

## **Gunold Fischer, stellvertretender NGG-Vorsitzender**

Danke Petra.

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Über die Tarifbranchen Betriebspolitik der letzten Jahre zu berichten, heißt eigentlich zu reden über unsere tarifpolitischen Erfolge beim Kampf gegen die Angriffe auf die Manteltarifverträge, heißt zu reden über unsere erfolgreichen Kämpfe gegen die Forderungen nach Verlängerung der Wochenarbeitszeit, heißt zu berichten über die wachsende Zahl von Streiks und Warnstreiks in fast allen Branchen der Ernährungswirtschaft.

Fünf Jahre Rückblick, das bedeutet eigentlich auch zu sprechen über fortschreitende Konzentrationsprozesse in den Branchen unseres Organisationsbereichs, über den alltäglichen Kampf der Betriebsräte gegen Ausgliederung, Betriebsschließungen, Verlagerungen, zu reden über nationale Konzerne und internationale Global Player.

All dieses und vieles mehr kann im Rahmen eines mündlichen Geschäftsberichts nicht vertieft werden, Kolleginnen und Kollegen. Einiges ist im schriftlichen Geschäftsbericht ausgeführt und manches werden wir auch noch im Laufe des Gewerkschaftstages diskutieren. Ich möchte euch einige Ergänzungen geben.

Meine Verantwortung im Vorstandsbereich 2 nach Übernahme des Amtes im Jahre 2005 von Werner Weck – Franz-Josef hat darauf hingewiesen – bezieht sich auf die Branchen des Ernährungsgewerbes. Für das Hotel- und Gaststättengewerbe ist Michaela zuständig, die dazu sicherlich Ausführungen machen wird.

Kolleginnen und Kollegen, 143 Jahre alt wird unsere NGG am 2. Weihnachtstag in diesem Jahr. Die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sind damals angetreten, um die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern. Das gilt auch noch heute und in der Zukunft. Die Arbeitsbedingungen regeln wir mit den Unternehmern und ihren Arbeitgeberverbänden. Die Lebensbedingungen unserer Mitglieder werden auch und oft weitgehend durch die Politik geregelt. Und deshalb mischen wir uns immer wieder ein, ständig und immer, besonders dann, wenn Politik die Rahmenbedingungen für unsere gewerkschaftliche Arbeit verschlechtert.

Liberalisierung, Privatisierung, Deregulierung, Globalisierung – das waren die Schlagworte und oft genug, Kolleginnen und Kollegen, Kampfbegriffe einer neoliberalen Ideologie, mit denen wir uns in unserer praktischen Tarif- und Betriebsarbeit immer wieder auseinandersetzen mussten. Erst die Standortdiskussion, dann die Globalisierung, das war die Leitmelodie der Marktradikalen, nach der uns die Weltwirtschaft als blinder Macht- und Sachzwang entgegentritt, angeblich als unabänderliches Schicksal.

Ja, Kolleginnen und Kollegen, die Welt hat sich geändert und wird sich weiter ändern, oft schneller als uns lieb ist. Aber die gnadenlose Konkurrenz der Global Player, die Vorstellung eines ungehemmten Weltkapitalismus, der wegen der Profite alle gesellschaftlichen Schichten und Poren durchdringt, Kolleginnen und Kollegen, das ist keine Naturgewalt, die plötzlich in den letzten Jahren über uns gekommen ist. Wir haben gestern Marx verliehen. Marx und Engels haben schon 1848 geschrieben, das Ziel des Kapitalismus sei es, sich die ganze Erde untertan zu machen.

Ebenso alt ist unsere gewerkschaftliche Erfahrung und Überzeugung. Arbeitsplätze, anständig bezahlte Arbeitsplätze, soziale Gerechtigkeit sind eben nicht in erster Linie eine Marktfrage, Kolleginnen und Kollegen, sie sind eine politische Machtfrage. Es waren die neoliberale Politik und Ideologie, die die zerstörerischen Kräfte des Marktes zum Teil entfesselt und nicht ausreichend eingeschränkt, begrenzt, reguliert und kontrolliert haben. Die Folgen haben wir jetzt alle gesehen, als der Höllengrund des Casino-Kapitalismus durch die Finanzkrise offensichtlich wurde.

