

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist gut und richtig, dass wir mit dieser Konferenz und mit unseren vielen Aktionen in den Betrieben deutlich machen: Die Rente mit 67 ist ein Irrweg! Dieser Gesetzentwurf ist angesichts der Massenarbeitslosigkeit heute nichts anderes als eine verkappte Rentenkürzung! Und weil gleichzeitig die Förderung der Altersteilzeit in 2009 ohne gleichwertigen Ersatz auslaufen soll, treffen diese Pläne auf unseren entschiedenen Widerstand!

Für unsere besonders belasteten Kolleginnen und Kollegen ist die Rente mit 67 der blanke Hohn. Die Leistungsbedingungen in den Betrieben sind heute für sehr viele schon bis 65 nicht auszuhalten. Rente mit 67 ist darum wie ein Faustschlag ins Gesicht derjenigen, die fast ein ganzes Leben lang geschuftet haben und dann Ende 50 einfach kaputt sind!

Die Rente mit 67 trifft auch alle die hart, die mit Ende vierzig oder Mitte fünfzig in Zeiten eines rücksichtslosen Kapitalismus auf die Straße gesetzt werden. Und damit auf dem Arbeitsmarkt keine neue Chance mehr bekommen. Zum Dank für ein hartes und engagiertes Arbeitsleben gibt es dann Hartz IV und Arbeitslosengeld II! Das ist ungerecht, das ist eine Sauerei!

Die Rente mit 67 ist zugleich eine Absage an die Zukunft vieler junger Leute. Sie kommen künftig noch schwieriger in die Betriebe, in denen sie in 10 oder 20 Jahren händeringend gebraucht werden. Das ist wirtschaftlich gesehen absurd und ist das Gegenteil von gesellschaftlicher Solidarität unter den Generationen!

Einige Arbeitgeber-Vertreter sagen mir klipp und klar: Wenn die Altersteilzeit fällt, fahren wir die Ausbildungsquote weiter in den Keller!

Kolleginnen und Kollegen, Jörg Hofmann und Hans-Jürgen Urban haben es bereits deutlich gemacht: Die Rente mit 67 ist aus allen diesen Gründen eine Zumutung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Und obendrein löst sie kein einziges der Probleme, die der demographische Wandel mit sich bringt!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn wir den demographischen Wandel wirklich human gestalten wollen, dann brauchen wir von der Politik intelligentere Antworten als die Rente mit 67! Dann brauchen wir verlässliche gesetzliche Rahmenbedingungen, die wir dann mit unserer Tarif- und Betriebspolitik zu tragfähigen und zukunftsfähigen Gesamtlösungen verbinden können.

Denn wir müssen das Problem der Alterung in den Betrieben jetzt anpacken – und zwar schnell! Dieses Problem kann nur vorausschauend gelöst werden und nicht, wenn „das Kind bereits in den Brunnen“ gefallen ist. Immer ältere Beschäftigte und gleichzeitig immer größere Zumutungen

- mehr Schichtarbeit
 - härtere Takte
 - immer mehr Leistungsverdichtung –
- wie soll das bitte gehen? Das kann gar nicht gehen!

Ihr führt deshalb tagtäglich die Auseinandersetzungen um Arbeitsbedingungen, mit denen man leben, bei denen man gesund bleiben kann. Wir machen alters- und altersgerechtes Arbeiten zum Thema - wo immer wir können. Wir kümmern uns um Weiterbildung und Qualifizierung. Wir arbeiten für besseren betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Und trotzdem: Das allein genügt nicht! In Zeiten eines immer brutaleren Wettbewerbsdrucks – Ihr habt das ja gerade deutlich gemacht – sehen wir in den Betrieben : Körperlich belastende Arbeitsplätze, kurzzyklische Montagetätigkeit und kontinuierliche Schichtarbeit gehören noch lange nicht der Vergangenheit an!

Aus dieser betrieblichen Realität heraus ist es darum schlicht unvorstellbar, dass an allen Arbeitsplätzen bis zum gleichen Alter gearbeitet werden kann. Viele unserer Kolleginnen und Kollegen müssen deshalb auch nach 2009 die Möglichkeit haben, vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszusteigen. Und zwar nicht, weil sie keine Lust mehr haben und die Bahamas ihr Lebensziel wären, sondern weil sie schlicht nicht mehr können!

