

**Roman Zitzelsberger**

**Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg**



**67. Ordentliche Bezirkskonferenz;**

**Mündlicher Geschäftsbericht**

**8. Juli 2016, Ludwigsburg**

**Sperrfrist Redebeginn**

**Es gilt das gesprochene Wort!**

Anrede,

Dies ist meine dritte Bezirkskonferenz als Bezirksleiter in Baden-Württemberg, in den Vorjahren haben meine Ausführungen zum Geschäftsbericht jeweils gut eine Stunde gedauert. Was das für den heutigen Tag und den Rückblick über vier Jahre bis zur letzten Großen Bezirkskonferenz - statt wie üblich nur über das vergangene Jahr - bedeutet, kann sich jeder ausrechnen. Ich hoffe, Ihr habt alle gut gefrühstückt!

Doch Spaß beiseite: Natürlich spreche ich voraussichtlich keine vier Stunden. Das Motto der heutigen Konferenz lautet „Mein Leben – meine Zeit“ - und daran will auch ich mich mit einer angemessenen Redezeit halten. Ich könnte allerdings problemlos vier Stunden über das Engagement der IG Metall Baden-Württemberg in den vergangenen vier Jahren sprechen und das zeigt meiner Meinung nach vor allem eines:

Wir sind gut aufgestellt und haben gemeinsam viel erreicht.

Wir reagieren auf Herausforderungen und können Dinge gestalten.

Wir sind auf der Höhe der Zeit und in der Mitte der Gesellschaft und der Belegschaften.

Anrede,

im Folgenden möchte ich Euch Belege für diese Thesen liefern und auf ein paar Meilensteine in unseren Tätigkeitsfeldern Tarif- und Betriebspolitik sowie Organisations- und Gesellschaftspolitik eingehen.

„Metaller warten nicht auf den Staat“ – so hat die „Süddeutsche Zeitung“ den diesjährigen Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie kommentiert. Ähnlich positiv fiel das Medienecho auf den Pilotabschluss 2015 im Südwesten aus.

Dass die Entgeltsteigerungen um 3,4, 2,8 und 2,0 Prozent überhaupt durchgesetzt werden konnten, ist maßgeblich dem großen Einsatz der Beschäftigten an Warnstreiks zu verdanken. In den Tarifrunden 2015 und 2016 beteiligten sich in Baden-Württemberg weit mehr als eine halbe Million Metallerrinnen und Metaller an über 2000 betrieblichen Aktionen – darauf kann dieser Bezirk wahrlich stolz sein!

Der verteilungsneutrale Spielraum aus Inflationsausgleich und Produktivitätszuwachs wird seit Jahren regelmäßig ausgeschöpft. Wir sorgen somit nicht nur dafür, dass die Menschen real mehr Geld in der Tasche haben. Sondern auch dafür, dass der private Konsum wichtigster Wachstumstreiber bleibt und die Konjunktur-Lokomotive Deutschland stabil auf Kurs hält.

Anrede,

Wenn wir für ein gemeinsames Ziel kämpfen, können wir viel erreichen – das beweist dieser Bezirk in all seinen Branchen und längst nicht nur in der Entgeltspolitik: In der Branche Textil und Bekleidung haben sich die Tarifvertragsparteien 2014 auf eine verpflichtende Altersteilzeitregelung geeinigt. Bei Holz und Kunststoff wurde dieses Jahr ein Demografie-Tarifvertrag geschlossen, der ebenfalls einen Altersteilzeitanspruch beinhaltet. In beiden Branchen kam es zuvor zu Warnstreiks.

In Metallbau und Feinwerktechnikbetrieben haben Beschäftigte in der Tarifrunde 2015 erstmals seit mehr als zehn Jahren überhaupt wieder die Arbeit niedergelegt. In der Edelmetallindustrie ist es im gleichen Jahr gelungen, für Studierende an der DHBW Entgelterhöhungen zu vereinbaren. Das ist umso erfreulicher, da insbesondere die IG Metall Jugend verlässlich mit Kreativität und Kampfgeist für den nötigen Pepp in Tarifrunden sorgt.

Nicht zu vergessen unserer Engagement für mehr Gerechtigkeit und Tarifbindung: Verbandsmitgliedschaft und die Anwendung des Flächentarifs ist für uns nach wie vor ein Er-

folgsmodell, trotzdem ist bundesweit im Schnitt nur noch jeder zweite Beschäftigte tarifgebunden. Das wollen wir ändern, 14 Betriebe haben wir im Zuge der M+E-Runde bereits neu in die Tarifbindung geführt. Der Autozulieferer Magna aus Assamstadt hat mittlerweile seinen Verbandseintritt angekündigt, in den übrigen Betrieben ist eine Form der Tarifbindung bereits erreicht.

Bei qualitativen Themen war Baden-Württemberg ebenfalls mehrfach Vorreiter: 2012 wurden hier die unbefristete Übernahme der Auszubildenden und Verbesserungen für Leiharbeiter erstritten. 2015 folgten die Fortschreibung der Altersteilzeit sowie der Einstieg in eine geförderte Bildungsteilzeit.

Ihr seht: Tarifpolitik können wir richtig gut und haben auch 2018 den Anspruch, ganz vorne dabei sein, wenn es um die Neuordnung der Arbeitszeit geht.

Der schönste Tarifabschluss nützt allerdings nichts, wenn er nicht in den Betrieben gelebt wird. Insofern bin ich froh, dass 2015 der Einstieg in die geförderte Bildungszeit gelungen ist. In der Umsetzung haben wir allerdings noch Nachholbedarf.

Anrede,

Damit komme ich zu unserem zweiten Handlungsfeld, der Betriebspolitik. In den vergangenen vier Jahren haben wir sowohl Betriebsräte als auch Vertrauensleute neu gewählt und hatten in beiden Wahlen Erfolge. Es gibt aber auch einige Schattenflecken.

Bei den Betriebsratswahlen 2014 wurden in Baden-Württemberg rund 500 Betriebsrätinnen und Betriebsräte mehr gewählt als 2010, die Zahl der IG Metall-Betriebsräte ist ebenfalls gestiegen. Allerdings – und das ist weniger erfreulich – hat die Gesamtzahl der Gremien abgenommen und die Wahlbeteiligung ist zurückgegangen.

