

Josef Hülsdünker

DGB Region Emscher-Lippe

Region Emscher-Lippe – Ziel: „Gute Arbeit“

02. März 2009

Referat zur Veranstaltung „Gute Arbeit in der Emscher-Lippe-Region“ im Rahmen des Projektes „Fit mit alternden Belegschaften“

Zeche Scherlebeck, Herten

Sehr geehrter Herr Staatssekretär!
Sehr geehrte Damen und Herren!
Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Als Vorsitzender dieser DGB-Region bedanke ich mich bei allen Projektpartnern für das Zustandekommen des Projektes „Fit mit alternden Belegschaften – Qualifizierungsoffensive im Kohlerückzugsgebiet Emscher-Lippe“.

Diese Veranstaltung ist ein erster öffentlicher Beleg für unsere funktionierende Partnerschaft.

Ganz besonders bedanke ich mich bei Ihnen Herr Staatssekretär Brandner für das Zustandekommen des Projektes.

Ohne Sie wäre es schwierig gewesen, dieses innovative Projekt in den Kreis Recklinghausen zu holen.

Meine sehr verehrten Damen und Herren!
Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Bekanntlich gibt es ein Leben vor der Krise, ein Leben mit der Krise und ein Leben nach der Krise. Dieses

Schema ist konstitutiv für kapitalistische Marktwirtschaft.

Inzwischen gewinnen politische Überzeugungen an Boden, die der zerstörerischen Kraft des so genannten „Turbokapitalismus“ durch Regulation beizukommen versuchen.

Vielen gilt das deutsche Modell der sozialen Marktwirtschaft – neben anderen europäischen wohlfahrtsstaatlichen Modellen – als herstellbare Alternative.

Galt insbesondere in den letzten Jahren die ganze Aufmerksamkeit den Erfordernissen des ungezügelten Finanzkapitalismus, so richtet sie sich nach dessen Zusammenbruch wieder verstärkt auf die so genannte Realwirtschaft.

Anstelle von Aktien, Fonds und Derivaten rücken Wertschöpfungsprozesse, Innovationen sowie betriebliche Organisations- und Arbeitsprozesse wieder in das Zentrum des politisch-ökonomischen Blickfeldes.

Ob jedoch das neoliberale Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell tatsächlich auf dem historischen

Friedhof für menschenverachtende Irrlehren beigelegt wird, ist noch längst nicht entschieden.

Aber: Gegen ein neoliberales „weiter so“ steht – wenn schon nicht Angela Merkel -, so doch der amerikanische Präsident Barack Obama.

Dieser amerikanische Präsident findet, dass raffgierige Wallstreet-Milliardäre eingesperrt gehören und sieht Gewerkschaften nicht als Teil des Problems, sondern als Teil der Lösung.

Das sehen wir auch so!

Mit dieser Unterstützung könnte auch das Thema „gute Arbeit“ für alle“ anstelle von „Super-Renditen für wenige“ eine neue Chance erhalten.

Es sollte uns gelingen, an die nie zu Ende gesponnenen Fäden der Debatte um die „Humanisierung der Arbeit“ der 70iger und 80iger Jahre anzuknüpfen.

Doch eines ist klar:

Wie auch immer der sich zuspitzende aktuelle Konflikt um Macht und Rendite entschieden wird:

Er wird Einfluss auf die Realwirtschaft und damit auf Chancen und Risiken für „gute Arbeit“ von Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben.

**Meine sehr verehrten Damen und Herren!
Liebe Kolleginnen und Kollegen!**

Warum wollen Teile der Unternehmerschaft, Handwerker, Gewerkschafter das Finanzkapital an die ganz kurze Leine nehmen?

Und warum finden die neoliberalen Versprechungen von Politikern und Managern inzwischen soviel weniger Gehör?

Die Antworten auf diese Fragen findet man leicht:

Sie finden sich in Umfragen über Arbeitsplatzsicherheit und in statistischen Daten über wachsende Armut.

Sie finden sich in gespürter Umverteilung von unten nach oben, oder in erlebten wirtschaftsräumlichen

Benachteiligungen – für die scheinbar niemand etwas kann, die aber individuelle Perspektiven mal schlechter oder mal besser erscheinen lassen.

Dies alles findet sich auch in der Emscher-Lippe-Region.

Damit –

**sehr geehrter Herr Staatssekretär,
liebe Kollegen, werte Gäste!**

sind wir einerseits bei Strukturen und Problemen des nördlichen Ruhrgebietes und andererseits bei den Aufgaben von Politik, Unternehmen und Gewerkschaften.

Über eine Million Einwohner, eine viertel Million sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, 135.000 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gibt es in dieser Region.

Aber: 60.000 Arbeitslose und dazu viel mehr Aus- als Einpendler kennzeichnen die schwierige Arbeitsmarktregion Emscher-Lippe.