Auch rein zahlenmäßig spitzt sich das Problem noch zu: Die nächsten 12 Jahre steht bei der sogenannten „Baby Boomer“-Generation der vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben an. Das sind in den Spitzenzeiten weit über eine Million Menschen pro Jahr!

Dann erst wird die Kurve langsam abflachen. Es dauert aber etwa bis 2025, bis der Stand von heute – 900.000 Personen pro Jahr! - wieder erreicht ist. Gewerkschaften, Unternehmen und Beschäftigte stehen deshalb unter einem extremen Druck, den Altersausstieg zu bewältigen!

Da kommen jetzt einige ganz Schlaue daher, die meinen: wenn weiterhin so viele Beschäftigte vorzeitig ausscheiden, dann bekommen wir einen großen Fachkräftemangel. Der deutet sich jetzt in einigen Bereichen tatsächlich schon an.

Aber das ist eine unredliche Verknüpfung! Den Fachkräftemangel lösen wir doch nicht, indem wir einen Bandarbeiter, der seit 40 Jahren schafft, jetzt zwingen, bis 67 zu arbeiten. Das geht gar nicht! Die Lösung ist, dass wir die Älteren ausscheiden lassen, wenn sie nicht mehr können. Und gleichzeitig unsere jungen Menschen ordentlich qualifizieren und ihnen eine Perspektive geben! Das wäre ein politisches Zukunftskonzept, das diesen Namen auch verdient!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gleichzeitig wissen wir: eine 1:1-Fortführung der bisherigen Regelung zur Altersteilzeit wird schwierig zu erreichen sein. Allein durch die geplante Anhebung der Altersgrenze für den frühesten Rentenzugang bei langjährig Versicherten auf 63 Jahre werden die Zugangsmöglichkeiten gravierend verändert. Zugleich steigen die zu erwartenden Rentenabschläge bei der Altersteilzeit in Größenordnungen, die viele unserer Leute einfach nicht mehr verkraften können!

Wir brauchen deshalb eine differenzierte politische und tarifpolitische Antwort. Die Politik muss einen langfristig verlässlichen Rahmen für neue flexible

Übergangsmodelle in die Rente schaffen. Und wir werden dann wie auch bisher an vernünftigen und fairen Lösungen mitarbeiten.

Aber am grundsätzlichen Prinzip darf sich nichts ändern: erst muss die Politik die Voraussetzungen schaffen, und danach können wir tarif- und betriebspolitisch unterstützen. Darum ist jetzt die Politik am Zug!

Die wichtigsten politischen Rahmenbedingungen, um den Altersausstieg zu bewältigen und den demographischen Wandel in den Betrieben human zu gestalten, wären aus meiner Sicht:

1. Die Aufstockungsleistungen der Arbeitgeber müssen auch in künftigen Übergangsmodellen steuer- und beitragsfrei bleiben.
2. Die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei der Teilrente müssen deutlich verbessert werden. Wir werden dieses Instrument benötigen und viel stärker nutzen müssen als bisher!
3. Der Zugang zu Erwerbsminderungsrenten muss wieder deutlich erleichtert werden
4. Die Bundesagentur für Arbeit muss gleitende Übergänge aus dem Erwerbsleben auch künftig, auch über 2009 hinaus fördern. Dadurch haben immerhin 400.000 junge Leute oder Kolleginnen und Kollegen ohne Beschäftigung einen Arbeitsplatz bekommen.

Die IG Metall fordert, dass die Förderung durch die Bundesagentur noch zielgenauer wird. Wir brauchen künftig eine besondere Förderung bei der Integration von unter 25jährigen und über 50jährigen! Sie haben es auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer. Die Politik darf diese Altersgruppen jetzt nicht im Regen stehen lassen. Das ist ein Gebot der Fairness und der Solidarität!