Positiv ist, dass wir unsere starke Stellung in der Automobil- und Zuliefererindustrie halten oder sogar ausbauen konnten. Zudem ist es gelungen, bei einer Reihe von Industrie und Logistikdienstleistern erstmals in Betriebsräten vertreten zu sein.

Bei den Vertrauensleutewahlen dieses Jahr haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Rückgang bei Vertrauenskörpern von 2012 wieder umzudrehen. Nachdem der Gewerkschaftstag 2015 die Stärkung der Vertrauensleute-Arbeit beschlossen hat, erscheint dies durchaus realistisch. So wie es aussieht, werden wir dieses Ziel auch erreichen. Allerdings fehlen zur genauen Auswertung noch ein paar Ergebnisse. Klar ist: Wir brauchen auch in Zukunft starke Vertrauensleute, sie sind ein Garant für unsere Handlungsfähigkeit.

Anrede,

warum erwähne ich das? Weil wir noch stärker als betriebspolitischer Akteur sichtbar werden müssen. Zwar laufen in den Betrieben viele gute Aktivitäten und unser Engagement geht weit über die Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit hinaus. Diese werden aber noch zu selten mit der IG Metall in Verbindung gebracht.

Ein gutes Beispiel dafür ist unsere Aktion „Bausteine gegen prekäre Beschäftigung“, mit der wir bis Anfang 2012 mehr als 220 Vereinbarungen zur Regelung von Leiharbeit und zur Azubi-Übernahme öffentlich gemacht haben. Damit haben wir die gesellschaftliche Debatte über das Thema prekäre Beschäftigung richtig in Gang gebracht. Und zusätzlich den Boden für die Tarifrunde 2012 bereitet, wo die unbefristete Übernahme von Auszubildenden und Verbesserungen für Leiharbeiter erreicht wurden.

Darauf folgte 2014 unsere betriebspolitische Initiative BEAT, die wir dieses Jahr in die Arbeitszeit-Kampagne überführt haben. Zu einer ersten Auftaktveranstaltung zum Thema Arbeitszeit kamen jüngst 400 Betriebsräte und Vertrauensleute.

Hinzu kommen zahlreiche betriebliche Erfolgsgeschichten, die ohne den Einsatz der IG Metall nicht möglich gewesen wären. Beispielhaft möchte ich die Regelungen zum mobilen Arbeiten nennen, die derzeit unter größtmöglicher Beteiligung der Belegschaft bei Daimler ausgehandelt werden. Bosch hat solche Regelungen seit zwei Jahren, bei Audi wurde diese Woche eine entsprechende Betriebsvereinbarung geschlossen.

Anrede,

Betriebspolitik können wir also auch. Wir sollten aber noch eine Schippe drauflegen, damit die Beschäftigten die IG Metall auch außerhalb von Tarifrunden „erfahren“. Ein Ansatz ist die erwähnte Arbeitszeit-Kampagne, zu der wir morgen von Jörg Hofmann mehr hören werden.

Damit bin ich bei unserem dritten Tätigkeitsfeld, der Organisationspolitik, hier gilt das Gleiche wie bei den zuvor genannten: Wir waren und sind durchsetzungsstark, zwischen 2011 und 2015 ist die Zahl der betriebsangehörigen Mitglieder im Bezirk um 7372, die Gesamtzahl der Mitglieder im Südwesten um 14 819 gestiegen.

Alles in allem eine ordentliche Mitgliederentwicklung, zur Jahresmitte 2016 liegen wir erneut über dem Vorjahr. Ein detaillierter Blick in die Statistik zeigt allerdings, dass es uns noch nicht gelungen ist, die gestiegenen Beschäftigtenzahlen Eins zu Eins in gestiegene Mitgliederzahlen umzusetzen.

Bei der Organisation von Auszubildenden und dual Studierenden erreichen wir in vielen Geschäftsstellen unsere selbstgesteckten Ziele, leider nicht in allen. Zugleich könnten wir unter Hochqualifizierten und Angestellten noch besser vertreten sein.

Bei den Neuaufnahmen haben wir 2015 zwar ein Rekordergebnis erreicht und können dieses 2016 voraussichtlich sogar übertreffen. Allerdings nehmen seit 2015 auch die Austritte und Streichungen wieder zu.

Hinzu kommt der demografische Wandel: Nach Rechen-Szenarien des Zukunftsmonitors könnte der Bezirk bei gleichbleibenden Neuaufnahme- und Austrittsquoten bis 2025 mehrere Zehntausend Mitglieder verlieren.

Wir wären als Organisation aber keine 125 Jahre alt geworden, wenn wir auf solche Herausforderungen keine Gegenstrategien hätten. Deshalb hat der Bezirk vor einem guten Jahr das Gemeinsame Erschließungsprojekt Baden-Württemberg, - kurz GEP - ins Leben gerufen. Die entsprechende Folie haben wir bereits 2015 aufgelegt.

Ziel von GEP ist die Gewinnung von über 40.000 neuen Mitgliedern und der Ausbau unserer Handlungsfähigkeit in den Betrieben Baden-Württembergs.

Heute präsentiere ich Euch erste Ergebnisse: Bis gestern wurden in 103 Betrieben 2567 neue Mitglieder gewonnen und zahlreiche Aktivenkreise eingerichtet. 20 Erschließungssekretäre, die eigens für das Projekt eingestellt wurden, arbeiten eng mit den Erschließungsbeauftragten in den Geschäftsstellen zusammen. Auf diesem Weg wollen wir Erschließungskompetenzen flächendeckend verankern.

Wie im Vorjahr möchte ich ausdrücklich betonen – das „GEP“ schließt eine zusätzliche Lücke und ersetzt keineswegs die normale Mitgliederarbeit. Gemeinsam mit allen betrieblichen Akteuren knüpfen wir einen intensiven Draht zu den Kolleginnen und Kollegen, greifen betriebliche Themen auf und lösen sie – gegebenenfalls auch im Konflikt mit dem Arbeitgeber. So stelle ich mir Betriebs- und Organisationspolitik „powered by IG Metall“ vor.

