



Baden-
Württemberg



Beschäftigungspolitische Perspektiven für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg



**IG Metall-Fachkonferenz
18. November 2004 in Böblingen**

Fachkonferenz**“Beschäftigungspolitische Perspektiven für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg”****am 18.11.2004 in Böblingen****Programm und Inhaltsverzeichnis**

10.00 Uhr	Begrüßung	12.20 Uhr	Einführung in die Foren
Seite	3	12.30 Uhr	Mittagspause
	Vorwort		
	<i>Jörg Hofmann, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg</i>	13.30 Uhr	
Seite	4	Seite	35
	Qualifikationsprobleme und zu wenig nachhaltiges Innovationsmanagement		Forum A
	<i>Jörg Hofmann, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg</i>		Zukunftsaufgabe Qualifizierung und lebenslanges Lernen - Aufgaben und Handlungsgrundlagen für die Arbeit des Betriebsrats
Seite	8	Seite	37
	Diskussionspapier: „Beschäftigungspolitische Perspektiven der IG Metall für Baden-Württemberg“		Forum B
Seite	23		Innovationsfreundliche Unternehmenskonzepte: Was kann der Betriebsrat tun, um Produkt- und Prozessinnovationen im Betrieb zu beschleunigen und optimieren?
	Handlungsnotwendigkeiten für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung aus Sicht der Wirtschaft	Seite	44
	<i>Dr. Otmar Zwiebelhofer, Vorsitzender des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg</i>		Forum C
Seite	30		Demografischer Wandel, Altersmanagement - welche Handlungserfordernisse bestehen für den Betriebsrat?
	Rahmenbedingungen und Aufgaben der Politik zur Sicherung des Wirtschafts- und Dienstleistungsstandorts Baden-Württemberg	Seite	52
	<i>Erwin Teufel, Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg</i>		Forum D
			Einfache Produktions- und Dienstleistungsarbeit im Betrieb halten - welche Chancen und Handlungsmöglichkeiten hat der Betriebsrat?
Leider kein Redemanuskript		16.00 Uhr	Ende der Veranstaltung
	Volkswirtschaftliche Auswirkungen von Tarif- und betrieblicher Lohnpolitik		
	<i>Prof. Peter Bofinger, Mitglied des Sachverständigenrats der Bundesregierung, Würzburg</i>		

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,

kaum ein Thema bewegt die Menschen in Deutschland so stark wie die seit Jahren anhaltende beschäftigungspolitische Misere.

Die Suche nach Ursachen und Lösungen folgt in der Regel dem derzeit modernen geistigen Mainstream: Schuld an der Beschäftigungskrise seien zu hohe Löhne, zu kurze Arbeitszeiten, zu viele Urlaubstage, zu hohe Lohnnebenkosten, zu hohe Unternehmensteuern; dies alles blockiere internationale Wettbewerbsfähigkeit und vernichte damit Arbeitsplätze.

Die Ausprägungen der Klagen über zu hohe Sozialstandards und steuerliche Belastungen sind vielfältig. Dass dies alles mit der Realität nur wenig kompatibel ist, stört bei diesem Argumentationsmuster meist nicht, und an fehlender internationaler Wettbewerbsfähigkeit krankt die deutsche Wirtschaft und die Metall- und Elektroindustrie schon gleich gar nicht.

Im Gegenteil: ein Exporterfolg jagt den nächsten. Deutsche Produkte sind im Ausland heiß begehrt. Und auch ausländische Investoren bescheinigen dem Standort Deutschland eine hervorragende Qualität.

Anhaltende Probleme gibt es dagegen bei der Binnenfrage und in Folge rückläufiger Steuereinnahmen bei der staatlichen Investitionstätigkeit.

Was also tun, um die Probleme wirklich zu lösen?

Mit dieser Konferenz wollen wir einen Beitrag und Anstöße zur Diskussion um bessere Beschäftigungsperspektiven leisten.

Wir haben in Vorbereitung der Veranstaltung ein Thesepapier erarbeitet, in dem wir Handlungsvorschläge zur Debatte stellen. Diese Diskussion wollen wir im Rahmen unserer eigenen Organisation führen, es ist für uns aber auch wichtig, andere Sichtweisen kennen zu lernen und einfließen zu lassen.

Einen ersten breiteren Meinungsaustausch wollen wir auf unserer heutigen Konferenz führen. Sie soll aber nur der Aufschlag für eine weitergehende und vertiefende Debatte in den nächsten Monaten sein.

Wir werden diesen Prozess mit vertiefendem Material und weiteren Diskussionsforen begleiten und laden euch und Sie herzlich ein, daran teilzunehmen.

Jörg Hofmann
Bezirksleiter, IG Metall
Baden-Württemberg



Jörg Hofmann, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg

Qualifikationsprobleme und zu wenig nachhaltiges Innovationsmanagement

Die Metall- und Elektroindustrie ist und bleibt der Wachstums- und Beschäftigungsmotor in Baden-Württemberg. Die von der IG Metall betreuten Sektoren tragen wesentlich zum Wohlstand in unserem Bundesland bei. Jeder 4. Euro der Bruttowertschöpfung Baden-Württembergs entsteht in diesen Branchen. Daneben sind weitere Wachstumsbranchen, insbesondere die der unternehmensbezogenen Dienstleistungen eng mit diesen Kernsektoren verknüpft. Man kann ohne Übertreibung sagen:

Die Metall- und Elektroindustrie ist das Herz der baden-württembergischen Wirtschaft. Ein Herz, das kräftig und dynamisch schlägt. Entgegen allen Unkenrufen, einer nachlassenden Bedeutung des industriellen Sektors, hat sich in den letzten 10 Jahren der Anteil dieses Sektors in Baden-Württemberg nicht nur stabilisiert, sondern wieder erhöht. Und dies zum Vorteil dieses Bundeslandes.

Es sei angemerkt: Das Bundesland mit den höchsten Tarifstandards hat seinen Anteil an der Produktion der deutschen Metall- und Elektroindustrie kräftig ausgebaut. Allein diese Fakten belegen die Absurdität der Argumentation, man müsse nur die Tarife senken, die Arbeitszeiten verlängern, dann würde Wachstum sprießen. Blühende Landschaften gibt es offensichtlich zwischen Rhein und Neckar, zwischen Bodensee und Tauber, dort wo eine starke IG Metall, gefestigte Betriebsräte für faire Arbeitsbedingungen sorgen und nicht dort, wo Arbeitgeberwillkür und Tariflosigkeit das Bild von Industrierüsten prägen.

Es gibt die baden-württembergische Krankheit nur im Kopf derer, die vergessen haben, dass gesellschaftlicher Wohlstand Basis nachhaltigen wirtschaftlichen Wachstums ist und nicht die Renditeerwartungen der Finanzmärkte.

Die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie hat sich früh entschieden nicht nur die Weltmärkte erfolgreich durch Exportgüter zu versorgen, sondern selbst zu internationalisieren. Die Globalisierung der Ökonomie beeinflusst dabei die Beschäftigungsentwicklung in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich. Bedeutet sie für die Textil-, Uhren- und Elektroindustrie deutliche Beschäftigungsverluste, hat sie bis dato in den Kernbranchen des Fahrzeugbaus und des Maschinenbaus zu einer insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung geführt.

Gleichzeitig hat sich ein gewaltiger Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg selbst vollzogen: innovative Hochtechnologie und wissensbasierte Produktion in komplexen Netzwerken prägen unsere Betriebe. Dies blieb nicht ohne Auswirkung auf die Struktur der Beschäftigten: Seit 1994 baute die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg Jahr für Jahr 10.000 gering qualifizierte Jobs ab, in ähnlichem Umfang erhöhte sich die Zahl hoch qualifizierter Tätigkeiten.

Im Saldo erwiesen sich die Industriebranchen der IG Metall in Baden-Württemberg in den letzten Jahren als Wachstumssektoren für Beschäftigung - ganz im Gegensatz zur bundesweiten Entwicklung. Nahm in Baden-Württemberg die Beschäftigung in der Metall- und Elektroindustrie in den letzten 10 Jahren um über 4% auf heute 840.000 Beschäftigte zu, sank sie bundesweit um 3%.

Diese positive Entwicklung in unserem Bundesland kommt spürbar unter Druck. Um auch in Zukunft Produktivität und Beschäftigung gleichzeitig zu erhöhen, bedarf es Wachstumspotenziale, die nicht alleine aus einem Mengenwachstum des Exports generiert werden können. Dabei müssen wir feststellen, dass vorhandene Standortvorteile Gefahr laufen verloren zu gehen.

Die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie hat ein wachsendes Innovations- und Qualitätsproblem. Dahinter stehen Verluste in der wesentlichen regionalen Kernkompetenz: Nicht nur innovative Produkte zu entwickeln, sondern diese in hoch effiziente und sichere Prozesse industrieller Fertigung umzusetzen.

Die Ursachen liegen in einem wachsenden Qualifikationsproblem und mangelnden Unternehmensstrategien für nachhaltiges Innovationsmanagement. Die notwendigen schnellen Innovationszyklen erhöhen die Störanfälligkeit bis hin zum Crash.

Die Ursachen liegen auch in Rahmenbedingungen, die durch die Finanznöte der öffentlichen Haushalte geprägt sind. Vernachlässigung der Erneuerung öffentlicher Infrastruktur, statt wichtiger Zukunftsinvestitionen in Verkehr, Bildung und Grundlagenforschung prägt das Bild in Baden-Württemberg.

Gesellschaftlicher Wohlstand
ist die Basis nachhaltigen
wirtschaftlichen Wachstums
und nicht die
Renditeerwartungen der
Finanzmärkte

In den letzten Jahren hat sich die erfolgreiche Clusterbildung im Lande rund um den Fahrzeugbau weiter verstärkt. Dies hat wesentlich zum positiven Beschäftigungswachstum beigetragen, dennoch stecken in einer solchen Konzentration deutliche Zukunftsrisiken. Zwar hat die Zukunftsstudie von Merger, aber auch eine Studie der IG Metall über Innovationspotenziale des Fahrzeugbaus am WZB Berlin all diejenigen Lügen gestraft, die den Fahrzeugbau als „sterbende“ Branche zu vorschnell abschreiben.

Dennoch ist es richtig, dass die Landesregierung versucht Innovations- und Technologiekompetenz auch in anderen Zukunftsbranchen durch Netzwerke und Infrastruktur zu fördern, etwa in Folge der Roland Berger-Studie der Landesstiftung Baden-Württemberg. Diese Versuche zeigen aber nur zögerliche Erfolge. Ganz gewiss gibt es gute Chancen in der Mikroelektronik, in der Photonik und anderen Technologien der Metall- und Elektroindustrie um regionale Stärken auszubauen. Dies setzt aber eine deutlich aktivere Industriepolitik, verbunden mit einer adäquaten Grundlagenforschungs- und Hochschulpolitik voraus. Hier sind baden-württembergische Unternehmen öfters darauf angewiesen, mit Forschungseinrichtungen und Hochschulen außerhalb des Landes zusammenzuarbeiten. Dies behindert die Entwicklung regionaler Netzwerke und Cluster.

Wachstumspotenziale zu erschließen, das ist der Schlüssel für zukünftige Wettbewerbsfähigkeit und damit Beschäftigung in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie.

Wachstumspotenziale realisieren sich aber nur durch Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen. Hier reichen die Exporterfolge nicht aus. Wachstumshemmnis Nummer 1 ist und bleibt die mangelnde Binnennachfrage. Der Sachverständigenrat hat es in seinem jüngsten Gutachten auf den Nenner gebracht: „Deutsche Waren und Dienstleistungen sind im Ausland heiß begehrt, allein die deutschen Verbraucher und Investoren scheuen ihren Kauf“.

Lassen Sie mich an dieser Stelle eine Bemerkung zu einer Einlassung des Präsidenten von Gesamtmetall, Martin Kannegeßer, machen. Er forderte in den letzten Tagen mit Blick auf die vereinbarte Revisionsklausel unseres Tarifabschlusses 2004 für die kommenden Jahre Nullrunden. Nun weiß auch Herr Kannegeßer, dass dies nicht durchsetzbar ist und dass solche Erklärungen für das Publikum geschrieben sind. Das Problem ist die Maßlosigkeit einer solchen Interessenspolitik, die auf einfallslose Konfrontation setzt.

Ich bin fest davon überzeugt, dass ohne eine koordinierte Wirtschafts-, Industrie- und Tarifpolitik, die einerseits Wach-

tumspotenziale freisetzt, andererseits die Nachfrage der privaten und öffentlichen Haushalte nach Konsum- und Investitionsgütern fördert, es zu keiner deutlichen Trendwende in der Beschäftigung kommen wird.

Hierzu sind alle Akteure auf allen Ebenen aufgerufen. Auch die IG Metall Baden-Württemberg will hierzu einen Beitrag leisten. Sie fordert aber auch notwendige Beiträge der Arbeitgeber und der Landespolitik ein.

