

Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg



Mündlicher Geschäftsbericht
zur 68. Ordentlichen Bezirkskonferenz
der IG Metall Baden-Württemberg am 18. Mai 2017
Kongresshalle Böblingen

Politik für alle -
sicher, gerecht und selbstbestimmt

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Politik für alle – sicher, gerecht und selbstbestimmt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es heißt Geschichtsschreibung, weil die Vergangenheit zu Papier gebracht wird.

Unsere Historiker/innen sitzen in der Bezirksleitung und haben wie in den vergangenen Jahren auch – in mühevoller Kleinarbeit – das Handeln in der letzten Berichtsperiode beschrieben. Sprachlich überarbeitet, gestaltet und bebildert wurde das alles auch noch. Und letztendlich gedruckt.

Ihr habt das Produkt vor Euch liegen. Seid herzlich eingeladen, ein wenig darin zu stöbern.

Mit dem Geschäftsbericht sind der Chronistenpflichten Genüge getan. Ich kann daher den Blick nach vorne werfen.

Und den Weg beschreiben, den wir m.E. gehen müssen, damit auch die zukünftigen Berichte das Bild einer selbstbewussten Organisation zeichnen.

Einer IG Metall Baden-Württemberg, die in den Handlungsfeldern der Tarif- Betriebs- und Gesellschaftspolitik einen Gestaltungsanspruch erhebt – und stark genug ist, diesen auch einzulösen.

Und lasst mich deshalb zu Beginn gleich einen weiteren Hinweis geben, worüber ich heute rede und worüber nicht.

Mein Anknüpfungspunkt ist die Bezirkskonferenz vor einem Jahr.

Dort haben wir die wesentlichen Überlegungen unserer Strategie 2025 skizziert. Ich möchte im Wesentlichen aus den Schlussfolgerungen der seither gewonnen Erkenntnis und Debatte berichten.

Ich werde natürlich einige Anmerkungen zu unserer Beschäftigtenbefragung machen. Allerdings wird die Gesamtschau auf die Arbeitszeitdebatte Ende des Monats in einer erweiterten Sitzung der großen Tarifkommission stattfinden.

Den Teil der politischen Positionen zur Bundestagswahl klammere ich aus. Der kommt heute Nachmittag.

Und ich möchte gerne mit einem eher grundsätzlichen politischen Statement einsteigen.

Das sollte für die nächsten 50 Minuten reichen.

Anrede,

Gewerkschafter/innen sind nicht unbedingt per se die besseren Menschen.

Aber Gesellschaften ohne freie und durchsetzungsstarke Gewerkschaften sind eindeutig die schlechteren. Zumindest mit Blick auf Teilhabe am Haben und Sagen.

Oder, um es mit Bundestagspräsident Norbert Lammert zu sagen: „Ohne das Engagement der Gewerkschaften sähe unser Land anders aus, und sicher nicht besser“.

Auch ich glaube nicht daran ...

- dass sich die Schere mit Blick auf Einkommen und Vermögen schließt, weil das Kapital über Nacht Genügsamkeit als neue Tugend entdeckt.
- dass diese Jobs zu guter Arbeit werden, weil dies halt einfach besser für die Menschen ist.
- dass Beschäftigte bei der Ausgestaltung der Arbeitswelt frühzeitig und auf Augenhöhe beteiligt werden, weil die Arbeitgeber darin ein überlegenes Organisationsmodell sehen.

Das ist – ich denke wir sind uns einig – eine Illusion. Das war nie so, ist heute nicht so und wird auch morgen nicht so sein.

Zumindest nie in dem Ausmaß, den wir für erstrebenswert bzw. notwendig halten. Der das Prädikat „nachhaltig“ verdient.

Anrede,

viel wurde in den vergangenen Jahren geschrieben über Varianten des Kapitalismus. Über unterschiedliche Welten des Wohlfahrtsstaates. Über dritte Wege, die „new economy“, die „neue Mitte“ oder jüngst „Wirtschaft 4.0“.

Nicht alles, was da geschrieben wurde, ist falsch oder überflüssig.

Vieles hat sich in der Tat geändert. Manches sogar verbessert.

Aber ich kann nirgends auch nur im Ansatz erkennen, dass grundlegende Konflikte der Arbeitswelt – Entgelte, Leistung, Arbeitszeit usw. – abgemildert oder gar aufgehoben wären.

Das Gegenteil ist der Fall! Auch wenn die Fronten etwas weniger gradlinig verlaufen. Die Zuspitzung dieser Konflikte ist nicht etwa eine Folge der Krise des Kapitalismus. Sondern Ausdruck seines vorläufigen Triumphs! Einem Mangel an Gegenwehr. Oder zumindest an ernstzunehmender Alternativen.

Und deshalb werden wir uns weiter anstrengen müssen, ein paar soziale Korsettstangen in unsere Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einzuziehen.

Denn – so viel steht fest:

wenn wir zu wenig tun,

oder das falsche tun,

unsere Ressourcen vergeuden ...

dann arbeitet die Zeit gegen uns.

Anrede,

die Bundeswirtschaftsministerin hat vor wenigen Wochen ein Papier vorgelegt.

Es trägt die nichtssagende Überschrift „Deutschland – stark und gerecht!“.

Interessant ist der Untertitel: „Ein Zehn-Punkte-Plan für inklusive Wachstum“

Damit machen die Autoren auf einen wichtigen Punkt aufmerksam: Unser Wirtschafts- und Wachstumspfad ist zunehmend exklusiv.

Er schließt viele aus. Konzentriert die Erträge. Verrät die Idee des Wohlstands für alle und die Ideale der Demokratie.

Im ersten Entwurf des Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung stand – bevor er der Ressortabstimmung zum Opfer fiel – folgender Satz:

„Reiche sind politisch einflussreicher als Arme“.