Die Politik kann aber noch mehr tun: Den frühesten Rentenzugang für langjährig Versicherte bei 62 und für die Teilrente schon bei 60 Jahren festzuschreiben, würde die Spielräume der Tarifparteien und in den Betrieben beträchtlich erweitern.

Darüber hinaus muss die Politik die Förderung der betrieblichen Altersversorgung erhalten. Es ist ja geradezu zynisch den Leuten und Betrieben zu sagen: Sorgt alle vor! – und dann die Chancen dafür wieder einzuschränken. Deshalb muss das Erfolgsmodell der Entgeltumwandlung gestärkt und nicht geschwächt werden – gerade jetzt!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

durch diese Rahmenbedingungen werden die fatalen Folgen der Rente mit 67 nicht beseitigt. Darum stehen wir gegen die Rente mit 67. Aber wir müssen die Herausforderung des demographischen Wandels in einer gemeinsamen Kraftanstrengung in jedem Fall meistern! Auch dann, wenn die Politik gegen unseren erklärten Willen die Rente mit 67 durch das Parlament bringt.

Außerdem bin ich überzeugt: der demographische Wandel zwingt uns und die Arbeitgeber umzudenken. Wir brauchen mittelfristig eine veränderte

Arbeitsorganisation, die den im Schnitt älteren Belegschaften gerecht wird. Das betrifft übrigens nicht nur Fragen der Wirtschaftlichkeit, sondern auch die Unternehmenskultur!

Wir brauchen eine Personalpolitik, die Ältere nicht zum alten Eisen zählt!

Wir brauchen eine lern- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, die Ältere nicht überfordert, aber ihre größeren Erfahrungen nutzt und auch wertschätzt.

Und wir müssen künftig mehr und mehr in Richtung gleitende Übergänge vom und ins Erwerbsleben denken und handeln. Beim Ausstieg und beim Einstieg! Dafür müssen auch wir selbst überzeugende und praxistaugliche Antworten entwickeln.

Wir haben bereits Konzepte, die sich sehen lassen können. Alfred Löckle hat aus seiner Praxis bei Bosch gut umsetzbare Ideen zu einem Gesamtmodell entwickelt. Einige von Euch arbeiten daran engagiert mit oder denken in ihren Betrieben in die gleiche Richtung. Wir können deshalb selbstbewusst sagen: Hier in den Betrieben, hier in der IG Metall Baden-Württemberg werden mit qualifizierter Arbeit Problemlösungen entwickelt, die den Menschen wirklich nützen werden! Und zwar von erfahrenen Praktikern, die davon etwas verstehen!

Das zeigt mir: wir können diesen Prozess tarifpolitisch und betriebspolitisch kompetent begleiten. Die notwendigen politischen Voraussetzungen, unter denen das gelingen kann, habe ich gerade benannt. Die wichtigsten Elemente einer intelligenten Tarif- und Betriebspolitik sind dabei aus meiner Sicht:

1. Die IG Metall in Baden-Württemberg hat bereits 2006 im Tarifvertrag zur Altersteilzeit die möglichen Laufzeitregelungen flexibilisiert und auf bis zu 10 Jahre erweitert. Das bringt den Betriebsparteien Spielräume, reicht aber alleine selbstverständlich nicht aus.
2. Wir müssen das vereinbarte Teilzeiteinkommen künftig intelligent mit der Teilrente kombinieren und brauchen dabei tariflich und betrieblich vereinbarte zusätzliche Arbeitgeberleistungen.
3. Tariflich vereinbarte Langzeitkonten, wie wir sie in Baden-Württemberg haben, helfen den flexiblen Altersausstieg zu erleichtern. Wir brauchen dieses Instrument bundesweit und in jedem Betrieb und wir müssen es ausbauen. Es ist ein Unding, wenn die Arbeitgeber in anderen Tarifbezirken solche Konten ablehnen. Das ist eine Denke von Vorgestern!
4. Zeitwertpapiere und gemeinsam finanzierte Fonds sind Möglichkeiten, die Aufstockungen so zu gestalten, dass die Beschäftigten zu vernünftigen Bedingungen aussteigen können – und zwar nicht nur in Großbetrieben. Dabei müssen die Übertragbarkeit bei Arbeitsplatzwechsel und die Insolvenzsicherung verlässlich geregelt sein.
5. Wir müssen darüber nachdenken, wie wir Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge flexibel und je nach individueller Situation der Beschäftigten in ein Übergangskonzept einbauen.