Der alte Produktivitätspakt, der die Erfolge der deutschen Metall- und Elektroindustrie, aber auch die Erfolge der IG Metall für mehr Sicherheit und Wohlstand für Arbeitnehmer über Jahrzehnte der Nachkriegsentwicklung geprägt hat, verliert in der hoch internationalisierten Metall- und Elektroindustrie an Wirkung. Die Rolle des Lohns als Produktivitätspeitsche gerät in Konkurrenz zum Druck der internationalen Märkte und Standorte. Damit gerät ein Wachstumsmodell in die Krise, das Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung da-

durch in Einklang brachte, dass die Produktivitätsfortschritte durch wachsende Kaufkraft der Produzenten im Inland kompensiert wurden.

Je volatiliter das Kapital, je offener die Märkte, umso stärker vollzieht sich dieser Paradigmenwechsel. Die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie agiert heute unter veränderten Rahmenbedingungen:

- Die EU-Osterweiterung und die Öffnung neuer Märkte für Güter und Investitionen, etwa in China, erhöhen den Druck auf Preise und Standorte. Hier ist auf lange Zeit mit erheblichen Wohlstandsgefällen zu rechnen, so dass dieser Druck nicht nur temporär wirkt, sondern nachhaltig die Strukturen der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg beeinflussen wird. So wird sich der Abbau einfacher Produktionstätigkeiten in Folge deutlich beschleunigen.
- Der Wandel in der Unternehmensrefinanzierung, das geänderte Selbstverständnis der Banken und der Weg zu einer stärkeren Nutzung des Kapitalmarkts beschleunigen diesen Prozess auch in baden-württembergischen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie. Kurzfristige Renditeziele und nicht nachhaltiges Unternehmenswachstum, Shareholder Value statt Gemeinwohlorientierung prägen die Chefetagen mancher baden-württembergischer Unternehmen. Dies konterkariert jeden Versuch einer nachhaltigen Beschäftigungs- und Unternehmenspolitik.

Für die Binnenwirtschaft und damit die Beschäftigung, wie für das Finanzierungsvolumen der öffentlichen Haushalte und Sozialkassen, hat das Arbeitseinkommen eine unersetzbare Nachfragefunktion. Daher scheidet ein Weg der reinen

Wachstumspotenziale realisieren sich nur durch Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen

Arbeitskostenkonkurrenz aus. Er würde nicht nur zu gesellschaftlich nicht durchsetzbaren Einkommensminderungen führen, sondern auch unser Sozialsystem und seine Finanzierung in schnellen Schritten in den Ruin treiben.

Ich betone: Baden-Württemberg muss sich seinen eigenen Entwicklungspfad als Hochlohnland suchen - blindes Benchmarking und Arbeitskostenvergleiche zeigen allein die Fantasielosigkeit derer, die sich dem Mainstream neoliberalen Zeitgeistes und nicht den Wurzeln und der Zukunft des Erfolgs unserer Metall- und Elektroindustrie verpflichtet sehen.

Wer das Land der Tüftler und Denker zu einem Land der blinden Kostensenker machen will, sägt am Ast, auf dem sich der Wohlstand dieses Bundeslandes begründet.

Wir haben keine andere Wahl, als weiter auf Produktivität und Innovation als Wettbewerbsfaktoren zu setzen. Nur so können wir Beschäftigung auch in Zukunft stärken und Wohlstandsniveaus halten.

Die Forderungen nach Nullrunden und Arbeitszeitverlängerung stehen gegen eine zukunftsorientierte Beschäftigungspolitik. Wir sagen: Schluss mit dieser unseligen Debatte. Sie löst keines der Zukunftsprobleme unserer Branchen.

Wenn die IG Metall für einen neuen Produktivitätspakt wirbt, der alle Akteure, Tarifparteien und Politik zu einem koordinierten Handeln für mehr Beschäftigung aufruft, dann sieht sie als Kern eines solchen neuen Produktivitätspaktes ein Maßnahmenbündel aus:

1. Maßnahmen, die die Inlandsnachfrage stützen.
2. Maßnahmen, die Wachstumspotenziale durch die Förderung der Innovationsfähigkeit und Produktivität einerseits, die Erhöhung der Erwerbsquote andererseits erschließen.
3. Maßnahmen, die den Strukturwandel in der Beschäftigung, insbesondere den weiteren Abbau einfacher Produktionstätigkeiten, sozial gestalten.
4. Maßnahmen, die die Beteiligung der Beschäftigten als die wesentlichen Ideengeber und Akteure erhöhen.

Wir haben in einem ersten Entwurf, der dieser Konferenz zur Diskussion vorliegt, versucht, diese Maßnahmen mit konkreten Vorschlägen und Forderungen zu füllen.

Wir werden heute Mittag Gelegenheit haben darüber in den Foren zu debattieren. Es ist der Beginn einer Debatte in der IG

Metall in Baden-Württemberg. Wir wollen sie nicht nur alleine, sondern mit Politik, Arbeitgeber und Wissenschaft gemeinsam, notfalls auch strittig, führen. Daher freue ich mich auf die Einlassungen unserer Gäste.

Ich möchte an dieser Stelle nur einige Aspekte aus diesen Vorschlägen aufgreifen.

1. Wir brauchen eine stärkere Inlandsnachfrage

Die IG Metall Baden-Württemberg hat sich in ihrer Lohnpolitik in der Vergangenheit am gesamtwirtschaftlichen mittelfristigen Verteilungsspielraum, das heißt der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung und der Zielinflationsrate der EZB, orientiert. Diese lohnpolitische Orientierung sichert den hoch produktiven Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie eine Entlastung bei den Stückkosten.

Diese lohnpolitische Grundlinie gibt den Unternehmen Planungssicherheit bei den Investitionen und eröffnet Spielräume für notwendige Innovationen. Wir erwarten aber auch, dass dies von den Betrieben genutzt wird und in Arbeitsplätze in Deutschland umgesetzt wird. Hier haben Unternehmen Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten.

Diese Verantwortung ist in vielen auch führenden Betrieben des Landes einer kurzfristigen Jagd nach noch höheren Renditen gewichen. Geprägt von einer Gehaltspolitik in den Chefetagen, die an diese Renditeziele gekoppelt ist und keinen Bezug mehr zur Verantwortung für Arbeitsplätze in Baden-Württemberg hat.

Die IG Metall hat mit dem Pforzheimer Abschluss ihre Bereitschaft verdeutlicht, Verantwortung für Beschäftigung in den Betrieben zu übernehmen. Für über 170.000 Beschäftigte in Baden-Württemberg haben die IG Metall und die Betriebsräte allein dieses Jahr Jobsicherheit für die kommenden Jahre vereinbart, in der Regel verbunden mit konkreten Produkt- und Investitionszusagen. Allein dieser Fakt straft das Gerede einer angeblich beschäftigungsfeindlichen Mitbestimmung und Tarifautonomie Lügen.

Aber nicht in allen Fällen ist eine faire Aushandlung einer nachhaltigen Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung möglich, oft ist die Erpressung der Belegschaften mit Standortentscheidungen, oft sind Mitnahmeeffekte vorherrschend.

Die IG Metall fordert die Arbeitgeber auf, sich der unternehmerischen Aufgabe zu stellen, Arbeitsplätze in Baden-Württemberg zu erhalten und zu schaffen.

Eine wesentliche Voraussetzung für die hoch integrierten

Wir haben keine andere Wahl, als weiter auf Produktivität und Innovation als Wettbewerbsfaktoren zu setzen.

und komplexen Zuliefernetzwerke im Lande ist der Flächentarif. Er garantiert ein hohes Maß an industriellem Frieden.

Basis hierfür ist die Tarifautonomie und der Tarifvorbehalt. Wir fordern die Landesregierung auf, sich eindeutig für den Erhalt der Funktionsfähigkeit dieses Erfolgsmodells, einer auch durch Tarifrecht abgesicherten vernetzten Industrie einzusetzen. Wer daran zündelt, schadet Baden-Württemberg und seiner Zukunftsfähigkeit.

2. Wir brauchen einen Schub für neue Innovationen

Wir haben in den Thesen deutlich gemacht und mit Einzelvorschlägen hinterlegt, Baden-Württemberg braucht einen Schub in der Innovationsfähigkeit und Prozesseffizienz.

Dies bedeutet eine Neuorientierung der Innovations- und Technologiepolitik. Hier ist in den letzten Jahren eher ein Rückbau landespolitischer Aktivitäten in der Innovationsförderung, Anwendungsförderung und Partizipation von Gewerkschaften in der Innovations- und Technologiepolitik feststellbar.

Dies schmälert nicht unsere Anerkennung der Anstrengungen der Landesregierung nach Förderung auch neuer Cluster.

Wir halten einen breiten industriepolitischen Dialog zu den Zukunftschancen der wesentlichen Leitbranchen im Lande erforderlich. Dabei gehen wir davon aus, dass industriepolitische Ansätze für Baden-Württemberg nicht nur im nationalen Maßstab, sondern im Selbstverständnis eines Europas der Regionen angelegt sein müssen.

Innovationsfähigkeit und Prozesseffizienz setzt qualifiziertes und flexibles Personal voraus. Hier hat die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie an Vorsprung eingebüßt.

Dies beginnt mit der Reduzierung der Ausbildungsplätze in der Erstausbildung und der mangelnden Reform der dualen Ausbildung. Der Abbau von Ausbildungsplätzen in den vergangenen Jahren trägt nicht nur zur Unterversorgung auf dem Lehrstellenmarkt bei, sondern schadet angesichts der sinkenden Schulabgängerzahlen ab 2007 den Zukunftschancen einer Industrie, die dringend auf Fachkräfte angewiesen ist. Die IG Metall hat daher Südwestmetall aufgefordert, verbindliche Zusagen für jährlich „500 mal Zukunft“, d.h. 500 zusätzliche neue Ausbildungsplätze je Ausbildungsjahr bis 2007 zu treffen. Damit könnte wenigstens der Ausbildungsstand von 2001 übertroffen werden.

Wir müssen das duale System stützen und ausbauen. Nicht zuletzt auch aus beschäftigungspolitischer Sicht: Die niedrige Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich ist vor allem dieser engen Verzahnung von Betrieb und Ausbildung zu verdanken.

Die Tarifvertragsparteien im Südwesten haben in der Vergangenheit bewiesen, dass sie bereit sind mit tarifpolitischen Pilotprojekten die Rahmenbedingungen für Qualifikation und Flexibilität zu verbessern.

Dazu gehört der Tarifvertrag zur Qualifizierung, dazu gehört aber im Besonderen ERA. Hier werden gänzlich neue Durchlässigkeiten auch für die Personalentwicklung im Unternehmen möglich. Ein Kernproblem von Prozesseffizienzen ist, dass die Personalpolitik der letzten Jahre hier ausschließlich auf Rekrutierung durch Hochschulabgänger setzte und die gesunde Mischung aus theoretischem und praktischem Wissen verloren ging

Hier kann auch die Landespolitik Beiträge leisten. Baden-Württemberg ist eines der wenigen Bundesländer ohne ein Angebot für den Hochschulzugang außerhalb der Begabtenprüfung. Wir fordern die Landesregierung auf, hier bildungspolitisch tätig zu werden und die Durchlässigkeit von der beruflichen Erstausbildung bis zur Hochschule für Berufstätige deutlich zu verbessern.

Gesundheitsförderliche
Arbeitsbedingungen und die
Praxis des lebenslangen
Lernens werden zu den zen-
tralen Herausforderungen
von Tarifparteien und Politik

3. Wir brauchen eine Erhöhung der Erwerbsquote

Die auch in Baden-Württemberg niedrige Erwerbsquote, gerade von Älteren und Frauen, hemmt Wachstumspotentiale. Hier ist koordiniertes Handeln notwendig.

So ist angesichts älterer Belegschaften unabdingbar, dass gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und die Praxis des lebenslangen Lernens zu den zentralen Herausforderungen von Tarifparteien und Politik werden.

Wir stellen fest, dass gerade hier der Spagat zwischen Sonntagsrede und Praxis unübersehbar ist. Wir haben erste Versuche in Großunternehmen, aber auch in Initiativen der Bundes- und Landesregierung, diese Thematik systematischer zu bearbeiten. Wir sehen aber auch, dass wir in der Praxis mit geradezu gegenläufigen Entwicklungen konfrontiert sind: Statt leistungspolitischer Entlastung durch längere Taktzeiten, Aufgabenwechsel oder Erholzeiten zur zeitnahen Kompensation von Belastungen, erleben wir in den Betrieben genau das Gegenteil. Ich meine: Es kann nicht sein, dass Unternehmen die Arbeitskraft der Beschäftigten vernutzen und die Folgeschäden dem Sozialstaat überlassen. Wer die

hohe Produktivität will, die Beschäftigte erbringen, der muss sich um eine Leistungs- und Personalpolitik bemühen, die dies ohne gesundheitliche Schäden ermöglicht.

