

Grundsatzreferat des Vorsitzenden

(Auszug aus dem vorläufigen Tagesprotokoll, Dienstag, 19. September 2023)

Frank Werneke, ver.di-Vorsitzender

Liebe Kolleginnen und Kollegen, herzlichen Dank. Es ist mir eine große Freude. - Bevor ich mit meinem Grundsatzreferat beginne, möchte ich hier noch eine Information voranstellen - auch, weil es eine öffentliche Berichterstattung über diesen Kongress gibt. In einer der gestrigen Vorstellungsreden ist die These aufgestellt worden, dass wir die Zahl unserer Austritte nicht kommunizieren würden, weil in Wahrheit unsere Austritte höher seien als die Eintritte. Ich habe mir einfach mal die aktuellen Zahlen von Montag besorgt: Wir liegen bei 142.549 Eintritten. Die Austritte kommunizieren wir etwas zurückhaltender, weil die Eintritte quasi sofort sind, aber die Austritte nicht sofort gültig sind. Vielmehr treten zum Teil Kolleginnen und Kollegen, wenn sie in den Ruhestand gehen, ein halbes Jahr vorher aus. Insofern liegen wir bei den eingegangenen Austritten aktuell - um eine Orientierung zu geben - bei 105.991. (Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, „Morgen braucht uns“ - deshalb treffen wir uns auf diesem 6. Bundeskongress. Wir sind zusammengekommen, um über das Morgen zu diskutieren, darüber, welche Entwicklungen und Herausforderungen wir gemeinsam miteinander zu bewältigen haben, wie sich Arbeit und die Bedingungen von Arbeit verändern und was das für uns als Organisation bedeutet. Ich will in meinem Referat drei wesentliche Themen skizzieren. Als Erstes die Fragen: Wie verändern Digitalisierung und insbesondere der Einsatz künstlicher Intelligenz die Arbeitswelt? Was sind unsere Gestaltungsanforderungen? Was sind unsere Anforderungen gegen die Klimakrise, damit dieser Kampf gegen die Klimakrise nicht nur erfolgreich ist, sondern auch sozial gerecht gestaltet wird? - Zudem möchte ich zur Frage des demografischen Wandels und der aus meiner Sicht damit verbundenen teilweisen Neuvermessung des Arbeitsmarktes etwas sagen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, lasst mich mit dem Thema Digitalisierung beginnen. Die Digitalisierung schreitet voran - das ist ein Satz, den man in jeder Grundsatzrede alle vier Jahre sicherlich treffen kann. Aber wir haben eine Neuentwicklung dadurch, dass wir auch ein rasantes Fortschreiten der Möglichkeiten durch künstliche Intelligenz haben, kurz KI. Ich benutze diese Abkürzung „KI“ jetzt mehrmals, deshalb habe ich sie hier eingeführt.

KI eröffnet Möglichkeiten der Informationsbeschaffung und Informationsverarbeitung positiv. So wird es möglich sein, über den Einsatz von KI-Systemen Verkehrsströme so zu organisieren, dass der CO₂-Ausstoß verringert wird. Es kann zur Verbesserung in medizinischer Diagnose und Therapie kommen, ohne dabei allerdings medizinische und ethische Entscheidungen von Menschen durch künstliche Intelligenz zu ersetzen.

Bei all dem, was wir auch noch weiter an positiven Effekten haben werden, ist mir wichtig, auch auf die Risiken hinzuweisen. Es ist so, dass Anfang des Jahres - ihr habt es vielleicht mitbekommen - führende KI-Expertinnen und -experten - darunter auch der Geschäftsführer von ChatGPT, also der Company, die eines der führenden Systeme, das vielfach in der Diskussion ist, entwickelt hat - ein Memorandum zusammen mit zahlreichen weiteren US-Wissenschaftlerinnen und US-Wissenschaftler verfasst haben. In diesem Memorandum warnen sie vor der Manipulation der öffentlichen Meinung durch gefälschte Bild- und Audioaufnahmen, weil diese durch KI extrem realistisch wirken können. Sie warnen zudem

vor der Nutzung von KI zur Entwicklung autonomer Waffensysteme. All das sind Themen, die uns bewegen.

Auch Europa befasst sich damit, wie KI organisiert werden kann und wie Risiken minimiert werden können. Eine Verordnung zum Einsatz von künstlicher Intelligenz befindet sich derzeit im sogenannten Trilog, also in der Abstimmung zwischen Europaparlament, dem Rat und der Kommission. Ich will für ver.di sagen: Wir begrüßen es ausdrücklich, dass das EU-Parlament die Regulierung von KI vorantreibt und sich der Sache annimmt. Es ist weltweit der erste Versuch, einen geeigneten Ordnungsrahmen aufzustellen und Prinzipien, Handlungsprinzipien aufzustellen. Was bedeuten Handlungsprinzipien? - Je risikoreicher eine Anwendung im Rahmen von künstlicher Intelligenz für Gesundheit, Sicherheit und individuelle Grundrechte ist, desto eingehender muss sie vor der Anwendung geprüft werden. Wir unterstützen ausdrücklich die Position des Europäischen Parlaments, dass Emotionserkennungssysteme sowohl im öffentlichen Raum als auch am Arbeitsplatz verboten gehören. Wir wollen, dass sämtliche KI-Systeme, die zur Anbahnung, Begründung, Durchführung und Abwicklung von Arbeitsverhältnissen einer umfassenden Mitbestimmung unterzogen werden, bevor sie eingesetzt werden. Nur so kann das Risiko des Einsatzes von KI in der Arbeitswelt minimiert werden. (Beifall)

Ich kann euch zusagen - es sind ja zahlreiche europäische Gäste hier und auch die Kolleginnen und Kollegen der europäischen Dachorganisation, in der wir Mitglied sind -: Wir werden dieses Thema gemeinsam vorantreiben, weil es für uns von allerhöchster Bedeutung ist. Es ist für uns als ver.di von allerhöchster Bedeutung, weil auch in unseren Organisationsbereichen der Einsatz von künstlicher Intelligenz immer weiter voranschreitet. Einige Beispiele will ich nennen: etwa im Risikomanagement und der Schadensregulierung von Versicherungen. Im Kundenservice von großen Dienstleistungsunternehmen werden KI-basierte Chatbots für die Beantwortung und Steuerung von Kundenfragen eingesetzt. Mit aller Macht dringt KI auch in die Bereiche Wissenschaft, Kunst und Kultur. Und diese Entwicklungen werden sich fortsetzen.

Bei fast allen Technologiefragen der letzten Jahre und Jahrzehnte war für uns als Gewerkschaft natürlich immer die Frage besonders wichtig: Was bedeutet das eigentlich in der Konsequenz für den Arbeitsmarkt? - Dazu gibt es wie immer sehr unterschiedliche Prognosen und Thesen. Meine Einschätzung ist die, dass angesichts des bestehenden eklatanten Arbeitskräftemangels gerade in vielen sozialen Berufen der Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt - auch in Dienstleistungsberufen - in der Gesamtbilanz nicht zu mehr Arbeitslosigkeit führt, die Veränderungsprozesse jedoch enorm sind, weil nicht nur in der Industrie, sondern auch in vielen Dienstleistungsbranchen ganze Tätigkeiten wegfallen werden und damit natürlich auch die derzeit noch vorhandenen Arbeitsplätze. Zudem verändert der Einsatz von künstlicher Intelligenz die Arbeitswelt an so gut wie jedem Arbeitsplatz: bei Redakteurinnen und Redakteuren, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Kundenservice, bei Kommissionierer*innen in der Lagerlogistik, im gesamten Handel, in der Finanzverwaltung und in vielen weiteren Bereichen des Öffentlichen Dienstes.

Die Arbeit wird produktiver, und damit stellt sich eine der wichtigsten Fragen auf dem verteilungspolitischen Schlachtfeld, nämlich: Wer steckt eigentlich die Dividende für den Fortschritt, die sich aus dem Fortschritt von technischer Entwicklung ergibt, ein? - Für uns ist

klar, liebe Kolleginnen und Kollegen: Die entstehenden Produktivitätsgewinne dürfen nicht lediglich den Unternehmen zur Gewinnmaximierung dienen. Wir wollen auch nicht, dass mit dem Argument des Einsatzes von künstlicher Intelligenz offene Stellen im Öffentlichen Dienst unbesetzt bleiben, sondern wir sind und kämpfen dafür, dass die technologische Dividende zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen eingesetzt wird, das heißt zur Entlastung. Zudem ist die KI-Dividende für uns auch eine zusätzliche Chance dafür, Arbeitszeit zu verkürzen. (Beifall)

Und wenn ich hier von Arbeitszeitverkürzung spreche, dann rede ich nicht davon, die vorhandene Arbeit auf weniger Tage zu verteilen, wie das zum Teil als Attraktivitätsmodell sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor diskutiert wird, sondern ich rede von Arbeitszeitverkürzung bei vollem Gehaltsausgleich und ohne weitere Arbeitsplatzvernichtung. Das gilt für die Privatwirtschaft wie für den öffentlichen Dienst, und diese Form von Arbeitszeitverkürzung ist für uns absolut auf der Agenda und ein Schwerpunkt für die nächsten vier Jahre, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Alle technologischen Entwicklungen unter den Bedingungen des kapitalistischen Wirtschaftssystems sind immer eine Verteilungs- und eine Machtfrage. Und der stellen wir uns. Wir wollen, dass die Profite der Arbeitswelt der Zukunft nicht in den Taschen einiger Tech-Milliardäre landen. Deshalb ist unser Kampf für Verteilungsgerechtigkeit auf allen Ebenen, in der Tarifpolitik und in der Gesellschaftspolitik, so wesentlich für uns und ein gemeinsamer Schwerpunkt, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Die gute Botschaft ist: Die in ver.di organisierten Betriebs- und Personalräte und natürlich auch wir als Organisation haben die Ideen und das Know-how, um die Digitalisierung in den Betrieben, Dienststellen und Verwaltungen im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Das zeigen praktische Beispiele:

Wir haben den Digitalisierungstarifvertrag für die Beschäftigten des Bundes durchgesetzt.

Das zeigt der Tarifvertrag, der unlängst für die Modekette H&M abgeschlossen und durchgesetzt wurde, der die Beschäftigten an der Gestaltung der Arbeitsanforderungen beteiligt, Kündigungs- und Abgruppierungsschutz sichert und außerdem Kundenberater*innen für die neuen Anforderungen qualifiziert.