Kolleginnen und Kollegen, wir wollen keine Gesellschaft in der die Börsenkurse, die Dividenden und Profiten das Maß aller Dinge sind, wir wollen eine Gesellschaft, in der die gewerkschaftlichen Werte Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität die Orientierung sind.

(Beifall)

Und das, Kolleginnen und Kollegen, waren auch die Werte, Ziele und Maßstäbe unserer Tarifbetriebsarbeit der letzten Jahre überall, in den Betrieben, bei unserer gemeinsamen alltäglichen Gewerkschaftsarbeit, bei eurer Betriebsarbeit, bei unseren Tarifverhandlungen. Rund 3.400 Tarifverträge haben wir in unserem Tarifarchiv. Zwei Drittel davon sind Firmentarifverträge. Über 26 % gelten landesbezirkweit. Nur der kleine Rest sind Bundestarife.

Unsere Tarifarbeit ist dezentral. Jeden Arbeitstag im Jahr finden bei NGG im Schnitt fünf Tarifverhandlungen statt – eine enorme Leistung unserer Tarifkommission. Als Gewerkschaft NGG haben wir Lohn- und

Gehaltsabschlüsse erreicht und durchgesetzt, die im Wesentlichen im Rahmen der übrigen Gewerkschaften waren. Unsere Tarifkommissionen haben oft mehr erreicht, als viele Mitglieder erwartet haben. Dafür allen Beteiligten ein kollegiales Dankeschön den vielen Ehrenamtlichen, die oft in stundenlangen Tarifverhandlungen ihre Nerven aufgerieben haben, genauso wie den hauptamtlichen Verhandlungsführern.

(Beifall)

Den Skeptikern, die es ja auch hier und da in den eigenen Reihen geben soll, sage ich: Qualität und Durchsetzungsfähigkeit bei Tarifabschlüssen sind eben nicht allein aus der puren Größe einer Organisation abzuleiten. Unsere kleine, mittlere NGG ist der lebende Beweis dafür, dass diese Einschätzung falsch ist. Ich sage, Kolleginnen und Kollegen, auf unsere Tarifergebnisse können und sollten wir stolz sein und unsere dezentralen branchenspezifischen Tarifstrukturen haben sich bewährt, sogar mehr, Kolleginnen und Kollegen, sie sind eine Voraussetzung für unsere erfolgreiche Tarifpolitik nah an unseren Mitgliedern.

Unsere Tarifstrukturen, Kolleginnen und Kollegen, verlangen aber auch Koordination. Auch das ist für unsere Erfolge eine wichtige Voraussetzung.

Wenn es in Einzelfällen auch mal gequitscht hat, ich weiß wohl, dass wir überall immer noch besser werden können. Unter dem Strich und über dem Strich, Kolleginnen und Kollegen: Die Koordination unter und zwischen den tarifpolitisch Verantwortlichen - das sind letztlich der GHV und die Landesbezirkvorsitzende – hat aus meiner Sicht gut geklappt. Dafür von dieser Stelle aus an alle Landesbezirkvorsitzenden ein ganz kollegiales Dankeschön.

(Beifall)

Kolleginnen und Kollegen, unsere Erfolge dürfen uns aber nicht blind machen für die Realitäten und Probleme in unserem Organisationsbereich. Die verteilungspolitischen Ergebnisse der letzten Jahre waren negativ. Die Ursachen der jahrelangen Umverteilung von unten nach oben haben aber weniger etwas mit der Höhe und der Laufzeit von Lohntarifverträgen zu tun, die natürlich kritisiert werden können. Sie haben sehr viel mehr mit erstens der Verschiebung der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse, auch infolge der Massenarbeitslosigkeit, und zweitens mit politischen Entscheidungen, die Arbeitnehmerinteressen nicht ausreichend berücksichtigt haben, zu tun. Da ist die Steuerpolitik, da ist die Abgabenpolitik, und Michaela wird sicherlich noch auf die Sozialpolitik eingehen.