4. Wir müssen den Strukturwandel sozial gestalten

Der Strukturwandel in der Beschäftigung der Metall- und Elektroindustrie kann nicht aufgehalten werden. Er ist aber sozial zu gestalten.

Dies gilt insbesondere für un- und angelernte Kolleginnen und Kollegen. In hohem Maße finden wir hier Beschäftigte, die aus regional schwachen Arbeitsmärkten oder durch Anwerbung im Ausland in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie Arbeit fanden.

Gerade diese Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitsplätze heute durch Verlagerungen gefährdet sind, haben durch ihre Leistung zur Stärke dieser Industrie beigetragen. Wer hier nach der Devise verfährt, der Mohr hat seine Schuldigkeit getan, der Mohr kann gehen, handelt in hohem Maße unmoralisch.

Nun ist Moral im Wettbewerb eine mutige Kategorie. Dieser Mut fehlt zu vielen Arbeitgebern. Statt Verantwortung für die Beschäftigten zu zeigen, flüchten sie in ausländische Standorte. Renditehunger begründet Arbeitsplatzvernichtungsprogramme.

Ich sehe aber auch Arbeitgeber und Unternehmen, die Mut beweisen. Die IG Metall unterstützt Unternehmenskonzepte, die Perspektiven einfacher Produktionsarbeit bieten. Etwa durch die Ausnutzung von Produktivitätsvorteilen mit Modellen flexibler Arbeitsorganisation oder die Nutzung der Vorteile, die aus einer engen Verzahnung von Entwicklung und Produktion am Standort Deutschland entstehen oder durch Unternehmensstrategien, die auf Mischkalkulationen mit Standorten in Niedriglohnländern setzen.

Dass dies geht und erfolgreich geht, auch dafür stehen eine Reihe baden-württembergischer Unternehmen.

Dabei wird nicht jeder Arbeitsplatz erhalten werden können. Aber oft geht es darum, Zeiträume zu strecken und alternative Beschäftigungsoptionen zu finden. Hierzu war und ist die IG Metall immer bereit einen Beitrag zu leisten.

Beschäftigungsoptionen für Un- und Angelernte in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie gehen auch durch ein zunehmendes Outsourcen von Dienstleistungstätigkeiten verloren. Hier wandern die Tätigkeiten nicht ins Ausland, son-

dern in wenig gesicherte, oft prekäre Arbeitsverhältnisse. Daher diskutieren wir in der IG Metall Baden-Württembergs für konkret definierte betriebliche Funktionsbereiche, den Abschluss eines Dienstleistungs-Tarifvertrages, um diese Tätigkeiten auch künftig in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie zu halten.

5. Wir brauchen mehr Beteiligung der Beschäftigten und faire Aushandlungsprozesse

„Leistung gegen Teilhabe“ - das ist der Grundkonsens bundesdeutscher Arbeitsbeziehungen.

Die Brüderles und Rogowskis dieser Republik, aber auch Stimmen aus ihrer Partei, Herr Ministerpräsident, sind offensichtlich willens, diesen Grundkonsens durch ihre Angriffe auf die Mitbestimmung und Betriebsverfassung aufzukündigen.

Welch ein Anachronismus! Die wissensbasierte Wirtschaft braucht den kreativen, Verantwortung tragenden, selbständigen und mitdenkenden Arbeitnehmer - und Teile der Politik setzen auf ihre Agenda-Programme seiner Entmündigung.

Die Krisen der letzten Jahre und auch Monate zeigen, dass durch Mitgestaltung und Mitbestimmung die Umbrüche besser bewältigt werden können - und Teile der Politik fordern den Abbruch dieser Stabilitätsfaktoren für Veränderungsprozesse in Betrieben.

Eine moderne Arbeitsgesellschaft des 21. Jahrhunderts ist nicht kompatibel mit unkontrollierter Unternehmerrmacht.

Das Zusammenspiel von individuellen Beteiligungsrechten, Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen und Flächentarif ist ein Zukunftsmodell für eine zunehmend wissensbasierte und vernetzte Arbeitsgesellschaft. Hier gewinnen die menschlichen Fähigkeiten an Bedeutung, hier ist die Beteiligung der Menschen und faire Aushandlungsprozesse ein wesentliches Element für eine positive ökonomische Entwicklung und damit für die Sicherung der Beschäftigung.

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, die IG Metall in Baden-Württemberg hat im Jahre 2004 die Zahl neu geworbener Mitglieder deutlich steigern können. Jedes zweite neue Mitglied ist heute jugendlicher. Die Erwartungen dieser Mitglieder ist klar: Sorgt für gute Ausbildung, sichere Arbeitsplätze, ausreichende Einkommen und faire Arbeitsbedingungen, sorgt für Zukunftschancen für uns und unsere Familien.

Ich hoffe, dass wir mit den Impulsen aus dieser Konferenz einen weiteren Beitrag hierzu leisten können.

Eine moderne
Arbeitsgesellschaft des
21. Jahrhunderts ist nicht
kompatibel mit unkontrollierter
Unternehmerrmacht

Diskussionspapier:**„Beschäftigungspolitische Perspektiven der IG Metall für Baden-Württemberg“****1. Wir können fast alles -
aber zu fairen Arbeitsbedingungen**

Das verarbeitende Gewerbe - dies ist in Baden-Württemberg im wesentlichen der Organisationsbereich der IG Metall - ist und bleibt der Wachstums- und Beschäftigungsmotor in Baden-Württemberg. Die von der IG Metall betreuten Sektoren tragen wesentlich zum Wohlstand in unserem Bundesland bei.

Die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie hat sich früh entschieden nicht nur die Weltmärkte erfolgreich durch Exportgüter zu versorgen, sondern selbst zu internationalisieren. Die Globalisierung der Ökonomie beeinflusst dabei die Beschäftigungsentwicklung in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich. Bedeutet sie für die Textil-, Uhren- und Elektroindustrie deutliche Beschäftigungsverluste, hat sie bis dato in den Kernbranchen des Fahrzeug- und Maschinenbaus zwar zu einem deutlichen Strukturwandel in der Beschäftigung, aber zu einer insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung geführt. Die Industriebranchen der IG Metall erwiesen sich in Baden-Württemberg im Saldo auch in den letzten Jahren als Wachstumssektoren für Beschäftigung - ganz im Gegensatz zur bundesweiten Entwicklung.

Diese positive Entwicklung kommt spürbar unter Druck. Um auch in Zukunft Produktivität und Beschäftigung gleichzeitig zu erhöhen, brauchen wir Wachstumspotentiale, die nicht allein aus einem Mengenwachstum des Exports generiert werden können.

Dabei müssen wir feststellen, dass vorhandene Innovationsvorteile Gefahr laufen, verloren zu gehen. Dies trifft auch auf die vorhandene Qualifikation und Flexibilität der Unternehmen zu.

Die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie hat ein wachsendes Innovations- und Qualitätsproblem. Dahinter steht der Verlust einer wesentlichen regionalen Kernkompetenz: Nicht nur innovative Produkte zu entwickeln, sondern diese auch in hoch effiziente und sichere Prozesse industrieller Fertigung umzusetzen.

Wachstumspotentiale durch neue Produkte, Technologien, Dienstleistungen und Fertigungsverfahren zu erschließen, das ist der Schlüssel für zukünftige Wettbewerbsfähigkeit

- Die Ursachen liegen in einem wachsenden Qualifikationsproblem und mangelnder Planung und Flexibilität im Betrieb. Die notwendig schnelleren Innovationszyklen bringen dann eine höhere Störanfälligkeit bis hin zum Crash mit sich.
- Die Ursachen liegen auch in Rahmenbedingungen, die durch die Finanznöte der öffentlichen Haushalte und einer auf Deregulierung zielenden Politik geprägt sind. Vernachlässigung der Erneuerung öffentlicher Infrastruktur statt wichtiger Zukunftsinvestitionen in Verkehr, Bildung und Grundlagenforschung prägt auch die Landespolitik in Baden-Württemberg.

In den letzten Jahren hat sich die erfolgreiche Clusterbildung im Land rund um den Fahrzeugbau weiter verstärkt. Dies hat wesentlich zum positiven Beschäftigungswachstum beigetragen, dennoch stecken in einer solchen Konzentration deutliche Zukunftsrisiken. Wichtige Versuche der Landespolitik, Innovations- und Technologiekompetenz auch in anderen Zukunftsbranchen durch Netzwerke und Infrastruktur zu fördern, zeigen nur zögerliche Erfolge. Ganz gewiss gibt es gute Chancen in der Produktionstechnik, in der Fotonik und anderen Technologien der Metall- und Elektroindustrie regionale Stärken auszubauen. Dies setzt aber eine deutlich aktivere Industriepolitik, verbunden mit einer adäquaten Grundlagenforschungs- und Hochschulpolitik voraus. Hier sind baden-württembergische Unternehmen öfter darauf angewiesen, mit Forschungseinrichtungen und Hochschulen außerhalb des Landes zusammenzuarbeiten. Dies behindert die Entwicklung regionaler Netzwerke und Cluster.

Wachstumspotentiale durch neue Produkte, Technologien, Dienstleistungen und Fertigungsverfahren zu erschließen, das ist der Schlüssel für zukünftige Wettbewerbsfähigkeit und damit Beschäftigung in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie.

Wachstumspotentiale realisieren sich aber nur durch konkrete Nutzung. Hier reichen die Exporterfolge allein nicht aus. Wachstumshemmnis Nummer 1 ist und bleibt die mangelnde Binnennachfrage. Zwar konnte die Lohnpolitik der IG Metall

ein Mehr an realem Bruttoeinkommen generieren, doch bleiben die Nettoeinkommen der Haushalte hinter dieser Entwicklung zurück. Hierzu trägt im Wesentlichen die staatliche Umverteilungspolitik bei. Sie führt durch die Steuerpolitik, die Privatisierung und Verteuerung von Leistungen, die Einschränkung des Leistungsangebotes, zu einer deutlichen Nettobelastung von Arbeitnehmerinkommen. Dies wird zudem in Baden-Württemberg durch den regionalen Solidarausgleich, der ja durchaus eine gewisse Berechtigung hat, der öffentlichen Haushalte und Sozialkassen nochmals verstärkt.

Wachstumshemmnis ist und bleibt aber auch die niedrige Erwerbsquote. Dies trifft insbesondere für Frauen und ältere Beschäftigte zu. Die Veränderung der Arbeitsbedingungen, die eine stärkere Erwerbstätigkeit von Frauen fördert und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die es auch älteren Beschäftigten ermöglicht die Rente ohne gesundheitliche Schäden zu erreichen, sind wesentliche Voraussetzungen dafür.

Ohne eine koordinierte Wirtschafts-, Industrie und Tarifpolitik die einerseits Wachstumspotentiale freisetzt, andererseits die Nachfrage der privaten und öffentlichen Haushalte nach Konsum- und Investitionsgütern fördert, wird es zu keiner deutlichen Trendwende in der Beschäftigung kommen.

Hierzu sind alle Akteure auf allen Ebenen aufgerufen. Auch die IG Metall Baden-Württemberg wird ihren Beitrag leisten. Sie fordert aber auch notwendige Beiträge der Arbeitgeber und der Landespolitik ein.

2. Zukunftschancen nutzen heißt Standortvorteile ausbauen - für einen neuen Produktivitätspakt

Der alte Produktivitätspakt, der die Erfolge der deutschen Metall- und Elektroindustrie, aber auch die Erfolge der IG Metall für mehr Sicherheit und Wohlstand für Arbeitnehmer über Jahrzehnte der Nachkriegsentwicklung geprägt hat, verliert in der hoch internationalisierten Metall- und Elektroindustrie an Wirkung. Die Rolle des Lohns als Produktivitätspeitsche gerät in Konkurrenz zum Druck der internationalen Märkte und Standorte. Damit gerät ein Wachstumsmodell in die Krise, das Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung dadurch in Einklang brachte, dass Produktivitätsfortschritte durch wachsende Kaufkraft der Produzenten im Inland kompensiert wurden.

Je volatiler das Kapital, je offener die Märkte, umso stärker vollzieht sich dieser Paradigmenwechsel. Die baden-württem-

bergische Metall- und Elektroindustrie agiert heute unter veränderten Rahmenbedingungen:

- Die EU-Osterweiterung und die Öffnung neuer Märkte für Güter und Investitionen, etwa in China, erhöhen den Druck auf Preise und Standorte. Hier ist auf lange Zeit mit erheblichen Wohlstandsgefällen zu rechnen, so dass dieser Druck nicht nur temporär wirkt, sondern nachhaltig die Strukturen der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg beeinflussen wird. So wird sich der Abbau einfacher Produktionstätigkeiten in Folge deutlich beschleunigen.
- Der Wandel in der Unternehmensrefinanzierung, das geänderte Selbstverständnis der Banken und der Weg zu einer stärkeren Nutzung des Kapitalmarkts beschleunigen diesen Prozess auch in baden-württembergischen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie. Kurzfristige Renditeziele und nicht nachhaltiges Unternehmenswachstum,

Shareholder-Value statt Gemeinwohl-orientierung prägen die Chefetagen vieler baden-württembergischer Unternehmen. Dies konterkariert jeden Versuch einer nachhaltigen Beschäftigungs- und Unternehmenspolitik.