Ich weiß nicht wie Ihr das seht ... ich bin jedenfalls nicht in Schockstarre gefallen.

Ich hatte schon immer den Verdacht, dass die Regierung nicht nach der Pfeife von Hartz IV-Empfängern tanzt.

Warum dann der Streit innerhalb der Koalition? Weil diese banale Erkenntnis eines offenlegt: Ökonomische Ungleichheit verzerrt politische Teilhabe!

Demokratie, die einen Anspruch auf echte Teilhabe erhebt und wachsende Ungleichheit schließen sich auf Dauer aus.

Denn die verfügbaren Einkommen legten nach Untersuchungen des DIW im oberen Bereich der Verteilung zwischen 1991 und 2014 real um 26 Prozent zu.

Bei den mittleren Einkommen waren es nur noch 8 Prozent.

Und im unteren Lohnsegment ging sogar Kaufkraft verloren.

Das ist nicht inklusiv. Das ist einer modernen Industriegesellschaft unwürdig!

Allemaal aber eine Entwicklung, mit der wir uns nicht abfinden werden.

Nun ist bisweilen zu hören, dass die Verteilung der Einkommen nach Steuern und Sozialleistungen wesentlich besser aussehe. Insbesondere arbeitgebernahe Institute blasen in dieses Horn.

Für die Erfüllung wichtiger gesellschaftlicher Aufgaben halte ich es für angemessen, dass hohe Einkommen und Vermögen stärker als bisher steuerlich belastet werden.

Und einen starken Sozialstaat will ich auch.

Beides ist richtig und gut. Unverzichtbar.

Aber: Das ist doch bitteschön kein Ersatz für anständige Löhne!

Kein Ersatz für das Gefühl, aus eigener Kraft den Lebensunterhalt zu verdienen.

Kein Ersatz für Würde und Anerkennung am Arbeitsplatz.

Wie gerecht die Chancen in einer Gesellschaft verteilt, wie zufrieden die Bürger sind, hängt vor allem vom Einkommen ab, das ein Mensch durch seiner eigenen Hände Arbeit erzielen kann.

Und eben nicht von den staatlich gezahlten Transferleistungen.

Werden nur die erzielten Brutto-Einkommen auf dem Arbeitsmarkt verglichen, gehört Deutschland international zu den ungerechtesten Industrieländern.

Und in den vergangenen zwei Jahrzehnten ist diese Ungleichheit noch deutlich gestiegen.

Sozialer Fortschritt sieht für uns anders aus! Und gleichzeitig ist die Situation ein Zeugnis für die entstandenen Unzulänglichkeiten gewerkschaftlichen Handelns. Und ich meine das ausdrücklich nicht überheblich.

Und dass sozialer Fortschritt anders aussieht, gilt nicht nur für uns, sondern für über zwei Drittel der Gesellschaft, so eine aktuelle Umfrage des Allensbach-Instituts.

Anrede,

die Statistiken bilden die soziale Realität im Land nicht hinreichend ab.

Beispiel: Rekordbeschäftigung. Es ist gut, wenn fast 44 Millionen Menschen einer Arbeit nachgehen. Wir die niedrigste Arbeitslosenquote seit 1991 haben.

Schlecht ist, dass der Anteil atypischer und vielfach prekärer Beschäftigung seitdem von 12,8 Prozent auf heute 21 Prozent angestiegen ist.

Schlecht ist auch, dass 20 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnsektor arbeiten und weniger als 10 Euro die Stunde verdienen (drei Viertel davon verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung).

Was erklärt, warum die Lohnquote trotz Rekordbeschäftigung in den letzten Jahren konstant bei 68 Prozent liegt.

Auch das ist nicht inklusiv. Das ist für ein reiches Land ein Armutszeugnis.

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten kommt irgendwie klar. Kann die laufenden Rechnungen bezahlen.

Aber wenn das Budget auf Kante genäht ist, dann fällt die Vorsorge für die Zukunft aus. Dann bleibt nichts am Ende des Monats. Deshalb ist es auch zynisch, die Menschen zu mehr privater Vorsorge zu ermuntern.

40 Millionen Menschen im diesem Land kommen laut aktuellen Armuts- und Reichtumsbericht zusammen gerade auf 1 Prozent des gesamten Nettovermögens.

Sie und ihre Familien sind damit immer nur eine schwere Erkrankung oder Kündigung von Abstieg und Armut entfernt.

Die Menschen spüren diese Nähe.

Können ihr nicht davoneilen. Sich kaum selber herausarbeiten, wie ein Blick auf die geringe und sinkende Aufstiegsdynamik zeigt.

Auch weil unser Bildungssystem nicht ausreichend in der Lage ist, Herkunft und Zukunft voneinander zu entkoppeln.

Anrede,

ich glaube so manch ein Verantwortlicher in Politik und Wirtschaft hat es verlernt, hinter Statistiken und Sozialindikatoren noch Menschen und deren Lebenswirklichkeiten zu sehen. Und es mag sein, dass wir das auch hin und wieder aus dem Auge verlieren.

Diese Lücke fülle ich mal.

Ein Kollege, der in einem (flächen-) tarifgebundenen Metallbetrieb in der EG 1 einfachste Tätigkeiten verrichtet, bekommt ohne Leistungsentgelt 15,10 EUR in der Stunde. Das ist sozusagen die unterste Haltelinie.

Sein Kumpel macht das gleiche, nur leider beim Nachbarunternehmen ohne Tarifvertrag. Das macht im Schnitt ein Minus von 25 Prozent. Bleiben also 11,33 EUR pro Stunde.

Bei einer 40-Stunden-Woche (im Vergleich zu tariflichen 35) sind das knapp 2000 Euro im Monat.

