungsbedarfe sind vielfältig: angefangen von der Schaffung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für zukünftige Aufgaben – auch in Verbindung mit dem zunehmenden Fachkräftemangel – der Umgang mit zunehmend entgrenzten Arbeitszeiten und -orten und deren gesundheitsgefährdende Folgen. Auch der Schutz von Persönlichkeitsrechten und die digital erweiterten Überwachungs-, Kontroll- und Steuerungsmöglichkeiten sind nicht nur technisch, sondern auch rechtlich und politisch zu beantworten. So braucht es neben den tarifvertraglichen Lösungen unter anderem auch ein zeitgemäßes Beschäftigtendaten-

schutzgesetz und erweiterte Mitbestimmungsrechte. Darüber hinaus müssen in der politischen Diskussion Fragen beantwortet werden: Wie wollen wir zukünftig leben? Wie weit sollen/wollen wir durch die Technik (künstliche Intelligenz) gesteuert werden? Und: inwieweit wollen wir ein selbstbestimmtes Leben führen?

Wir erwarten einen fairen Umgang auf Augenhöhe in den Betrieben, in Verhandlungen mit den Arbeitgebern und in Gesprächen mit den Politiker\*innen. Wir bieten uns als Bündnispartnerin an, weil wir

gemeinsam die Zukunft gestalten wollen. Wir werden aber auch um die Sache hart streiten, und wenn es erforderlich wird auch für die Rahmenbedingungen streiken. Das macht uns in ver.di aus und darauf sind wir stolz.

Der ganzheitliche Ansatz „gute Arbeit – gutes Leben“ wird in diesem Jahrzehnt auch maßgeblich durch Wahlergebnisse geprägt werden. Zuerst im September 2020 bei den Kommunalwahlen in Nordrhein-Westfalen und dann in den weiteren Landtags- und Bundestagswahlen. Auch hier haben wir klare Ziele, doch eines ist uns besonders wichtig: Wir stehen für eine solidarische Gesellschaft, in der die Menschen einander mit Respekt und Toleranz gegenüberstehen. Das gilt im Alltag genauso wie im betrieblichen Kontext. Wir sprechen uns gegen jede Form von Hass und Gewalt aus und werden auch weiter

aktiv dagegen eintreten. Das ist für uns Grundvoraussetzung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und für zukunftsweisende Lösungen in diesem Land. Deshalb werden wir in den Betrieben, im Alltag, auf der Straße und im Familien- und Bekanntenkreis dafür eintreten, dass nur die Parteien für uns wählbar sind, die für unsere Werte und Ziele – Toleranz, Vielfalt und Demokratie – eintreten. ▲



**Gabriele Schmidt**  
Landesbezirksleiterin ver.di NRW



## MENSCHLICHE INTUITION IST NICHT ERSETZBAR

Immer mehr Züge bekommen W-LAN, Bahnhöfe werden zunehmend mit digitalen Anzeigen ausgestattet und auch die Stellwerke werden immer moderner. Der Wandel bei der Bahn ist in vollem Gange. Und er passiert auch dort, wo er den täglichen Pendlern kaum auffallen dürfte: Bei der Betriebskrankenkasse der Bahn (BAHN-BKK).

Seit 2001 ist Christian Wilp mit an Bord. „Am Anfang hatten wir noch Röhrenmonitore und große Bereiche, in denen die ganzen Akten untergebracht waren“, erinnert sich der Gesundheitsberater. Heute stehen auf jedem Arbeitsplatz zwei Flachbildschirme, die Daten werden größtenteils digital übertragen.

### Der Wandel bei der Bahn ist in vollem Gange.

Ein fiktives Beispiel aus Wilps Alltag: Marianne hat Rückenbeschwerden. Am nächsten Tag geht sie zu ihrem Arzt, der sie krank schreibt und ihr eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Versicherung gibt. Jetzt hat sie mehrere Möglichkeiten, beispielsweise die Bescheinigung per Post schicken. „Jeden Tag kommt ein Transporter an und lädt einen dicken Stapel AU-Scheine bei uns ab“, berichtet der 43-jährige Mitarbeiter.