Wachstumshemmnisse sind
die mangelnde
Binnennachfrage und die
niedrige Erwerbsquote

Für die Binnenwirtschaft und damit die Beschäftigung, wie für das Finanzierungsvolumen der öffentlichen Haushalte und Sozialkassen hat das Arbeitseinkommen eine unersetzbare Nachfragefunktion. Daher scheidet ein Weg der reinen Arbeitskostenkonkurrenz aus. Er würde nicht nur zu gesellschaftlich nicht durchsetzbaren Einkommensminderungen führen, sondern auch unser Wirtschafts- und Sozialsystem sowie dessen Finanzierung in schnellen Schritten in den Ruin treiben.

Wir haben daher keine andere Wahl, als weiter auf Produktivität und Innovation als Wettbewerbsfaktoren zu setzen. Nur so können wir Beschäftigung auch in Zukunft stärken und Wohlstandsniveaus halten.

Die IG Metall fordert daher einen neuen Produktivitätspakt, der alle Akteure, Tarifparteien und Politik zu einem koordinierten Handeln für mehr Beschäftigung aufruft. Er beinhaltet aber zwingend auch Festlegungen, den notwendigen Strukturwandel in der Beschäftigung sozial zu gestalten.

Kern dieses neuen Produktivitätspakts sind:

- Maßnahmen, die die Inlandsnachfrage stützen.
- Maßnahmen, die Wachstumspotentiale durch die Förderung der Innovationsfähigkeit und Produktivität einerseits, die Erhöhung der Erwerbsquote andererseits erschließen.

- Maßnahmen, die den Strukturwandel in der Beschäftigung, insbesondere den weiteren Abbau von einfacher Produktionstätigkeiten, sozial gestalten.
- Maßnahmen, die die Beteiligung der Beschäftigten als die wesentlichen Ideengeber und Akteure erhöhen.

Die IG Metall Baden-Württemberg wird prüfen, ob durch die Entwicklung eines „Tarifvertrages zur Innovationsförderung“ ein Beitrag zur nachhaltigen Stabilisierung der Arbeitsplätze geleistet werden kann.

3. Stärkung der Inlandsnachfrage steht nicht im Widerspruch zur Wettbewerbsfähigkeit

Angebote und Forderungen der IG Metall

Die IG Metall Baden-Württemberg wird sich in ihrer Lohnpolitik weiter am gesamtwirtschaftlichen mittelfristigen Verteilungsspielraum orientieren. Auch wenn dieser Verteilungsspielraum voll ausgeschöpft wird, erlaubt diese lohnpolitische Orientierung den hoch produktiven Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie eine Entlastung bei den Stückkosten. Daneben wird die IG Metall die Diskussion und Entscheidungsfindung über das ob und wie einer weiteren Differenzierung der Lohnfindung vorantreiben.

Diese lohnpolitische Grundlinie gibt den Unternehmen Planungssicherheit bei den Investitionen und eröffnet Spielräume für notwendige Innovationen. Wir erwarten aber auch, dass dies von den Betrieben genutzt wird und in Arbeitsplätze in Deutschland umgesetzt wird. Hier haben Unternehmen Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten.

Dagegen stellen wir fest, dass diese Verantwortung in vielen auch führenden Betrieben des Landes einer kurzfristigen Jagd nach noch höheren Renditen gewichen ist. Geprägt von einer Gehaltspolitik in den Chefetagen, die an diese Renditeziele gekoppelt sind und keinen Bezug mehr zur Verantwortung für Arbeitsplätze in Baden-Württemberg haben.

Die IG Metall hat mit dem Pforzheimer Abschluss ihre Bereitschaft verdeutlicht, Verantwortung für Beschäftigung in den Betrieben zu übernehmen. Aber nicht in allen Fällen ist eine faire Aushandlung für eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung möglich - oft ist die Erpressung der Belegschaften mit Standortverlagerungen vorherrschend, hinzukommen in zahlreichen Fällen auch noch Mitnahmeeffekte.

Die IG Metall fordert die Arbeitgeber auf, sich der unternehmerischen Aufgabe zu stellen, Arbeitsplätze in Baden-Württemberg zu erhalten und zu schaffen oder um es mit Hartz auszudrücken: kein Nachschub für Nürnberg! Eine Subventionierung von Unternehmen auf Dauer durch Tarifnachlässe ist wettbewerbsfeindlich. Dies schließt nicht die begründete, aber befristete Abweichung aus.

Noch ist der Flächentarif prägend für die durch die IG Metall vertretenen Branchen. Damit wird als wesentliche Voraussetzung für die hoch integrierten und über komplexe Zuliefernetzwerke der industrielle Friede im Lande garantiert. Basis hierfür ist die Tarifautonomie und der Tarifvorbehalt. Wir fordern die Landesregierung auf, sich eindeutig für den Erhalt der Funktionsfähigkeit dieses Erfolgsmodells einer auch durch Tarifrecht abgesicherten vernetzten Industrie einzusetzen. Wer daran zündelt schadet Baden-Württemberg und seiner Zukunftsfähigkeit aus eigennützigem machtpolitischen Kalkül.

Die IG Metall fordert die Arbeitgeber auf, sich der unternehmerischen Aufgabe zu stellen, Arbeitsplätze in Baden-Württemberg zu erhalten und zu schaffen

Wir werden noch entschiedener nicht flächentarifgebundene Unternehmen in den Fokus von Mitgliederwerbung und betrieblichen Auseinandersetzungen rücken müssen. Wir fordern aber auch Südwestmetall auf die Schlupflöcher der OT-Verbände zu schließen.

Die IG Metall will auch in Zukunft den Auftrag der Tarifautonomie erfüllen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in diesem Lande im Interesse des Gemeinwohls zu gestalten - dies erfordert aber auch, dass sie verlässliche und durchsetzungsfähige Partner in den Arbeitgeberverbänden und der Politik hat.

4. Förderung der Innovationsfähigkeit und Prozesseffizienz

Angebote und Forderungen der IG Metall

Die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie braucht einen Schub in der Innovationsfähigkeit und Prozesseffizienz. Hier wurde in den letzten Jahren an Vorsprung deutlich eingebüßt.

Neuorientierung der Innovations- und Technologiepolitik

In diesem Politikfeld sind nicht nur die Tarif- und Betriebsparteien gefordert, sondern wir brauchen eine Neuorientierung der Innovations- und Technologiepolitik des Landes. Hierzu sind insbesondere drei Ansätze zu verfolgen:

- **Innovationsförderung:** Das Land hat in den letzten Jahren systematisch die Instrumente und Fördertöpfe im Bereich der Innovationsförderung zurückgefahren. So wurde das C1-Programm zur Förderung betrieblicher Innovationen 2003 nach längerem Ausdünnen eingestellt – die Technologieförderung über zinsverbilligte Darlehen der L-Bank ist hierfür kein Ersatz. Fördermittel für Institute der industriellen Gemeinschaftsforschung wurden zurückgefahren, das Zentrum Fertigungstechnik in Stuttgart im Jahr 2004 geschlossen. Die Co-Finanzierung des Landes zur ESF-Förderung weitgehend eingestellt. Und Verbundforschung ist jetzt nur noch über die Landesstiftung unter dem zu engen Korsett der „Gemeinnützigkeit“ möglich. Hier ist eine Trendumkehr erforderlich.
- **Anwendungsförderung:** Die Orientierungen der laufenden Förderung und der Ansätze zum Technologietransfer ist zu stark auf den High-Tech-Ansatz und die technologischen Innovation ausgerichtet. Viele zukunftssträchtige Ansätze, gerade aus dem Bereich der umweltstabilisierenden Technologien wie z.B. die Brennstoffzelle, brauchen neben den Basistechnologien breite Einführungs- und Anwendungserfahrungen. Nur dadurch erreichen wir für viele technologisch interessante Ansätze einen wirtschaftlichen Erfolg und Beschäftigungseffekte. Eine Verbindung von Grundlagenforschung, betrieblichen Transferansätzen und Anwendungsstrategien – also von der Hochschule über Fertigungsunternehmen bis zum Handwerk und Dienstleistungen – wird künftig eine zentrale Herausforderung sein. Am Beispiel der stationären Anwendung der Brennstoffzelle könnte dies im Land auch praktisch nachgewiesen werden.
- **Partizipation:** Nach der Schließung der Akademie für Technikfolgenabschätzung im Jahr 2003 sowie der Etablierung von Einrichtungen wie dem „Landesforschungsbeirat“ ist Baden-Württemberg wohl das einzige Bundesland, in dem es in Fragen der Innovations- und Technologiepolitik keine organisierte und institutionalisierte Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitnehmerinteressen gibt. Dies kann sich sehr schnell zum Innovationshemmnis entwickeln: nicht nur durch wachsende Akzeptanzprobleme, mehr noch durch die fehlende soziale Kompetenz im Management sowie der Einbeziehung des Know-hows der Beschäftigten. Was für die Landespolitik gilt, gilt auch für die Unternehmen selbst: durch den anhaltenden Erpressungsdruck gibt es die reale Gefahr, dass sich die Beschäftigten aus der Beteiligung an innovativen Prozessen auf der Betriebsebene (u.a. in Fragen der Prozessoptimierung) verabschieden.

Wir erwarten von der
Landespolitik eine bessere
Innovations- und
Anwendungsförderung

Auch auf der Ebene der branchenbezogenen Initiativen fordert die IG Metall eine stärkere Akzentuierung der Landespolitik. Zwar ist es zu begrüßen, wenn unter der Überschrift der Clusterpolitik sowohl bestehende industrielle Stärken (z.B. Kfz und Zulieferer) gefördert, als auch neue Felder (z.B. Mikrosystemtechnik, Optoelektronik) entwickelt werden sollen. Allerdings bleibt der bisherige Ansatz zur Clusterförderung deutlich hinter den Initiativen anderer Bundesländer, und anderer europäischer Länder zurück. Derzeit bleiben die Clusterinitiativen im Land noch zu stark auf der Informationsebene stehen. Zum Teil sind einzelne Regionen hier stärker aktiv als das Land insgesamt. Notwendig wäre einerseits eine stärkere Bereitstellung von Mitteln zum Netzwerkmanagement, und andererseits eine systematische Verzahnung einer neu konzipierten Technologieförderung mit als erfolgreich bewerteten Clusteransätzen. Die Erfahrungen in den bestehenden regionalen Projekten und Initiativen (Stuttgart, Karlsruhe, Heilbronn ...) sind hierbei zu berücksichtigen. Deshalb wäre z.B., auch die Entwicklung und Erprobung neuer Ausbildungsgänge angehängt an regionale Clusterbildungen sinnvoll. Eine erfolgreiche Clusterbildung würde sich schneller in die Entwicklung von Arbeitsplätzen umsetzen, wenn sie durch korrespondierende regionalpolitische Strukturen unterstützt würde.

Wir fordern zu einem breiten industriepolitischen Dialog über die Zukunftschancen der wesentlichen Leitbranchen auf. Die IG Metall wird hierzu Vorschläge einbringen. Dies schließt ein, dass industriepolitische Ansätze für Baden-Württemberg nicht nur im nationalen Maßstab, sondern im Selbstverständnis eines Europas der Regionen angelegt sein müssen.

Qualifikation und Flexibilität bleiben der Schlüssel

Innovationsfähigkeit und Prozesseffizienz setzt qualifiziertes und flexibles Personal voraus. Hier hat die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie an Vorsprung eingebüßt.

Dies beginnt mit der Reduzierung der Ausbildungsplätze in der Erstausbildung und der mangelnden Reform der dualen Ausbildung. Der Abbau von Ausbildungsplätzen in den vergangenen Jahren trägt nicht nur zur Unterversorgung auf dem Lehrstellenmarkt bei, sondern schadet angesichts der sinkenden Schulabgängerzahlen ab 2007 den Zukunftschancen einer Industrie, die dringend auf Fachkräfte angewiesen ist. Die IG Metall fordert Südwestmetall auf, verbindliche Zusagen für jährlich „500 mal Zukunft“, d.h. 500 zusätzliche neue Ausbildungsplätze bis 2007 zu treffen. Damit könnte wenigstens der Ausbildungsstand von 2001 übertroffen werden.

Aber auch die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Ausbildung gilt es zu bearbeiten. Nur wenn es gelingt, die Ausbildung sowohl für die Betriebe wie für die Auszubildenden attraktiv zu gestalten, lässt sich das duale System der Berufsausbildung stabilisieren und weiterentwickeln. Die IG Metall hat hierzu konkrete Vorstellungen entwickelt. Sie fordert Südwestmetall auf, mit gemeinsamer Anstrengung die Attraktivität der dualen Ausbildung zu erhöhen. Hierzu fordert sie einen Zukunftsfonds für Maßnahmen in Höhe von 13,4 Mio Euro. Dieser soll auch durch Mittel des ESF und der Landesregierung aufgestockt werden.