Viele junge Menschen ohne Schul- und Ausbildungsabschluss, relativ geringe Frauenerwerbstätigkeit, unterdurchschnittlicher Erwerb von Studienberechtigungen, starke Unterbeschäftigung in der Gruppe der über 50-jährigen und zum Teil niedrige Qualifikationsstandards sind weitere Problemthemen der Region.

Rund 45.000 Unternehmen im Bereich Industrie, Handwerk und Dienstleistungen gibt es.

Die Zahl der im produzierenden Gewerbe Tätigen liegt bei 48.700. Im Jahre 1995 waren es fast doppelt so viele: 86.500.

Bei annähernd gleicher Einwohnerzahl von rd. 270.000 liegt beispielsweise die Zahl der Erwerbstätigen in der Stadt Münster um 80.000 höher als in Gelsenkirchen.

In dieser Situation würde der vollständige Kohlerückzug 26.500 Menschen den Arbeitsplatz kosten, dabei sind die Verwerfungen durch die Finanzkrise noch gar nicht berücksichtigt.

Insgesamt sind laut Prognos – Studie sogar 53.000 Menschen mit dem Bergbau verflochten.

Für uns –
sehr geehrter Herr Staatssekretär, -

ist das ein wichtiger Grund, für den Erhalt eines
Sockelbergbaus über 2018 hinaus einzutreten.

Meine Damen und Herren!
Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Unsere Region befindet sich in großen Schwierigkeiten.
Der Strukturwandel braucht Zeit und Geld – und beides
ist äußerst knapp bemessen.

Kann ein Thema wie „gute Arbeit“ da überhaupt
Chancen haben?

Kann es Eingang in das Alltagshandeln von
Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten und
Unternehmensleitungen finden?

Der DGB-Index „gute Arbeit“ zeigt für Deutschland,
dass es sie wirklich gibt: Die „gute Arbeit“ (**Chart
einblenden**)

Aber wie Sie sehen, gibt es hierzulande auch viele Beschäftigungsfelder, in denen „gute Arbeit“ eher ein Fremdwort ist.

In unserer Region sieht die Lage etwa so aus:

Im paritätisch mitbestimmten Steinkohlenbergbau ist die untertägige Arbeit nach wie vor hart und schwer.

Aber: Sie ist qualifiziert, sie ist weitgehend unfallfrei, sie kennt hohe Arbeitsschutz-Standards, sie ist mitbestimmt und sie wird anständig bezahlt.

Ähnliches gilt auch für die beiden weiteren industriellen Kerne der alten Verbundwirtschaft, nämlich Energiegewinnung und chemische Industrie.

Deren Zahl jedoch ist insgesamt weiter stark rückläufig.

Nun ist es aber durch den vor langer Zeit eingeleiteten Kohlerückzug so, dass meist gute Vollerwerbsarbeitsplätze verschwinden und zu wenige neue und oft auch weniger „gute“ Arbeitsplätze folgen.

Aufgrund der eingangs skizzierten Rahmenbedingungen, ist gerade in den letzten Jahren die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen politisch beschleunigt worden:

Mit der Folge, dass viele der neuen Arbeitsplätze in prekären Verhältnissen angesiedelt sind.

Mit anderen Worten: DGB und Gewerkschaften haben im Kohlerückzugsgebiet alle Hände voll zu tun, um die Qualität und Sozialverträglichkeit der neu entstehenden Arbeitsplätze herzustellen.

Unser gewerkschaftliches Ziel für die Region Emscher-Lippe kann daher nur lauten:

„gute Arbeit“ für alle Beschäftigten!“

Was aber verstehen DGB und Gewerkschaften unter „gute Arbeit“?

„gute Arbeit“ hat viele Facetten, ich nenne davon die Wichtigsten:

“Gute Arbeit“ in unserem Sinne muss soziale Sicherheit und Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

„Gute Arbeit“ muss ferner entsprechend den gesellschaftlichen Verteilungs- und Einkommensrelationen gerecht entlohnt werden.

„Gute Arbeit“ ohne Mindestlohn kann es nicht geben!

Auf „Gute Arbeit“ folgt eine Lebensstandard sichernde Rente.

„Gute Arbeit“ muss die Gesundheit der Beschäftigten schützen, um das Erreichen der Altersrente mit 65 Jahren – und nicht mit 67 Jahren - zu ermöglichen.

„Gute Arbeit“ wird nach dem Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ entlohnt.

Mit „guter Arbeit“ verdienen Frauen nicht durchschnittlich 22 Prozent weniger als Männer, sondern das Gleiche.

„Gute Arbeit“ für Zeitarbeitnehmer bedeutet Gleichstellung bei Bezahlung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit mit den Stammebelegschaften.