Ich kenne keine Tarifkommission bei NGG, die nicht um jeden Cent Lohnerhöhung streitet, stunden- und oft tagelang. Natürlich, Kolleginnen und Kollegen, haben wir auch Kompromisse schlucken müssen, die uns nicht schmeckten. Aber zur Wahrheit gehört auch: Erstens. Wir können mit der Tarifpolitik nicht alles reparieren, was politisch schief läuft. Zweitens sind die Zeiten, in denen wir Tarifverträge nur durch bessere Argumente abschließen konnten, längst vorbei. Tarifrufen sind und bleiben Machtfragen, Kolleginnen und Kollegen, wir müssen uns darüber im Klaren sein. Bessere Tarifverträge kommen letztlich nicht durch bessere Argumente, sondern durch mehr Mitglieder und mehr Aktivitäten zustande. Dafür brauchen wir die Identifikation unserer Mitglieder mit unseren Zielen, und wir brauchen in allen Betrieben möglichst viele, die zu diesen Zielen stehen. Nur dann sind wir mobilisierungsfähig.

Kolleginnen und Kollegen, das wichtigste Ziel unserer Lohnpolitik war immer: Für gute Arbeit soll auch gutes Geld gezahlt werden, für gute Arbeit soll auch gleiches Geld gezahlt werden. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – das, Kolleginnen und Kollegen, ist Menschenrecht. „Jeder“ – Zitat – „ohne Unterschied hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.“ Das steht in der Erklärung der Menschenrechte, die die UNO vor 60 Jahren festgelegt hat.

Aber dieses Menschenrecht ist nicht einklagbar, vor keinem Gericht der Welt. Deshalb müssen wir es immer wieder durchsetzen, Tag für Tag. Natürlich war und ist unsere tarif- und betriebspolitische Praxis auch darauf ausgerichtet gewesen. Auf was denn eigentlich sonst?

Aber zur Wahrheit gehört auch, dass wir in einigen Bereichen in den letzten Jahren nicht sehr viel weitergekommen sind, zum Beispiel bei der gerechten Eingruppierung unserer Kolleginnen, bei der tariflichen Überarbeitung von Entgeltstrukturen und Eingruppierungsmerkmalen, bei der solidarischen Entgeltpolitik. Durch die Prüfung und gegebenenfalls Überarbeitung unserer Tarifstrukturen auch tarifpolitisch noch bessere Voraussetzungen dafür zu schaffen, die Lücke zwischen den Verdiensten von Frauen und Männern zu schließen, Kolleginnen und Kollegen, das ist und bleibt Aufgabe aller Tarifkommissionen und aller tarifpolitisch Verantwortlichen.

(Beifall)

Da gibt es überhaupt keinen Dissens. Da arbeiten die verschiedenen Gremien, Abteilungen und Ebenen seit Jahren gut und erfolgreich zusammen, z. B. bei der Überarbeitung des BRTV Brauereien, z. B. bei der Überarbeitung des ERTV Süßwarenindustrie, sozusagen als ein mögliches Leitmodell für die tarifpolitische Praxis.

Insofern, Kolleginnen und Kollegen, eine Korrektur zum schriftlichen Geschäftsbericht. Beim Erledigungsvermerk zu Antrag B 6 bitte ich euch, den dritten Absatz ersatzlos zu streichen. Da ist ein Teil der Null- oder ersten Version hineingerutscht. Das passiert so manchmal mit dem PC.

Aber, Kolleginnen und Kollegen, das Einfache ist oft schwer zu erreichen. Den ERTV Süßwarenindustrie wollen wir z. B. schon seit Jahren verhandeln und sind auch dabei. Unsere Konzepte liegen vor. Wir brauchen eigentlich nur die zweite Unterschrift. Aber zu den Geheimnissen der Tarifpolitik gehört auch, dass es Tariffelder gibt, auf denen nur eines hilft: das beharrliche Bohren der dicken Bretter, die manche Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände vor dem Kopf haben. Das tun unsere Tarifkommissionen immer wieder, Kolleginnen und Kollegen.