Hierzu gehört auch, die Berufsbilder weiter bundesweit einheitlich zu gestalten, aber deutlich deren Anzahl zu reduzieren. Nur so können zukunftsfähige Facharbeitsmärkte organisiert werden. Daher müssen Zuständigkeiten für berufliche Bildung weiter bei der Bundesregierung bleiben. Die IG Metall fordert Südwestmetall auf, sich an diesen Reformbemühungen zu beteiligen.

Die IG Metall fordert die Landesregierung auf, sich gegen alle Versuche einer Verschulung der beruflichen Bildung in Baden-Württemberg, etwa im Zuge der Reform des Berufsbildungsgesetzes zu wehren. Die Stärke Baden-Württembergs ist und bleibt die Praxisnähe von Ausbildung. Daher begrüßen wir ausdrücklich die Ausweitung des Angebots an Berufsakademien. Wir können uns auch eine Weiterentwicklung der Berufsakademie zur dualen Hochschule vorstellen. Die bundesweite Anerkennung der Abschlüsse ist sicherzustellen. Wir fordern Südwestmetall auf, die Ausbildungsverhältnisse von Absolventen der Berufsakademie auf tariflich abgesicherte Bedingungen zu stellen.

Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung wurde ein wichtiger Markstein in Richtung lebenslanges Lernen gesetzt. Wir müssen aber feststellen, dass Unternehmen immer noch entschieden zu wenig und sehr selektiv Weiterbildung fördern und anbieten. Wir fordern die Unternehmen auf, sich endlich an dieser strategischen Zukunftsfrage neu auszurichten. Mit der gemeinsamen Qualifizierungsagentur haben die Tarifparteien eine gute Beratung sichergestellt.

Mit ERA haben die Tarifvertragsparteien die Chance für eine neue Durchlässigkeit von der Erstausbildung hin zu erweiterten Aufgabenumfängen ermöglicht. Diese gilt es nun zu nutzen. Wir brauchen neue Ideen in der betrieblichen Personalentwicklung die auch bis hin von Ingenieurtätigkeiten das Erfahrungswissen der Praxis einfließen lässt. Ein Kernproblem von Prozesseffizienzen ist, dass die Personalpolitik der letzten Jahre hier ausschließlich auf Rekrutierung durch Hochschulabgänger setzte und die gesunde Mischung aus

theoretischen und praktischen Wissen verloren ging.

Wir sehen hier eine der zentralen Aufgaben in der Anwendung des Qualifizierungs-Tarifvertrages und wollen gemeinsam mit der Agentur für Qualifizierung und Unternehmen zeitgemäße Konzepte einer solchen Aufstiegsqualifizierung erarbeiten.

Wir fordern das Land auf, die Entscheidung, sich aus der Ko-Finanzierung von ESF-Mitteln zurückzuziehen, rückgängig zu machen. Hiermit werden deutliche Chancen für Innovation in diesem zentralen Handlungsfeld verspielt. Wir haben in Baden-Württemberg zudem kein Angebot für den Hochschulzugang außerhalb der Begabtenprüfung. Wir fordern die Landesregierung auf, hier bildungspolitisch tätig zu werden und die Durchlässigkeit von der beruflichen Erstausbildung bis zur Hochschule für Berufstätige deutlich zu verbessern.

Wir stellen weiter fest, dass die für die Innovationsfähigkeit so wichtige Grundlagenforschung in zentralen Feldern von Zukunftstechnologie nicht mehr oder sehr eingeschränkt in Baden-Württemberg angeboten wird. Der Spitzenplatz, den Baden-Württemberg in der Technologieführerschaft sich erarbeitet hat, ist damit langfristig in Gefahr. Hier darf in der Finanznot zuletzt gespart werden. Denn Grundlagenforschung führt neben ihren Ergebnissen auch zu entsprechenden Schwerpunkten in der Lehre und befördert die regionale Clusterbildung von Unternehmen.

Die IG Metall sieht keine Perspektive in Bachelorabschlüssen im Kontext der ungenutzten Chancen die wir für diese Tätigkeitsprofile durch eine Verbesserung der betrieblichen Personalentwicklung auf Basis fundierter Berufsausbildung haben. Auch hier führt dies alleine zu einem Mehr an Verschulung. Wir brauchen best ausgebildete Ingenieure.

Neben der Qualifikation leidet die Innovationsfähigkeit zunehmend an einer nicht vorhandenen oder unzureichenden Planung von Ressourcen. Die Tarifvertragsparteien haben den Rahmen einer weitgehenden Flexibilisierung der Arbeitszeit geschaffen, die eine solche Planung erleichtern könnte. Wir stellen aber fest, dass viele Unternehmen noch nicht in der Lage sind, diese Werkzeuge zielgerichtet einzusetzen. Zeitstress, unzureichende Kapazitäten, nicht ausreichende Abstimmung sind Ausgangspunkt gescheiterter Innovationsprojekte und massiver Qualitätsprobleme. Die unumkehrbare Beschleunigung der Innovationszyklen verlangt auch eine deutliche Intensivierung bei Planung und Flexibilität von Arbeitszeit. Mit dem Tarifabschluss 2004 wurde die Möglichkeit zur Ausweitung des Arbeitsvolumens bei innovationsintensiven Unternehmen erweitert. Die Tarifvertragsparteien verhandeln zur Zeit über eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle.

Wir müssen aber feststellen, dass Unternehmen immer noch entschieden zu wenig und sehr selektiv Weiterbildung fördern und anbieten.

Das Manko liegt hier eindeutig bei Geschäftsleitungen, die auf diese neuen Rahmenbedingungen nicht vorbereitet sind. Die IG Metall fordert die Unternehmen auf, gemeinsam mit den Beschäftigten eine Optimierung dieser Prozesse zu besprechen und notwendige Regelungen zu vereinbaren.

Die Bereitschaft für mehr Flexibilität ist dann gegeben, wenn damit gleichzeitig die Sicherheit des Arbeitsplatzes erhöht wird und Flexibilität mit persönlicher Lebensplanung vereinbar ist. Arbeitszeitkonten haben deutlich zu mehr Beschäftigungssicherung gerade in den letzten Jahren beigetragen. Daher wollen die Tarifparteien diese Option nochmals verbessern. Wir brauchen aber auch mehr Möglichkeiten, um persönliche Lebensplanung und Flexibilität in Übereinstimmung zu bekommen. Hier brauchen Beschäftigte weitergehende Ansprüche der individuellen Zeitgestaltung.

Die IG Metall fordert die Unternehmensleitung auf, deutlich mehr an Initiative zu zeigen, unsere Standortstärken auszubauen, Innovation und Prozesseffizienz weiter zu verbessern. Baden-Württemberg als Land der Dichter und Denker droht zu einem Land der reinen Kostensenker zu werden. Das gefährdet massiv die Zukunftsfähigkeit unserer Arbeitsplätze.

5. Zukunftsgerechte Arbeitsbedingungen zur Erhöhung der Erwerbsquote

Angebote und Forderungen der IG Metall

Ältere Belegschaften verlangen gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen. Sie verlangen auch nach der Entwicklung und Anwendung von Konzepten für ein lebenslanges Lernen.

Ältere Belegschaften verlangen zukunftsgerechte Arbeitsbedingungen

Die IG Metall fordert die Verbesserung des präventiven betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, insbesondere endlich eine flächendeckende Anwendung der im § 5 Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung.

Die IG Metall fordert von der Landesregierung sich für ausreichende personelle Ressourcen zur Verschärfung und Ausweitung der Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze einzusetzen.

Die IG Metall unterstützt Pilotprojekte, damit aktive nachweisbare Maßnahmen zur Gesundheitsprävention im Betrieb

durch zu gewährende Vergünstigungen bei der Zahlung der Arbeitgeberbeiträge an die Krankenkasse honoriert werden.

Sie fordert die Gestaltung von modernen Leistungsbedingungen, die eine Teilnahme am Erwerbsleben bis zum gesetzlichen Rentenalter überhaupt erst ermöglichen. Dies schließt die Einhaltung von Mindestbedingungen (Taktzeiten, Erholzeiten zur zeitnahen Kompensation von Belastungen) ein. Es kann nicht sein, dass Unternehmen die Arbeitskraft der Beschäftigten vernutzen und die Folgeschäden dem Sozialstaat überlassen. Wer die hohe Produktivität will, die Beschäftigte in Baden-Württemberg auch in der Produktion erbringen, der muss sich um eine Leistungs- und Personalpolitik bemühen, die dies ohne gesundheitliche Schäden ermöglicht.

Wir bieten an, in gemeinsamen Projekten die Bedingungen für altersgerechtes Arbeiten zu erproben und setzen uns für den Transfer von schon bestehenden Erkenntnissen in den

Betrieben ein. Wir fordern die Landesregierung auf, ihre Bemühungen hier beschäftigungspolitische Akzente zu setzen, deutlich zu verstärken.

Wir fordern von den Unternehmen eine breite betriebliche Umsetzung der Regelungen des Qualifizierungs-Tarifvertrages, der durch konkrete Bedarfsermittlung den Bedürfnissen von Betrieb und Arbeitnehmern entspricht. Dabei ist ein besonderer Akzent auf die Ausarbeitung altersspezifischer Angebote zu setzen. Die gemeinsame Agentur für Qualifizierung der Tarifparteien wird hierzu unterstützend tätig.

Wir fordern von den Unternehmen endlich mit dem „Jugendwahn“ in der Personalpolitik Schluss zu machen. Dies gilt bei Neueinstellungen. Dies gilt aber insbesondere in der mangelnden Entwicklung vorhandener Qualifikationen.

Lebenslanges Lernen ist neben gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen der Schlüssel für eine Erhöhung der Erwerbsquote älterer Beschäftigter. Allein die Erhöhung des Rentenalters und die Schließung von Zugangswegen wird zum Sozialdarwinismus, wenn sie nicht durch solche, für die Beschäftigten auch erfahrbare Veränderungen in den Arbeitsbedingungen begleitet wird.

Für ältere Beschäftigte bedarf es weiter der Möglichkeit des früheren Ausscheidens. Die IG Metall verfolgt das Ziel differenzierte Modelle zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu gestalten. Hierzu gehört die Fortführung des Zugangs über Altersteilzeit. Hierzu gehören auch differenzierte Regelungen für ein früheres Ausscheiden von Beschäftigten mit besonderen Belastungen, wie Schichtarbeit oder Bandarbeit. Die IG

Die IG Metall fordert die Verbesserung des präventiven betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Metall ist bereit, sich mit Südwestmetall dieser Frage rechtzeitig zu stellen und tarifliche Regelungen zu finden. Dies hat die Voraussetzung, dass der Gesetzgeber Klarheit schafft, welche gesetzlichen Rahmenbedingungen nach 2008 gelten.

Die Landesregierung ist aufgefordert hier zu einer möglichst schnellen Klärung beizutragen. Sie ist auch aufgefordert, dass die Voraussetzungen für ein früheres Ausscheiden für langfristig Versicherte erhalten bleiben.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind gefordert

Baden-Württemberg braucht mehr Kinder. Voraussetzung, um mehr Paaren die Entscheidung für ein Kind zu erleichtern, ist eine gesicherte materielle Existenz und deutlich verbesserte Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Damit lässt sich die Qualifikation gut ausgebildeter Frauen für die Potenzialentwicklung der Betriebe nutzen.

Aber auch die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie ist angesichts der demografischen Entwicklung nur zukunftsfähig, wenn sie auch attraktiver Arbeitgeber für Frauen ist.

Wir fordern die tarifliche Regulierung familiengerechter Arbeitszeiten durch mehr Freiräume zur individuellen Arbeitszeitgestaltung (z.B. Ausweitung der Teilzeitmöglichkeiten, planbare Arbeitszeiten aus Sicht der Beschäftigten, Möglichkeit von Freistellung oder Teilfreistellung zur Kinderbetreuung durch Langzeitarbeitskonten, Verbesserung der Möglichkeiten zur Qualifikation und Berufsintegration während der Elternzeit). Die IG Metall ist bereit solche Möglichkeiten im Rahmen einer weitergehenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu vereinbaren.

Wir fordern von der Landesregierung eine Ausweitung und Flexibilisierung wohnort- oder betriebsnaher Betreuungskonzepte für verschiedene Altersstufen bis hin zur Ganztagsbetreuung zu unterstützen. Dabei muss auch von der Politik die Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten und Flexibilisierung der Arbeitszeit in den Betreuungsmodellen Rechnung getragen werden.

Vollkommen kontraproduktiv wäre die Rücknahme des gesetzlichen Teilzeitanpruchs. Vielmehr erwarten wir mehr Initiativen zur Verbreitung familienfreundlicher, betrieblicher Arbeitszeitkonzepte.