Selber zu Gesicht bekommen sie diese Dokumente aber gar nicht mehr. „Die Bescheinigung wird bei uns direkt gescannt und dann wenige Wochen später vernichtet“, erklärt Wilp. Schon beim Scanvorgang werden viele Daten automatisch ausgelesen, ins System übertragen und dem richtigen Sachbearbeiter zugewiesen. Dieser findet sie dann in seinem digitalen Posteingang und kann damit weiterarbeiten. „Schneller geht es noch, wenn unsere Kunden die App benutzen“, sagt der Gesundheitsberater. Dann muss die AU-Bescheinigung nur abfotografiert werden und wird direkt an die richtige Stelle innerhalb der Versicherung geschickt. Bei anderen Dokumenten passiert nicht nur das Einlesen, sondern die gesamte Verarbeitung schon vollautomatisch. Die Daten werden gescannt, vom System geprüft, ob ein Anspruch auf die Leistung besteht und alles korrekt ausgefüllt ist, Fristen werden automatisch errechnet und am Ende das Geld ausgezahlt.

Wie bei anderen Automatisierungen auch hatten Wilp und seine Kollegen am Anfang noch mit Kinderkrankheiten zu kämpfen. Über einen längeren Zeitraum war ein Mitarbeiter ausschließlich dafür zuständig zu prüfen, ob der Scanner die Daten korrekt erfasst und wo nachgesteuert werden musste. „Noch heute stellt uns die Erfassung von handschriftlichen Einträgen vor große Herausforderungen und wird manuell durchgeführt“, weiß Wilps Kollege Neithard von Böhlen. Seit 2012 begleitet er als örtlicher Personalratsvorsitzender den Wandel im Unternehmen und sieht hier Licht und Schatten. „Wir sind heute viel auskunftsfähiger als früher. Wenn ein Kunde etwas wissen will, muss man nicht erst die entsprechende Kartei raussuchen und mit dem zuständigen Kollegen sprechen, sondern hat über das System gleich Zugriff und kann weiterhelfen.“ Auch helfe die Digitalisierung in Zeiten des Fachkräftemangels, notwendige Arbeiten zu erledigen.

Gleichzeitig sieht er die Automatisierung mit gemischten Gefühlen, da sie zu einer Arbeitsverdichtung führt. Wo früher täglich zehn Fälle bearbeitet wurden, sind es jetzt 40 bis 50. Auch spielt Multitasking eine große Rolle: „Heute geht vielmehr telefonisch. Wenn ein Anruf reinkommt, müssen die Kolleginnen und Kollegen ihre aktuelle Bearbeitung unterbrechen, dem Anrufer weiterhelfen, den Anruf dokumentieren und können erst dann wieder an ihrem ursprünglichen Fall weiterarbeiten.“ Das erfordere viel Flexibilität und schnelles Umdenken. Auch werden die Mitarbeiter immer gläserner, weil minutenlang genau erfasst werden kann, wann Dokumente ankommen, bearbeitet und abgeschlossen werden. Zudem spielt der Datenschutz in einem Bereich wie dem der Krankenkassen natürlich eine wichtige Rolle. Hier gilt es zwischen Kundeninteressen und dem Schutz der Daten abzuwägen. „Wir haben hier diverse Möglichkeiten der Beratung, von der E-Mail bis zum Videochat. Ich bin aber froh, dass wir uns zum Beispiel gegen Chats über Whatsapp entschieden und dem Datenschutz den Vorrang gegeben haben“, betont der 39-Jährige.

Sowohl der Gesundheitsberater wie sein Personalratsvorsitzender sind sich sicher: Am Ende kommt es auf die Menschen an, der Computer kann ihre Arbeit höchstens unterstützen. „Standardisierte Arbeiten, die wegrationalisiert werden können, werden das sicher auch über Kurz oder Lang. Aber dafür wird der Schwerpunkt künftig auf einer noch besseren Beratung liegen“, betont von Böhlen. Dazu gehört auch viel Intuition der Mitarbeiter und das richtige Fingerspitzengefühl in entsprechenden Situationen, wie sein Kollege Wilp verdeutlicht: „Weihnachten ist hier ein gutes Beispiel. Wenn jemand nur dann seine Enkel sehen kann und deshalb eine Rehabilitation aufschiebt, was in diesem Fall aus gesundheitlicher Sicht unproblematisch ist, kann ich das als Mensch berücksichtigen.“ Die Maschine an seiner Stelle würde lediglich ihrem Algorithmus folgen und einfach das Krankengeld kürzen. ▲



Seit 2012 begleitet Neithard von Böhlen als örtlicher Personalratsvorsitzender den Wandel bei der BAHN-BKK.