Da er zwei kleine Kinder hat, um die sich seine Frau kümmert (auch weil deren Verdienstchancen noch kleiner wären), zahlt er kaum Steuern. Aber Sozialabgaben. Bleiben netto ungefähr 1560 Euro.

Die 85 qm große 3-Zimmer-Wohnung kostet 850 Euro mit Nebenkosten ohne Heizung. In Stuttgart, Karlsruhe, Ulm, Freiburg keine unübliche oder gar Luxusmiete.

Der Kollege hat dann Anspruch auf ca. 570 Euro aufstockende Leistungen zum Lebensunterhalt. Trotz Vollzeitarbeit als direkt Beschäftigter im M+E Bereich. Kein Werkvertrag, keine Leiharbeit.

Wie sich das anfühlt, weiß ich nicht. Würde, Anerkennung und Respekt sind aber auf jeden Fall ganz weit weg.

Dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um ihren Anteil gebracht werden, ist allerdings kein „Privileg“ der formal niedrig Qualifizierten. Auch wenn die Wirkungen bei diesen Personen drastisch sind.

Wir wissen, dass die Zahl der Überstunden mit steigendem Einkommen wächst. Und dass nicht einmal die Hälfte der 1,764 Mrd. Überstunden im Jahr 2016 ausgeglichen werden.

Was das für einen Ingenieur bedeutet, der für einen Entwicklungsdienstleister in Projekten für Großkunden arbeitet, kann sich jeder leicht ausmalen.

Jeder einzelne von ihnen verschenkt im Jahr tausende von Euros. Oder wird um diese betrogen.

Anrede,

es gibt – gerade auch bei uns im Land und in der hiesigen Industrie – aber natürlich auch gute Arbeit. Gute Ansätze von inklusivem Wachstum.

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung lassen daran keinen Zweifel: Wo wir stark sind, ist Arbeit besser.

Aber gute Arbeit ist auch in der hiesigen Industrie nur eine Variante. Jeder der sie hat weiß, dass es auch schnell ganz anders kommen kann. Findet dazu Anschauungsunterricht im eigenen Unternehmen oder der unmittelbaren Nachbarschaft (Leiharbeit, Outsourcing, Kontraktlogistik usw.).

Das Gefühl, sich auf die eigene Kompetenz und Leistungsbereitschaft verlassen zu können, kommt daher nicht auf.

Schon gar nicht bei den 30 Prozent, die sich in Baden-Württemberg laut unserer Beschäftigtenbefragung starke oder sehr starke Sorgen machen, dass ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist.

Kolleginnen und Kollegen,

wer glaubt, dass diese Verunsicherung innerhalb demokratisch verfasster Marktwirtschaften auf Dauer der neue Normalzustand sein wird, der könnte sich irren.

Denn es formiert sich derzeit bereits eine Gegenbewegung.

Gegen eine Politik

- die nicht länger willens oder in der Lage ist, ein akzeptables Maß an sozialen Ausgleich herzustellen.
- die es nicht schafft, die Verunsicherung, die sich aus Umbrüchen in Wirtschaft und Gesellschaft speist, zu bekämpfen.
- die sozialen Aufstieg erschwert, schnelle Abstiege zulässt und die Menschen viel zu oft allein lässt mit den Zwängen des Marktes und Zufällen des Lebens.

Das Problem ist nur: Diese Gegenbewegung hat in steigendem Maße eben nicht das Gesicht der Arbeiterbewegung und ihrer Repräsentanten.

Sondern die hässliche Fratze des (Rechts-) Populismus!

Einer Bewegung, die Schuldige sucht. Ressentiments schürt. Ausgrenzt.

Gezielt falsche Feindbilder in die Welt setzt. Nach dem Motto: Wenn noch mehr Flüchtlinge kommen, wird die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt noch härter.

Das ist ja auch nicht von der Hand zu weisen. Nur: Schuld sind dann doch nicht die diejenigen, die vor Hunger, Verfolgung und Elend fliehen. In ihren Ländern keine Zukunft mehr für sich und ihre Familien sehen.

Sondern diejenigen, die diese neue Konkurrenz bewusst anheizen und ausnutzen.

Ggf. sogar Geschäftsmodelle darauf aufbauen.

Aber auch wir tragen Verantwortung. Wenn wir

- es zulassen, dass die Reichweite von Tarifverträgen sinkt.
- zusehen, wie Mitbestimmung unterlaufen oder behindert oder gar verschenkt wird.
- es nicht schaffen, Belegschaften quer über alle Qualifikationen zu Mitstreitern zu machen.

Auch wenn soziale Gerechtigkeitsfragen nicht die alleinigen Ursachen sind. Ich will das deutlich sagen: Es ist unsere Aufgabe, die sozioökonomischen Grundlagen des Populismus zu verstehen. Um ihm dann eine wesentliche Grundlage zu entziehen. Damit relativiere ich nichts. Hass auf Fremde und Fremdes lässt sich nicht durch selbst erfahrende Ausgrenzung oder sonst etwas entschuldigen. Aber wenn große Teile der Bevölkerung das Gefühl haben, mit ihren Nöten und Sorgen allein gelassen zu sein, dann können wir uns nicht raushalten.

Anrede,

wir haben im Rahmen des Strategieprozess 2025 die Fragen nach dem „was“, „wie“ und „wer“ der Produktion aufgeworfen. Und erste Einschätzungen dazu erarbeitet. Das war richtig. Denn die Antworten auf die Herausforderungen, die sich beispielsweise aus

- neuen Antriebssträngen und autonomem Fahren (C.A.S.E),
- der fortschreitenden Digitalisierung aller Branchen,
- dem Wandel der Belegschaftsstrukturen

ergeben, werden unsere Arbeit sowie Arbeit insgesamt in hohem Maße prägen.

Deshalb haben wir einen intensiven Austausch darüber begonnen, was zu tun ist, um unsere Spitzenstellung im Bereich Automotive zu halten.