6. Sozialer Strukturwandel in der Beschäftigung

Angebote und Förderung der IG Metall

Der Strukturwandel der Beschäftigung hin zu mehr qualifizierten Tätigkeiten wird sich unter dem Druck des internationalen Wettbewerbs beschleunigen. Dies wird auch gesamte Teilbranchen betreffen, deren Innovationspotenzial begrenzt oder deren Einbindung in regionale Cluster nicht ausreichend Wettbewerbsvorteile sichert.

Dagegen steht eine gerade in Baden-Württemberg hohe Zahl von An- und Ungelernten. Daher braucht einfache Produktions- und Dienstleistungsarbeit auch in Zukunft Chancen in Baden-Württemberg. In jedem Fall muss der vor uns stehende Strukturwandel möglichst sozial gestaltet werden.

Auch einfache Arbeit braucht eine Chance

Die IG Metall unterstützt Unternehmenskonzepte, die etwa durch Ausnutzung von Produktivitätsvorteilen mit Modellen flexibler Arbeitsorganisation (z.B. Gruppenarbeit), oder von Vorteilen eines engen Ineinandergreifens von Entwicklung und Produktion am Standort Deutschland (z.B. gepaart mit Mischkalkulation in Niedriglohnstandorten), Beschäftigungsmöglichkeiten für einfache Produktionsarbeit gewährleisten.

Wir wenden uns gegen Unternehmensstrategien, die ihre Verantwortung für diese Beschäftigten leugnen und alleine höhere Renditeerwartungen an ausländischen Standorten zur Grundlage für Arbeitsplatzvernichtungsprogramme machen. Wir haben mit dem Pforzheimer Ergebnis auch die Arbeitgeber auf die Verantwortung für eine nachhaltige Beschäftigungssicherung und die Ausnutzung aller betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet. Die IG Metall ist dann bereit, ihren Beitrag zu leisten, wenn diese Vorbedingung erfüllt ist und eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung realistisch erscheint.

Dabei wird nicht jeder Arbeitsplatz erhalten werden können. Es ist aber auch keine tragfähige Strategie, Auswege in einer Arbeitskostenkonkurrenz zu suchen. Vielmehr geht es oft darum Zeiträume zu strecken und alternative Beschäftigungsoptionen zu finden.

Dies beinhaltet präventiv, dass insbesondere un- und angelernten Beschäftigten individuell abgestimmte Qualifikationsprogramme ermöglicht werden. Weiterbildung darf für diese Beschäftigten nicht erst bei der Agentur für Arbeit zum Thema werden.

Die baden-württembergische M+E-Industrie ist nur zukunftsfähig, wenn sie auch attraktiver Arbeitgeber für Frauen ist

Dies bedeutet auch, dass die Möglichkeiten von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften extensiv genutzt werden.

Wir fordern von der Landesregierung, sich für Modelle des zweiten Arbeitsmarkts einzusetzen, die einen sinnvollen und für die Betroffenen sozial abgedeckten Weg in neue Beschäftigungsfelder ebnet. Dabei muss insbesondere die Mobilität in andere Sektoren, etwa die der personennahen Dienstleistungen durch finanzielle Ausgleichs gefördert werden.

Wir fordern von der Landesregierung statt Modelle der Lohnsubvention, Modelle der Entlastung von Sozialabgaben gerade unterer Einkommen durch eine entsprechende Steuerfinanzierung zu fördern.

Dienstleistungstätigkeiten in den Betrieben halten

Auch unternehmensbezogene Dienstleistungen sind dem Druck der Standortverlagerung und Outsourcing ausgesetzt. Damit werden zwar im Saldo keine Arbeitsplätze vernichtet, aber die Beschäftigungsprobleme in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie erhöht.

Die IG Metall diskutiert für konkret definierte betriebliche Funktionsbereiche, den Abschluss eines Dienstleistungstarifvertrages, um auch künftig diese Tätigkeiten in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie zu halten, bzw. zurückzuholen. Die inhaltlichen Eckpunkte orientieren sich an der bei DaimlerChrysler gefundenen Lösung.

Flexible Arbeitsverhältnisse absichern

Die IG Metall ist auch bereit im definierten Umfang andere als dauerhafte Arbeitsverhältnisse zuzulassen, wenn deren Arbeitsbedingungen geregelt sind.

Eine zu starke Ausweitung solcher prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Befristungen, Leiharbeit) kann nachhaltig die Unternehmenssubstanz durch den geringen Aufbau von know-how im Unternehmen gefährden.

Die IG Metall fordert, dass Mindestbedingungen für Leiharbeit (eingehen einer Tarifbindung, equal pay, kein Abbau bestehender Vollzeitstellen) eingehalten werden. Dabei ist betrieblich eine Quotierung des Umfangs mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die IG Metall verlangt die sich daraus ergebenden Ansprüche der Leiharbeiter durch tarifliche Ergän-

zungsregelungen sicherzustellen. Dies erfordert auch eine Tarifbindung der Entleihfirmen.

Um bei Personalüberhängen Entlassungen vermeiden zu können, schlägt die IG Metall einen Tarifvertrag vor, der die Entleihungen zwischen tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie regelt.

7. Beschäftigte müssen beteiligt werden

Angebote und Forderungen der IG Metall

Die wirtschaftliche Dynamik wird auch zukünftig den strukturellen Wandel vorantreiben. Die moderne und innovative Wirtschaft basiert mehr denn je auf dem, was die Menschen in die Arbeit einbringen. Die wissensbasierte Wirtschaft will den kreativen, Verantwortung tragenden, selbständigen und mitdenkenden Arbeitnehmer. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass durch Mitgestaltung und Mitbestimmung die Umbrüche besser bewältigt werden können. Eine innovative Wirtschaft braucht die Mitbestimmung. Sie ist auch Voraussetzung für die soziale Gestaltung der Veränderungsprozesse.

Ein modernes Verständnis der Arbeitsbeziehungen will mehr Beteiligung und Eigeninitiative. Die IG Metall verfolgt in Tarif- und Mitbestimmungspolitik das Ziel, dass neben kollektiven Rechten der Arbeitnehmer mehr individuelle Gestaltungsrechte festgeschrieben werden, die eine faire Beteiligung des Einzelnen im Arbeitsprozess ermöglichen. Nur so ist es möglich, dass Beschäftigte Eigenverantwortung wahrnehmen und Eigeninitiative einbringen können.

Neben allen Sonntagsreden weist die Praxis in den Unternehmen oft ins Gegenteil. Wir fordern eine Unternehmenspolitik, die ernst macht mit Beteiligung der Beschäftigten. Dies gilt insbesondere für folgende Bereiche:

- Mitsprache bei der Verbesserung der Arbeitsorganisation, Prozesse und Arbeitsbedingungen;
- Mitsprache in Fragen der eigenen Weiterbildung und Ansprüche zur Sicherung der eigenen Qualifikation;
- Rechte bei der eigenen Arbeitszeitgestaltung;
- Mitsprache bei Leistungs- und Zielvereinbarungsrechten zum Schutz der eigenen Gesundheit und zur Prävention-

Wir fordern eine
Unternehmenspolitik die
ernst macht mit Beteiligung
der Beschäftigten

Die betriebliche Mitbestimmung ist Voraussetzung für ein faires Aushandeln von Arbeitsbedingungen und Beschäftigungschancen. Die Mitsprache- und Mitwirkungsrechte der Betriebsräte waren in der Vergangenheit ein wichtiger Faktor bei der erfolgreichen Gestaltung der tief greifenden betrieblichen Umstrukturierungsprozesse. Nur so konnte die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie aus der tiefen Krise 1993/94 kommend erfolgreich expandieren. Auch die letzte Krise zeugt vom verantwortlichen Handeln der Betriebsräte zur Sicherung von Beschäftigung.

Die betriebliche Mitbestimmung muss dem auch in Zukunft Rechnung tragen. Wir fordern die Landesregierung auf, sich zum positiven Wirken der Betriebsräte zu bekennen und darauf hinzuwirken, dass:

- die Rechte der Betriebsräte nicht durch eine Rücknahme der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes eingeschränkt werden;
- die Betriebsräte noch mehr Mitbestimmungsrechte für eine effektive, auch präventive Beschäftigungssicherung erhalten. Hierzu gehört auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers auf Restrukturierungsvorschläge von Betriebsräten zwingend einzugehen und ggf. durch Dritte prüfen zu lassen. Dies hätte in Vergangenheit und würde in Zukunft eine Vielzahl von Unternehmenskrisen und Insolvenzen verhindern.

Die Mitbestimmung in den Unternehmen darf nicht eingeschränkt werden

In großen Kapitalgesellschaften ist die rechtzeitige Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen von Bedeutung. Es geht auch um die Zukunft der Belegschaften, weshalb strategische Ausrichtungen und wesentliche Unternehmensentscheidungen nicht ausschließlich Sache der Kapitaleigner sein darf. Angesichts der weltwirtschaftlichen Verflechtungen und der fortschreitenden internationalen Arbeitsteilung nimmt die Bedeutung der Unternehmensmitbestimmung auch in den baden-württembergischen Firmen der Metall- und Elektroindustrie zu. Hierzu ließen sich zahlreiche, auch aktuelle Beispiele nennen.

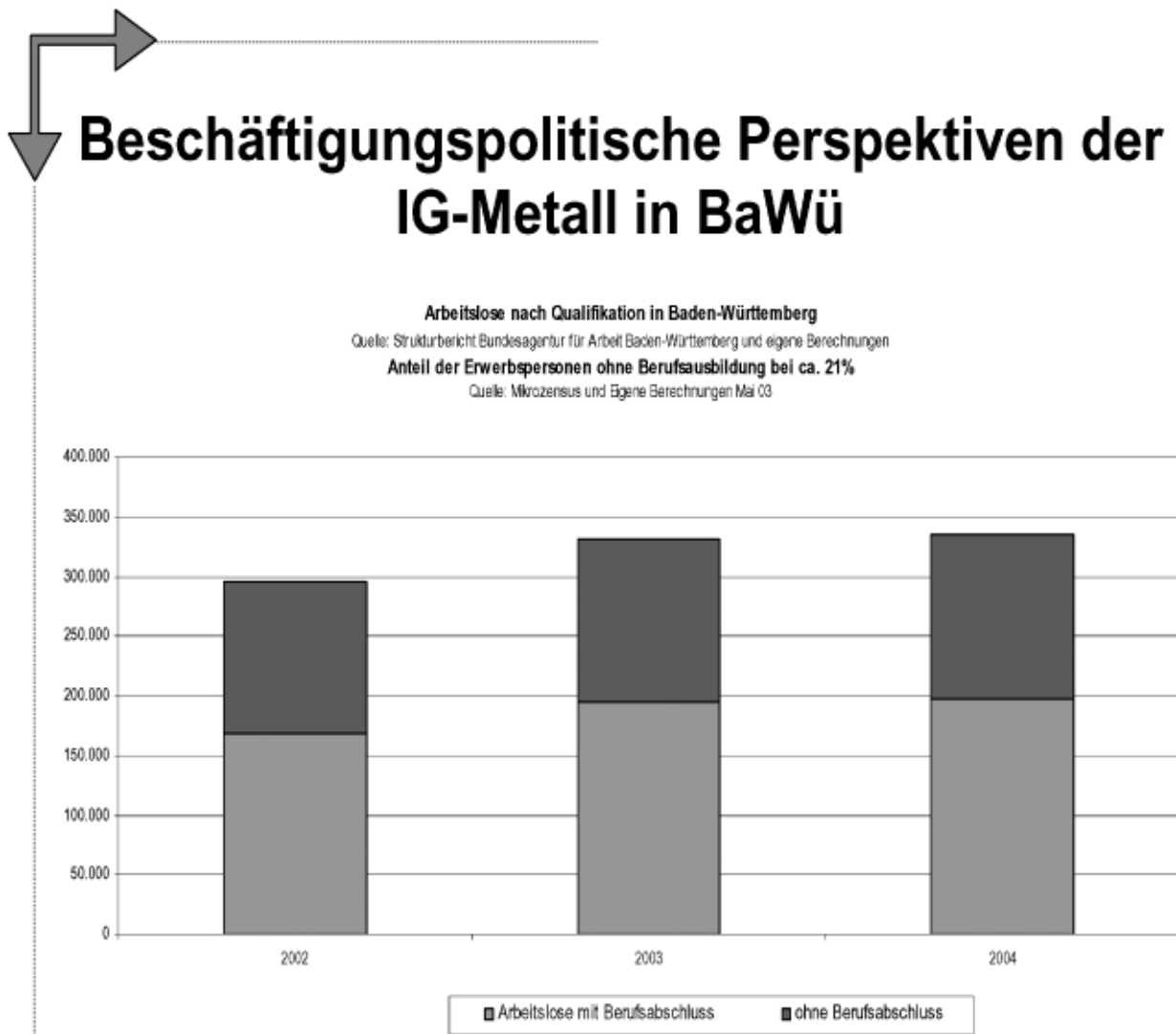
Die Unternehmensmitbestimmung ist Teil der demokratischen Wirtschaftsverfassung der Bundesrepublik. Sie ist ein Basispfeiler des Ausgleichs der Interessen von Kapital und Arbeit im Erfolgsmodell deutscher Wirtschaft. Die aktuellen Angriffe auf diese Unternehmensmitbestimmung zielen auf eine Machtverschiebung zu Gunsten der Kapitalseite.