Das zeigt das KI-Manifest, was der Konzernbetriebsrat der Deutschen Telekom mit dem Vorstand abgeschlossen hat.

Das zeigen die Regelungen, die unsere Kolleginnen und Kollegen bei der Deutschen Post AG als Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen haben, bei der die digitale Routenplanung in der Paketzustellung so organisiert ist, dass Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgeschlossen sind und bei Verstößen des Arbeitgebers gegen diese Regelung das gesamte System abgestellt werden kann.

Und das sind alles nur Beispiele.

Allerdings, liebe Kolleginnen und Kollegen - und das ist auch Teil unserer Realität: Weder gute Betriebsvereinbarungen und erst recht nicht gute Tarifverträge fallen vom Himmel,

sondern es ist wie alles in unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung eine Frage der Macht. Wir haben es in unserem Organisationsbereich leider weit überwiegend mit Arbeitgebern zu tun, die sich einer progressiven, am Menschen orientierten Zukunftsgestaltung verweigern. So kämpfen unsere Kolleginnen und Kollegen bei IKEA bereits seit Monaten für einen Digitalisierungstarifvertrag. So ist es so, dass sich die anderen öffentlichen Arbeitgeber, also die Länder und die Kommunen - TdL und VKA -, systematisch und beharrlich den Forderungen nach einem Digitalisierungstarifvertrag auch für die Beschäftigten bei den Ländern und den Kommunen verweigern. Und natürlich musste auch der Tarifvertrag bei H&M, von dem ich geredet habe, erkämpft werden.

Deshalb, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist es mir an dieser Stelle wichtig, Dank und Respekt unseren Kolleginnen und Kollegen bei H&M und an anderer Stelle auszusprechen, die mit Kompetenz und Beharrlichkeit und, wenn notwendig, auch streitig für einen positiven Einsatz von Technologien in ihren Betrieben gekämpft haben. Solidarische Grüße gehen auch an unsere Kolleginnen und Kollegen bei IKEA, die nicht nur in der Handelsrunde mit dabei sind, sondern die auch für einen Digitalisierungstarifvertrag für ihre Arbeitsplätze streiken und streiten. (Beifall)

ver.di ist auch die Gewerkschaft der kreativen Berufe, und deshalb ist es natürlich auch notwendig, einen Blick in diesen Bereich zu werfen.

In unserer laufenden Tarifverhandlung für die Filmschaffenden in Deutschland geht es neben den Fragen der Vergütung auch um die tarifrechtliche Verankerung von Regelungen zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz bei der Herstellung von Filmen. Und das hat natürlich eine Parallele zu dem, was derzeit in den USA - konkret: in Hollywood - passiert. Seit Monaten streiken dort die Schauspielerinnen und Schauspieler und die Drehbuchautorinnen und Drehbuchautoren. Auch hier geht es um die Frage des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz beim Schreiben von Drehbüchern, beim Arbeiten am Set und um die Frage, wie das eigentlich alles vergütet wird.

Das, liebe Kolleginnen und Kollegen - und deshalb weise ich darauf besonders hin -, ist der erste Arbeitskampf zu Regeln zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz, und er hat damit natürlich eine Bedeutung weit über die Filmbranche hinaus und auch weit über die USA hinaus. Das ist ein Arbeitskampf, der mit absoluter Härte ausgefochten wird, weil die milliardenschweren Filmkonzerne einen, so formulieren das unsere US-amerikanischen Kolleginnen und Kollegen, fairen Deal verweigern. Ich selbst hatte mit weiteren Kolleginnen und Kollegen - einige sind auch hier im Raum - die Gelegenheit, mich im Rahmen der Delegation zu unserem UNI-Weltkongress in Philadelphia mit den Streikenden auszutauschen, und wir hatten die Gelegenheit, eine Streik-Rallye zu unterstützen. Lasst uns auch von diesem Kongress aus solidarische Grüße an die Streikenden und unsere Schwestergewerkschaften in den USA richten! Euer Kampf ist unser Kampf. Seid erfolgreich! (Beifall)

Wenn ich noch einen Moment im Bereich Medien bleibe: Die Frage des verantwortungsvollen und auch transparenten Einsatzes von KI-Tools im Journalismus, in der öffentlichen Information und in der Meinungsbildung ist für uns natürlich eine absolut relevante Frage. Ist der Zeitungsartikel oder der Post in den digitalen Netzwerken eigentlich noch von einem Menschen geschrieben oder durch Künstliche Intelligenz ganz oder teilweise

fremdbestimmt? Unsere Position dazu ist: Es braucht eine verpflichtende Kennzeichnungspflicht für durch KI generierte Medieninhalte. Menschengemachter Journalismus und maschineller Journalismus müssen für die Nutzerinnen und Nutzer auf Anhieb erkennbar sein; die Unterschiede müssen erkennbar sein. Dazu braucht es branchenweite nationale, aber auch internationale Standards, und diese müssen in Deutschland in einem Medienstaatsvertrag verankert werden. Dafür treten wir an. (Beifall)

Ich habe gesagt, in Europa wird das Thema KI insbesondere durch das Parlament vorangetrieben. Diese positive Bewertung kann ich leider für Deutschland so nicht teilen. Aus meiner Sicht wird zu wenig getan.

Und ich fange mal beim Thema Beschäftigtendatenschutz an: Auch über 80 Jahre nach der Erfindung des Computers gibt es in Deutschland immer noch keinen wirksamen Beschäftigtendatenschutz, einen Beschäftigtendatenschutz, der die Beschäftigten vor Überwachung am Arbeitsplatz schützt und auch ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung am Arbeitsplatz sicherstellt. Deshalb ist hier höchster Handlungsbedarf, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Yasmin Fahimi ist hier. Wir haben als DGB-Gewerkschaften im Frühjahr letzten Jahres Vorschläge für eine umfassende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes und natürlich analog dann auch der Personalvertretung vorgelegt. Unser Ziel ist es, die Mitbestimmungsrechte so zu schärfen, dass sie auch in einer globalisierten und in einer digitalen Arbeitswelt wirksam greifen. Das heißt für uns, dass es ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht beim Einsatz neuer Technologien - nicht nur von KI - geben muss, und es muss eine Weiterentwicklung des Betriebsbegriffes geben, weil wir leben mit einem Betriebsbegriff der 70er-Jahre, von gemauerten Fabriken, und der passt nicht mehr in die digitale Welt. Hier ist höchster Handlungsbedarf. (Beifall)

Längst arbeiten gerade in vielen Dienstleistungsbereichen viele Kolleginnen und Kollegen dauerhaft oder zumindest punktuell - manchmal mehrere Tage die Woche - im Homeoffice, und ganz selbstverständlich kommunizieren die Arbeitgeber mit den Beschäftigten zu Hause über interne Plattformen und Kanäle. Zwar wissen wir das gute alte Flugblatt zu schätzen - es hat ja auch hier viele Fans -, weil es einen Unterschied macht, ob man das Flugblatt in der Hand hat oder ob es in irgendeinem Zettelkasten digital vorhanden ist. Die Flugblätter alleine reichen für uns aber nicht aus, liebe Kolleginnen und Kollegen. Wir brauchen deshalb als Gewerkschaften endlich ein digitales Zugangsrecht in die Betriebe und Dienststellen. Das ist notwendig, um eine zukunftsgerechte und zeitgemäße Gewerkschaftsarbeit zu organisieren. (Beifall)

Und jetzt weiß ich, dass sowohl das Thema Beschäftigtendatenschutz als auch das Thema Mitbestimmung als auch das Thema digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften auf dem Tisch, dem Diskussionstisch, der Ampelregierung sind, und das eine oder andere Spurenelement dazu findet sich auch im Koalitionsvertrag. Angesichts manch anderer Entwicklungen in diesen Tagen sage ich aber: Bei diesen für uns so zentralen Themen brauchen wir keinen halbherzigen Ampelkompromiss, der irgendwie die FDP ruhigstellt und den BDA zufrieden lässt, sondern wir erwarten mehr. Wir erwarten mehr Mitbestimmung für die Möglichkeit der freien gewerkschaftlichen Betätigung, für die Digitalisierung, für die Plattformökonomie. (Beifall) Wir brauchen einen großen Wurf; wir brauchen kein

Reförmchen, sondern wir brauchen einen großen Wurf. Das ist die Aufgabe dieser Zeit, und wir treten dafür an, das mit Nachdruck nach vorne zu bringen, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Lasst mich den zweiten Schwerpunkt ansprechen: Stichwort Klimawende, Stichwort Dekarbonisierung. Die Klimakrise ist allgegenwärtig; das war schon mehrfach Gegenstand auf diesem Kongress. Der Juli war der wärmste Juli, seitdem es Wetteraufzeichnungen gibt. Wir alle haben die schrecklichen Naturkatastrophen gesehen - erst Hitze, dann Sturzregen, Überschwemmungen -, zuletzt in Libyen. Diese Entwicklungen treffen natürlich auch unsere Mitglieder ganz unmittelbar, und ich will einfach nur zwei Beispiele nennen: Paketzustellerinnen und Paketzusteller und den Flugverkehr.

Für Paketzustellerinnen und Paketzusteller heißt das: vom Zustellfahrzeug raus in die Hitze, Pakete mehrere Stockwerke hoch, dann wieder raus in die Hitze und dann ins stickige Fahrzeug - und das den ganzen Tag. Oder ein Flughafen, dort das Rollfeld: Ein A320 fasst rund 180 Passagiere und muss mit drei Tonnen entladen und dann wieder beladen werden - und das bei großer Hitze von bis zu 60 Grad. - Das sind nur zwei Beispiele, und ihr könntet sicherlich viele, viele weitere bringen, wo Wetterextreme die Kolleginnen und Kollegen von uns hart treffen.

Deshalb, liebe Kolleginnen und Kollegen: Klimaschutz und der Umbau unserer Wirtschaft hin zu einer klimagerechten Wirtschaft und Gesellschaft haben für uns höchste Priorität. - Und wo stehen wir da? Deutschland hat sich dazu verpflichtet bis 2045 klimaneutral zu sein. Die Europäische Union will das bis 2050 erreichen. Zur Wahrheit gehört jedoch: In vielerlei Hinsicht sind wir in Deutschland nicht gut aufgestellt. Sowohl der Ausbau von Windkraft an Land und auf See als auch der Ausbau von Photovoltaik haben nicht die notwendige Geschwindigkeit. Insbesondere der Ausbau der Stromnetze kommt nicht wirklich voran, und das ist so notwendig, wenn mit grünem Strom produziert, gefahren und geheizt werden soll.