Gleicher Lohn, gute Arbeit, gleiche Arbeitsbedingungen und gleiches Recht – das gilt auch für die Leiharbeit. Das ist gestern angesprochen worden, das ist heute angesprochen worden. Kolleginnen und Kollegen, wir werden in der Tarifpolitik dagegenhalten. Wir müssen in der Tarifpolitik dagegenhalten, auch in der Tarifpolitik, Kolleginnen und Kollegen. Viele Anträge sind dazu zum Gewerkschaftstag gestellt worden. Ich bin sicher, dass NGG die Bedingungen für Leiharbeit in unseren Branchen regelt.

(Beifall)

Ich will noch vier Themen herausgreifen, die für unsere Betriebsbranchenarbeit von besonderer Bedeutung waren.

Erstens Tarifabschluss Coca-Cola. Coca-Cola ist das größte Unternehmen mit mehr als 12.000 Beschäftigten nach der Zusammenführung mit den Konzessionären. Bei der Umstrukturierung hatten GBR und NGG befürchtet, dass mehrere Tausend Arbeitsplätze gefährdet sind. Zukunft und Sicherheit für die Beschäftigten bei Coca-Cola auch bei Veränderung am Getränkemarkt - so traten wir damals an. Nach mehr als 250 Verhandlungsstunden, nach flächendeckenden Überstundenverweigerungen, nach Warnstreiks haben wir dann ein Tarifpaket bis Ende 2009 abgeschlossen: Beschäftigungssicherung für NGG-Mitglieder, Altersteilzeit, Sicherung der Manteltarifverträge in vollem Umfang, Tarifrechte, Beratungsgremien, z. B. Personalplanung, Einsatz von Fremdleistungen, Abfüll- und Liefermengen an den vielen einzelnen Standorten, um die gleiche Auslastung zu erreichen und sicherzustellen und das Ausspielen von Standorten gegeneinander zu verhindern. Im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung haben wir den Grundsatz unserer Tarifkommission festgeschrieben: In Deutschland getrunken, in Deutschland produziert und durch die eigene rote Flotte - das ist die von Coca-Cola, Kolleginnen und Kollegen - transportiert. Der Kompromiss dafür waren Lohnsteigerungen, die an die jeweilige Inflation gebunden sind.

Nach dem Tarifabschluss bei Coca-Cola habe ich geschrieben - das will ich hier wiederholen -: Mindestens drei Voraussetzungen waren dazu notwendig. Erstens eine starke Belegschaft, die für ihre Interessen kämpft. Zweitens professionelle Betriebsräte. Drittens eine Gewerkschaft, die, wenn nötig, auch harte Auseinandersetzungen führt.

Eines, Kolleginnen und Kollegen, will ich heute hinzufügen: den Dank an unsere Internationale für ihre Unterstützung. Denn natürlich mussten wir bei allen Planungen und Aktionen dafür sorgen, dass von den umliegenden Ländern nicht nach Deutschland hinein geliefert wird.

Ich denke, Kolleginnen und Kollegen, der Tarifkonflikt bei Coca-Cola ist ein Beispiel für die Handlungsfähigkeit in einem internationalen Großunternehmen, für das abgestimmte Zusammenwirken zwischen NGG-Funktionären und Tarifkommission und auch für Perspektiven, die wir aus diesen Verhandlungen gewinnen können.

Zweites Thema: Manteltarifvertrag Süßwarenindustrie. Der schriftliche Geschäftsbericht berichtet ausführlich davon. Die Süßwarenindustrie ist eine der größten Branchen der Ernährungsindustrie. Wir sind in den Betrieben unterschiedlich organisiert. Unsere erfolgreiche Auseinandersetzung um den Tarifvertrag nach Kündigung des Manteltarifvertrages durch die Arbeitgeber hat uns mindestens zwei Hinweise gegeben, Kolleginnen und Kollegen.

Erstens . Die NGG hat in der gesamten Branche ausreichend Kampfkraft entwickelt, koordiniert gehandelt und dadurch die Angriffe und Zumutungen der Arbeitgeber zurückgewiesen und die Tarifbedingungen vollständig erhalten.