Um Arbeit und Wertschöpfung im Land zu halten, Innovationen zu stärken, unsere Kolleginnen und Kollegen mitzunehmen und auf den Wandel vorzubereiten.

Um Forderungen an Unternehmen und Politik zu formulieren und Maßnahmen anzustoßen.

Wir werden diesen Strang weiter ausbauen und in Zukunft den Bereich Maschinenbau stärker ins Blickfeld nehmen.

Analysieren, was dort passiert. In Sachen Technologie, Geschäftsmodelle, Arbeitspolitik.

Die „Was-Wie-Wer“ Fragen sind – um es klar zu sagen – keine Kür.

Keine Beschäftigungstherapie. Denn diese Fragen werden beantwortet. Von Arbeitgebern und Politik.

Durch aktives Handeln oder bloßes Zuschauen und Abwarten. Dass dabei dann unsere Interessen im Alleingang Berücksichtigung finden, soll glauben wer will.

Wir tun das zumindest nicht.

Ich möchte nochmal auf eine wichtige Grundlage für den Strategieprozess eingehen. Die Frage warum wir diesen Prozess aufgesetzt haben. Wir wollen damit die Schwerpunkte und Prioritäten der kommenden Jahre herausarbeiten. Und damit auch festlegen, was wir vor allen anderen tun.

Das „Warum“ hat aber noch eine andere Dimension.

Nämlich die Frage warum wir eine neue Qualität der Einmischung brauchen? Der Parteinahme? Der Haltung?

Weil wir – kleiner geht es leider nicht – sozialen Frieden, Teilhabe und Demokratie schützen wollen.

Weil wir im positiven Sinne Idealisten sind. Wir die tiefe Überzeugung teilen, dass es besser geht.

Weil es sich lohnt, **Kolleginnen und Kollegen!**

Was also tun?

Für mich steht fest: Der Weg in die Dienstleistungsgesellschaft ist – zugespitzt – eine Schnellstraße ins Prekariat gewesen.

Dies vor allem deshalb, weil große Teile dieses Sektors inzwischen tariffrei sind.

Diesen Trend dort umkehren müssen andere (ver.di usw.). Aber: Wir müssen Sorge dafür tragen, dass uns nicht eine ähnliche Entwicklung ereilt.

Denn auch in unserem Organisationsbereich bröckelt und bröseln die normsetzende Kraft.

Das fordert uns heraus. Und gibt die Antwort vor:

Wenn sich Wertschöpfung weiter fragmentiert, muss eben unsere Klammer größer und stärker werden.

Konkret: Ich will die gesamte Wertschöpfung, von der Planung, über Produktion bis hin zu Logistik und Services unter den Deckungsbereich unserer Tarifverträge bringen. Das ist elementar wichtig für unsere Kolleginnen und Kollegen.

Eine hohe Tarifbindung ist ein Eckpfeiler unseres Wirtschafts- und Sozialmodells, auf den wir nicht verzichten können. Sie sind einzigartig. Denn sie leben von der aktiven Zustimmung und Beteiligung derjenigen, für die die Regeln vereinbart wurden.

Das heißt: Legitimation durch Beteiligung. Das ist heute dringlicher denn je. Materiell, aber eben auch mit Blick auf das Verfahren selbst.

Flächentarife sind das Ziel, aber ich nehme auch Zwischenschritte, Etappen in Kauf.

Nur: Wenn IG Metall auf einem Tarifvertrag steht, dann muss auch IG Metall drin sein.

Nicht überall werden wir von Beginn an die gleichen Standards durchsetzen können.

Aber überall wo wir uns zumindest auf den Weg dorthin machen können, werden wir gemeinsam mit den Belegschaften in Verhandlungen eintreten.

Und das rausholen, was möglich ist. Und es wird mehr sein, als der heutige Status Quo.

Um aber zwischen Einstieg, Zwischenschritten und Stufenplänen einerseits und Rumpfregelungen, Dauerfriedenspflicht, Weitergabe Tariferhöhungen ab RoS 8,5

Prozent und sonstigem Unfug zu unterscheiden, ist es unerlässlich, dass es für Tarifbindung auch Qualitätsmaßstäbe gibt. Und da gibt es klare Verabredungen und nicht die Ausnahme der Ausnahme der Ausnahme.

Wir werden uns auf den Weg machen. Einer der zentralen Schwerpunkte ist zunächst die Kontraktlogistik. Da gibt es bereits in fünf Fällen konkrete Erfolge zu verzeichnen, die übrigens allesamt das Qualitätsniveau für diesen Bereich beschrieben haben, dass auch nicht unterschritten wird.

Ansonsten gilt: Ich kenne keine Fälle, wo qualitativ gute Tarifbindung grundsätzlich unmöglich scheint.

Das geht natürlich nicht von außen oder oben. Nach dem Motto: Wir bringen Euch was Gutes. Ihr müsst nur noch „Ja“ sagen.

Aber von unten und innen lässt sich doch meistens was erreichen. Im GEP Projekt machen wir diese Erfahrung. Sind erfolgreich damit.

Wir möchten an dieser Stelle einen kleinen Film einspielen, der mehr ausdrückt, als ich hier erzählen kann. Die IG Metall Geschäftsstelle Schwäbisch Hall hat hier - allen voran Uwe Bauer und Rüdiger Bresien - mit Unterstützung des GEP Bewegung organisiert. Erst diese Woche haben rund 300 Beschäftigte an einem Warnstreik teilgenommen, um der Forderung nach einem Tarifvertrag Nachdruck zu verleihen. (Wir fordern: 90 Prozent Tariflohn, mind. 12,50 Euro Grundlohn und Anpassung an die Fläche in drei Schritten.)