Anrede,

die IG Metall ist nicht nur in den Betrieben handlungsmächtig, sondern auch darüber hinaus. In den letzten paar Jahren ist es uns gelungen, unseren Einfluss auf die Politik in Bund und Land geltend zu machen. Bundespolitisch war ein Ergebnis die abschlagsfreie Rente mit 63

nach 45 Beschäftigungsjahren, landespolitisch das Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg, das es in dieser Form ohne uns nicht gegeben hätte.

Dass wir hierzu unsere Bildungsarbeit erweitert und in Esslingen eine Außenstelle unseres Bildungszentrums Lohr-Bad Orb eingerichtet haben, ist bekannt. Den Wert des Bildungszeitgesetzes erfahren wir jeden Tag, indem sich Beschäftigte zum Beispiel Kompetenzen zur Integration von Flüchtlingen aneignen oder sich über Fragen von Mitbestimmung und Tarifverträgen fortbilden.

Vor diesem Hintergrund senden wir ein klares Signal an die Politik: Die grün-schwarze Landesregierung hat angekündigt, das Gesetz 2018 – ich zitiere – „evaluieren und novellieren“ zu lassen. Da frage ich mich schon, wie man von Novellierung reden kann ohne das Ergebnis der Evaluierung zu kennen. Die FDP-Landtagsfraktion will erst gar nicht so lange warten: Sie hat bereits letzte Woche einen Gesetzentwurf eingereicht, worin politische Bildung keine Rolle mehr spielt und die Qualifizierung fürs Ehrenamt von 5 auf 3 Tage reduziert werden sollte.

Beides bringt mich zu folgender Aussage und das meine ich ganz ernst: Bildung und Teilhabe sind für uns nicht verhandelbar! Wer an das Gesetz Hand anlegt, bekommt Krach mit der IG Metall!

Anrede,

lasst mich noch kurz auf die Zusammenarbeit mit der Landesregierung und die Landtagswahl im Frühjahr 2016 eingehen.

Ich glaube das Wahlergebnis hat viele überrascht. Das Ergebnis ist aber nun mal wie es ist. Dazu gehört auch, dass obwohl die AfD von gewerkschaftlicher Denke nicht weiter entfernt sein könnte, jeder sechste AfD-Wähler zugleich Mitglied einer Gewerkschaft ist.

Das sage ich keineswegs überheblich oder abwertend – vielmehr selbstkritisch: Auch ich habe unterschätzt, wie anfällig viele Menschen für die Stimmenfänger der AfD waren, die ihre Ängste zusätzlich befeuert haben. Lösungen hat die AfD zu keiner Zeit präsentiert. Angesichts der Enttäuschung vieler Bürger über die Volksparteien wurde das aber vielleicht gar nicht erwartet. Den Beleg für ihre Unfähigkeit zu handeln, hat die AfD im Landtag diese Woche mit ihrer Aufspaltung selbst geliefert.

Die Wähler für ihre Entscheidung zu beschimpfen, wäre allerdings der falsche Weg. Vielmehr müssen wir aufklären und herausfinden, wie es zu einer solchen Wahl-Entscheidung kommen konnte. Und was wir als Gewerkschaft beitragen können, um eine Wiederholung zu vermeiden.

Klar ist aber auch: Die AfD mit ihren Aussagen zu Flüchtlingen oder zum Antisemitismus ist und bleibt eine menschenverachtende Partei, die unsere Werte nicht verteidigt, sondern sie im Gegenteil bedroht.

Kritiker mögen sagen, die IG Metall sei naiv und verharmlose die gesellschaftlichen Herausforderungen. Ich sage: Grundlegende Menschenrechte sind niemals konditioniert! Die Würde des Menschen ist und bleibt unantastbar! Deshalb positionieren wir uns weiterhin klar und eindeutig gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus!

Anrede,

ich setze auf eine konstruktive Zusammenarbeit mit der grün-schwarzen Landesregierung. Gleichwohl unsere Erwartungen nach fünf Jahren Grün-Rot hoch sind.

Wir möchten auch mit der neuen Landesregierung auf Basis einer dialogorientierten Politik auf Augenhöhe zusammenarbeiten und sind gespannt, was Wirtschaftsministerin Dr. Nicole

Hoffmeister-Kraut uns diesbezüglich in ihrem Grußwort zu sagen hat. Zu unseren drängendsten Anliegen gehören dabei sicherlich die Stärkung des Industriestandorts und die Fortsetzung des Leitbilds guter Arbeit.

Anrede,

meine eingangs erwähnten drei Thesen hat die IG Metall Baden-Württemberg nach meiner Überzeugung in allen Tätigkeitsfeldern - Betriebs- und Tarifpolitik, Gesellschafts- und Organisationspolitik -, erfüllt:

Wir sind gut aufgestellt und haben gemeinsam viel erreicht.

Wir reagieren auf Herausforderungen und können Dinge gestalten.

Wir sind auf der Höhe der Zeit und in der Mitte der Gesellschaft und der Belegschaften.

Gleichwohl, auch das habe ich ausgeführt, haben wir Hausaufgaben zu machen und Herausforderungen zu meistern. Wie wir das schaffen wollen, darauf gehe ich im zweiten Teil meiner Rede ein. Vorher zeigen wir Euch in einem Film, den der Vorstand anlässlich des 125-jährigen Jubiläums unserer Organisation in Auftrag gegeben hat, noch ein paar andere Blickwinkel auf die IG Metall. Film ab!

Anrede,

nahezu alles, was Gewerkschaftsarbeit auf den ersten Blick einfach macht, ist verschwunden, im Prozess der Auflösung begriffen, zumindest aber unter Druck geraten. Zum Beispiel

- feste Betriebsstrukturen bzw. -grenzen,
- starker Anteil an Beschäftigten in der Produktion,
- gewerkschaftsaffine soziale Milieus,
- reife Technologien und tradierte Geschäftsfelder,
- klare Eigentumsverhältnisse,
- nationale Regulierungskompetenz,
- stabile politische Mehrheitsverhältnisse,

um nur einige Punkte zu nennen.