**Christian Drelmann**  
Geschäftsstellenleiter  
EVG Hamm

„Technischer Wandel wohnt dem System Schiene inne. Derzeit sind wir aber in einer Phase, in der sich das Tempo des Wandels fast überschlägt. In der Digitalisierung sehen wir Chancen: Der Schienenverkehr kann dadurch noch sicherer, schneller und produktiver werden – und damit attraktiver im Wettbewerb mit anderen Verkehrsträgern.“

Für die EVG ist aber auch klar: Die Beschäftigten dürfen dabei nicht unter die Räder kommen. Wir überprüfen permanent die bestehenden Berufsbilder und Ausbildungsgänge und setzen uns ggf. für ihre Weiterentwicklung ein – inklusive der Eingruppierung. Auch müssen die Beschäftigten an den Produktivitätsgewinnen, die aus der Digitalisierung entstehen, beteiligt werden. Mit unserem Tarifvertrag Arbeit 4.0 haben wir Möglichkeiten für Betriebsräte geschaffen, betriebliche Budgets zu etablieren - für Weiterbildung oder für Gesundheitsmaßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Kolleginnen und Kollegen zu erhalten. Wir können die Transformation nicht bekämpfen und dürfen uns ihr nicht blind überlassen. Wir wollen sie im Sinne der Beschäftigten gestalten.“

## Mit Kollege Computer auf Verbrecherjagd

„Allgemeine Verkehrskontrolle.“ Wer als Autofahrer schon einmal diese Worte aus dem Mund eines Polizisten gehört hat, weiß, was jetzt folgt. Führerschein und Fahrzeugpapiere wechseln in die Hände der Ordnungshüter. „Früher sind die Kollegen dann zurück zu ihrem Streifenwagen gegangen und mussten erst einmal die Zentrale anfunken“, erzählt Rainer Axer aus dem Landesvorstand der GdP NRW. Wenn dann die Verbindung hergestellt war, wurde der Name des Autofahrers durchgegeben und von den Kollegen auf der anderen Seite des Funkgerätes geprüft. „Gerade bei nicht so alltäglichen Namen schleichen sich schnell Übertragungsfehler ein“, weiß der 49-jährige Kriminalhauptkommissar. Außerdem brauche dieser Vorgang viel Zeit und unterbreche den direkten Kontakt mit dem Autofahrer.



Eine moderne Ausstattung ist für gute Polizeiarbeit unerlässlich

Diese Schwierigkeiten gehören zum Glück jetzt der Vergangenheit an – durch die Einführung von zunächst 20.000 iPhones. Mit der einfachen Scan-Funktion können Dokumente wie Führerschein und Personalausweis schnell und unkompliziert eingelezen und die nötigen Daten direkt über das Handy abgerufen werden. Wurde der Führerschein entzogen? Handelt es sich um einen Messerträger? Oder wird die angehaltene Person sogar polizeilich gesucht? Ein kurzer Blick auf das Smartphone verrät es den Beamten direkt an Ort und Stelle. Zudem dienen die neuen Geräte der verschlüsselten Kommunikation zwischen den Einsatzkräften, die nun beispielsweise Fotos oder Sprachaufnahmen unkompliziert austauschen können. „Das ist ein riesiger Sicherheits- und Qualitätsgewinn für uns“, lobt der Gewerkschafter

die Anschaffung, die jetzt sukzessive technisch ausgebaut werden soll. So könnten nächste Schritte beispielsweise die vollständige digitale Aufnahme leichter Verkehrsunfälle sein oder die Identifikation von Personen durch ihren Fingerabdruck.