Seit Beginn der Bewegung im Dezember 2016 haben wir 85 neue Mitglieder gewonnen und den Organisationsgrad von 23 auf über 40 Prozent erhöht. Die nächste Verhandlung ist am 24.5., dazu soll es einen weiteren Warnstreik geben.

Das Engagement der Beschäftigten von Dometic ist ein gutes Beispiel und soll weiteren Belegschaften Mut machen, sich zu organisieren und mutig voran zu gehen.

Die Erkenntnis, dass sich Dinge ändern können, weckt die Lust, es auch tatsächlich zu versuchen.

Ich will das deutlich sagen: Unser wirkliches Problem sind nicht schlechte Tarifverträge. Unser wirkliches Problem ist auch nicht die mangelnde Umsetzung, auch wenn hier noch Luft nach oben ist. Unser Problem sind zu wenige Unternehmen mit Tarifverträgen. Ein Reichweitenverlust. Tarifflicht.

Wer letzteres betreibt muss wissen, dass er sich mächtig viel Ärger ins Haus holt. Sich auf einen steinigen Pfad begibt. Der steil ist. Und lang. Und wir müssen den Sturm entfachen, der zum Umkehren zwingt. Ging bisher auch ganz gut.

Anrede,

es gibt Punkte, über die wir reden müssen: Wie etwa wollen wir in Zukunft mit den sogenannten kleinen Branchen verfahren? Können wir dort Tarifrunden bündeln?

Wie gelingt es uns, gerade auch die Höherqualifizierten mit in die Tariffbewegung einzubinden? Müssen wir unsere Forderungen besser auf dieses Klientel abstimmen?

Und wie kann das gelingen?

Können exklusive Tarifleistungen für Mitglieder einen Unterschied machen?

Wie können wir die neue Eskalationsstufe im Arbeitskampf für unsere Zwecke nutzen?

Ihr seht: Kein Mangel an Fragen.

Aber das Ziel steht schon mal fest: 100 Prozent Tarifbindung. 100 Prozent IG Metall.

Das ist mein Verständnis von Radikalität.

Anrede,

leugnen wäre zwecklos. Ja, das Tarifgeschäft ist bisweilen zäh. Zieht sich über Wochen und Monate. Aber ihr kennt doch das Gefühl, wenn wir eine gute Lösung erstritten haben.

Das ist – ihr entschuldigt – einfach geil! Das hat Suchtpotential. Wenn sich die betrieblichen Akteure mit glasigen Augen auf die Schulter klopfen, weil es gelungen ist Besser und Mehr zu erkämpfen.

Das ist doch der Grund, warum wir Metallerinnen und Metaller sind.

Wir sorgen für bessere Entgelte, bessere Arbeitszeiten, sicherere Jobs, bessere Entwicklungschancen.

Leisten unseren Beitrag zu einer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung, die das Prädikat „Inklusiv“ verdient. Wir arbeiten damit eben gerade nicht für jeden.

Sondern für Alle!

Anrede,

man kann es gar nicht oft genug wiederholen: Der Betrieb ist unsere Machtbasis.

Oder eben sichtbares Zentrum unserer Einflusslosigkeit. Je nachdem, wie wir als IG Metall zusammen mit Betriebsrat und Vertrauensleuten aufgestellt sind.

Sind wir in der Werkstatt, der Fabrikhalle und den Büroetagen schwach, sind wir bei der Gestaltung der Arbeitswelt bestenfalls Zaungast. Sind wir hingegen stark, eröffnen sich alle Gestaltungsoptionen.

In jedem Betrieb ab einer bestimmten Größe muss klar sein: Die IG Metall ist vor Ort, ansprechbar, kompetent und bietet Lösungen an.

Viel zu oft passieren gute Dinge – nicht selten unter unserer Beteiligung –die dann aber überhaupt nicht mit uns in Verbindung gebracht werden.

Ich sage ganz klar: Schluss mit der Bescheidenheit!

Ein duales System der Mitbestimmung heißt doch nicht, dass die IG Metall die Tarifverträge macht und die Betriebsräte sich um die Probleme vor Ort kümmern.

Nein! Das ist ein Irrweg. Alles muss ineinander greifen. Wir müssen an einem Strang ziehen. In dieselbe Richtung. Wenn wir wahrgenommen werden als eine starke Organisation, die sich um die Gestaltung der Arbeitswelt kümmert.

Die die Herausforderungen der Zukunft kennt. Die Arenen zum Austausch organisiert. Raum für ein solidarisches Miteinander schafft. Die zuhört und nicht verkündet.

Wir wissen aus der Beschäftigtenbefragung, dass die Arbeitsbedingungen dort für gut befunden werden, wo Tarife gelten und Betriebsräte sich einbringen.

Wo die Möglichkeit besteht, als Experte in eigener Sache mitzugestalten.

Uns allen hier im Raum ist klar: Die Arbeitswelt wird sich in den kommenden Jahren rasant wandeln. Das ist aber nicht nur eine Herausforderung, sondern eben auch eine Riesenchance. Denn ich sehe nicht, dass abseits von Sonntagsreden eine humane Ausgestaltung von Arbeit in den Chefetagen eine besondere Rolle spielt.

Bevor technikzentrierte Produktionsregime uns durch den 12-Stunden-Arbeitstag hetzen. Dabei überwachen. Bewerten. Kontrollieren. Steuern.

Mir fällt kein Grund ein, warum wir nicht dazu in der Lage sein sollten, der Arbeitswelt der Zukunft einen roten IG Metall-Stempel aufzudrücken.

Meine Vorstellung eines Mitgliederbonus sieht dann so aus, dass unsere Kolleginnen und Kollegen stolz auf ihre IG Metall sein können!

Machen wir also den Beschäftigten ein Angebot, welches sie nicht ablehnen können:

Eine bessere Arbeitswelt!

Eine bessere Arbeitswelt powered by IG Metall!