Zweitens. Wir waren mobilisierungsfähig, weil wir ein Thema hatten: die Sicherung der Arbeits- und Lebensbedingungen, der Bezahlung und der Errungenschaften unserer Tarifverträge. Wir haben die Herzen unserer Mitglieder erreicht und konnten deshalb mobilisieren. Das war erfolgreicher als jedes noch so kluge Argument.

Unsere Tarifauseinandersetzung in der Süßwarenindustrie hat aber auch gezeigt, dass Aussagen wie: „Gewerkschaften sind alt, verknöchert, und niemand unterstützt ihre Forderungen“, falsch sind. Das Gegenteil ist der Fall, Kolleginnen und Kollegen: Wir haben im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen die Arbeitsbedingungen gesichert und auch die Entgelte erhöht.

Drittes Thema: Brauernetzwerk. Alle, die mich kennen, wissen, dass ich – man sieht es mir auch an – nicht mit dem PC groß geworden bin, sondern mir mühsam aneignen musste, wie man E-Mails abruft und über PCs kommuniziert. In meinem alten Landesbezirk Niedersachsen-Bremen hat man dazu das geflügelte Wort „Fischer-Technik“ erfunden.

(Heiterkeit und Beifall)

Ja, Kolleginnen und Kollegen, ich rede auch heute noch lieber mit Menschen, statt an Maschinen E-Mails zu schreiben.

(Vereinzelter Beifall)

Im Frühjahr 2007 haben wir das Branchenkommunikationsnetzwerk Brauer geschaffen. Hier können sich die Betriebsratsmitglieder der Branche unternehmensübergreifend informieren, sich in eine gewerkschaftliche Plattform einklinken, sich austauschen und Neues aus den Betrieben hören. Beispielsweise in den Streikauseinandersetzungen um die Brauereien Wittmann, Innenstadt und Scherdel haben wir dieses Medium genutzt, um bundesweite Solidarität herzustellen.

Ein geschütztes geschlossenes Netzwerk für Funktionär zum Meinungsaustausch und für Hilfestellungen wird meiner Meinung nach in der zukünftigen Gewerkschaftsarbeit eine wichtige Rolle spielen, um der Konzentration und Koordination der Arbeitgeber etwas entgegenzusetzen. Das Brauernetzwerk entstand unter maßgeblicher Beteiligung unserer Funktion, welches wir schnell umgesetzt haben. Das zeigt, liebe Kolleginnen und Kollegen, die Innovationsfähigkeit unserer NGG. Das zeigt aber auch: Innovation kommt und kann nie allein nur vom Vorstand kommen. Und dies gilt insbesondere für eine lebendige und dezentrale Organisation.

Viertes Thema: Arbeitszeitkampagne. Tariffragen sind Machtfragen, Kolleginnen und Kollegen. Nirgendwo wird dieses so deutlich wie in der Arbeitszeitfrage. Der Kampf um die Arbeitszeit ist so alt wie die Gewerkschaftsbewegung, und dieser Kampf, Kolleginnen und Kollegen, wird weitergehen.

In fast allen Tarifbereichen haben die Arbeitgeber versucht, die tarifliche Arbeitszeit zu verlängern. Überall haben unsere Tarifkommissionen klare Positionen bezogen: Mit NGG ist eine Verlängerung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit nicht zu machen.

Wir wissen: Arbeitszeitverlängerung vernichtet Arbeitsplätze. Jede Stunde Arbeitszeitverlängerung bedeutet wieder mehr Arbeitslose, wieder mehr soziale Unsicherheit und wieder mehr Zukunftsangst bei den Menschen.

Kolleginnen und Kollegen, bei der Umsetzung der Kampagne sind wir in dieser Form erstmals neue Wege für NGG gegangen. Ich will erstens die Stichworte Steuerungsgruppe, Lenkungsgruppe, Vernetzung der Organisationseinheiten, professionelle Begleitung, Dialogform mit unseren Mitgliedern nennen. Wir haben eine Menge an guten Erfahrungen gesammelt, auf denen wir in der Zukunft aufbauen können.