Ich denke Ihr wisst wovon ich rede. Ihr seid ja selber Zeitzeugen.

Der Blick in den Rückspiegel zeigt: Ruhig war es eigentlich nie. Aber Phasen der relativen Stabilität gab es sehr wohl.

Man muss kein Prophet sein um festzustellen: Die vor uns liegenden Jahre werden nicht dazugehören.

Veränderungen vollziehen sich immer schneller, gewinnen an Wucht, wirken aufeinander ein. Kurzum: Komplexität, Ungewissheit und Dynamik steigen.

Die Konsequenz liegt auf der Hand: Die Zeit dauerhafter Einheitslösungen für dauerhafte Einheitsprobleme ist vorüber.

Nur: Was tritt an deren Stelle?

Um es klar zu sagen: Was genau die Zukunft bringt, wissen wir nicht.

Aber auch ohne Glaskugel können wir bestehende Trends fortschreiben.

Ich schlage vor, diese Fortschreibung entlang von drei Leitfragen zu organisieren.

Konkret:

1. Was werden wir in Zukunft produzieren?
2. Wie werden wir in Zukunft produzieren?
3. Wer wird in Zukunft produzieren?

Die Frage nach dem „Was“ bezieht sich auf Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle.

Die Frage nach dem „Wie“ auf Arbeitsgestaltung und -organisation vor dem Hintergrund eines rasanten technologischen Wandels.

Die Fragen nach dem „Wer“ auf die Zusammensetzung der Belegschaften nach ausgewählten biographischen und sozialen Indikatoren.

Ich beginne mit dem „Was“:

Auf die Frage, was wir in Zukunft produzieren, kann es daher nur eine Antwort geben: Entweder viele Autos und viele Maschinen. Oder eben viel zu wenig.

Um nicht missverstanden zu werden: Das ist kein Plädoyer für ein einfaches Weiter-So. Oder gegen andere zukunftssträchtige Branchen, wie z.B. die Medizintechnik. Im Gegenteil.

Ich will nur deutlich machen, dass Abhängigkeiten existieren, die uns verwundbar machen.

Verschlafen wir den Strukturwandel in den genannten Bereichen, gibt es ein sehr böses Erwachen.

In so unterschiedlichen Ländern wie Norwegen, den Niederlande und Indien hat die Debatte um ein Zulassungsverbot für Verbrennungsmotoren im PKW-Bereich ab 2025 deutlich an Fahrt aufgenommen.

Der Zeitpunkt scheint maximal ambitioniert, um nicht zu sagen illusorisch.

Über die Richtung sollten wir allerdings nicht streiten.

Ökologische Zwänge, politische Regulierungen, veränderte Kundenwünsche und weitere Faktoren erfordern die Weiterentwicklung zu neuen Antriebssystemen.

Eher früher als später wird die Automobilindustrie Teil der Energiewende werden. Im Zusammenspiel von veränderter Nachfrage und harter Regulierung. Und wo ich schon bei der Energiewende bin: Gerade dieser Bereich zeigt, dass große, bis vor kurzem noch als nahezu unverwundbar geltende Konzerne in rasanter Geschwindigkeit in Schieflage geraten können, wenn sich das Geschäftsumfeld ändert.

Aber nicht nur Produkte ändern sich, sondern auch Geschäftsmodelle. Im Mittelpunkt steht in Zukunft eher die Erfüllung von Kundenbedürfnissen, nicht der Erwerb eines spezifischen Produktes. Anstelle von Heizungen wird „Wärme“ verkauft, anstelle von Autos „Mobilität“, anstelle von Maschinen „ganzheitliche Produktionskompetenzen“ usw.

Darin liegt sicherlich eine Chance für hiesige Unternehmen.

So es ihnen gelingt, Herr des Prozesses zu bleiben. Denn auch das Gegenteil ist denkbar: Baden-Württemberg als Zulieferer für die Googles und Amazons dieser Welt.

Wobei dann klar ist, wo der Rahm abgeschöpft wird.

Soweit ein kurzer Blick nach vorne.

Die gegenwärtige Ausgangslage ist günstig: Unser spezifisches industrielles Produktportfolio und die weltweite Nachfrage – sowohl im Bereich hochwertiger Konsumgüter als auch mit Blick auf Investitionsgüter – ergänzen sich gut.

Aber wie bei der Mitgliederentwicklung gilt: Entscheidend sind die Zukunftsperspektiven, weniger Erfolge in der Vergangenheit.

Und da besteht durchaus Anlass zur Sorge. Zumindest aber kein Grund die Hände beruhigt in den Schoß zu legen. Denn

- die Inlandsinvestitionsquote ist auf Dauer unzureichend;

- auch komplexe Produktions- und Entwicklungsschritte werden zunehmend ins Ausland verlagert;
- neue strategische Geschäftsfelder (z.B. Elektromobilität) werden – auch im Vergleich mit anderen Staaten – zu zaghaft angegangen;
- Wettbewerber (Länder und Unternehmen gleichermaßen) in internationalen Umfeld holen auf und besetzen Märkte und Geschäftsfelder, die für Baden-Württemberg von herausragender Bedeutung sind;
- ausländische (teilweise staatlich gelenkte) Investoren kaufen gezielt Technologieführer; damit droht ein Abfluss von Know-How und ggf. auch von Arbeitsplätzen;

um wiederum nur einige Aspekte zu nennen.

Der Internationalisierung kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Das Stimmungsbarometer (Betriebsrätebefragung) der IG Metall Baden-Württemberg zeigt: 85% der Betriebe verfügen bereits über ausländische Standorte; in ca. einem Drittel steht eine weitere Verlagerung auf der Agenda.

Insbesondere in der Automobilindustrie ist die Europäisierung der Wertschöpfung weit vorgeschritten. So werden zwar nach wie vor viele Premiumautomobile in Baden-Württemberg erdacht, entwickelt und produziert.