Anrede,

es ist noch nicht lange her, da wurden wir mit Dinosauriern verglichen. Da wurde uns eine bescheidende Restlaufzeit prophezeit.

Nur am Rande sei erwähnt, dass die Dinosaurier für 150 Millionen Jahre über die Erde geherrscht haben; dagegen wirkt das Ziel der 100-prozentigen Tarifbindung eher kleinmütig.

Inzwischen hat sich die öffentliche Wahrnehmung gedreht.

Gewerkschaften werden weit positiver gesehen als um die Jahrtausendwende. Sicherlich auch, weil die Heilsversprechungen der globalisierten Wirtschaft ordentlich haben Federn lassen müssen.

Nur: Image gestaltet keine Arbeitswelt. Geht nicht mit vors Werkstor. Zahlt weder Personal- noch Sachkosten.

Wir sind auf Gedeih und Verderb darauf angewiesen, den Strukturwandel bei Beschäftigten, Mitgliedern und Ehrenamtlichen nachzuvollziehen. Was bisher nur in Einzelfällen gelungen ist.

Der Rücklauf der Beschäftigtenbefragung mit den hohen Anteilen von Nichtmitgliedern, Hochqualifizierten usw. zeigt mir aber, dass wir uns unter Wert verkaufen.

Ich zumindest fülle keine (langen) Fragebögen aus, wenn ich die dahinterstehende Organisation für unsinnig oder bescheuert halte.

Was wir stärken und ausbauen müssen, sind zielgerichtete inhaltliche Angebote, neue Formate der Beteiligung, gute Kenntnisse über die Lebens- und Arbeitswelten der entsprechenden Gruppen.

Ziel muss sein, uns glaubhaft und seriös als Gestalter in allen Phasen der Erwerbsbiographie anzubieten. Als eine gestaltende Kraft, die individuelle Interessen genauso berücksichtigt wie kollektiv zu lösende.

Als eine gestaltende Kraft, die einen Rahmen schafft der Verlässlichkeit und Wahlfreiheit auf kluge Weise miteinander kombiniert.

Wir sind – ihr könnt Euch ja mal im Saal umschauen – zudem selbst vom demographischen Wandel betroffen. In großer Zahl gehen viele Ehrenamtliche in den nächsten Jahren in ihren wohlverdienten Ruhestand (noch gibt es ja eine Rente).

Und reißen damit Lücken, die wir füllen müssen. Durch passgenaue Qualifizierung, durch das frühzeitige Aufspüren von „Talenten“.

Einen „Fachkräftemangel“ können wir uns nicht leisten. Dazu steht zu viel auf dem Spiel.

Deshalb ist es gut, dass wir Personalentwicklungskonzepte ausgearbeitet haben und diese bereits nutzen. Denn Gewerkschaftsarbeit ist und bleibt „people-business“.

Daran ändert sich zur Abwechslung mal nichts.

Anrede,

Politik für alle – sicher, gerecht und selbstbestimmt. So lautet das Motto der diesjährigen Bezirkskonferenz.

Das ist noch nicht überall eine Bestandsaufnahme. Manchmal eher eine Art Mängel-
liste. Immer aber Verpflichtung mit Blick auf unser Tun.

Unsere Ausgangslage ist gut. Wir kennen unser Ziel. Wir wissen sehr genau, wie wir vorankommen. Und wir haben die Kraft, zur Not auch bei Gegenwind das Tempo zu steigern und Widerstände aus dem Weg zu räumen.

Kurzum: Wir haben es selber in der Hand.

Damit möchte ich zu der Frage kommen, was unsere strategischen Ziele konkret sein sollen. Ich schlage euch vor, dass wir zunächst vier strategische Kernziele formulieren. Sie bilden die Klammer unseres Handelns. Entlang dieser Kernziele wollen wir in den kommenden Jahren die konkreten Verabredungen treffen, was wir innerhalb eines Jahres tun wollen. Im Bezirk, in den Geschäftsstellen, in den Betrieben.

Beim Ausarbeiten dieser Rede ist uns eines aufgefallen. Die politische Empörung über die Frage wie viel Prozent der Menschheit welches Vermögen besitzt bzw. nicht besitzt, kann einen zwar aufregen. Aber was heißt das? Was machen wir jetzt. Motzen? Sitzblockaden? Die Presse anrufen? Ich will das nicht ins Lächerliche ziehen.

Aber wenn unsere politische Analyse nicht runter zu brechen ist auf alltägliches konkretes Handeln für die Menschen in den Betrieben, dann nützt die Analyse nix.

Und darum geht es. Die Feststellung, dass ein Beschäftigter in einem Metallindustriebetrieb für 11,30 Euro die Stunde arbeitet, für die es eigentlich 4 oder 5 Euro mehr geben müsste, die führt zu einem ganz konkreten Handlungsauftrag. Und da ist niemand anders zuständig als wir.

Folglich ist die erste das erste und wichtigste strategische Kernziel– ich habe zur Begründung noch ein weiteres Beispiel geschildert – **der Ausbau und die Stärkung der Tarifbindung.**

Ich bin zutiefst überzeugt, dass im Schnitt zwei neue tarifgebundene Betriebe pro Jahr und Geschäftsstelle möglich sind. Damit würden wir unseren Erfolg von 2016 fortsetzen.

Für unsere Kolleginnen und Kollegen, für die hiesige Industrie, für den sozialen Frieden. Gegen 1 Milliarde unbezahlte Überstunden und nicht existenzsichernde Einkommen.

Anrede,

wir müssen, und das ist Thema Nr. zwei, die **Demokratie in den Betrieben ausbauen.**

Gute Betriebsratsarbeit ist der zentrale Garant für gute Arbeitsbedingungen. Die Beschäftigtenbefragungen von 2013 und diesem Jahr lassen daran keinen Zweifel zu. Nicht jeder Betriebsrat nutzt sein Potential vollständig aus. Soviel Ehrlichkeit muss sein. Aber wo erst gar keiner existiert, aus welchen Gründen auch immer, da wird eine Arena kampflös geräumt.