Zusätzlich sollten wir auch gründlich prüfen, inwieweit die Umwandlung von Zuschlägen sinnvoll ist. Flankiert werden sollten alle diese Optionen aus meiner Sicht durch eine mittelfristige Weiterentwicklung unseres Tarifvertrags AVWL.

Ich bin zuversichtlich: Wenn wir jetzt alle diese Eckpunkte sorgfältig zu einem Gesamtpaket verbinden, dann kann sich das sehen lassen. Und dann werden wir am Ende sagen können: Wir haben ein gutes Stück dazu beigetragen, den demographischen Wandel human zu gestalten!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

all dies entbindet uns nicht davon, jetzt konsequent weiter Druck zu machen! Gegenüber der Politik, aber auch gegenüber den Arbeitgebern, die wir bei der Bewältigung des demographischen Wandels noch stärker in die Pflicht nehmen müssen!

Bei der Arbeitsplatzgestaltung, in der Leistungspolitik und bei der gemeinsamen Suche nach individuellen und passgenauen Lösungen – und zwar Betrieb für Betrieb!

Dabei ist klar, welche Richtung wir betriebspolitisch - über die Gestaltung des flexiblen Altersübergangs hinaus - einschlagen müssen. Die Stichworte sind:

- Weiterbildung und Qualifizierung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- altersgerechte Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung, zum Beispiel verstärkte Bildung altersgemischter Teams und reduzierte Arbeitszeiten für Ältere.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das alles sind große Aufgaben. Für mich ist klar: denen, die uns in den Gewerkschaften und den Tarifvertragsparteien immer wieder eine „beschäftigungsfeindliche Frühverrentungspraxis“ vorwerfen, ist nicht mehr zu helfen. Die Wahrheit ist: Wir streiten für Arbeitsbedingungen, die auch die Älteren unserer Kolleginnen und Kollegen aushalten können! Und wir sind ein verlässlicher und konstruktiver Partner bei der Bewältigung des demographischen Wandels in den Betrieben!

Aber das heißt nicht, dass wir die Probleme alleine tarifpolitisch schultern können. Das ist unmöglich! Und wir sind es endgültig leid, dass die Tarifpolitik als Reparaturbetrieb für eine verfehlte Sozialpolitik missbraucht wird!

Wer die Rente mit 67 heute bejubelt und behauptet, es gäbe dazu keine Alternative, der kommt aus dem Tal der Ahnungslosen! Da fehlt nicht nur jede Sachkenntnis, sondern jedes Gespür für die Realität in der Arbeitswelt des Jahres 2007 und für die Sorgen und Nöte der Menschen. Und deshalb werden wir dagegen weiter protestieren und wir werden weiter kämpfen für unser Leitbild guter Arbeit!

Klar ist aber auch: In der aktuellen Tarifrunde hat dieses Thema nichts zu suchen! Die Lösung dieser Fragen und Probleme kann nicht unter dem Zeitdruck einer Entgeltrunde gelingen. Die Tarifrunde 2007 wird ohnehin schon schwierig genug!

Aber wir müssen uns mit den Arbeitgebern in Verhandlungen verständigen und Lösungen finden. Zeit haben wir dafür etwa bis Mitte 2008. Unsere Kolleginnen und Kollegen verlangen Gewissheit über künftige Möglichkeiten des Altersübergangs – zu Recht, denn für sie geht es um eine weitreichende Lebensentscheidung!

Wir stellen uns dieser Herausforderung. Und wir sind uns unserer Verantwortung bewusst. Wir müssen jetzt Kurs halten und weiterarbeiten an der Gestaltung humaner Arbeitsbedingungen und an flexiblen Übergangsmodellen, die den Menschen nützen! Nur dann werden wir den demographischen Wandel meistern!

Ich bedanke mich für die Aufmerksamkeit.