Bei jedem neuen PKW-Modell beginnt von neuem ein Wettstreit, in dem Zulieferer darum konkurrieren, weiterhin Bestandteil der Wertschöpfungskette zu bleiben.

Der Aufbau neuer Produktionskapazitäten in Europa und anderen Teilen der Welt hat den Wettbewerb auch in anderen Branchen der IG Metall, wie z.B. dem Maschinenbau, intensiviert.

Vor dem Hintergrund der immer vorhandenen Gefahr der Verlagerung und der Make-Or-Buy-Entscheidungen drohen Arbeitsplätze verloren zu gehen, zeitgleich geratene erreichte Arbeits- und Sozialstandards unter Druck, werden Belegschaften erpresst.

Keine dieser Entwicklungen hat bislang für sich betrachtet ein bedrohliches Ausmaß angenommen. In Einzelfällen hingegen sehr.

Ein einfaches Abwarten aber wäre dennoch grob fahrlässig, da graduelle Veränderungen – zunächst unterhalb der öffentlichen Wahrnehmungsschwelle – zu einem Substanzverlust führen können.

Ein Schrumpfen der Industrie im Land hätte gravierende Folgen für Wohlstand, Arbeitsplätze, sozialen Frieden. Industriepolitik ist damit – ob es einem passt oder nicht – Gesellschaftspolitik.

Für die wir selbstverständlich ein Mandat in Anspruch nehmen.

Anrede,

wir brauchen nicht nur viele Arbeitsplätze in der Industrie. Sondern auch gute. Damit rückt die Frage der Zukunft der Arbeit auf die Agenda.

Um es gleich vorweg zu nehmen: Auch die Gegenwart erfordert Antworten, wie ein Blick auf die Beschäftigtenbefragung 2013 zeigt.

Einige konnten wir bereits geben, wie z.B. die Regelungen zur Altersteilzeit. Andere sind in Arbeit, z.B. im Rahmen unserer Arbeitszeitkampagne.

Ich will aber bewusst den Blick nach vorne richten. Entsprechend der Leitfrage: Wie werden wir in Zukunft produzieren?

Dies schon allein deshalb, weil – und das ist neu – die Geschwindigkeit des Wandels auch die heutigen Arbeitsplätze voll erfassen wird.

Das zentrale Schlagwort in der Debatte um die Zukunft der Arbeit lautet – ihr habt es erraten – „Industrie 4.0“. Kernelemente sind die

- exponentielle Steigerung der Leistungsfähigkeit moderner Informations- und Kommunikationstechnologien,
- neue Technologien in den für die produzierende Industrie maßgeblichen Bereichen Robotik, Sensorik und additive Fertigung (3D-Druck),
- das Internet der Dinge und
- eine neue Qualität der Vernetzung und Kommunikation in Echtzeit.

In der Summe werden so die Voraussetzungen für ein neues Produktionsregime in Verbindung mit neuen Geschäftsmodellen geschaffen.

Auch wenn die Auswirkungen auf Beschäftigung noch nicht seriös abgeschätzt werden können, so scheint doch eines sicher: Industrie 4.0 erschließt u.a. ein beträchtliches Rationalisierungspotential in Produktion und indirekten Bereichen gleichermaßen.

Parallel zum Einzug von Industrie-4.0-Elementen kommt es gerade in den exportorientierten Unternehmen zur schrittweisen Umorganisation: Weg vom reinen Sachguthersteller hin zum kompletten Problemlöser mit Zusatzleistungen wie Beratungen zur Produktauslegung oder Wartung.

Entsprechend geht inzwischen gut die Hälfte der Beschäftigten in der Industrie Tätigkeiten aus dem Bereich der Dienstleistungen nach, wie etwa Planen, Forschen, Administration usw.

Nichts spricht dafür, dass es für diese Verschiebung eine natürliche Grenze gibt. Die Fabrikhallen werden nicht menschenleer, aber vermutlich doch weniger voll.

Im Zuge dieses Umbaus – und das sehe ich mit großer Sorge – gerät der tradierte Betriebsbegriff ins Wanken:

- Innerbetriebliche Wertschöpfungsketten lösen sich auf;
- Unternehmen beantworten die Frage „make or buy?“ immer öfter mit dem Zukauf von Produkten und Dienstleistungen);
- Arbeiten werden zunehmend nicht mehr von Betriebsmitgliedern ausgeführt, sondern teilweise „prekär“ hinzugekauft (Leiharbeit, Werkverträge, Crowdsourcing).

Parallel dazu entwickelt sich agile Projektarbeit immer mehr zum prägenden Format der Arbeitsorganisation, wodurch innerbetriebliche Netzwerke vertikale Steuerung entlang klassischer Hierarchien ersetzen.

Dies führt dazu, dass der Betrieb als Ort der Leistungserbringung seinen Stellenwert verliert: Gemeinsame Erfahrungsräume, informelle Beziehungen, Erfahrung von Kollegialität und Solidarität entfallen. Oder schrumpfen zumindest.

Problematisch wird dies auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht: Gesetze und Mitbestimmungsregeln sind an die Existenz eines Betriebs mit klaren Grenzen, einer entsprechenden Rechtsform sowie fester Beschäftigung geknüpft.

Unterbleibt nun die Anpassung an die neuen Rahmenbedingungen bedeutet dies eben nicht, dass die Mitbestimmung so bleibt wie sie ist.

Sondern es findet eine eklatante Machtverschiebung zu Ungunsten von Betriebsräten und Gewerkschaften statt. Die wir in Teilen ja schon heute beobachten können.

Die Liste der Veränderungen geht weiter: Völlig unklar ist, was mit personenbezogenen Daten im Produktionsprozess passiert.

Wie sollen wir mit ständig steigenden Flexibilitätsansprüchen an die Beschäftigten umgehen?

Wir können wir sicherstellen, dass die Beschäftigten nicht zu fremdbestimmten Anhängseln von Maschinen werden?

Wie lässt sich eine weitere Arbeitsverdichtung unterbinden, wenn alle Produktionsschritte permanent in Echtzeit synchronisiert werden?

Ich sehe eine Vielzahl von Fragen, denen wir uns stellen müssen.