Da werden Gesetze eingehalten oder auch nicht, Bestimmungen verletzt oder auch nicht, unsere Kolleginnen und Kollegen in Entscheidungen einbezogen oder auch nicht.

Das ist kein Zukunftsmodell!

Freiwilligkeit ersetzt keine Mitbestimmung. Und Mitbestimmung gibt es nur mit Betriebsrat. Und wo es keine Betriebsräte gibt, da werden wir die gewerkschaftlichen Voraussetzungen dafür schaffen. Aktive gewinnen, eine Basis aufbauen, Wahlen einleiten und gewinnen.

Gemeinsam mit unseren Aktiven bauen wir dann gewerkschaftlich organisierte Mitbestimmung konsequent auf. Das heißt – wo möglich – Vertrauensleute wählen, Tarifkommission bilden und Tarifbindung durchsetzen. Die Bestätigung haben wir: Tarifgebundene, mitbestimmte Unternehmen haben deutlich bessere Arbeitsbedingungen.

Das verstehen wir unter Demokratie im Betrieb. Ich glaube, dass wir pro Jahr und Geschäftsstelle im Schnitt zwei neue Betriebe mit Betriebsrat erreichen können.

Wesentlich ist darüber hinaus, was und wie die anstehenden Fragen in den Betrieben durch die Betriebsräte, flankiert durch gute Tarifverträge angegangen werden.

Damit bin ich beim 3. Strategischen Kernziel, nämlich **(Themen-)Konflikte lösen/führen mit Beteiligung**

Die großen Herausforderungen wie Industrie 4.0 bzw. Digitalisierung, die Fortschreitung der Ausgliederung von Teilen der Wertschöpfung, die Elektrifizierung des Antriebsstrangs und vieler Detailfragen - etwa zu Themen der Arbeitszeitgestaltung - erfordern Lösungen.

Die Erfahrung zeigt, dass wir die Konflikte die daraus entstehen, häufig nicht allein mit dem Verhandlungsgeschick der Betriebsräte lösen können, sondern es eine aktive Einbindung der Beschäftigten braucht. Auch weil die Themen immer komplexer werden.

Einen Generalschlüssel für diese Herausforderungen gibt es nicht. Wir können aber sensibilisieren. Debatten eine Struktur geben. Leitplanken ausarbeiten. Qualifizieren. Druck machen.

Erfolgreich sind wir dann, wenn wir innerhalb von Korridoren Lösungen finden, die zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb entwickelt wurden.

Als Experten in eigener Sache.

Es geht um spezifische Antworten für spezifische Herausforderungen. Die natürlich nur dann zur Realität werden, wenn sie machtpolitisch nicht auf tönernen Füßen stehen.

Deshalb müssen wir, wo möglich, die Anzahl der Vertrauensleute erhöhen und deren Kompetenzen stärken. Gerade in größeren Einheiten.

Wir legitimieren damit unser Handeln als IG Metall. Unterstützen den Betriebsrat bei seiner Arbeit. Gewinnen an Einfluss und Gestaltungsmacht. Können Konflikte in unserem Sinne lösen. Lösungen wenn notwendig erzwingen.

Für diesen Bereich ist es ungleich schwerer konkrete quantitative Ziele zu verabreden. Ich möchte es aber an einem Beispiel deutlich machen, wie wir das lösen können. Wir haben unsere Initiative Zukunft Auto Baden-Württemberg gestartet. Wir haben damit als Teil unserer Strategie Verabredungen getroffen.

Etwa die, dass wir bis zum Sommer 2017 in den wesentlichen Betrieben, die von der Elektrifizierung des Antriebsstrangs betroffen sind, eine Bestandsaufnahme durchgeführt haben wollen, und auf dieser Grundlage das Ziel der Zukunftssicherung der einzelnen Betriebe angehen wollen.

Wichtig ist, dass die Beschäftigten wissen: die IG Metall kümmert sich. Dass wir uns sowohl betrieblich, als auch regional als auch auf Landesebene für die Zukunft der Betriebe und Beschäftigten einsetzen.

Dass es klare Verabredungen braucht. Etwa: Mit allen Beschäftigten durch die Transformation! (was ein ziemlich ambitioniertes Ziel ist). Dass wir die Kolleginnen und Kollegen aktiv einbeziehen, wenn es auf betrieblicher Ebene konkret wird oder wenn wir den Stuttgarter Schloßplatz oder den Mannheimer Marktplatz aufsuchen müssen, weil es insgesamt falsche Weichenstellungen gibt.

Das ist nicht trivial. Aber so wird das Abstrakte konkret.

Anrede,

je weiter unser Gestaltungsanspruch reicht, desto konfliktreicher wird unser Handeln.

Diesem Zusammenhang können wir nicht entkommen. Aber wir können ihn nutzen.

Es geht nicht darum, Streit zu inszenieren. Künstlich aufzublähen.

Sondern um effektive Interessenvertretung. Darum, **unsere Handlungsfähigkeit zu stabilisieren und weiter zu entwickeln**. Das ist das vierte strategische Kernziel.

Wir müssen wissen, was die Menschen bewegt. Wo der Schuh drückt. Wir müssen ihre Sprache sprechen. Gemeinsam mit ihnen gute Lösungen entwickeln und sie dann auch durchsetzen.

Die Kernbotschaft des Ziels lautet: Nutzen für die Beschäftigten stiften, sie daran zu beteiligen und sie dadurch für uns zu gewinnen und langfristig zu binden.

Unsere gewerkschaftliche Handlungsmächtigkeit richtet sich nicht allein an der Zahl derer aus, die bei uns Mitglied sind. Aber ohne eine starke Verankerung in den Betrieben fehlt die Möglichkeit der direkten Kommunikation.