Die IG Metall fordert:

- Die Unternehmensmitbestimmung darf im Zuge der Neugestaltung des europäischen Unternehmensrechts nicht eingeschränkt oder ausgehebelt werden.
- Die Unternehmensmitbestimmung schafft eine wesentliche Balance zwischen Kapital und Arbeit, die im Prozess der Internationalisierung der Wirtschaft an Bedeutung gewinnt. Die positive Begleitung von Internationalisierungsstrategien baden-württembergischer Unternehmen durch die Arbeitnehmer hat ihre Vertrauensgrundlage in den Aufsichtsräten.

Eine demokratische Wirtschaftsverfassung steht auch für die Sozialpflichtigkeit des Eigentums und steht einer Shareholder Value Orientierung entgegen.

Das Zusammenspiel von individuellen Beteiligungsrechten, Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen und Flächentarif ist ein Zukunftsmodell für eine zunehmend wissensbasierte und vernetzte Arbeitsgesellschaft des 21. Jahrhunderts. Hier gewinnen die menschlichen Fähigkeiten an Bedeutung, hier ist die Beteiligung der Menschen und faire Aushandlungsprozesse ein wesentliches Element für eine positive ökonomische Entwicklung und damit für die Sicherung der Beschäftigung.

„Beschäftigungspolitische Perspektiven der IG Metall für Baden-Württemberg“**Daten, Fakten, Positionen**



Beschäftigungspolitische Perspektiven der IG-Metall in BaWü

- **Der Anteil an- u. ungelernte Beschäftigte in BaWü = 38% im verarbeitendem Gewerbe (Gesamtwirtschaft = 25%)**
- **Rückgang an- u. ungelernte Beschäftigte von 15% 1995 auf 9% 2010 bei gleichzeitigem Anstieg des Bedarfs an Höher- u. Hochqualifizierten (Gesamtwirtschaft Bundesebene)**



Beschäftigungspolitische Perspektiven der IG-Metall in BaWü

Arbeitgebervorstellungen:

- **Verlagerung in Billiglohnländer**
- **Einkommensabsenkungen**
- **Qualifizierung (Qual.TV)**



Beschäftigungspolitische Perspektiven der IG-Metall in BaWü

**Andere Vorstellungen:
z.B. Magdeburger Alternative**

1. Freistellung Geringqualifizierter von Sozialversicherungsabgaben
2. Zusätzliche Entlastung bei bestehenden Arbeitsverhältnissen
3. Leistungsverweigerung bei Arbeitsverweigerung
4. Unbefristete Hilfe zur Arbeit



Beschäftigungspolitische Perspektiven der IG-Metall in BaWü

Gewerkschaftliche Positionen:

- Einkommenswettbewerb nicht möglich u. auch nicht gewollt
- Pforzheimer Ergebnis verpflichtet auch AG zu einer nachhaltigen Beschäftigungssicherung
- Tarifvertrag zur Qualifizierung M + E – Ind. Nutzen
- Dienstleistungstätigkeiten im Betrieb halten



Beschäftigungspolitische Perspektiven der IG-Metall in BaWü

Gewerkschaftliche Positionen:

- **Befristete Arbeitsverhältnisse u. Leiharbeit kann akzeptiert werden, wenn Mindestbedingungen eingehalten werden!**

- ✓Quote muss mit BR vereinbart werden!
- ✓Kein Abbau bestehender Arbeitsplätze!
- ✓Equal pay!
- ✓Tarifbindung der Verleiher!
- ✓Tarifbindung der Entleiher!



Beschäftigungspolitische Perspektiven der IG-Metall in BaWü

- **Gewerkschaftliche Positionen:**
 - **Regelungen zur Entleiherung zwischen tarifgebundenen Betrieben der M + E Industrie**
 - **Betr. VG nutzen z.B. §§ 92 u. 92a Personalplanung u. Beschäftigungssicherung**
 - **Subventionierung von Sozialabgaben bei An- u. Ungelernten in den unteren Einkommensgruppen**



Beschäftigungspolitische Perspektiven der IG-Metall in BaWü

Gewerkschaftliche Positionen:

Öffentlich geförderte Beschäftigung wird akzeptiert wenn;

- sie rentenversichert ist
- die Arbeit im öffentl. Interesse liegt
- die Arbeit eine Brücke in ein reguläres Arbeitsverhältnis ist

Dr. Otmar Zwiebelhofer, Vorsitzender des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. - Südwestmetall -

„Handlungsnotwendigkeiten für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung aus Sicht der Wirtschaft“

Ich freue mich über den intensiven und vielseitigen Dialog, den die IG Metall und Südwestmetall seit vielen Jahren pflegen – und das auch abseits von Tarifrunden.

Dass wir aber gerade in so schwierigen Zeiten wie diesen einen persönlichen Austausch pflegen, halte ich für besonders sinnvoll. Denn miteinander zu diskutieren ist unerlässlich, wenn wir nach tragfähigen und vor allem gemeinsamen Lösungen für die Probleme unseres Landes suchen wollen.

Die beschäftigungspolitischen Perspektiven unserer Industrie in Baden-Württemberg sind heute das Thema Ihrer Veranstaltung. Ich halte diese Debatte für außerordentlich wichtig, denn es gilt, Lösungen zu finden für eines der dringlichsten Probleme unserer Zeit – die Bewältigung der Arbeitslosigkeit und den Aufbau von Beschäftigung in unserem Land.

Wer die beschäftigungspolitischen Perspektiven in der Metall- und Elektroindustrie in unserem Land ausloten will, der muss zwingend darüber nachdenken, wie es gelingen kann, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen zu stärken und diese damit zukunftsfähig zu machen.

Die Zukunftsfähigkeit zu sichern, ist nichts anderes als die Nachhaltigkeit von Unternehmen und ihrer Arbeitsplätze zu gewährleisten. Diese Verknüpfung erscheint mir nötig, denn die entscheidende Frage, die sich daraus ergibt, lautet:

Wie schaffen wir es gemeinsam, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie dauerhaft – und nichts anderes ist nachhaltig – zu stärken, um so die Voraussetzung für eine solide, stabile und hoffentlich positive Beschäftigungsentwicklung zu schaffen?

In Ihrer Rede, Herr Hofmann, sind Sie auf eine Fülle von Themen eingegangen. Sie alle aus unserer Sicht darzustellen, würde die mir vorgegebene Redezeit bei weitem übersteigen. Ich möchte mich daher auf einige wesentliche Aspekte kon-

zentrieren, die mir heute am vordringlichsten erscheinen:

- zunächst auf die Frage, wie die Metall- und Elektroindustrie unseres Landes zu Beginn des 21. Jahrhunderts aufgestellt ist, denn auf dieser Basis sind die erforderlichen Strategien zu entwickeln,
- anschließend auf die Frage, ob wir in der deutschen Metall- und Elektroindustrie tatsächlich ein Innovations- und Qualitätsproblem haben,
- danach auf die Frage, ob unsere Aktivitäten bei Ausbildung und Qualifizierung tatsächlich einen eklatanten Nachholbedarf haben, und
- schließlich auf die Frage der tarifpolitischen Schlussfolgerungen vor dem Hintergrund einer sich zuspitzenden Wettbewerbssituation im internationalen Umfeld.

Die Zukunftsfähigkeit zu sichern, ist nichts anderes als die Nachhaltigkeit von Unternehmen und ihrer Arbeitsplätze zu gewährleisten.

Zunächst zur Faktenlage in unserer Industrie – der Metall- und Elektroindustrie:

Unsere Unternehmen und ihre Zulieferer benachbarter Branchen bieten fast sechs Millionen Menschen eine gut bezahlte Arbeit.

In der M+E-Industrie und ihren Vorleistungsbereichen entstehen 20 Prozent der Wertschöpfung in unserem Land – also jeder fünfte Euro des erwirtschafteten Einkommens.

Die deutsche M+E-Industrie nutzt die Chancen der Globalisierung. Die Waren unserer ausländischen Werke eingerechnet, exportieren wir inzwischen 60 Prozent unserer Inlandsproduktion.

Zur ganzen Wahrheit gehört allerdings auch, dass ein zunehmender Anteil der Vorleistungen aus dem Ausland kommt. Ohne diese importierten Zulieferungen würden wir angesichts unserer hohen Produktionskosten im Inland gar nicht über die Runden kommen. Anders ausgedrückt: Dieser

Kosten-Mix sichert unsere Wertschöpfung in Deutschland und damit Arbeitsplätze.

Unsere Unternehmen nehmen die Globalisierung sehr ernst und haben deshalb eine offensive Standortpolitik betrieben. Die deutsche M+E-Industrie ist heute

- an fast 4.000 Betrieben im Ausland maßgeblich beteiligt,
- hat dafür 140 Milliarden Euro investiert,
- erzielt inzwischen 514 Milliarden Euro Umsatz von Auslandsbetrieben,
- beschäftigt dort 1,2 Millionen Mitarbeiter
- und stützt damit viele Arbeitsplätze in Deutschland.

So sind wir aufgestellt: International in hohem Maße präsent mit einer nach wie vor starken, aber in ihrer Bedeutung abnehmenden Heimat-Basis.

Was leiten wir daraus ab? Das Wachstum der Produktion im Ausland und die Produktion im Inland müssen wieder in einem günstigeren Verhältnis stehen. Das war zuletzt nicht mehr der Fall.

Wir müssen wieder dahin kommen, dass das Kapital, das aus Kostengründen ins Ausland abfließt, wieder mehr bei uns investiert wird. Denn sonst gehen bei uns Arbeitsplätze verloren und damit auch viel unwiederbringliches Know-how.

Es wäre schön, wenn wir uns Investitionen im Ausland zusätzlich leisten könnten zu denen im Inland. Heute aber sind wir zu ihnen gezwungen, um wenigstens einen großen Teil unserer heimischen Arbeitsplätze zu retten.

Welche Schlussfolgerung haben wir daraus zu ziehen? Wir müssen unsere Kosten-Wettbewerbsfähigkeit in den Griff bekommen, damit sich industrielle Produktion am Standort Deutschland besser rechnet. Nur so können wir Investitionen und damit Wachstum in unserem Land generieren. Die wichtigste Stellschraube sind dabei die Arbeitskosten. Ich komme im tarifpolitischen Teil meiner Ausführungen noch darauf zurück.

Meine Damen und Herren, wenn wir in der M+E-Industrie über Handlungsnotwendigkeiten für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und damit auch zugunsten von Beschäftigung in Deutschland nachdenken, müssen wir vor allem unsere Stärken pflegen.

Eine dieser strategischen Stärken unserer Industrie ist sicherlich die hohe Intensität der regionalen Vernetzung von Zulieferern und Endproduzenten.

Ich habe erfreut festgestellt, Herr Hofmann, dass auch Sie den Wert von so genannten Clustern oder Netzwerken für unsere Industrie anerkennen. Sie sehen auch, dass dieses Netzwerk rund um die Automobilindustrie unseres Landes zu positiven Beschäftigungseffekten beigetragen hat. Da kann ich Ihnen nur zustimmen.

Auf der anderen Seite bezeichnen Sie die Clusterbildung als Monokultur und sehen hier erhebliche Zukunftsrisiken. Sie fordern in diesem Zusammenhang eine deutlich aktivere Industriepolitik und sehen hier offenkundig Handlungsbedarf.

Ich kann diesen Bedarf nicht erkennen und möchte dies begründen:

Eine Regional-Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft hat die Rolle der Cluster unserer Industrie empirisch untersucht und ist dabei zu auch für Baden-Württemberg wichtigen Ergebnissen gekommen, die ich Ihnen deshalb kurz vorstellen möchte:

- In zehn deutschen Städten bzw. Landkreisen stellt die M+E-Industrie mehr als 40 Prozent der Arbeitsplätze und ist damit größter Arbeitgeber. Drei dieser Regionen befinden sich in unserem Land – die Landkreise Tuttlingen, Böblingen und der Enzkreis.

- In 28 weiteren deutschen Städten und Kreisen liegt der M+E-Anteil bei den Arbeitsplätzen zwischen 30 und 40 Prozent. Allein zehn dieser Regionen liegen in unserem Land – die Landkreise Rottweil, Bodenseekreis, Rastatt, Hohenlohekreis, Heilbronn, Heidenheim, Ostalbkreis, Schwarzwald-Baar-Kreis, Esslingen und Biberach.
- Die Wissenschaftler des IW haben überdies bundesweit 60 erfolgreiche Cluster identifiziert. Es sind Regionen, in denen seit 1998 Beschäftigung aufgebaut wurde. In Baden-Württemberg finden wir davon allein zehn Regionen.