„Der Wandel bei der Polizei kann nur gelingen, wenn wir die Kolleginnen und Kollegen mitnehmen und intensiv an den Veränderungen beteiligen“, ist sich Rainer Axer sicher. Durch den Druck der GdP sei man hier auf einem guten Weg, wie sich beispielsweise bei der Anschaffung der neuen Handys zeige. Was müssen die Geräte leisten, wie groß dürfen sie sein? In jeweils einer kleinen, einer mittleren und einer großen Referenzbehörde wurde ausgetestet, was für die tägliche Arbeit wichtig ist. Ähnlich war es bei der Anschaffung neuer Polizeiautos. Der alte BMW war wegen seiner niedrigen Einstiegsposition und der geringen Zuladefähigkeit nicht besonders beliebt. Als eine Neuanschaffung anstand, testeten Polizisten mehrere Automodelle intensiv in der Praxis. Mit dem Ford S-Max und dem Mercedes Vito sind nun zwei neue Dienstwagen im Einsatz, die ihren Zweck auch erfüllen. Manche Veränderungen, die am Ende die Polizeiarbeit einfacher und effektiver machen, sind

aber für den Bürger gar nicht zu sehen – wie beispielsweise das Projekt SKALA vom Landeskriminalamt. Wo und wann findet aller Wahrscheinlichkeit nach demnächst ein Einbruch statt? Um das vorherzusagen wird eine Software mit Daten zu Einbrüchen in einer Stadt gefüttert. Informationen wie Tatort, Tatzeit und das Vorgehen der Täter werden dabei kombiniert mit frei verfügbaren Daten über die Bebauung und die Sozial- und Infrastruktur. Daraus errechnet ein Algorithmus, wo die Wahrscheinlichkeit für einen Einbruch besonders hoch ist – und hilft so den Beamten, dort präventiv vermehrt präsent zu sein.

### Ausbau der IT-Kompetenz und -Infrastruktur

„Mit der zunehmenden Digitalisierung stehen wir vor immer größeren Herausforderungen – hier muss die Polizei ganz vorne mit dabei sein“, betont der Kriminalhauptkommissar. Gerade der Ausbau der IT-Kompetenz und -Infrastruktur sei wichtig. Allein die Auswertung eines Handys als Beweismaterial benötige viel Zeit, weil die zu analysierenden Datenmengen in kurzer Zeit immer größer würden. Da sei es gut, dass die Landesregierung jedes Jahr zur Entlastung 500 Regierungsbeschäftigte einstelle, davon auch Personal für den IT-Bereich. Doch auch an anderen Baustellen gelte es weiter zu arbeiten: „Verbrecher interessieren Landesgrenzen nicht“, sagt Rainer Axer. Deshalb müsse auch die Polizei in NRW noch enger mit den Kollegen aus den anderen Bundesländern zusammenarbeiten. „Eine gemeinsame IT-Infrastruktur wäre hierbei eine große Hilfe“, betont er. Und auch der Schutz der eigenen digitalen Infrastruktur müsse immer mehr an Bedeutung gewinnen. In zehn Jahren wisse kaum noch jemand, wie man ohne digitale Hilfsmittel arbeite. Deshalb sei es wichtig dafür zu sorgen, dass die technischen Helfer nicht ausfielen. Nur so könne effektive Polizeiarbeit gewährleistet werden. „Meine Kollegen und ich merken jeden Tag, dass uns der digitale Wandel vor immer neue Herausforderungen stellt. Aber wir sind auf einem guten Weg“, blickt der Gewerkschafter zuversichtlich in die Zukunft. ▲



Wandel bei der Polizei kann nur gelingen, wenn man die Kolleginnen und Kollegen mitnimmt, weiß Rainer Axer aus dem Landesvorstand der GdP NRW