Ohne diese können wir unseren Vertretungsanspruch nur schwer aufrechterhalten.

Ohne diese mangelt es über kurz oder lang an genau den Ressourcen, die wir für das Erreichen unserer Ziele benötigen.

Ich will das klar sagen: Zahlen, Macht und Handlungsfähigkeit sind das eine.

Ein sinkender Organisationsgrad ist aber eben auch Ausdruck dessen, dass wir Menschen offensichtlich nicht für die IG Metall begeistern können. Weder Herz noch Verstand ausreichend ansprechen.

Das untergräbt unsere Zukunftsfähigkeit. Deshalb ist die Mitgliederfrage so zentral.

Und landet immer wieder auf der Tagesordnung.

Als Ausdruck der Handlungsmächtigkeit gibt es aber weitaus mehr Indikatoren, wenn auch die Mitgliederfrage die wichtigste ist. Etwa die Handlungsfähigkeit in Tarifrunden; sind bei Warnstreiks nur die üblichen Verdächtigen oder sind wir in der Breite usw.

Ich habe hierfür heute bewusst keine konkreten Vorschläge formuliert. Aber dazu müssen wir m.E. besonders verbindliche Verabredungen treffen.

Auch wenn dies – was ich ja durchaus nachempfinden kann – nicht immer auf Begeisterung stößt. Ich kann und will mich aber nicht damit abfinden, dass wir die besten Zeiten hinter uns haben. Das ist nämlich grober Unfug.

Wir werden gebraucht. Dringender vielleicht als je zuvor. Soviel Realismus muss sein!

Anrede,

entlang dieser vier Kernziele geht es darum festzulegen, was die detaillierten strategischen Ziele in unseren Politikfeldern sind. Dazu sind in unserem Strategiebuch Optionen beschrieben.

Es hat sich in den letzten Monaten durch die Diskussion vor Ort verdichtet, wo die Prioritäten liegen. Es geht jetzt darum, dass wir konkrete Verabredungen treffen. In der Organisationspolitik, der Betriebspolitik, der Tarifpolitik und der Gesellschaftspolitik.

Das wollen wir bis zum Sommer abschließen und haben dann nach einem einjährigen, in den Geschäftsstellen intensiv geführten Diskussionsprozess unsere Marschrichtung, unsere Ziele, unsere Strategie 2025 verabredet. Nicht im Sinne eines statischen 5-Jahresplans, sondern als Zielbild für die Zukunft unserer IG Metall Baden-Württemberg. Die es ständig zu überprüfen, weiter zu entwickeln, vor allem aber umzusetzen gilt.

Wir fangen natürlich nicht bei null an.

Denn wir haben wie jedes Jahr auch 2017 ja schon Ziele festgelegt. Die Stichworte lauten:

Strategieprozess vorantreiben, Tarifrunden erfolgreich führen, Mitgliederziele erreichen, Einmischung in die politischen Arenen, Umsetzung GEP und Arbeitszeitkampagne vorantreiben.

Ich muss das hier nicht alles wiederholen.

Und wir sitzen seit kurzem auf einem Datenschatz, den wir nicht nur heben, sondern gezielt für unsere Zwecke nutzen müssen.

Wir haben uns darauf verständigt, in allen Betrieben mit guter Beteiligung Aktivitäten zur Umsetzung der Befragung und Ansprache von Nicht-Mitgliedern anzustoßen.

Und schlussendlich wirft auch die Metall- und Elektro-Tarifrunde bereits ihre Schatten. Schon allein deswegen, weil die Arbeitgeber mit Positionen aufwarten, die mich nicht gerade tiefenentspannen. Und Vorschläge lancieren, die – bisweilen mit einem dünnen Firniss vermeintlicher Modernität versehen – im Kern auf das komplette Gegenteil hinauslaufen, was wir für erforderlich und gerecht halten.

Wir wollen die 35 Stunden als zentrale Referenz und wirkungsmächtige Praxis neu begründen. Und sie nicht in einem Säurebad grenzenloser Flexibilität und verdichteten Lebensarbeitsmodellen zersetzen.

Anrede,

es gibt wahrlich keinen Mangel an Herausforderungen.

Die politische, soziale und ökonomische Ausgangslage – insbesondere mit Blick über die Grenze hinweg – war auch schon mal weniger kompliziert. Gleichwohl bietet selten ein politisches, wirtschaftliches und gesellschaftliches Umfeld solche vielfältigen

Chancen uns als die gesellschaftliche Kraft, die Interessenvertretung der Beschäftigten zu zeigen, als in den nächsten 10, 12 Monaten.

So viele konkrete Anlässe mit den Menschen zu reden, sie zu überzeugen, ihnen zuzuhören und mit ihnen Dinge anzugehen.

179.382 Rückmeldungen aus der Beschäftigtenbefragung. So viele Hinweise, Anregungen, Kritiken und Anforderungen. Da müssen wir was draus machen. Das ist die Chance, selbst die Arbeitswelt - und nicht nur die - besser zu machen.

Und lasst es mich mal noch etwas anders formulieren.

So wie in einem von Pierre Degeyter 1888 komponierten und von Emil Luckhardt 1910 mit einem deutschen Text versehenen Lied.

Dort heißt es: „Es rettet uns kein höheres Wesen, kein Gott, kein Kaiser noch Tribun. Uns aus dem Elend zu erlösen, können wir nur selber tun“.

Ich glaube, dass wir unser Elend weitestgehend überwunden haben.

Auf gut deutsch heißt der Text in 2017 übersetzt: Los Leute! Auf geht's!

Wir haben vieles geschafft. Und machen weiter. Für eine bessere Welt.

Für eine stärkere IG Metall.

Glück Auf!