Denn eine Arbeitspolitik, die interessante, an den Bedürfnissen der Menschen orientierte Tätigkeiten schafft, physische und psychische Gesundheit sowie die Entfaltung von Talenten und Kreativität fördert, steht in einem augenfälligen Kontrast zur Positionierung von Arbeitgeberverbänden in Sachen Digitalisierung.

Ich will das klar sagen: Wer die Digitalisierung als Gelegenheitsfenster zum Schleifen von Arbeitnehmerrechten begreift, die neuen Möglichkeiten nicht zu einer Humanisierung von Arbeit nutzt, wird uns nicht als Partner, sondern als knallharten Gegner erleben.

Anrede,

auf das „was“ und „wie“ folgt das „wer“.

Genauer: Wer sind eigentlich unsere potenziellen Mitglieder von morgen und übermorgen?

Mit Blick auf die demographische Entwicklung ist die Spurensuche einfach: Das Erwerbsspersonenpotential beginnt erst ab ca. 2020 sehr langsam zu sinken. Die Gefahr, dass es bald niemanden mehr für die IG Metall zu gewinnen gibt, ist – das Überleben der Industrie vorausgesetzt – damit gebannt.

Fest steht ferner, dass das Durchschnittsalter der Belegschaften weiter steigt, zumindest für die nächsten 10 bis 15 Jahre.

Fest steht, dass der Nachwuchs immer öfter einen Migrationshintergrund hat. Mit steigender Tendenz. Bereits heute trifft dies – bei großer regionaler Spreizung – auf 35% aller Kinder im Vorschulalter zu.

Unsere Mitglieder werden also älter und die noch zu gewinnenden ethnisch gemischter. Und es werden mehr Frauen sein.

Denn immer mehr gut qualifizierte Frauen treten in den Arbeitsmarkt ein; allein zwischen 1996 und 2013 stieg deren Erwerbsquote von 58 auf 72%.

Unsere Mitglieder werden in Zukunft besser qualifiziert sein.

Bei den 20-30-jährigen verfügen nahezu die Hälfte über Abitur bzw. Fachhochschulreife, bei den 50-60-jährigen liegt dieser Wert nur etwas mehr als halb so hoch (27,5%).

Diese Bildungsexpansion findet ihren Niederschlag auch immer stärker in individuellen Ausbildungsentscheidungen.

So deutet einiges darauf hin, dass die berufliche Bildung zugunsten der akademischen an Attraktivität verliert.

Insbesondere Dual-Studierende stellen heute und stärker noch in Zukunft ein unverzichtbares Mitgliederpotential dar, welches wir erreichen müssen.

Die Nachfrage nach Spezialisten und Experten nimmt weiter zu, was zumindest in Teilsegmenten des Arbeitsmarktes dazu führt, dass von einem Anbietermarkt gesprochen werden kann. Der die gesuchten Fachkräfte mit einem hohen Ausmaß an individueller „Verhandlungsmacht“ ausstattet.

Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass die Stammbeschaften weiter schrumpfen und sich Zonen abgestufter Prekarität um die Unternehmen herum bilden.

Älter, bunter, weiblicher, qualifizierter. Diese Entwicklung ist unstrittig.

Schwieriger zu fassen sind künftige Ansprüche und Erwartungen der Beschäftigten an Erwerbsarbeit und die IG Metall.

Es wird ältere Beschäftigte geben, die nach einem harten Arbeitsleben ausgezehrt sind und mit Ende 50 dringend eine Ausstiegsoption brauchen. So wie andere wiederum bei bester Gesundheit auch mit Mitte 60ig noch gerne weiterarbeiten würden.

Es wird Ingenieure geben, die sich trotz hoher Arbeitsbelastung von ihrem Unternehmen wertgeschätzt fühlen. Und es gibt Beschäftigte bei Entwicklungsdienstleistern, denen jeglicher Respekt und Anerkennung versagt wird.

Beide für die IG Metall zu gewinnen, ist alles andere als ein Selbstläufer. Nur eine Lebenswirklichkeit zu akzeptieren und zu repräsentieren, kann die Antwort aber nicht sein. Da müssen wir besser werden.

Anrede,

soweit mal ein kurzes Lagebild. Es ist sicherlich nicht vollständig. Aber bevor man die Nadel im Heuhaufen sucht, sollte man zunächst einmal den Heuhaufen selber finden.

Ich denke die drei von mir gestellten Leitfragen können den Weg dorthin weisen.

Wer Herausforderungen sucht, dem kann also geholfen werden. Verzagen sollten wir aber nicht.

Benjamin Franklin sagte einst sinngemäß: „Reserviere Dir jeden Tag eine halbe Stunde für Deine Sorgen und Ängste. Und mach in dieser Zeit ein Nickerchen“.

Das scheint mir ein guter Rat.

Zumal es nicht so ist, dass unserer Instrumentenkasten leer wäre. Und ein weiterer, wesentlicher Punkt ist nicht zu unterschätzen: Wir handeln aus einer Situation der Stärke. Aber das müssen wir auch nutzen.

Ich will und kann an dieser Stelle nicht von oben herab im Detail verkünden, was wir in Zukunft zu tun und zu lassen haben.

Aber ich sehe es sehr wohl als meine Aufgabe als Bezirksleiter, zumindest ein paar Ansatzpunkte zu bestimmen, zu welchen Zielen und Handlungen uns die Analyse führen sollte.

Entlang der bewährten Unterscheidung zwischen Tarif-, Betriebs-, Gesellschafts- und Organisationspolitik. Und ich möchte das ausdrücklich beispielhaft tun.

Beginnen möchte ich dabei mit unserer Paradedisziplin, der Tarifpolitik.

Es liegt auf der Hand. Wenn sich Wertschöpfung weiter fragmentiert, muss unsere Klammer größer werden. Natürlich steht im Vordergrund, die Zersplitterung zu verhindern. Als Realisten wissen wir aber, dass dies seine Grenzen hat. Deshalb gilt darüber hinaus, dass wir diesen Trend zumindest begrenzen und die Folgeerscheinungen unbedingt gestalten müssen.