„Gute Arbeit“ orientiert sich an den höchsten Umwelt- und Arbeitsschutzstandards. Sie stellt Arbeitssicherheit und Unfallschutz ins Zentrum der betrieblichen Arbeitsabläufe.

„Gute Arbeit“ macht weder den 10-Stunden-Tag noch die 60-Stunden-Woche zur Regelarbeitszeit.

Und schließlich:

„Gute Arbeit“ eröffnet Möglichkeiten und Chancen auf lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung, um Arbeitsplätze zu sichern und beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

**Meine Damen und Herren!
Liebe Kolleginnen und Kollegen!**

Diese Eckpfeiler für „gute Arbeit“ stehen in direktem Widerspruch zu den abgehobenen Renditezielen des Finanzkapitals und den Kostensenkungsstrategien von Management und neoliberaler Betriebswirtschaft.

Dennoch ist dieses Grundgerüst für „gute Arbeit“ die Grundlage für gewerkschaftliche Arbeitspolitik in der Emscher-Lippe-Region.

Wir erhalten dabei viel Unterstützung.

Neben zahlreichen Initiativen und Projekten auch von INQA, die unser Projekt „Fit mit alternden Belegschaften“ fördert.

Unterstützt und begleitet werden wir auch von zahlreichen Unternehmen wie der AOK, der Emscher Genossenschaft und weiteren.

Dafür möchte ich mich bei allen Beteiligten bedanken.

Sehr geehrte Damen und Herren!
Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Vor der Finanz-Krise sind bereits schwerwiegende regionalökonomische Schwierigkeiten durch den Kohlrückzug und die schleichende De-Industrialisierung entstanden

Aber die neoliberalen Kostensenkungsstrategien – auf allen Ebenen des Wirtschaftslebens – haben unsere regionalen Schwierigkeiten weiter verschärft:

So wurde beispielsweise berufliche Erstausbildung unter Kostengesichtspunkten herunter gefahren. Man nahm an, Fachkräfte in genügender Zahl auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Wenn das nicht gelingen wollte, sollte z. B. über Grenzöffnung oder Greencards der Zugriff auf internationale Arbeitsmärkte eröffnet werden.

Zugleich wurde in den Betrieben berufliche Fort- und Weiterbildung fast nur für Führungskräfte zugelassen, um die jeweiligen Einheiten noch kostengünstiger, noch effizienter, noch gewinnbringender aufzustellen.

Für Facharbeiter und deren Weiterbildung wurde wenig getan, ging es doch im Wesentlichen um eine intensive, kurzfristige Vernutzung der Arbeitskraft während ihrer „besten Jahre“.

Berufliche Erstausbildung sollte auf der ganz „schmalen Spur“ zur billigen Arbeitsvorbereitung degradiert werden.

Die Abschaffung des 2. Berufsschultages, die Einführung Zweijähriger Ausbildungsberufe, Diskussionen über den

Bildungsauftrag der Berufskollegs und vieles mehr waren und sind die thematische Begleitmusik.

Die in der europäischen Union verabredete Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, - also der Fähigkeit des Einzelnen auf modernen Arbeitsplätzen sein Arbeitsvermögen vielfältig einsetzen zu können - auch im Interesse der Unternehmen – war und ist nicht das reale Leitbild der allermeisten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen.

Gut Qualifizierte einkaufen und möglichst mit langen täglichen und/oder wöchentlichen Nutzungszeiten ausnutzen, um sie spätestens mit 50 abzustößen, galt vielen Managementphilosophien als Personalentwicklung.

In unserer montanindustriell geprägten Region arbeiteten bis vor gar nicht so langer Zeit die meisten nicht bis zum 60. Lebensjahr.

Irgendwann - zwischen 50 und 60 - ging man in die „Anpassung“ oder wurde über Sozialpläne in den Vorruhestand geschickt – oft mit eingeschränkter Gesundheit.

Nur wenige der freiwerdenden Arbeitsplätze wurden mit Auszubildenden und heranwachsenden Arbeitskräften so besetzt, dass der Betrieb weiterhin rund lief.

Die demographische Entwicklung und die viel zu geringe Ausbildungsquote der Region haben diese – etwas vereinfacht dargestellte Entwicklung – an einen toten Punkt geführt: **So geht es nicht weiter!**

Nicht die Verrentung vor 65 ist das Problem, sondern der Mangel an Fachkräften bei einem Heer junger unausgebildeter Menschen.

**Meine sehr verehrten Damen und Herren!
Liebe Kolleginnen und Kollegen!**

Brennpunktartig zeigen sich die Spuren dieser Fehlentwicklung besonders ausgeprägt in der Emscher-Lippe-Region:

Auf der einen Seite haben wir tausende von Jugendlichen, die weder einen Schulabschluss noch einen Berufsabschluss haben.