Michael Mertens  
Landesvorsitzender  
GdP NRW

„Die Arbeit der Polizei wird sich in den nächsten Jahren grundlegend verändern. Bei der Aufnahme von Verkehrsunfällen ersetzt das Smartphone die Schreibklappe, Cyber-Cops jagen Betrüger und Sexualstraftäter vom Laptop aus und bei der Identitätsfeststellung können die Daten in Zukunft online überprüft werden, statt sie umständlich per Funk an die Leitstelle durchzugeben. Noch ist das Zukunftsmusik, weil die Politik viel zu spät erkannt hat, welche Chancen die Digitalisierung für die Polizei bietet. Das ändert sich jetzt. Bei der Digitalisierung der Polizei geht es aber um viel mehr als um den Einzug einer neuen Technik. Es geht nicht nur darum, die Arbeit effektiver zu machen, sondern die Bürger müssen einen Nutzen davon haben. Weil die Polizei besser in der Lage ist, auch Straftaten zu verfolgen, die über das Internet begangen werden. Und weil die Menschen Anzeigen online aufgeben können. Die Digitalisierung der Polizei ist deshalb kein Thema für wenige Experten, sondern sie betrifft alle Beschäftigten bei der Polizei. Sie müssen von Anfang an bei der Digitalisierung der Polizei beteiligt werden.“

## Von der Handarbeit zur Vollautomatik – Die Nahrungsmittelindustrie der Zukunft

Sechs bis acht Wochen braucht der Spinat von der Aussaat bis zur Ernte. GPS-gesteuert fährt der Landwirt genau die Felder ab, die reif sind und lässt die Bereiche unberührt, die noch ein bisschen wachsen müssen. Und dann geht alles ganz schnell: Mit großen Lastwagen gelangt die Ernte zum Iglo-Werk ins münsterländische Reken.

Gründlich Waschen, kurz erhitzen, zerkleinern, Sahne und Gewürze dazu, schockfrieren und in kleine Portionen teilen. Drei Stunden. Mehr braucht es nicht, bis der frische Spinat vom Feld in tiefgekühlten Päckchen fertig zum Verkauf ist. Damit am Ende auch genau 750g-Portionen herauskommen, werden viele ganz kleine Portionen gewogen und computer-gesteuert so kombiniert, dass sie am Ende



Stehen vor großen Herausforderungen: Betriebsratsvorsitzender Thomas Eiling (l.) und sein Kollege Johannes Denne

### Jeder Mitarbeiter muss Computerkenntnisse haben.

das gewünschte Gewicht ergeben. So schießen 400 Pakete pro Minute aus der Maschine, ohne dass dafür groß menschliche Hilfe nötig ist. Nur ein paar wachsame Augen braucht es noch, die kritisch den Prozess prüfen und bei Störungen schnell eingreifen können. Auch anderswo sind teilweise nur noch wenige Mitarbeiter eingesetzt, wie Johannes Denne, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, weiß: „Zum Beispiel bei der Gemüsemischung aus Möhren, Blumenkohl und Brokkoli. Hier läuft von der Anlieferung bis zur fertigen Tüte das meiste vollautomatisch.“ Aus seinen Anfangsjahren kennt er das noch gänzlich anders – damals wurden an dem Standort noch Fischstäbchen produziert. „1978 haben wir diese noch mit der Hand aus den Fischfiletblöcken gesägt“, erinnert sich der 63-Jährige. Heute gebe es solche Art von Arbeiten kaum noch. Jeder Mitarbeiter muss Computerkenntnisse haben, Displays ersetzen überall einfache Ein- und Ausschalter. Der Umgang mit der immer schneller voranschreitenden Digitalisierung fällt gerade älteren Kollegen nicht leicht – und wirft immer mehr neue Fragen auf, die der Betriebsrat klären muss.

„Ich habe noch nie so viele Betriebsvereinbarungen abgeschlossen wie im letzten Jahr“, resümiert Thomas Eiling, seit 2007 Betriebsratsvorsitzender. Gerade der Datenschutz spiele dabei eine große Rolle. Es wurden zum Beispiel Videochats eingeführt, bei denen die

Gespräche aufgezeichnet werden können. „Oder unsere Gabelstapler registrieren, wer mit ihnen gefahren ist. Hier müssen wir die Daten der Kolleginnen und Kollegen schützen“, betont Eiling. Deshalb zieht der Betriebsrat die nötigen Konsequenzen, zum Beispiel im Bereich Leistungs- und Verhaltenskontrolle: Eine neue Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber sieht vor, dass bei einem Störfall die Bilder der Kameraüberwachung nur angesehen werden dürfen, wenn sowohl Betriebsrat wie Geschäftsleitung anwesend sind.