Wir sind die Gewerkschaft der Energiewirtschaft, und die Kolleg*innen in der Energiewirtschaft haben ihren Beitrag geleistet. Reihenweise wurden oder werden Kraftwerke geschlossen, und es ist uns gelungen, Tarifverträge für einen sozialverträglichen Kohleausstieg zu erkämpfen. In anderen Sektoren passiert nichts oder viel zu wenig, und ich will hier insbesondere den Bereich Verkehr ansprechen.

Der CO₂-Ausstoß im Straßenverkehr ist ungebrochen, und es gibt noch nicht mal einen verlässlichen Plan der Bundesregierung dazu, wie der CO₂-Ausstoß im Verkehrssektor reduziert werden soll. Es gibt keinen verlässlichen Plan dazu, wie der öffentliche Nahverkehr so ertüchtigt und ausgebaut wird, dass er die Menschen verlässlich zu ihrer Arbeit, zu ihren Familien und, per Fernverkehr, in den Urlaub bringen kann. Und während der Bundesverkehrsminister über Technologieoffenheit und E-Fuels fabuliert, bleibt die Kärnerarbeit der Verkehrswende liegen, und das, liebe Kolleginnen und Kollegen, treibt uns um, weil der Handlungsbedarf ist riesig. Es braucht eine Mobilitätswende, und diese Mobilitätswende funktioniert nur mit einem leistungsfähigen öffentlichen Personennahverkehr, einem Verkehr mit ausreichend Personal und guten tarifgebundenen Arbeitsplätzen. (Beifall)

So wunderbar es mit dem neuen Deutschlandticket ist - das hat manch einen Tarifdschengel erleichtert, es wird gut angenommen und schafft Anreize zum Umstieg -, Lösungen für eine dauerhafte und flächendeckende Finanzierung bleibt die Bundesregierung aber schuldig, liebe Kolleginnen und Kollegen. Und hier stehen die Landesfinanzminister übrigens völlig zurecht auf den Hinterbeinen. Es ist endlich an der Zeit, dass der Bundesverkehrsminister und unser Finanzminister einen sachgerechten Vorschlag zur dauerhaften Finanzierung des Deutschlandtickets vorlegen, weil kommt es nicht, dann kommt es zu einem massiven Preissprung und damit zu einer riesigen Enttäuschung bei der Bevölkerung. Und wir werden nicht akzeptieren, dass das auf dem Rücken unserer Beschäftigten ausgetragen wird. Jedes Jahr müssten 16 Milliarden Euro allein in den öffentlichen Personennahverkehr fließen. Wir brauchen mehr Personal, wir brauchen eine stärkere Taktung; ansonsten geht das zulasten unserer Kolleginnen und Kollegen, und das werden wir nicht akzeptieren. (Beifall)

Und deshalb - Christine hat gestern schon darauf hingewiesen - freuen wir uns gemeinsam auf die bevorstehende Tarifaueinandersetzung im Nahverkehr. Wir sind da gut aufgestellt und werden mit dem Rückhalt der gesamten Organisation deutlich machen, dass eine Verkehrswende ohne gute Bedingungen nicht geht. Und meine Freude wird noch größer sein, wenn wir wieder diese Auseinandersetzung mit unseren Freundinnen und Freunden von Fridays for Future organisieren und mit weiteren Verbündeten unterwegs sind. Und meine Freude ist noch größer: Ich bin ganz sicher, dass es wieder das Aufgeheule der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der CDU-Mittelstandsvereinigung und einiger anderer mehr gibt, weil wir einen Arbeitskampf mit politischen Forderungen verknüpfen. (Beifall) Liebe Kolleginnen und Kollegen, jeder einzelne Arbeitskampf ist für uns ein politischer Arbeitskampf, weil es immer auch um Kräfteverhältnisse in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft geht. Das ist unser Selbstverständnis. Sollen sie rumheulen - es ermutigt uns nur. (Beifall)

Zur Erreichung der Klimaziele setzt die Bundesregierung im Wesentlichen auf den Markt. Dabei spielt der CO₂-Preis eine herausgehobene Rolle. Ein Preissystem, das bereits von der – in Anführungsstrichen – Großen Koalition im Jahr 2021 eingeführt wurde. Der CO₂-Preis pro Tonne lag zunächst bei 25 Euro, zwischenzeitlich bei 30 Euro. Er soll im nächsten Jahr auf 40 Euro steigen und dann 2026 irgendwo zwischen 55 und 65 Euro pro Tonne liegen. Diese Preisentwicklung - das ist die Idee - soll Lenkungswirkung haben. Eine Lenkungswirkung in dem Sinne, als dass Unternehmen aber natürlich auch private Haushalte dazu gebracht werden, den Ausstoß von klimaschädlichen Emissionen zu verringern.

Was heißt das konkret? Für die privaten Haushalte: Heizen und Autofahren wird teurer. Bereits jetzt beträgt der CO₂-Aufschlag 7 Cent pro Liter, bei Heizöl sind es 8 Cent pro Liter, und so geht das weiter. Dieser CO₂-Aufschlag, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist erst einmal ein sehr kapitalistisches System, um die Energiewende zu schaffen. Solche kapitalistischen Konzepte können ja durchaus funktionieren, aber sie haben eine schwere Schiefelage, und die will ich hier nennen. Sie belasten natürlich insbesondere die Menschen mit geringeren und mittleren Einkommen. (Beifall) In den nächsten 10 Jahren - um das konkret zu machen, liebe Kolleginnen und Kollegen - müssen alle Haushalte - das heißt auch die einkommensschwachen Haushalte - aufgrund der steigenden Kohlenstoffabgabe mehrere 1.000 bis 10.000 Euro aufbringen. Und das trifft Menschen, viele unserer Mitglieder, die sich nicht kurzfristig entscheiden können klimafreundlicher zu leben, weil sie in schlecht gedämmten Wohnungen sitzen und weil über den Heizungsaustausch nicht sie, sondern der

Vermieter entscheidet. Und deshalb ist es falsch, liebe Kolleginnen und Kollegen, die Menschen, die am wenigsten haben, am stärksten mit der Bepreisung zu konfrontieren. Denn sie haben nicht die Möglichkeit, Strom auf dem Dach zu produzieren oder das E-Auto in Folge am Carport für umme einzustöpseln. (Beifall)

Das, liebe Kolleginnen und Kollegen, hat einen wahnsinnigen sozialen Sprengstoff, und ich staune manchmal, dass die in der Ampelkoalition, denen diese Zusammenhänge eigentlich klar sein müssten, das nicht begreifen. Weil andernfalls ist nicht zu erklären, dass das, was es als Anlage im Koalitionsvertrag bereits gibt, nämlich ein Klimageld - ein Klimageld, das sämtliche Einnahmen aus der CO₂-Bepreisung sozial gestaffelt wieder an die Bevölkerung zurück gibt -, derzeit droht, in der Schublade zu verschwinden. Ich will klar sagen, liebe Kolleginnen und Kollegen: Das akzeptieren wir nicht. Die Mehreinnahmen aus der CO₂-Bepreisung müssen vollständig und sozial gestaffelt an die Bürgerinnen und Bürger ausgezahlt werden. Nur mit einem Klimageld ist eine sozial gerechte Klimawende möglich. Das darf nicht in der Schublade verschwinden. (Beifall)

Lasst mich bei der Gelegenheit auch sagen: Es braucht auch eine Fortführung der Energiepreisbremsen für Strom und für Gas und auch ein Nachtarieren. Diese sollen, wenn nichts Anderes geschieht, am 30. April nächsten Jahres auslaufen. Wir brauchen Preisbremsen für private Haushalte, für alle gewerblichen Energieverbraucher, für soziale Einrichtungen, für Krankenhäuser und für Pflegeeinrichtungen. Und das ist auch möglich.

Zur Deckelung der Energiepreise hat die Bundesregierung Kreditermächtigungen in der Größenordnung von 200 Milliarden Euro beschlossen - ihr erinnert euch an den sogenannten Doppel-Wumms. Von diesen 200 Milliarden Euro sind bislang ungefähr 60 Milliarden Euro ausgegeben worden. Und ich habe, liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr bewusst alle von den Energiepreisen Betroffenen in der Bevölkerung und auch in der Wirtschaft genannt, weil in diesen Tagen ja auch viel über die Vergünstigung des Industriestroms diskutiert wird, von dem nur eine sehr kleine Zahl von energieintensiven Unternehmen profitieren wird, die im internationalen Wettbewerb stehen: Chemie, Stahl, Glas usw. usf. Ich will klar sagen, liebe Kolleginnen und Kollegen: Ja, auch diese Unternehmen brauchen Unterstützung. Es geht dabei um viele Arbeitsplätze. Die Kolleginnen und Kollegen der Industriegewerkschaften sind hoch alarmiert, und es geht dabei am Ende auch um nicht unerhebliche Steuereinnahmen und damit auch um Finanzierungsanteile für das Allgemeinwohl. Aber was nicht geht, ist, dass es eine exklusive Lösung nur für einige energieintensive Unternehmen gibt, die auch noch unbeschränkt Profite machen können. (Beifall) Das hat sozialen Sprengstoff, der nicht akzeptabel ist. Es braucht genauso eine Unterstützung für alle privaten Haushalte, für alle anderen Gewerbetreibenden und auch für soziale Einrichtungen. Das ist unsere klare Botschaft, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Ein ökologischer Umbau geht mit einem ökonomischen Strukturwandel einher. In vielen Bereichen werden Arbeitsplätze wegfallen. Im Kraftwerksbereich zum Beispiel, in unserem Organisationsbereich, und gleichzeitig entstehen bei Wind- und Solarfirmen im Bereich Speichertechnologie, Energieinfrastruktur, Fern- und Nahverkehr, im Handwerk neue Arbeitsplätze. Meine Prognose ist, dass die Bedeutung der Dienstleistungswirtschaft für die Wertschöpfung in Deutschland zunehmen muss und auch zunehmen wird, und dieser Strukturwandel muss durch Gewerkschaften, Betriebsräte und Personalräte und durch die

Politik gestaltet werden. Regionale Transformationsräte und Transformationsfonds sind dafür ein Ansatz.