Und auf der anderen Seite haben wir Betriebe, deren älter werdende Fachkräfte nicht durch qualifizierte jüngere ersetzt werden können. **Fachkräfte fehlen!**

Die älteren Belegschaften sind selbst kaum mehr in der Lage, den aktuellen technologischen, innovativen und organisatorischen Anforderungen gerecht zu werden.

Hier „Lebenslanges Lernen“ einer ältere Fachkraft nahezubringen ist ein schwieriges Unterfangen.

Es sei denn, es war bereits Bestandteil einer betrieblichen und überbetrieblichen Strategie für „gute Arbeit“.

Meine Damen und Herren!
Verehrte Kolleginnen und Kollegen!

Der DGB hat in den **letzten 10 Jahren** sein Augenmerk auf die Qualifizierung unserer „nachwachsenden Rohstoffe“ gelegt und dabei spielte auch lebenslanges Lernen eine zentrale Rolle.

Uns war aufgefallen, dass bei den Bewerbungen um Ausbildungsstellen viele Schüler unserer Region aufgrund unbefriedigender Schulleistungen nicht zum Zuge kamen.

Wir stellten fest, dass viele Arbeitnehmerkinder nicht optimal gefördert wurden und deshalb die

Schulabschlüsse oft niedriger waren, als eigentlich möglich.

Insbesondere junge Migranten waren in Grundschulklassen stark vertreten und in Abiturklassen die große Ausnahme.

Der DGB hat deshalb 2001 den Beschluss gefasst, dass mehr Bildungskapital in die Hände der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss.

Mit zahlreichen politischen Initiativen und vor allen Dingen mit konkreten, schulbezogenen Projekten haben wir für eine bessere Förderung von Arbeitnehmer-Kindern gekämpft.

Mit dem Projekt „Lernende Region“ über 8 Jahre, mit dem Drei-Jahres-Projekt „Ausbildungsreife und Berufsorientierung“, mit dem „Qualitätszirkel Marl“, oder der Bildungsinitiative „Hassel“, mit dem „Bildungsforum Recklinghausen“ oder der jetzt aktuellen Arbeit am „regionalen Masterplan für Erziehung und Bildung“ gab und gibt der DGB vielfältige Anstöße, die inzwischen zu beträchtlichen bildungspolitischen Fortschritten in der Region beigetragen haben.

Aber: Trotz aller Bemühungen bleibt in unserer Region nahezu jeder zweite eines Jahrgangs ohne betriebliche Erstausbildung.

Die Zahl der Schüler mit Hochschulzugangsberechtigung liegt immer noch unter Landesdurchschnitt.

Man sieht, unsere und vielfältige Anstrengungen anderer haben in der Region nicht ausgereicht, um den Bildungserfordernissen und Bildungsbedürfnissen junger Menschen ausreichend Rechnung zu tragen.

Regionalwirtschaftlich betrachtet, kommt also „gute Arbeit“ deshalb nicht schnell voran, weil junge Menschen am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn zu wenig qualifiziert werden.

Den benötigten Fachkräften von heute und morgen fehlt es in einer Vielzahl von Fällen an formaler Qualifizierung und praktischen Fertigkeiten.

Viele Unternehmen haben in Sachen „Fachkräftebedarf“ einen schlechten Job gemacht oder auch gar keinen.

Jetzt müssen sie notgedrungen mit ihren älter werden Belegschaften zurechtkommen und sich eine veränderte Aus- und Weiterbildungsstrategie verordnen.

Meine Damen und Herren!
Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Alternde Belegschaften sind also mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten Teil der betrieblichen Zukunft. Ihr Produzentenwissen wird zum wichtigen betrieblichen und regionalwirtschaftlichen Produktionsfaktor.

Aber: Alternde Belegschaften haben auch Schwierigkeiten, weil ihr Vorrat an Kompetenz und Qualifikation nicht immer im Einklang mit den modernen betrieblichen Anforderungen steht.

Daher beteiligen wir uns an dem Projekt „Fit mit alternden Belegschaften.“

Wir wollen mit diesem Projekt betriebliche Beispiele „guter Praxis“ erzeugen, um regionsweit für „gute Arbeit“ zu mobilisieren.

Dabei verlieren wir Qualität und Quantität der beruflichen Erstausbildung und deren schulische Voraussetzungen nicht aus dem Blick.

Aber: Ältere Arbeitnehmer länger fit im Betrieb zu halten wird von jetzt an Teil der gewerkschaftlichen Offensive für „gute Arbeit.“

Sie alle –
meine sehr verehrten Damen und Herren,
sollten uns darin unterstützen.

Es nützt den Jungen, den Alten, den Betrieben und dem Gemeinwohl.

Danke.