Konkret: Unsere Aufgabe ist, die gesamte Wertschöpfung, von der Planung, über Produktion bis hin zu Logistik und Services unter den Deckungsbereich unserer Tarifverträge zu bringen. Selbstverständlich in guter Partnerschaft und Absprache mit unseren Bruder- und Schwestergewerkschaften im DGB.

Flächentarife sind uns dabei am liebsten ... aber wir nehmen auch Umwege und Zwischenschritte in Kauf. Das heißt auch: Nicht überall werden wir die gleichen Standards durchsetzen können.

Aber überall wo es möglich ist, werden wir Belegschaften organisieren und gemeinsam mit ihnen in Verhandlungen eintreten. Und das erreichen, was eben möglich ist. Und es wird besser sein, als das, was in vielen unregelmäßig und unorganisierten Bereichen heute der Standard ist - sei es in der Kontraktlogistik, beim Entwicklungsdienstleister, beim IT-Unternehmen usw.

Das ist keine neue Erkenntnis. Nur müssen wir einen noch stärkeren Fokus darauf legen. Und ich kenne keine Fälle, wo dies grundsätzlich unmöglich scheint.

Mein zweites Beispiel kommt aus dem Bereich der Betriebspolitik. Wenn die Analyse stimmt, dass die Digitale Vernetzung die Arbeitswelt grundsätzlich verändern wird, wird für uns der Dreh- und Angelpunkt die konkrete Arbeitsgestaltung bzw. Arbeitsorganisation in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern sein.

Denn sie ist Ausgangspunkt dafür, ob die Menschen eher nach restriktiven Vorgaben oder in einem selbstbestimmten Umfeld arbeiten.

Ist beispielsweise die Datenbrille technische Unterstützung für komplexe Aufgaben oder Befehlsübermittler und Kontrolleur? An der Frage der Arbeitsorganisation unterscheidet sich nicht nur der Grad der Selbstbestimmung im Arbeitsprozess, sondern folglich das erforderliche Qualifikationsniveau, die Leistungsanforderung und letztendlich die Bezahlung.

Aber natürlich ist diese Frage auch Ausgangspunkt für das Verhältnis von Flexibilität und Zeitsouveränität genauso wie für die Leistungsanforderung und somit die Belastung.

Die Folgeliste lässt sich leicht vervollständigen. Meine Schlussfolgerung: Der Prozess der Standardisierung der Produktionssysteme geht in eine neue Dimension. Wir müssen zentraler Gestalter dieser Frage sein.

Neben den Betriebsräten sehe ich hier ein zentrales Aufgabefeld für die gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Denn neben allen übergeordneten Aushandlungsprozessen wird es vor allem darauf ankommen, was im konkreten Arbeitsbereich passiert. Und dort sind Vertrauensleute die besten Anwälte für gute Arbeit.

Meine folgenden Beispiele finden sich im Bereich der Gesellschaftspolitik. Für mich steht fest: Alle Erfolge bei der Regulierung von Leiharbeit wäre ohne ein Klima der gesellschaftlichen Ächtung des massenhaften Missbrauchs dieser Beschäftigungsform nicht möglich gewesen.

Zu diesem Klima haben wir einen starken, wenn nicht sogar den entscheidenden Beitrag geleistet.

Das zeigt: Gesellschaftspolitik ist nicht Spiel-, sondern Standbein. Mit ganz konkreten Folgen. Eine der unbedingten Handlungsansätze ist das Verhältnis von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung.

Gleichwohl gilt, dass wir nicht alle Themen gleichzeitig aufgreifen und bearbeiten können. Unser Nahziel muss lauten: Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung.

Eine Magerrente nach langen Jahren der Erwerbstätigkeit lassen wir nicht zu. Wir geben nicht eher Ruhe, bis Lebensleistung anerkannt wird, anstelle sie mit Abschlägen und sinkendem Rentenniveau zu verhöhnen.

Die Debatte um die sich veränderten Wertschöpfungsketten und Arbeitsformen fördert eine skurrile Diskussion zu Tage. Gesetzliche Schutzrechte - etwa im Arbeitszeitgesetz - sollen geschliffen werden. Da sage ich nur: grober Unfug. Wir müssen hier einige Antworten finden wie sich Veränderungen - etwa bei mobilem Arbeiten - z.B. auf Ruhezeiten auswirken. Es braucht aber nicht weniger Schutzbestimmungen, sondern ergänzende für neue Anforderungen. Ich kann nur eindringlich davor warnen, Hand an geltende Schutzrechte zu legen.

Wir werden gegen die Hoffungsritter von Deregulierung deutlich machen müssen, dass Mitbestimmungsrechte kein Anachronismus aus vergangenen Tagen sind. Sondern elementarer Bestandteil von Demokratie. Unverzichtbar, um die Beschäftigten als Experten in eigener Sache am Sagen und Haben im Unternehmen teilhaben zu lassen.

Und nicht zuletzt: Wir brauchen den Einsatz auf Landesebene für eine Fortführung der dialogorientierten Wirtschafts- und Industriepolitik. Und müssen darauf drängen, bei dem ökologischen Umbau der Industriegesellschaft im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie die Interessen der Beschäftigten nicht nur zu berücksichtigen, sondern ihnen einen zentralen Stellenwert zuzuweisen.

Meine letzten Beispiele aus dem Bereich Organisationspolitik leiten sich maßgeblich aus der dritten Fragestellung ab: wer wird produzieren? Unsere Handlungsoption - und eigentlich ist das eher schon ein Handlungsauftrag - ist es, die stärkere individuelle Vielfalt unserer Mitglieder und potentiellen Mitglieder zu einem wesentlichen Ansatz unserer Arbeit zu machen.

Wir brauchen den Ansatz, des arbeitslebensbegleitenden Partners, der für die jeweilige Situation, Ausbildung - Übernahme - Arbeit - Weiterbildung - Karriere - Altersübergang - Ruhestand, die jeweils richtige Unterstützung liefern kann und dabei nicht nur die Arbeitslebensphasen, sondern eben auch die biographischen Eckpunkte - Junggesellin - Familiengründer - Kindererziehung usw. berücksichtigt. Das ist der Ansatz für den individuellen Nutzen einer IG Metall-Mitgliedschaft.