Den Beschäftigten, die vom Strukturwandel betroffen sind, muss die Chance gegeben werden, sich weiterzubilden, um für die Anforderungen einer grünen Wirtschaft gerüstet zu sein. Die neuen grünen Arbeitsplätze müssen mitbestimmt sein, und sie müssen tariflich geschützt sein. Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir treten an - gemeinsam mit unseren Schwestergewerkschaften, gemeinsam mit unseren Bündnispartnern in den Umwelt- und Sozialverbänden - für ein breites Bündnis, für einen sozial-ökologischen Umbau, für eine lebenswerte und gerechte Gesellschaft. Das ist die Aufgabe unserer Zeit. Gehen wir es an! Morgen braucht uns. (Beifall)

Mein drittes Stichwort betrifft die Demografie. Die Einwohnerzahl in Deutschland ist auf 84 Millionen Menschen gestiegen - entgegen manch anderer Prognosen vor einigen Jahren -, und auch die Zahl der Erwerbstätigen befindet sich auf einem Hoch. Und dennoch - ihr erlebt es täglich: ob in der Kinder- und Jugendhilfe, in der gesamten Breite der öffentlichen Verwaltung, bei Post und Logistik im Nahverkehr, im Gesundheitswesen, im Handel und ich könnte viele weitere Beispiele nennen - fehlt es vorne und hinten an Arbeitskräften.

Und damit stellt sich die Frage: Wie geht es eigentlich weiter angesichts des Altersaufbaus unserer Gesellschaft? Über die Babyboomer*innen war auch schon viel die Rede auf diesem Kongress. In Zahlen ausgedrückt ist es so, dass 13 Millionen Menschen bis 2036 in Deutschland in den Ruhestand gehen werden. Das ist ein Drittel aller Erwerbstätigen. Diese Lücke wird nicht durch Schulabgängerinnen und Schulabgänger zu schließen sein, und das ist damit in der Dimension etwas anderes als Veränderungen in der Vergangenheit. Soweit zur Analyse, und die ist ja auch unstrittig. Die Zahlen sind ja klar.

Zu der Frage, was das eigentlich heißt und welche politischen Konsequenzen daraus gezogen werden, gibt es allerdings sehr, sehr unterschiedliche Auffassungen. Vielfach wird ja behauptet, dieser Gap sei so, dass es unumgänglich sei, Sozialabbau, Rentenkürzung und auch Arbeitszeitverlängerung zu haben. Nicht schön, aber unumgänglich. Liebe Kolleginnen und Kollegen, diese Betrachtung lässt vollkommen aus, dass es natürlich in der gleichen Zeit auch Produktivitätsfortschritte gibt, und außerdem, dass gegen alle Prognosen die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland so hoch ist wie nie, und zwar als Ergebnis von Zuwanderung. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung eine Fachkräftestrategie auf den Tisch gelegt. In dieser Fachkräftestrategie setzt sie wie die meisten Arbeitgeber und ihre Verbände im Schwerpunkt darauf, die Babyboomer-Lücke durch gezielte Zuwanderung von Arbeitskräften zu schließen. Zielgröße für die jährliche Zuwanderung ist im Saldo eine Anzahl von 400.000 Fachkräften, die insbesondere auch im in außereuropäischen Ländern angeworben werden sollen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, aus meiner Sicht ist dieses Setzen auf vermehrte Zuwanderung nicht falsch, aber für uns als ver.di ist wichtig: Mindestens genauso viel Energie wie in Anwerbeprogramme in allen Teilen der Welt muss hineingesetzt werden in die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen im Inland. (Beifall) Wir haben hierzulande fünf Millionen Menschen, die arbeiten wollen oder mehr arbeiten wollen, es aber nicht können; nicht können, weil sie unterbeschäftigt sind, weil sie erwerbslos sind, die Arbeitssuche längst aufgegeben haben, weil sie frustriert sind. Wir reden über Frauen in

Zwangsteilzeit oder in Minijobs; wir reden über Langzeiterwerbslose und über erwerbsfähige Flüchtlinge, die aber nicht arbeiten dürfen.

Lasst mich ein Feld, wo aus meiner Sicht der Handlungsbedarf besonders groß ist, ansprechen. Jedes Jahr verlassen 50.000 junge Menschen die Schule ohne Hauptschulabschluss. Damit liegen Lebensperspektiven brach, und hier sind der Bund und die Länder endlich gefordert, und zwar nicht nur in Wahlkampfzeiten mit bunten Plakaten, auf denen steht, dass Bildungspolitik wichtig ist, sondern endlich mit konkreten Taten. Konkrete Taten, die in der Kita anfangen und über das gesamte Ausbildungssystem - Schule und auch berufliche Ausbildung - gehen. (Beifall) Wir können uns diese Eitelkeiten, die es da zwischen Bund und Ländern gibt, was Zuständigkeiten betrifft, schlicht und ergreifend nicht erlauben.

2,6 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren verfügen über keinen Berufsabschluss. Nur noch jeder fünfte Betrieb in Deutschland bildet aus. Die Bundesregierung hat vor diesem Hintergrund vor einigen Wochen eine - so hat sie das zumindest bezeichnet - Ausbildungsgarantie beschlossen. Die soll zum 1. August nächsten Jahres greifen - und zwar unter folgenden Bedingungen: Es soll ein Recht auf einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz geben für alle diejenigen, die sich erfolglos beworben haben, eine Berufsberatung in Anspruch genommen haben, nicht vermittelt werden konnten und in einer Region leben, in der es nicht genügend Ausbildungsplätze gibt. Also: wenn, wenn, wenn.

Lasst mich das so klar sagen: Das ist nicht die Ausbildungsgarantie, für die wir und allen voran unsere ver.di Jugend kämpft. (Beifall) Wir wollen, dass außerbetriebliche Ausbildung die Ausnahme bleibt und nicht die Ersatzlösung ist. (Beifall) Und wir wollen nicht, dass die Arbeitgeber wieder einmal komplett aus der Verantwortung entlassen werden. Wir wollen, dass die betriebliche Ausbildung gestärkt wird, und wir wollen, dass es einen Ausbildungsfonds gibt, in den die Arbeitgeber einbezahlen: eine Umlage, die die Arbeitgeber zu finanzieren haben. Das Land Berlin geht hier voran; ein großes Lob dafür. Für uns steht fest: Wer nicht ausbildet, muss zahlen, und wir wollen eine echte Ausbildungsgarantie. (Beifall)

Und damit bin ich beim Thema Zuwanderung. Wir haben als ver.di die Gesetzgebung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz intensiv begleitet. Im Kern geht es darum, bei der Anwerbung von Arbeits- und Fachkräften Hürden abzusenken: einen leichteren Aufenthaltsstatus zu ermöglichen, die Abschlüsse leichter in Anerkennung zu bringen und andere Dinge mehr. Das geht aus meiner Sicht alles komplett in die richtige Richtung. Es ist aber trotzdem hochgradig fraglich, ob die Einwanderungsstrategie der Bundesregierung aufgeht. Denn die Menschen, die zu uns kommen und die hier arbeiten sollen - insbesondere qualifizierte Fachkräfte -, können sich natürlich aussuchen, wohin sie gehen, und dafür präsentiert sich Deutschland nicht von seiner besten Seite.

Denn die Menschen, die nach Deutschland kommen sollen und in aller Welt umworben sind, werden mit den Realitäten konfrontiert, von denen auch wir betroffen sind. Das heißt, als jemand, der neu in eine Stadt kommt, praktisch keine Chance zu haben, einen Hausarzt oder eine Hausärztin zu finden. Das heißt, sich zumindest in den Ballungsräumen einen Wolf zu suchen, bevor man eine Wohnung bekommt. Das heißt, seine Kinder auf Schulen mit

schimmeligen Toiletten schicken zu müssen. Das heißt, in Regionen anzukommen, in denen zum Teil Fremdenfeindlichkeit zur Alltagskultur geworden ist.

Und zu alledem lässt in dieser Situation die Bundesregierung die Kommunen im Stich. Dort stapeln sich die unbearbeiteten Vorgänge und Anträge in den Ausländerbehörden. Allein in der Main-Metropole Frankfurt am Main sind es 15.000 Anträge, die wegen Personalmangels nicht bearbeitet werden konnten. Das ist natürlich eine Katastrophe, sowohl für die Beschäftigten als auch für die Betroffenen; denn Geflüchtete bekommen keine Aufenthaltserlaubnis, Arbeitende keine Verlängerung der Arbeitserlaubnis, Geduldete keine weitere Duldung.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn die Kommunen weiter im Stich gelassen werden, ist die Fachkräftestrategie der Bundesregierung zum Scheitern verurteilt. Zur wirksamen Lösung gehört auch endlich eine Altschuldentilgung für die Kommunen, die ansonsten überhaupt nicht mehr handlungsfähig sind. (Beifall)

Ein weiterer für uns wichtiger Punkt ist: Die Menschen, die nach Deutschland geflüchtet sind, müssen im Rahmen der Arbeitskräftestrategie bessere Chancen bekommen, als das jetzt vorgesehen ist. Wir brauchen einen echten Spurwechsel vom Asyl- ins Aufenthaltsrecht. Der Kompromiss, den die Bundesregierung jetzt beschlossen hat, dass diejenigen, die bis zum Stichtag Ende März 2023 einen Antrag gestellt haben und eine Arbeit nachweisen können, diesen Spurwechsel bekommen, reicht nicht aus. Liebe Kolleginnen und Kollegen, wer nach Deutschland kommt, hier lebt, arbeitet und bleiben möchte, braucht eine Chance, in unserer Gesellschaft anzukommen, ökonomisch, sozial und politisch teilzuhaben, und nachhaltige Bleibeperspektiven. Deutschland ist nur dann ein Einwanderungsstandort, der attraktiv ist, wenn es mehr gute Arbeit gibt, wenn es mehr Tarifverträge gibt, wenn es mehr mitbestimmte Arbeitsplätze gibt, statt Ausbeutung in der Arbeitswelt und Rechtsextremisten und Reaktionären an jeder Ecke. Deshalb braucht es für eine erfolgreiche Zuwanderungsstrategie starke Gewerkschaften. Deshalb braucht es ver.di. Deshalb: „Morgen braucht uns.“ (Beifall)

Damit bin ich bei der Frage: Was heißt das eigentlich für uns und unsere Organisationsentwicklung? Ich fange mal mit dem Thema Demografie und Zuwanderung an. Der zunehmende Arbeitskräftemangel - und ich habe einige Branchen benannt, insbesondere in unseren Organisationsbereichen in vielen Care-Berufen - verändert auch das Kräfteverhältnis in der Arbeitswelt. Der Wert der Ware Arbeit steigt. Mit einem Hire-and-Fire-Konzept kommen Konzerne in unseren Branchen immer häufiger an ihre Grenzen. Ich will kein ideales Bild malen; die Regeln des Kapitalismus werden nicht außer Kraft gesetzt, und wir sind weit entfernt von wünschenswerten Zuständen. Aber die Verhandlungsmacht der abhängig Beschäftigten steigt derzeit und aus meiner Sicht auch absehbar. Das ist natürlich erst einmal eine gute Nachricht für uns, gleichzeitig jedoch auch nicht ohne Risiken.