Auch müsse man sich ganz genau anschauen, was die Mitarbeiter in ihrem Alltag belastet. Roboter brächten zwar durchaus Arbeitserleichterungen, dafür würde der Stress umso mehr steigen, wenn es eine Störung an den Maschinen gibt – und die sind bei immer mehr Technik unvermeidbar. Der Betriebsratsvorsitzende fordert daher Augenmaß bei der weiteren Einführung von neuen technischen Lösungen. „Man muss nicht immer alles machen, was auch geht. Mein Handy hat auch ganz viele Funktionen, die ich nie benutze – ähnlich ist es bei einigen unserer Maschinen.“ Am Ende würde diese zunehmende Komplexität aber zu Verunsicherung und Überforderung der Kollegen führen.

Gleichzeitig sehen Denne und Eiling auch die Chancen, die die Digitalisierung mit sich bringt. Sie müssten aber gestaltet werden. Deshalb hat sich Iglo auch am Projekt „Arbeit 2020“ beteiligt, um gemeinsam mit den Beschäftigten herauszufinden, wo es Optimierungsbedarf im Unternehmen gibt. „Wir haben dabei viele gute Ideen gesammelt, wie wir die Digitalisierung im Sinne unserer Kollegen nutzen können. Diese werden wir jetzt priorisieren und sukzessive mit der Werksleitung angehen“, so Eiling. ▲

Mohamed Boudih  
Landesbezirksvorsitzender  
NGG NRW



„Im Rahmen der Digitalisierung erleben wir in der Ernährungsindustrie bereits seit Jahren tiefgreifende Veränderungen. Die Produktion von Getränken und Nahrungsmitteln ist ohnehin hochtechnisiert. Der Grad der Digitalisierung und der Vernetzung erfasst immer mehr Bereiche. „Kollege Computer“ und das „Internet der Dinge“ sind bereits im Kuhstall oder auf dem Acker mit von der Partie und begleiten den ganzen Verarbeitungsprozess bis hin zum Supermarktregal. Natürlich spielen auch Umwelt- und Gesundheitsthemen eine wichtige Rolle. Die Unternehmen in der Ernährungswirtschaft und im Lebensmittelhandwerk müssen Antworten finden auf sich ändernde Konsumgewohnheiten und ein stärker werdendes Gesundheitsbewusstsein sowie auf neue Umweltauforderungen. All diese Transformationsprozesse stellen Gewerkschaft, Betriebsräte und Beschäftigte vor große Herausforderungen. Für uns ist klar: Der Wandel geht nur mit den Beschäftigten. Und damit sie nicht abhängt werden und den Wandel aktiv mitgestalten können, brauchen sie vor allem eines: Qualifizierung und Weiterbildung.“

Die Produktion der Kräutermischung läuft bei Iglo vollautomatisiert



### INFO

#### Iglo als Projektmitglied von „Arbeit 2020“

Wie gelingt die Transformation beim großen Lebensmittelhersteller? Um diese Frage strategisch anzugehen, hat sich Iglo am Projekt „Arbeit 2020“ beteiligt. Gemeinsam mit der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V. (TBS) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) hat der Betriebsrat des Werks mit 50 Beschäftigten aus den verschiedensten Bereichen Interviews geführt und gefragt: Wo hakt es bei der Digitalisierung im Unternehmen? Herausgekommen ist eine ausführliche Betriebslandkarte, die Handlungsbedarfe aufzeigt – aus Sicht der verschiedenen Beschäftigtengruppen ebenso wie des Betriebsrats und der Werksleitung. Diesen Maßnahmenkatalog nutzt der Betriebsrat nun als Basis, um sukzessive Verbesserungen im Unternehmen anzustoßen. Weitere Informationen zum Projekt unter [www.arbeit2020.de](http://www.arbeit2020.de)