Und der kollektive, organisationspolitische Ansatz ist, die Menschen so nah wie möglich an ihren konkreten Anforderungen zur mitbestimmenden Solidargemeinschaft zu machen. Dies ist in der Regel der Betrieb, durchaus aber auch die flächentarifliche oder gesellschaftliche Ebene. Das ist nicht so neu, aber die Methoden der Bearbeitung sind durchaus andere.

Es geht nicht darum Gutes zu tun und darüber zu reden, sondern einen Nutzen für die Menschen zu schaffen und sie daran unmittelbar zu beteiligen.

Anrede,

unsere IG Metall ist nicht nur 125 Jahre alt. Sie ist vor allem in guter Verfassung. Geradezu quicklebendig!

Das ist keine Überraschung. Unser tägliches Engagement in der Auseinandersetzung um „Gute Arbeit“ war und ist unser Jungbrunnen. Und wird es immer bleiben.

Ich sehe allerdings angesichts der beschriebenen Herausforderungen das Risiko, dass wir uns aufreiben könnten. Zu viele Baustellen aufmachen. Hektisch Symptome bekämpfen.

Meine Schlussfolgerung daraus lautet: *Lasst uns die Erkenntnisse in einer Strategie der IG Metall Baden-Württemberg bündeln.*

Ohne eine solche bleibt unser Handeln in der jeweiligen Situation stecken.

Verliert die Bindung an unsere Ziele.

Setzt die knappen Ressourcen falsch ein.

Ich habe heute mit einer ersten Bestandsaufnahme der Ausgangsbedingungen begonnen. Sowie erste Handlungsoptionen skizziert.

In den kommenden Wochen werden wir eine Art Grünbuch erstellen, welches diese Punkte noch einmal ausführlicher aufgreift.

Welches zur Diskussion einlädt, wo immer dies möglich und sinnvoll ist.

Welches die Grundlage für die Ausarbeitung unserer Strategie sein wird, die aus möglichen Handlungsoptionen diejenigen auswählt, die Erfolg regelrecht erzwingen.

Drei Hinweise sind an dieser Stelle unerlässlich:

Erstens: Eine Strategie endet nicht mit dem Beschluss zur Umsetzung, sondern ist ein permanenter Prozess.

Unsere Strategiefähigkeit, also die Fähigkeit zur Umsetzung, entscheidet darüber, ob wir unsere Ziele erreichen. Ob wir in 10 Jahren mindestens so stark und durchsetzungsmächtig sind wie heute.

Zweitens: Als IG Metall Baden-Württemberg sind wir ein Teil der IG Metall und wollen die Gesamtorganisation voranbringen.

Unsere Satzung und die Beschlüsse des Gewerkschaftstags weisen dabei den Weg.

Wir müssen aber eigene Schwerpunkte setzen, um eine gute Umsetzung unter den spezifischen Rahmenbedingungen in Baden-Württemberg zu gewährleisten.

Drittens: Wenn wir uns auf eine Strategie verständigen, ist dies die Grundlage für die Dinge, auf die wir uns konzentrieren.

Das heißt dann aber eben auch, dass bestimmte Themen und Aktivitäten wegfallen oder nachrangig sind.

Nicht, weil sie überflüssig oder unsinnig sind. Sondern weil sie Ressourcen binden, die an anderer Stelle benötigt werden.

Anrede,

der Blick zurück - ich meine auf unsere vergangenen 125 Jahre - sollte uns nicht so tollkühn sein lassen, Ziele für die nächsten 125 Jahre zu formulieren. Ein Blick auf die Frage, wo wir in 10 Jahren stehen wollen, soll unsere Strategie aber schon umfassen.

Ich hoffe, ich habe Eure Arbeits- und Lebenszeit in der letzten Stunde nicht überstrapaziert und konnte Lust auf die vor uns liegenden Aufgaben machen. Falls mir das nicht gelungen ist, schaffen es vielleicht zwei Menschen, die ich zum Schluss zitieren möchte.

Die Zitate stammen aus einem Buch, das sich der Bezirk selbst zum Jubiläum geschenkt hat und in dem wir 125 Menschen aus den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und aus ganz Baden-Württemberg gefragt haben, wie sie die IG Metall sehen. Herausgekommen ist eine bunte Mischung aus viel Lob und Respekt, noch mehr Dank und einer Menge Anregungen und Motivation für die Zukunft.

Lesenswert ist jeder einzelne Beitrag für sich. Bei der Auswahl der Schlusszitate habe ich mich aber bewusst für zwei Menschen entschieden, die nicht in Gefahr sind mit ausgeprägter IG Metall-Affinität in Verbindung gebracht zu werden. Ich zitiere die letzten Sätze von Joachim Dorfs, Chefredakteur der „Stuttgarter Zeitung“:

„Stärke verpflichtet. Wer seinen Einfluss auf Politik und Wirtschaft klug einsetzt, trägt zum Wohlstand aller bei. Wer sich überschätzt, schadet auch sich selbst. Die IG Metall muss vor allem Realitätssinn und Gespür für die Herausforderungen der Zukunft zeigen. Wenn sie dabei auf dem Boden der Tatsachen bleibt, wird sie weiterhin den Respekt ernten, den sie verdient.“

Und den Vorstandsvorsitzenden von Heidel Druck, Dr. Gerold Linzbach:

„Die IG Metall steht auch für einen Anspruch an das eigene Handeln: lösungsorientiert, aber nicht konfliktfrei; nach vorne orientiert, die Zukunft und die Mitglieder im Blick. Der Kompass für die nächsten 125 Jahre zeigt auf Modernisierung, nach innen und in der Arbeitswelt. Mögen die Grundparameter bleiben: manchmal ein Ärgernis, oft ein Partner, aber immer verlässlich und auf Augenhöhe.“

Anrede,

ich denke, diesen Wunsch können wir erfüllen. In diesem Sinne herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit. Ich freue mich auf die nächsten Jahre Arbeits- und Lebenszeit mit Euch!