Die gute Nachricht ist, glaube ich, schnell erklärt. Die Veränderung auf dem Arbeitsmarkt ist für uns eine riesige Chance, verbesserte Arbeitsbedingungen durchzusetzen - gerade in prekären Bereichen, wo die Ängste um den Verlust des Arbeitsplatzes ein erhebliches Einschüchterungspotenzial mit sich bringen, aber vielleicht nicht mehr so stark wie in der Vergangenheit. Wir sehen, dass an vielen, vielen Stellen und in den Kämpfen dieser Monate neues Selbstbewusstsein entsteht - mehr Mut, sich an tariflichen Auseinandersetzungen zu

beteiligen, eine größere Streikbereitschaft und einfach mehr Lust darauf, zu kämpfen. Die Auseinandersetzungen im Handel, bei Postdiensten und Logistik, im Luftverkehr - sie alle sind Indikatoren dafür, dass es so ist. Und ich versichere euch, liebe Kolleginnen und Kollegen: Wir werden dieses für uns günstige Blatt ausspielen - ohne jede Sozialpartnerschaftsromantik. Wir stehen für eine mutige, für eine selbstbewusste Tarifpolitik. Deshalb freue ich mich schon auf viele sehr knackige Tarifrunden in den nächsten vier Jahren. (Beifall) Das ist einen Applaus wert, weil wir uns schon gemeinsam darauf freuen.

Was meine ich damit, wenn ich sage, dass die Neuvermessung des Arbeitsmarktes aber nicht nur Chance, sondern auch Risiko für uns ist? Die Verhandlungsmacht der Beschäftigten wächst eben nicht nur kollektiv im Rahmen von Tarifverträgen, sondern auch individuell - natürlich nicht überall, aber dennoch in vielen Bereichen, insbesondere in den technologiegetriebenen Wachstumsbranchen. Um das mal konkret zu machen: Wir erzielen zwar beispielsweise in den ausgelagerten Servicegesellschaften der privaten Großbanken erfreuliche Mitgliederzuwächse und erschließen für uns tarifpolitisches Neuland. Zugleich ist es aber in den privaten Großbanken selbst so, dass mittlerweile über die Hälfte aller Beschäftigten in außer- und übertariflichen Beschäftigungsverhältnissen angestellt ist. Auch im öffentlichen Sektor, wo die Dienstgeber natürlich erst einmal weit weniger schalten und walten können, auch wenn sie es sich wünschen, als in der Privatwirtschaft, nehmen die Versuche der öffentlichen Arbeitgeber zu, dem eklatanten Arbeitskräftemangel nicht etwa durch eine Verbesserung von Tarifverträgen zu begegnen, sondern durch allerlei Zuschläge und Zulagen jenseits von Tarifverträgen.

In Betrieben und Branchen, in denen es keine gewachsene Tradition von Tarifverträgen gibt oder sie seit längerer Zeit nicht mehr gibt, etablieren sich alternative Lohnfindungssysteme, zum Teil mitorganisiert durch Betriebsräte, die, um es mal so zu sagen, mit viel Wohlwollen von den jeweiligen Arbeitgebern etabliert wurden. Und ist es erst mal so weit, dass sich diese alternativen Lohnfindungssysteme etabliert haben, ist es wirklich schwer für eine zukünftige gewerkschaftliche Erschließung und Tarifierung. Damit drohen tarifvertrags- und gewerkschaftsfreie Zonen sich zu verfestigen.

Was heißt das für uns? Weshalb spreche ich das hier an? Was heißt es für unsere Entwicklungsziele? Wir sind als ver.di mittlerweile richtig gut darin, Tarifrunden systematisch vorzubereiten, sie kampagnenmäßig durchzuführen, sie emotional zuzuspitzen, sie zu politisieren. Ich sage mal ganz selbstbewusst: Darin sind wir führend, zumindest in Deutschland. Das soll und wird auch so bleiben. In den nächsten Jahren, liebe Kolleginnen und Kollegen, wünsche ich mir aber mehr tarifpolitischen Hunger und mehr tarifpolitischen Expansionsdrang. (Beifall)

Denn bei allen berechtigten Forderungen an die Politik zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems - ich nenne dazu gleich auch noch ein paar Punkte - ist es natürlich unsere Aufgabe, die Belegschaften zu aktivieren und dann mit einer ausreichenden Zahl von Mitgliedern in Betrieben und Einrichtungen unsere Forderungen und gute Tarifverträge durchzusetzen und Konfliktfähigkeit aufzubauen. Und wir können das. Das Beispiel der Com-TS, also der Service-Tochter der Commerzbank, ist schon genannt worden. Das war eine der typischen Ausgründungen der 90er-Jahre - neue Standorte in den ostdeutschen Bundesländern, 1.500 Beschäftigte in Regionen, in denen „Tarifvertrag“ ein Fremdwort ist.

Nach unserem jahrelangen beharrlichen gewerkschaftlichen Kampf und intensiven Streikbewegungen haben wir es geschafft, jetzt einen Tarifvertrag mit großen Gehaltssteigerungen, einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit und vielen anderen Dingen mehr durchzusetzen. Christoph hat gestern in seiner Vorstellungsrede darüber berichtet. Das ist ein großer Erfolg auf dem Weg zu mehr Tarifverträgen. Aber gleichzeitig wissen wir, dass die tarifpolitische Landkarte noch jede Menge weiße Flecken hat, die wir uns nicht nur vornehmen sollten, sondern vornehmen müssen. Und das heißt für uns: Wir brauchen eine Weiterentwicklung unserer Fähigkeiten in der kollektiven und offensiven Gewerkschaftsarbeit. Das muss deshalb aus meiner Sicht auch im Zentrum der Organisationsentwicklung in den nächsten vier Jahren stehen.

Was heißt das konkret? Wir haben viel gemacht, nicht nur in den letzten vier Jahren. Die verschiedenen Projekte und Überschriften kennt ihr. Wir haben jetzt die ver.di-Zentren sowie die Teams Beratung und Recht. Wir haben die Fachbereiche neu aufgestellt. In einigen Landesbezirken sind auch sehr grundlegend die Bezirke neu organisiert worden. Da wird natürlich - das will ich auch sagen - in Zukunft immer was zu tun sein. Wir müssen die Dinge verbessern und optimieren. Jetzt fangen wir auch gerade mit einem Prozess für die Bundesverwaltung an. Die wesentliche Botschaft ist aber aus meiner Sicht: An der Organisation herumgeschraubt haben wir in den letzten Jahren eine Menge - mit all den Kräften, die das bindet. Auch bei der kollektiven Arbeit haben wir Erfolge vorzuweisen - bei der Etablierung von Betriebsräten in Zukunftsbranchen gegen alle Widerstände der auch so hippen Eigentümer. Aber mit dieser Umsteuerung sind wir überhaupt noch nicht fertig.

Wir stehen als Organisation vor einem enormen Generationswechsel. Das heißt für den hauptamtlichen Teil der Organisation: Von der Rekrutierung über die Traineeausbildung bis zur Führungskräftenachwuchsentwicklung, von der schon die Rede war, warten riesige Arbeitspakete auf uns. Wir brauchen - und das ist ein Umbau, wo wir mittendrin sind, aber überhaupt noch nicht fertig - mehr Selbstverständnis im Handeln als Gewerkschaft, die keine Stellvertreterpolitik organisiert, sondern die Selbstermächtigung und Aktivierung unserer Mitglieder im Zentrum des politischen Handelns hat. Wir sind auf dem Weg, aber wir sind noch lange nicht fertig, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

In Bezug auf die ehrenamtliche Arbeit, die für uns als Organisation so wichtig ist, steht - auch davon war schon die Rede - das Projekt Zukunft der Mitgliedergewinnung für uns deshalb im Vordergrund. Im Rahmen dieses Projekts schauen wir, wie unsere Mitglieder als Akteurinnen und Akteure in eigener Sache ermutigt werden können, um die gemeinsame Sache, also den Kampf für bessere Arbeitsbedingungen, in eigener Verantwortung in die Hand nehmen zu können. Wir gehen das mit großem Einsatz in den Betrieben und Dienststellen an - mit einem Plan, nämlich dem Plan, zu gewinnen. Das tun wir ganz analog von Abteilung zu Abteilung, von Kollegin zu Kollegin; Männer dürfen selbstverständlich auch mitmachen. (Beifall)

Um diesen Einsatz zu unterstützen, brauchen wir aber auch einen Ausbau unserer digitalen Angebote. Wir brauchen eine Digitalisierungsstrategie zur Unterstützung unserer kollektiven Arbeit. Manches ist schon auf dem Weg. Von den großen Videokonferenzformaten war hier schon die Rede. Wir haben mittlerweile entwickelte Social-Media-Angebote. Wir sind die Gewerkschaft in Deutschland, die mit Abstand die größte Reichweite in der digitalen Welt hat. Aber wir wollen mehr. Und dabei spielt der Ausbau der Plattform „meine ver.di“ eine

wesentliche Rolle. Deshalb ist von ihr hier auch immer wieder die Rede gewesen. Es geht unter anderem darum, in mitgliederexklusiven und geschützten Räumen miteinander politisch und strategisch planen und interagieren zu können, ohne Abhängigkeit von Elon Musk und Marc Zuckerberg. (Beifall)

Wenn ich zur Mitgliedergewinnung etwas sage, dann will ich klar sagen: Wir verlieren keine Gruppe aus dem Blick. Das sag ich hier als Vorsitzender ausdrücklich zu. Mir ist mit Blick auf die nächsten vier Jahre aber trotzdem wichtig, drei Bereiche noch mal besonders zu nennen. Das sind Menschen mit Migrationsgeschichte, das ist der Bereich Jugend, und das ist der Bereich Frauen.