WIR STARTEN NICHT BEI NULL

## Nach „NRW2020“ übernimmt „Stark im Wandel“

„Gute Arbeit – Nachhaltige Entwicklung“, so lautete der Untertitel zur Kampagne „NRW2020“. Sie startete 2015 und stellte den Fokus auf die Forderung nach sozialen, ökologischen und wirtschaftlich nachhaltigen Entwicklungen. In Zukunftsbranchen sollten 500.000 zusätzliche, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen werden. Im Dialog mit Politik, Wirtschaft und Wissenschaft wurden im Rahmen der Kampagne vier Themenfelder bearbeitet, die der Schlüssel für die Umgestaltung der Wirtschaft sind: Arbeit, Innovation, Investition und Nachhaltigkeit.

Es zeigt sich: „Stark im Wandel“ fängt nicht bei null an. Der Dialogprozess „NRW2020“ endete planmäßig zum Jahresende 2019. Aber die behandelten Themen haben nichts von ihrer Dringlichkeit verloren, im Gegenteil. Internationale Handelskonflikte und die Folgen des Brexit werfen zu Beginn des Jahres 2020 ihre Schatten voraus. Der industrielle Kern NRWs steht vor gravierenden Umbrüchen oder steckt schon mittendrin. Der technologische Wandel beschleunigt sich weiter. Die Maßnahmen zur Bewältigung der Klimakrise haben unmittelbar Einfluss auf die Wirtschaft in NRW. Deshalb muss es nach NRW2020 weitergehen – mit „Stark im Wandel“.

Die Ergebnisse von NRW2020 sind dokumentiert und können hier nachgelesen werden:  
<https://nrw.dgb.de/-/m6q>



**NRW2020**  
GUTE ARBEIT –  
NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



## STARK IM WANDEL – unter dem Dach des DGB-Zukunftsdialog

Die Gewerkschaftsbewegung war stets Seismograf für Veränderung und Gestalterin des Wandels. Auch jetzt stehen wir vor großen Umbrüchen. Unser Anspruch ist, diesen Wandel so zu gestalten, dass niemand zurückgelassen wird.

Die aktuelle Dynamik von Veränderungen bereitet vielen Menschen Sorge. Vor diesem Hintergrund haben der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine acht Mitgliedsgewerkschaften einen breiten gesellschaftlichen Beteiligungsprozess gestartet: den DGB-Zukunftsdialog. Seit März 2019 findet deutschlandweit jeden Tag mindestens eine Zukunftsdialog-Veranstaltung statt. Hier schaffen wir Raum, um mit Bürger\*innen darüber zu reden, wie wir leben und arbeiten wollen. Auf Dialogkarten können sie ihre Ideen, Wünsche und Sorgen festhalten. Gleichzeitig bieten wir auf unserer Dialogplattform [redenwirueber.de](https://redenwirueber.de) die Möglichkeit, online über eine soziale und gerechte Zukunft zu diskutieren. Auch die Dialogkarten werden hier digitalisiert. Alle Impulse sammeln wir, tragen sie zur Diskussion in die Organisation und gleichen sie mit bestehenden Positionen ab – um sie schließlich als Forderungen mit voller Kraft auf politischer und betrieblicher Ebene einzubringen.

Neben diesem Dialogprozess schaffen wir gemeinsam mit Bündnispartnern, Kolleg\*innen sowie Menschen aus der Nachbarschaft konkrete Lösungen vor Ort: seien es eine neue Buslinie im Landkreis, Leihfahrräder oder eine Anlaufstelle für queere Menschen. Wir laden alle Interessierten ein, an unserem Zukunftsdialog teilzunehmen und ihre Zukunft in die eigenen Hände zu nehmen. ▲







**Für die soziale, ökologische und faire  
Gestaltung des Strukturwandels braucht  
es einen langen Atem – und uns Gewerk-  
schaften als Experten des Wandels.  
Mach Dich mit uns auf den Weg.**

Alle Infos zur Kampagne, zu Veranstaltungen und anderen Aktivitäten findest Du unter  
[nrw.dgb.de/stark-im-wandel](http://nrw.dgb.de/stark-im-wandel)