Vor allem aber, Kolleginnen und Kollegen, hat der Hauptvorstand zweitens inhaltliche Schwerpunkte für den Mitgliederdialog gesetzt: keine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit, Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen durch Arbeitszeitgestaltung. Das waren die Themen Überstunden, Freizeitausgleich und Ausgleichszeiträume.

Drittens ging es um Zeitsouveränität mit den Themen Planbarkeit der Arbeitszeit sowie Vereinbarung von Familie und Beruf.

Viertens ging es beim Gesundheitsschutz beispielsweise um das Thema Schichtplangestaltung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen.

Kolleginnen und Kollegen, es bleibt noch irrsinnig viel zu tun – tariflich und betriebspolitisch. Viele Themen der Arbeitszeitgestaltung sind durch unsere Abwehrkämpfe gegen die Arbeitszeitverlängerung überlagert worden. Das gilt besonders für die Themen Arbeitszeitsouveränität sowie Vereinbarung von Familie und Beruf.

Ich wiederhole, was ich zum Abschlussbericht des Hauptvorstandes zur Arbeitszeitkampagne gesagt habe: Unsere qualitative Politik zur qualitativen Gestaltung der Arbeitszeit muss fortgesetzt werden. Und ich will heute hinzufügen, Kolleginnen und Kollegen: NGG ist dafür gut aufgestellt. Die Anträge liegen dem Gewerkschaftstag vor.

Kolleginnen und Kollegen, ihr und mit euch Tausende von Kolleginnen und Kollegen haben die Angriffe auf die tariflichen Arbeitszeiten und Manteltarifverträge abgewehrt. Mit NGG gab es keine Verlängerung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit. Darauf sollten und darauf können wir sehr stolz sein, Kolleginnen und Kollegen. Damit haben wir gemeinsam ein Stück Gewerkschaftsgeschichte in Deutschland geschrieben.

(Beifall)

Unsere Arbeitszeitkampagne, Kolleginnen und Kollegen, hat aber auch eines gezeigt: Allein Beschlüsse reichen nicht. Wir müssen unsere Argumente und Ziele in die Köpfe und Herzen unserer Kolleginnen und Kollegen bringen. Wir müssen sie erreichen. Erst dann sind sie bereit, dafür zu streiten und notfalls auch zu streiken.

Mit diesen vier herausgestellten Aktivitäten, die von der Hauptverwaltung mit euch in den Regionen, Landesbezirken und Betrieben zusammen umgesetzt wurden, wollte ich deutlich machen, was die Stärke unserer Tarifarbeit und unserer Betriebs- und Branchenpolitik ausmacht.

Erstens: NGG ist die Fachgewerkschaft in den Branchen der Ernährungsindustrie.

Zweitens: Die Tarifpolitik von NGG ist offen und auf breite Basis angelegt.

Drittens: Die Interessen unserer Mitglieder, ihr Wille und ihre Vorstellungen prägen und tragen unsere Ziele und Handlungen.

Lasst es mich kurz sagen, Kolleginnen und Kollegen: NGG ist nah am Menschen. Das ist ein Ergebnis, ein Vorteil unserer dezentralen föderalen Struktur. Schließlich ist auch unsere Branchenstruktur differenziert: Klein-, Mittel- und Großbetriebe, regionale, nationale und internationale Player. Die durchschnittliche Betriebsgröße liegt bei uns bei rund 100 Beschäftigten, und in den allermeisten Betrieben haben wir keine freigestellten Betriebsräte.

Bei dieser differenzierten Branchenstruktur ist es Aufgabe der NGG, unsere Einflussmöglichkeiten in den Betrieben zu sichern und auszubauen, damit Arbeitnehmerinteressen nicht unter die Räder geraten. Dazu benötigen wir vor allem für unsere verschiedenen Branchen Instrumente, um das ständige Ausspielen ganzer Belegschaften gegeneinander zu verhindern. Das heißt vor allem, miteinander zu reden, Erfahrungen auszutauschen und zu erkennen, dass die Arbeitgeberargumente, mit denen Betriebsräte unter Druck gesetzt werden, in Deutschland und international oft die gleichen sind. Das bedeutet vor allem, die Chance zu nutzen, unser alltägliches gewerkschaftliches Verhalten miteinander abzustimmen. Hunderte ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen – viele von euch waren dabei – haben sich an unseren Branchenseminaren, an Arbeitskreisen, an Netzwerken und an Branchenforen beteiligt.