Zum Thema Einwanderungsgesellschaft habe ich ja schon etwas gesagt. Aber das hat natürlich auch Auswirkungen auf uns. Bereits jetzt haben wir sehr, sehr viele Mitglieder mit Migrationsgeschichte in unseren Reihen, und zwar Mitglieder, die nicht einfach nur Mitglied sind, sondern die ver.di entscheidend nach vorne bringen. Wenn ich in Tarifrunden unterwegs bin - und ich war dieses Jahr viel unterwegs -, oder auch bei anderen Gelegenheiten, sehe ich gerade viele Kolleginnen und Kollegen mit erkennbarer Migrationsgeschichte, die besonders stark und besonders kämpferisch in den verschiedenen Tarifrunden unterwegs sind. Sie führen oftmals die Spitze an, führen Bewegungen an, sind unverzichtbare Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und sind auch an vielen Stellen mittlerweile in Tarifkommissionen vertreten. Wir haben auch die Zahl der Hauptamtlichen mit Migrationsgeschichte - Detlef hat gestern darauf hingewiesen - deutlich erhöhen können.

Aber lasst mich das so klar sagen: Auch hier sind wir längst noch nicht da, wo wir hinkommen müssen. Wenn Deutschland eine Einwanderungsgesellschaft ist, dann muss ver.di zu einer Einwanderungsgewerkschaft weiterentwickelt werden (Beifall), und zwar zu einer Einwanderungsgewerkschaft, die beides macht, nämlich nicht nur diejenigen gewinnt und anspricht, die geregelt auf den deutschen Arbeitsmarkt kommen und zumeist mit sehr guten englischen Sprachkenntnissen ausgestattet sind, sondern genauso natürlich auch die große Gruppe der Menschen aus den verschiedenen Fluchtbewegungen mit meist viel schlechteren Startchancen auf dem Arbeitsmarkt und auch in der Gesellschaft. (Beifall)

Dieser Anspruch, Einwanderungsgewerkschaft zu sein, erfordert von uns ganz konkrete Schritte. Ich will Beispiele nennen. Wir müssen unsere fremdsprachlichen Kompetenzen in der Ansprache, Betreuung und Beratung verbessern. Da sind wir erst am Anfang. Wir haben erste mehrsprachige Bildungsangebote. Aber das reicht bei Weitem noch nicht. Das müssen und werden wir ausbauen. Und wir müssen in der Lage sein, in Betrieben, in denen Englisch Umgangssprache ist, gerade in den Technologiebetrieben in Wachstumsbranchen, Betriebsräte zu etablieren, kollektive gewerkschaftliche Interessensvertretungen zu organisieren und auch Arbeitskämpfe zu organisieren, ohne dass die Beschäftigten erst Deutsch lernen müssen. (Beifall)

Das Wichtigste ist jedoch: Wir wollen auch mehr Menschen mit Migrationsgeschichte als aktive Mitglieder, die ihre Zukunft selbst in die Hand nehmen. Bezogen auf die Führungskräftenachwuchsentwicklung arbeiten wir mit ersten Ansätzen - Detlef hat es dargestellt -, aber auch das ist natürlich ein Anfang. Und genauso brauchen wir Konzepte für die so wichtige ehrenamtliche Arbeit. Ich bin froh, dass in der Aussprache zum

Geschäftsbericht das RONJA-Projekt hier vorgestellt wurde - eine wirklich erfolgreiche Empowerment-Arbeit der ver.di-Frauen. Das kann aus meiner Sicht ein wichtiger Impuls dafür sein, nicht nur Empowerment für Kolleginnen zu organisieren, sondern auch für Menschen mit Migrationsgeschichte und andere Gruppen, um den Anspruch, eine einwanderungsfreundliche Gewerkschaft und eine diversere Gewerkschaft zu sein, auch tatsächlich erfüllen zu können. (Beifall)

Und als Letztes: Ich sage zu, dass wir das nicht stellvertretend entwickeln werden, weil wir keine Stellvertreterpolitik wollen, sondern wir werden diese Konzepte mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem Bundesmigrationsausschuss und aus den vergleichbaren Strukturen in den Landesbezirken und Fachbereichen organisieren. Deshalb einen ganz, ganz herzlichen Dank an euch für diese so wichtige Arbeit, die ihr leistet, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Auch die ver.di Jugend macht eine tolle Arbeit und ist ein absoluter Aktivposten. Über die erfolgreichen Jugendstreiktage wurde schon berichtet. Ihr könnt aber noch einmal wedeln; denn man kann das gar nicht oft genug machen.

(Delegierte der ver.di Jugend schwenken ihre Fahnen).

Das war wirklich geil in Gelsenkirchen. (Beifall) Und 35.000 neue junge Mitglieder sind auch ein Wort. Aber auch hier sage ich: Wir ruhen uns auf den Erfolgen nicht aus. Unser Anspruch ist es, noch viel mehr junge Menschen für ver.di zu gewinnen, und sie darin zu unterstützen, mit ihnen die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu organisieren und damit auch die Lebensbedingungen zu verbessern.

Und ihr, liebe Kolleginnen und Kollegen von der ver.di Jugend, seid bereit, Verantwortung zu übernehmen. Aber auch hier - das sage ich ganz selbstkritisch - liegen natürlich noch Aufgaben vor uns. Es ist unerlässlich, dass es uns gelingt, wirklich gute Übergänge in unserer gewerkschaftlichen Arbeit aus der Jugendarbeit heraus in die Arbeit - ihr nennt es immer so schön, wenn man über die Bioklippe springt, also über das Alter 27 Jahre geht - in unsere anderen Gewerkschaftsstrukturen hinein und in die Betriebs- und Personalratsarbeit hinein. Ich will klar sagen: Hier liegen noch Aufgaben vor uns, weil nicht alles optimal klappt. (Beifall)

Noch allzu oft wird auch die Ansprache von Berufseinsteiger*innen, Auszubildenden, Dual-Studierenden, Beamtenanwärter*innen oder auch der großen Gruppe von jungen Beschäftigten, die in anderen Tätigkeiten unterwegs sind, lediglich als Projekt der ver.di Jugend gesehen. Aber das ist es eben nicht. Den gewaltigen Generationswechsel, den wir zu bewältigen haben, werden wir als ver.di nur stemmen können, wenn wir es als Gesamtorganisation anpacken - gemeinsam in Betrieben und Verwaltungen Generationen übergreifend als ehrenamtliche und hauptamtliche Aktive und nicht stellvertretend die ver.di Jugend für uns. (Beifall)

Wir sind mit 900.000 weiblichen Mitgliedern die größte Frauenorganisation in Deutschland, und wir sind stolz darauf. Auch das ist noch einmal einen Applaus wert. (Beifall)

Wir haben natürlich auch Erfolge. Überall da, wo es tarifpolitische Hebel gibt, versuchen wir Berufe, in denen überwiegend Kolleginnen tätig sind, gezielt aufzuwerten. Ihr erinnert euch

an das Jahr 2022, wo wir im vergangenen Jahr sehr erfolgreich in einer wirklich guten Tarifbewegung eine Aufwertung der Berufe und Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst wieder durchgeführt haben. Es ist die Tarifrunde, die auf die vorherige aufbaut. Aber auch hier sage ich, wenn ich auf das Feld der Frauen- und Gleichstellungspolitik gucke: Wir haben noch viel vor. Das Gender Pay Gap liegt immer noch bei 18 Prozent, und diese Ungerechtigkeit hat eine klare Ursache. Frauen sind unverändert stark überproportional von prekären Beschäftigungsbedingungen betroffen. Das heißt für uns, wir müssen dranbleiben, um Mini- und Midijobs ersatzlos abzuschaffen. Es war ein Riesenfehler, dass die Bundesregierung den Minijobs eine Frischzellenkur auf Drängen der FDP verpasst hat. Das war falsch. Und statt eines Ehegattensplittings, das Rollenbilder verfestigt und vielfach Frauen in die schlechteren Jobs drängt, brauchen wir ein gerechteres Steuersystem, das Familien entlastet. (Beifall) Und für Frauen und Männer gilt: Wir brauchen Arbeitszeitmodelle, die zum Leben passen statt Arbeitszeitregelungen, die an den Verwertungsinteressen der Arbeitgeber ausgerichtet sind. (Beifall)

Unser Selbstverständnis ist klar: In ver.di kämpfen Frauen und Männer selbstbewusst für die Rechte von Frauen und für eine gleichberechtigte Teilhabe in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft, und gemeinsam stellen wir uns Antifeminismus, rechten Kräften und Antidemokraten in den Weg als gemeinsame Aufgabe. (Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, am Beispiel der Frauen und Gleichstellungspolitik wird sehr deutlich, welchen Weg wir gemeinsam gehen. Wo immer das möglich ist, versuchen wir durch eigene Gestaltungskraft - vorzugsweise durch Tarifverträge -, Fortschritt zu organisieren. Und ehrlich gesagt, ich verlasse mich lieber auf die eigene Kraft und die Dinge, die wir selbst regeln können als auf politische Prozesse zu setzen. Aber wir alle wissen, es gibt auch Grenzen der Gestaltungsmöglichkeit durch Tarifverträge und durch Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Insbesondere die Zukunft des Sozialstaates ist in erster Linie von parlamentarischen Entscheidungen abhängig. Ein moderner Sozialstaat ist die Voraussetzung für wirtschaftliche Entwicklung, und beides ist unabdingbar für eine gerechte Gesellschaft und für eine stabile Demokratie. Deshalb sind wir als ver.di auch selbstbewusst eine hochpolitische Gewerkschaft. Selbstverständlich trauen wir es uns zu, politische Weichenstellungen zu beeinflussen. Kämpfen wir gemeinsam für soziale Gerechtigkeit und Fortschritt! Lasst mich vor dem Bild, dass wir das, was wir selbst regeln können, selbst organisieren, aber natürlich auch Anforderungen an die Politik haben, abschließend zu drei Stichworten etwas sagen. Das ist ein Ausschnitt aus unseren vielfachen Tätigkeiten. Wir werden viele weitere Themen in der Antragsdebatte besprechen. Drei Dinge sind mir wichtig.

Ich fange noch einmal bei der Stärkung des Tarifvertragsystems an. Ich habe bewusst mit dem angefangen, was wir als Organisation selbst auf die Beine stellen müssen. Natürlich gibt es darüber hinaus auch eine gesamtstaatliche Verantwortung. Es ist bereits mehrfach auf die EU-Richtlinie zum gesetzlichen Mindestlohn und zur Stärkung der Tarifbindung hingewiesen worden, die eine Zielvorgabe von 80 Prozent Tarifbindung in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union umfasst - übrigens von der Bundesregierung mit verabschiedet. Vor dem Hintergrund ist natürlich das Absinken der Tarifbindung auf unter 30 Prozent der Betriebe und unter 50 Prozent der Beschäftigten ein Alarmruf.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Tarifverträge abzuschließen, ist nicht die Aufgabe des Staates; das machen wir schon selbst, aber es ist die Aufgabe des Staates, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu wahren und sicherzustellen. Das ist übrigens nicht nur unsere Auffassung, sondern so sieht es auch das Bundesverfassungsgericht, zuletzt in seinem Urteil im Zusammenhang mit dem Tarifeinheitsgesetz aus dem Juli 2017. Dort steht in dem Urteil: Der Staat ist „sogar verpflichtet einzugreifen, wenn es eine nachhaltige Störung der Funktionsfähigkeit des Systems gibt“. Damit nimmt das Bundesverfassungsgericht eine Position ein, die sich fundamental von der Haltung der Führungsspitzen nahezu aller Arbeitgeberverbände unseres Organisationsbereiches und auch der Führungsspitze der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände unterscheidet. (Beifall) Denn sie lehnen jegliches staatliches Handeln „pro Tarifvertrag“ ab. Das wird ganz aktuell deutlich in der Gesetzgebung zum Tariftreuegesetz des Bundes, wo die BDA aus allen Rohren schießt und auch mit Rechtsgutachten versucht, es in ihrem Sinne zu interpretieren.

Gleichzeitig unternehmen die Arbeitgeber und ihre Verbände absolut gar nichts, um zu mehr Tarifbindung zu gelangen. Ganz im Gegenteil: Gerade in unserem Organisationsbereich ist die Zahl der OT-Mitglieder immer weiter gestiegen. Als Legitimation für ihre - freundlich formuliert - Passivität argumentieren sie immer mit der negativen Koalitionsfreiheit, also dem Recht, einer Koalition nicht beizutreten, und diesem Recht weisen sie Verfassungsrang zu.

Liebe Kolleg*innen, diese Bewertung ist aus meiner Sicht falsch und keineswegs durch das Grundgesetz gedeckt. Die negative Koalitionsfreiheit ist zwar ein Fernbleiberecht. Sie ist aber kein Recht für einen Schutz vor Tarifverträgen, wie es uns die Arbeitgeber weismachen wollen und wie es auch in Teilen der deutschen Politik gesehen wird. Positive und negative Koalitionsfreiheit stehen sich nicht spiegelbildlich gegenüber; sie sind nicht zwei Seiten einer Medaille.

Dazu gibt es erfreulicherweise auch immer mehr Stimmen in der rechtswissenschaftlichen Literatur. Wir wollen als ver.di diese Debatte verstärken, haben unlängst ein Gutachten zu dieser Frage in Auftrag gegeben und werden damit demnächst an die Öffentlichkeit gehen. Wir sind davon überzeugt, liebe Kolleginnen und Kollegen, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie hat Vorrang vor ihrer Zerstörung. (Beifall) Deshalb gibt es einen umfassenden Handlungsauftrag und auch eine umfassende Handlungsmöglichkeit für den Gesetzgeber. An diesem Anspruch - die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie hat Vorrang vor ihrer Zerstörung - muss sich das in Arbeit befindliche Gesetzespaket der Bundesregierung zur Tarifbindung messen lassen, das die Bundesregierung noch für dieses Jahr plant. Unsere Anforderungen sind klar: Es braucht ein Tariftreuegesetz für die Auftragsvergabe des Bundes, das kein Schweizer Käse mit riesigen Löchern ist; es muss breit wirken. Das heißt, es muss für alle Aufträge der Bundesbehörden wirken. Es muss aber auch zum Beispiel für die Aufträge gelten und wirken, die die Bundesagentur für Arbeit vergibt. Und es muss eine Regelung sein, die wirklich alle Entgeltbestandteile umfasst. Das Auftragsvolumen von Bund, Ländern und Kommunen umfasst jedes Jahr 500 Milliarden Euro. Wir sagen: Keinen Cent unserer Steuergelder soll für Tarifdumping ausgegeben werden! Keinen Cent für diejenigen, die sich nicht an Tarifverträge halten! Das ist die Sprache, die die Kapitalisten verstehen, und das stärkt die Tarifbindung. (Beifall)

Das Gesetzespaket soll einige weitere Elemente umfassen, zum Beispiel auch die Fortgeltung von Tarifverträgen bei der Ausgliederung durch den selben Eigentümer - ein für uns nicht unwichtiges Thema. Es kommt dann aber auch darauf an, wie es genau geregelt ist. Ich will es aber auch klar sagen: Dem 80 Prozent-Ziel werden wir damit nicht gerecht werden. Damit wird die 80 Prozent Tarifbindung alleine nicht möglich sein. Um dem 80 Prozent-Ziel auch nur näherzukommen, braucht es einen deutlich größeren Wurf. Wir brauchen weniger OT-Mitgliedschaften in den Arbeitgeberverbänden; wir brauchen mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge - als Erstes im Handel -, und auch der Dritte Weg der Kirchen muss weg, weil auch er Tarifschutz blockiert. (Beifall) Es ist vollkommen zurecht gestern von Sylvia skandalisiert worden, dass es wirklich unerträglich ist, dass ausgerechnet die Caritas - und die Diakonie hat sich dann einen schlanken Fuß gemacht -, das Zustandekommen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages für die Pflege nicht akzeptiert hat. Deshalb ist es gut, dass das kirchliche Arbeitsrecht angegangen wird. (Beifall)

Für uns als Organisation heißt das: Das Projekt „Nur Tarifverträge schützen - und sind der sichere Weg für gute Arbeitsbedingungen“ ist ein Schwerpunktprojekt für uns für die nächsten vier Jahre. Das werden wir mit großer Beharrlichkeit vorantreiben. Das ist jetzt zugesagt, und das 80 Prozent-Ziel gibt uns neue Unterstützung.

Mein zweites Stichwort betrifft noch einmal die Rente. Ich habe gestern - nein, vorgestern war es - etwas zur Aktienrente gesagt. Das will ich hier nicht wiederholen. Aber das Thema Rente hat für uns natürlich eine weitergehende Dimension; denn so wie die Rente derzeit organisiert ist, schützt sie weder vor Armut noch sichert sie den Lebensstandard. Um das an Zahlen festzumachen: Aktuell erhalten Neurentnerinnen brutto durchschnittlich 910 Euro, und bei Männern sind es 1.275 Euro. Ich denke, wir sind uns darüber vollkommen einig: Das sind Beträge, die vorne und hinten nicht reichen. Und deshalb ist neben der Erhöhung des Rentenniveaus aus meiner Sicht - deshalb spreche ich es hier an - insbesondere noch einmal die Verbesserung der Grundrente so wichtig.

Die Einführung der Grundrente als solche war ein Erfolg, auch ein Erfolg von uns, den wir in der letzten Regierungskonstellation vorangetrieben haben. Es gibt jetzt mittlerweile Zahlen, die vorliegen, denn unsere Kolleginnen und Kollegen von der Deutschen Rentenversicherung - eine großartige Leistung - haben nicht nur alle Neurentner geprüft, sondern auch 26 Millionen Bestandsrenten. Herausgekommen ist, ausgehend von einer Zahl von über 26 Millionen Bestandsrenten, dass 1,1 Millionen Rentnerinnen und Rentner Anrecht auf die Grundrente haben und einen Anspruch von durchschnittlich 86 Euro haben. Liebe Kolleginnen und Kollegen, lasst es mich klar sagen. Das lässt uns nicht ruhen, denn das reicht keinesfalls zur Bekämpfung von Armut im Alter aus. (Beifall)

Deshalb brauchen wir weitere Schritte. Dazu gehören insbesondere die Abschaffung der Einkommensprüfung beim Grundrentenzuschlag und die Ausdehnung der Bewertungszeiten. Wir brauchen auch eine bessere Anerkennung insbesondere von Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Zurechnungszeiten bei den Erwerbsminderungsrenten.

Das ist aus meiner Sicht ein Projekt, das auch noch in dieser Legislaturperiode angepackt werden muss. Es geht nicht, dass das einfach immer weiter vorangeschoben wird. Wir wollen, dass mehr Menschen eine Grundrente erhalten, und wir wollen, dass die Zuschläge

deutlich höher sind als die 86 Euro, die es jetzt sind, was am Ende wirklich auch beschämend ist. (Beifall)

Der große Konflikt - auch der wird uns in dieser Legislaturperiode spätestens im Zusammenhang mit dem nächsten Bundestagswahlkampf erreichen - ist die Auseinandersetzung um die Finanzierung der Rentenversicherung; denn da gibt es die Behauptung der Arbeitgeber und ihnen nahestehender Ökonom*innen, dass es aufgrund der Alterung der Gesellschaft unverzichtbar ist, dass das Renteneintrittsalter erhöht wird, wenn nicht die Leistung abgesenkt werden soll. Bei dieser These, liebe Kolleginnen und Kollegen, werden drei Faktoren systematisch ausgeblendet:

Erstens. Alle Rechenmodelle, mit denen die Rente mit 67 begründet wurde, haben sich im Nachhinein als falsch erwiesen, und zwar deshalb, weil die Erwerbstätigkeit gestiegen ist - insbesondere durch Zuwanderung - und nicht gesunken ist, wie es seinerzeit prognostiziert wurde.

Auch wird bei all diesen Szenarien völlig ausgeblendet und nicht zufällig ausgeblendet, dass die Renten immer aus der aktuellen Wertschöpfung heraus finanziert werden. Wenn die Produktivität in den nächsten 20 Jahren so steigt wie in den letzten 20 Jahren, dann können auch weniger Erwerbstätige mehr Rentnerinnen und Rentner finanzieren.