Kolleginnen und Kollegen, ich weiß wohl um den grundsätzlichen Interessengegensatz von Kapital und Arbeit. Aber unsere sehr differenzierten Branchen können nicht mit einem abstrakten und allgemeingültigen theoretischen Konzept über einen Kamm geschoren werden. Natürlich muss unsere differenzierte Branchenarbeit fortentwickelt werden. Trotz aller gewerkschaftlichen Ungeduld denke ich, dass wir ein gutes Stück vorangekommen sind.

Dazu dienen auch unsere Zukunftsanalysen, die wir jedes Jahr für einzelne Branchen zusammen mit der Hans-Böckler-Stiftung angeschoben haben: „Zukunft der Brauwirtschaft“, „Zukunft der Milchwirtschaft“, „Zukunft der Fleischwirtschaft“, „Zukunft der Süßwarenindustrie“. Die Analyseuntersuchung zur Zukunft des Backgewerbes befindet sich derzeit in Arbeit und soll im Frühjahr 2009 veröffentlicht werden. Und da sich die Welt schnell dreht, ist auch ein Update – so heißt es modern – unserer Branchenanalyse zur Milchwirtschaft aus dem Jahre 2005 in Planung.

Das sind Beispiele dafür, wie wir uns auch mit den Perspektiven unserer Branchen auseinandersetzen. Es braucht uns nicht bange zu sein, Kolleginnen und Kollegen. Das Ernährungsgewerbe insgesamt ist weiterhin ein wichtiger Teil der Binnenwirtschaft und wird es auch bleiben und nicht ins Ausland verlagert wie z. B. die Textilindustrie.

Kolleginnen und Kollegen, wir erleben als Gewerkschaften wie keine andere politische Organisation die Veränderungen in den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen. In den Betrieben bündeln sich ihre Hoffnungen, ihre Erwartungen, ihre Ansprüche, ihre Sorgen, ihre Ängste und ihre Wünsche. Dort erfahren wir als Gewerkschaften die Lebensleitbilder der Menschen, und selbst wenn sich diese ändern, sorgt unsere betriebsnahe Tarifarbeit dafür, dass all das in unsere Forderungen und Ziele eingeht.

Tarifpolitik, Kolleginnen und Kollegen, muss kompromisswillig, aber auch konfliktfähig sein. Und beides haben Hunderte von Tarifkommissionen in den letzten Jahren bewiesen. Ich will das ganz deutlich sagen: Ein bisschen mehr Stolz auf unsere gemeinsamen Erfolge, ein bisschen mehr Selbstbewusstsein kann uns für die Zukunft nur nutzen. Wir haben allen Grund, mit aufrechem Gang in die nächsten Tarifverhandlungen und auch Tarifkonflikte zu gehen.

Kolleginnen und Kollegen, gestattet mir zum Abschluss, dass ich mich beim Hauptvorstand für die immer wieder solidarische Diskussion bedanke, ganz besonders dafür, dass er die organisatorischen und auch finanziellen Mittel für unsere Arbeitszeitkampagne zur Verfügung gestellt hat. Bedanken will ich mich besonders bei euch als Repräsentanten unserer NGG. Kein Landesbezirk, keine Region hat sich aus unserer Arbeitszeitkampagne, aus unseren Mobilisierungsaktionen ausgeklinkt. Das ging so manches Mal über die Belastungsgrenzen unserer ehrenamtlichen, aber auch hauptamtlichen Mannschaft. Über unsere alltägliche Gewerkschaftsarbeit hinaus haben wir unseren Hauptamtlichen Vieles abverlangt, was keine Selbstverständlichkeit war. Deshalb möchte ich hier von diesem Gewerkschaftstag aus auch ihnen allen ein kollegiales Dankeschön zurufen. Und bei euch bedanke ich mich, dass ihr mir zugehört habt. Danke schön.

(Beifall)