Mein dritter Punkt - ich bin dankbar, dass es gestern in der Aussprache angesprochen wurde -: Bevor über Leistungsver schlechterung nachgedacht wird, brauchen wir endlich eine Verbesserung der Einnahmehasis der gesetzlichen Rente. (Beifall) Es ist endlich an der Zeit, konkrete Schritte hin zu einer Erwerbstätigenversicherung zu gehen, in die weitere Einkommensarten einbezogen werden. (Beifall)

Lasst mich auch Folgendes das sagen: In einem ersten Schritt - und dabei geht es nicht nur um die Mehreinnahmen, sondern auch, weil das erdet - ist es höchste Zeit, dass auch Abgeordnete ebenso wie das Gros der Erwerbstätigen in die gesetzliche Rente einzahlen, anstatt sich selbst eine privilegierte Altersversorgung zu gönnen. (Beifall)

Abschließend zur Rente, weil das die große Auseinandersetzung sein wird: Wir als ver.di werden beharrlich mit unseren Bündnispartnerinnen und Bündnispartnern Widerstand gegen jeden Versuch organisieren, das Renteneintrittsalter zu erhöhen (Beifall) oder - und das ist mein Punkt - es mit der statistischen Lebenserwartung zu verknüpfen. (Beifall) Da gibt es ja die These: Die Gesellschaft wird älter, und deshalb ist es unvermeidlich, dass wir alle länger arbeiten. Nun wissen wir von den neusten Zahlen des Statistischen Bundesamts, dass die Lebenserwartung derzeit überhaupt nicht steigt. Es gibt bestimmte Effekte aufgrund der Corona-Pandemie. Aber das Wesentliche ist: Es ist so, dass vor allen Dingen nicht alle Menschen älter werden. Es gibt erhebliche Unterschiede, abhängig von den Arbeits- und von den Lebensbedingungen. Die Teile der Bevölkerung mit den höchsten Einkommen haben durchschnittlich eine um fünf Jahre höhere Lebenserwartung als die Menschen mit den niedrigsten Einkommen. Das heißt, eine Erhöhung des Renteneintrittsalters wäre nichts anderes als ein Raub von Lebenszeit jenseits der Treitmühle des Arbeitslebens. Betroffen wären insbesondere die Menschen, die ihr ganzes Leben lang hart gearbeitet haben. (Beifall) Das ist nichts anderes als ein direkter Angriff auf unsere Kolleginnen und Kollegen, die

besonders hart gearbeitet haben. Deshalb stellen wir uns in den Weg, mit all dem, was uns möglich ist, und auch hier trifft zu: Morgen braucht uns. (Beifall)

Zu guter Letzt: Ein leistungsfähiger Sozialstaat braucht eine gute Infrastruktur und eine gute öffentliche Daseinsvorsorge, und davon sind wir meilenweit entfernt. In Kitas und Schulen müssten jährlich 55 Milliarden Euro investiert werden, um Turn- und Schwimmhallen, Chemiesäle und Toiletten wieder gut nutzen zu können. Für die Hochschulen besteht ein Sanierungsbedarf von 74 Milliarden Euro. Die Krankenhäuser brauchen für Gebäude und Medizintechnik sowie für Digitalisierung über 30 Milliarden Euro. Für Straßen, Brücken und den ÖPNV müsste bis 2030 insgesamt ein Betrag von 372 Milliarden Euro aufgebracht werden. Und damit nicht genug: Um mehr als über 400.000 Wohnungen jährlich zu bauen, braucht es stärkere Investitionen, als es derzeit der Fall ist. (Beifall)

Es fehlt nicht nur an Investitionen, sondern es fehlt - und das treibt uns besonders um - insbesondere an Personal. In den Kitas fehlen 173.000 Fachkräfte. In den Krankenhäusern und in der Altenpflege fehlen akut 100.000 Pflegekräfte, und im öffentlichen Dienst sind 300.000 Stellen nicht besetzt. Die Bestandsaufnahme haben wir in diesem Kongress schon mehrmals gemacht.

Was heißt das für uns als politische Forderung und Schlussfolgerung? Liebe Kolleginnen und Kollegen, der notwendige Ausbau und die Modernisierung des Sozialstaats scheitert - das wissen wir aktuell - an leeren öffentlichen Kassen. Und es muss nicht so sein. Deutschland kann die öffentliche Infrastruktur, kann die Daseinsvorsorge, kann den Klimaschutz und kann soziale Sicherung sehr wohl finanzieren. Und ja, dazu brauchen wir ein gerechteres Steuersystem, und ja, dazu brauchen wir auch ein sinnvolles Maß an Neuverschuldung, um notwendige öffentliche Investitionen zu tätigen. Schulden sind kein Teufelszeug. Entscheidend ist vielmehr: Wofür werden die Kredite verwendet? Kreditfinanzierte Investitionen in Bildung und Wissenschaft, in Gesundheit, in Verkehrsinfrastruktur, in Stromnetze und in Digitalisierung machen am Ende unsere Volkswirtschaft leistungsfähiger. (Beifall)

Unser aktuelles Problem lautet: In Deutschland haben wir es mit einer Finanzpolitik zu tun, die Zukunftsinvestitionen blockiert, und das ist die schlechteste aller denkbaren Antworten auf die Herausforderungen unserer Zeit.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bezogen auf die Schuldenbremse, von der auch schon mehrmals die Rede war, gibt es, wenn man einmal genauer hinschaut, in der Bundesregierung ja durchaus graduell unterschiedliche Positionen zwischen den Parteien, aber es gibt so etwas wie eine gemeinsame Sprachregelung, und die lautet: Die Schuldenbremse steht nun einmal im Grundgesetz. Also muss sie auch eingehalten werden. Das, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist falsch, denn die Bundesregierung hat exakt drei Möglichkeiten, wie sie trotzdem zu einem notwendigen und sinnvollem Maß an Neuverschuldung kommt. Als Erstes: Die Schuldenbremse kann sehr wohl auch für den Bundeshaushalt 2024 mit einer Kanzlermehrheit außer Kraft gesetzt werden, wenn denn der Deutsche Bundestag feststellt, dass wir uns in einer Notlage befinden. Was ist denn in einer Zeit von Energiekrise, Klimakrise, Rezession und Krieg anderes als eine Notlage gegeben? Deshalb liegt es in der Hand von SPD, Grünen und FDP, auch für das Haushaltsjahr 2024 die Schuldenbremse auszusetzen. Option 1. (Beifall)

Option 2: Es müsste doch zumindest einmal der Versuch unternommen werden, die Schuldenbremse mit dem Ziel, mehr Investitionen möglich zu machen, grundlegend zu reformieren. Klar: Dazu braucht es eine verfassungsändernde Mehrheit; das wissen wir alle. Bei aller Bedeutung des Regierenden Bürgermeisters, aber er ist nur eine Stimme in der Union. Es gibt aber die Stimmen in der Union, es gibt die Aussagen des Instituts der deutschen Wirtschaft und vieler Arbeitgeberverbände, die dafür plädieren, dass es zu einer Reform der Schuldenbremse kommt. Warum geht es die Bundesregierung nicht an?

Dritte Option: Die Ampel kann den Weg über Sondervermögen gehen. Diese Sondervermögen gibt es bereits. 200 Milliarden Euro sind im Klimafonds. Das ist gut so. 100 Milliarden Euro sind im Sonderfonds für die Bundeswehr. Das lehnen wir ab. Aber wenn 100 Milliarden Euro an Sondervermögen für die Bundeswehr möglich sind, dann muss es doch möglich sein, im gleichen Umfang auch Sondervermögen für Bildung, für Gesundheit, für Wohnen und für Verkehrswende zur Verfügung zu stellen. (Beifall)

Unsere Zeit droht, ein Jahrhundert der Ungleichheit zu werden. Die Kluft zwischen Arm und Reich vergrößert sich immer mehr. Für ein Jahresgehalt eines DAX-Vorstandschef muss ein*e Durchschnittsverdiener*in mehr als 200 Jahre arbeiten. Während die Mitte schrumpft, nehmen Armut und Reichtum gleichzeitig zu. Der Reichtum konzentriert sich dabei in immer weniger Händen. Die Kehrseite dieses Reichtums ist eine wachsende Armut. 14 Millionen Menschen in Deutschland sind arm, davon 3 Millionen Kinder. Deshalb treten wir selbstbewusst für Umverteilung an. Spitzenverdienender*innen, Vermögende und finanzstarke Unternehmen müssen zukünftig mehr zur Finanzierung unseres Gemeinwesens beitragen. (Beifall) Wir brauchen eine Vermögensteuer, eine Erbschaftsteuer, einen höheren Einkommensteuerspitzensatz. Eine gerechtere Steuerpolitik funktioniert nur, wenn Menschen mit starken Schultern mehr leisten als diejenigen, die weniger schultern können. Dafür müssen wir kämpfen, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Dieses Prinzip der starken und der schwachen Schultern sollte sich übrigens durch alle Bereiche des Lebens ziehen, zum Beispiel auch durch das Strafrecht. Im Juni hat in Finnland ein reicher Geschäftsmann, einer der reichsten Geschäftsmänner Finnlands, einen Strafzettel über 121.000 Euro bekommen, weil er 82 km/h in einer 50-km/h-Zone gefahren ist, also gut 30 km/h zu schnell gefahren ist. Und warum hat er einen Strafzettel über 121.000 Euro bekommen? Weil in Finnland die Bußgelder nach dem jeweiligen Einkommen berechnet werden. (Beifall) Eine Maßnahme, liebe Kolleginnen und Kollegen, die auch für Deutschland sinnvoll ist.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, mehr Verteilungsgerechtigkeit ist möglich. Eine solche umverteilende Steuerpolitik ist sozial und ökonomisch überfällig. Nur damit lassen sich die Herausforderungen von Digitalisierung, Klimaschutz und demografischem Wandel angehen. Mehr Verteilungsgerechtigkeit durch Tarifverträge, geschützte, mitbestimmte Arbeitsplätze statt prekärer Beschäftigung und Ausbeutung, die Überwindung des Gender-Pay-Gaps, mehr betriebliche Ausbildungsplätze - wer nicht ausbildet, soll zahlen -, eine Rente, die für ein gutes Leben reicht, ein Gesundheitssystem, das einer Politik nach Kassenlage eine Abfuhr erklärt und den Zwängen der Profitlogik entzieht, eine solidarische Pflegegarantie, in die alle einzahlen und die sich für alle auszahlt, ein einwanderungsfreundliches Deutschland statt

Hass, Hetze, Gewalt und rechte Demagogie, das sind die Ziele unserer Zeit. Dafür kämpfen wir.

Wir kämpfen für eine gerechte, eine solidarische Gesellschaft, und eine solidarische und gerechte Gesellschaft gibt es nur mit starken Gewerkschaften, gibt es nur mit einer starken ver.di. Ich kann euch sagen: Wir haben viel vor. Wir gehen die Dinge entschlossen an, gemeinsam und mit klarem Kurs. Wir haben Lust darauf, erfolgreich zu sein. Deshalb: Morgen braucht uns. - Herzlichen Dank für eure Aufmerksamkeit. (Anhaltender Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich habe das hier stellvertretend vorgetragen. Aber das ist das gemeinsame Werk aller auf dieser Bühne, und deshalb gehört dieser Applaus allen Kolleginnen und Kollegen. (Stehende Ovationen)