Es hat sich herausgestellt, dass die besten Perspektiven jene Regionen haben, in denen die M+E-Industrie über räumlich konzentrierte Netzwerke verfügt – mit einem oder mehreren Leitunternehmen, mit vielen Zulieferern, Hochschulen, Fachhochschulen und einer Anzahl von so genannten weichen Standortfaktoren.

Es ist überdies gängige Meinung in der Wissenschaft, dass

Wir müssen wieder dahin kommen, dass das Kapital, das aus Kostengründen ins Ausland abfließt, wieder mehr bei uns investiert wird

die nachhaltigsten Wettbewerbsvorteile in einer globalisierten Wirtschaftsordnung zunehmend in lokalen Faktoren liegen: bei Wissen, Beziehungen und Motivation.

Und das genau ist die Stärke unseres Standorts – in seinem hohen Verständnis für diese Komplexität. Ich verstehe darunter die Vernetzung von komplizierter Technik, gut ausgebildeten Mitarbeitern, hochqualitativer Fertigung und zuverlässigen Organisationen und Lieferprozessen.

Die Studie des IW hat auch hier wertvolle Aufschlüsse gegeben – die zusammengefasst in einem Satz etwa so formuliert werden können:

Am Hochkostenstandort Deutschland können Unternehmen nur mit innovativen Produkten und hochqualifizierten Mitarbeitern erfolgreich sein.

Und die Analyse weist aus, dass Qualifikation und Innovation bereits heute Schlüsselkonzepte für die international starke M+E-Industrie sind.

Insofern kann ich Ihrer Aussage, Herr Hofmann, nicht zustimmen, wonach die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie ein wachsendes Qualitäts- und Innovationsproblem hat – im Gegenteil:

In der Studie sind Unternehmen befragt worden, die erwiesenermaßen außerordentlich erfolgreich sind und auf die sich insbesondere der gute Ruf der deutschen M+E-Industrie stützt. Nach ihren Erfolgsstrukturen und Strategien gefragt, antworten sie nahezu übereinstimmend:

- Technologieführerschaft
- Kontinuierliche Innovationen
- Gute Produkt-Service-Qualität

Technologische Spitzenleistungen und ein hohes Innovationspotenzial sind also die Treiber des Wachstums. Und das geht nur mit modernen Maschinen und Anlagen: 60 Prozent der in einer Untersuchung des IAB befragten Betriebe verfügen über einen sehr neuen technischen Stand der Anlagen.

Und was die Innovationen bei M+E angeht: Die so genannte Innovationsintensität – also der Anteil der Innovationsaufwendungen am Umsatz – liegt mit 6 Prozent vergleichsweise sehr hoch.

Allein die Elektroindustrie erreicht mit ihren Produktneuheiten einen Umsatzanteil von 17,5 Prozent. Stark erhöht

haben ihn überdies die Optik-, Medizin-, Mess-, Steuer- und Regeltechnik.

Hohe Kostenreduktionen über Prozessinnovationen zeichnen insbesondere Leitbranchen unserer Industrie – die Stahl- und Metallverarbeitung, die Elektroindustrie und der Fahrzeugbau.

Rund 70 Prozent der Unternehmen sind Innovatoren bei Produkten und Prozessen – also wahrhaftige Pioniere, die eine Volkswirtschaft so dringend braucht, um international wettbewerbsfähig zu sein.

Somit kommt das Innovations-Panel des Mannheimer Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung zur Feststellung, dass die deutsche M+E-Industrie nachweislich schon heute über eine klare Innovationsstrategie verfügt: die Technologieführerschaft im Dienst des Kunden.

Und deshalb teile ich nicht ihre Sorge, unsere Metall- und Elektroindustrie habe ein Qualitäts- und Innovationsproblem.

Am Hochkostenstandort
Deutschland können Unternehmen nur mit innovativen
Produkten und hochqualifizierten Mitarbeitern erfolgreich
sein

Wenn ich dies so feststelle, heißt das nicht, dass wir uns nicht noch weiter verbessern können. Und daran sollten wir gemeinsam arbeiten, denn nur so können wir unsere internationale Spitzenstellung weiter behaupten. Dann hat auch Beschäftigung an unseren heimischen Standorten eine Perspektive.

Meine Damen und Herren,
auch in punkto Ausbildung und Qualifikation haben Sie in der IG Metall

Defizite in der baden-württembergischen M+E-Industrie ausgemacht. Hierzu haben Sie, Herr Hofmann, eine Fülle von Vorschlägen gemacht und Forderungen gestellt. Ich möchte nur auf die wichtigsten eingehen.

Zur Behebung dieses angeblichen Defizits fordern Sie jährlich 500 zusätzliche Ausbildungsplätze und die Einrichtung eines allein von Südwestmetall finanzierten „Zukunftsfonds Ausbildung“ in Höhe von 40 Millionen Euro.

Um es hier klar zu sagen: Diese Forderung weise ich mit aller Entschiedenheit zurück, denn sie entbehrt nun wirklich jeglicher Grundlage.

Schauen wir uns die Fakten an:

- Die Ausbildungsbetriebe in der baden-württembergischen M+E-Industrie haben allein im letzten Jahr 34.000 Arbeitsplätze verloren – das ist ein Minus von 7 Prozent.
- Gleichzeitig haben diese Betriebe ihr Ausbildungsplatzangebot um 2,5 Prozent gesteigert.

- Unsere Unternehmen haben im laufenden Ausbildungsjahr 621 neue Ausbildungsplätze angeboten. Damit übertreffen wir die im Ausbildungspakt Baden-Württemberg gemachten Zusagen um 20 Prozent.

Diese Tatsachen zeigen, dass sich die Nachwuchspolitik deutlich von der allgemeinen Beschäftigungslage entkoppelt hat – und zwar positiv. Unsere Unternehmen bilden deutlich über den eigenen Bedarf aus.

Überdies zeichnet sich eine klare Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt unseres Landes ab: Die Kammern in Baden-Württemberg – und nur sie liefern die einzigen belastbaren Zahlen in der Lehrstellen-Statistik – weisen für 2004 ein Plus von 3,7 Prozent an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen aus. Auch die Zahlen der Berufsschulen für die Einstiegsklassen in das duale Ausbildungssystem weisen nach oben.

Und noch ein letzter Gedanke zu diesem Thema: Seit der Fusion im Jahr 2000 haben wir bei Südwestmetall mit der Ihnen, Herr Hofmann, bekannten Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative „Start 2000 plus“ bis heute mehr als 2.500 Ausbildungsplätzen in unseren Mitgliedsunternehmen geschaffen. Und selbstverständlich werden wir diese Initiative auch künftig mit enormem Engagement weiterführen.

Deshalb stelle ich fest: Die baden-württembergischen Metallarbeitgeber leisten bei der Ausbildung weit mehr als gefordert. Wir alle haben uns hier wahrlich nichts vorzuwerfen.

Wir bilden übrigens nicht aus, weil es uns aufgezwungen worden wäre, sondern weil uns die Verantwortung für junge Menschen in unserem Land sehr am Herzen liegt. Wir haben ein vitales Interesse daran, aus eigenem Antrieb für Nachwuchs in unseren Unternehmen zu sorgen – und wir tun dies mit großer Kraft. Dies ist unser Verständnis für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Ich appelliere an Sie, unser Engagement in dieser Frage endlich anzuerkennen und einzusehen, dass weder Zwangsabgaben noch Tariffonds für die Ausbildung die Lehrstellensituation in unserem Land verbessern werden. Dann werden wir auch auf diesem Weg Perspektiven für Beschäftigung erleben.

Meine Damen und Herren, Herr Hofmann hat die schwache Binnennachfrage als Wachstumshemmnis Nr. 1 bezeichnet und leitet daraus unter anderem die Forderung nach einer koordinierten Wirtschafts-, Industrie- und Tarifpolitik ab. Sie soll

die notwendigen Wachstums-Impulse setzen mit beflügelnden Wirkungen auf die Beschäftigung.

Hierzu sage ich klar: Eine expansive Tarifpolitik war noch nie ein Instrument, um Wachstumspotentiale zu erschließen. Ich frage Sie, wann Tarifabschlüsse jenseits der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung jemals einen Nachfrageschub im Inland ausgelöst haben?

Die Erfahrungen der vergangenen 20 Jahre lehren doch, dass oberhalb der Produktivitätsentwicklung liegende Tarifabschlüsse die Arbeitsplätze hierzulande dermaßen verteuert haben, dass viele von ihnen dem Kosten-Wettbewerb zum Opfer gefallen sind.

Selbst wenn ich der Kaufkraft-Theorie des Lohnes zustimmen würde, kann ich nur sagen: So hoch können Lohnabschlüsse gar nicht sein, um die Kaufkraftverluste zu kompensieren, die durch den Abbau von Arbeitsplätzen entstehen.

Eine expansive Tarifpolitik
war noch nie ein
Instrument, um
Wachstumspotentiale
zu erschließen

Was wir brauchen, ist mehr Spielraum für Investitionen in unserem Land. Nur so können wir ein Wirtschaftswachstum generieren, das oberhalb der Beschäftigungsschwelle liegt und damit Raum lässt für neue Arbeitsplätze in Deutschland.

Und deshalb sage ich: Das beste Wachstums- und Beschäftigungsprogramm für unsere Wirtschaft ist der nachhaltige Abbau der Arbeitslosigkeit in unserem Land – und darauf sollten wir alle unsere Anstrengungen gemeinsam kon-

zentrieren.

Dazu gehört auch – und an dieser Stelle stimme ich Ihnen ausdrücklich zu – eine kleiner werdende Diskrepanz zwischen brutto und netto. Damit aber unsere Sozialabgaben und Steuern sinken können, brauchen wir die gleichzeitige Überprüfung des Leistungskataloges der Sozialen Sicherungssysteme und des Staates.

Dabei stellt sich die Frage:

Was ist gerecht, und was ist sozial ungerecht?

Was ist wünschenswert, und was ist nicht länger finanzierbar?

Was ist dem Einzelnen zumutbar, und wo endet die Eigenverantwortung des Bürgers?

Nehmen Sie hierzu die Diskussion um die Einführung der Praxisgebühr: Sind 10 Euro im Quartal zusätzlich wirklich das Ende der sozialen Gerechtigkeit, wenn damit teure Fehl-

steuerungen im Gesundheitswesen verhindert werden können, die für die Solidargemeinschaft nicht zu verkraften sind?

Ich habe den Eindruck, dass in der öffentlichen Debatte über den richtigen Kurs unserer Gesellschaft vollkommen unterschiedliche Auffassungen über Wesen, Aufgaben und Pflichten unseres Sozialstaates aufeinander prallen. Selten hat es mehr gesellschaftlichen Protest gegeben.

Es ist legitim, dass die Menschen in unserem Land ihre Sorgen um ihren Wohlstand und um ihre Zukunft zeigen. Diese Sorgen müssen wir ernst nehmen. Dazu gehört aber auch zu erklären, welche Schritte eingeleitet werden müssen, damit ihre Zukunft nachhaltig gesichert werden kann.

Und dies ist eine wichtige Aufgabe auch der deutschen Gewerkschaften. Ich fordere Sie deshalb auf: Schüren Sie nicht die Sorgen und Ängste der Menschen, sondern zeigen Sie Ihnen die Chancen der nötigen Veränderungen auf.

Wir brauchen eine neue Balance zwischen Solidarität und Subsidiarität – und auch eine Abkehr vom Wohlfahrtsstaat heutiger Prägung hin zu mehr Eigenverantwortung. Wenn uns dies gelingt, werden die Menschen in unserem Land wieder mehr Geld in der Tasche haben. Und dies wäre eine ökonomisch gesunde Stimulierung der schwachen Binnennachfrage.

Sie haben in Ihrer Rede, Herr Hofmann, dafür geworben, dass auch einfache Arbeit eine Chance bekommt. Ich stimme Ihnen hier zu. Doch dann muss Sie auch bezahlbar mit wettbewerbsfähigen Löhnen sein.

Von Ihnen hartnäckig durchgesetzte Tarifabschlüsse in der Vergangenheit haben den Markt hierfür durch überproportionale Anhebungen besonders schwierig gemacht. Daran können wir gemeinsam arbeiten, aber auch um den Preis von notwendigen Anpassungen im Tarfbereich. Das würde Perspektiven für jene Menschen bedeuten, die besonders mit Arbeitslosigkeit konfrontiert sind.

Um Missverständnissen vorzubeugen: Ich rede hier nicht von Stundenentgelten wie in Polen oder anderen EU-Beitrittsländern, sondern erst einmal über Vergütungen, die hier bei uns auch in anderen Branchen üblich sind.

Einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Unternehmensentwicklung haben wir geleistet – davon bin ich zutiefst überzeugt – mit unserer Vereinbarung von Pforzheim in der Tarifrunde 2004.

Sie, Herr Hofmann haben ausgeführt, dass die IG Metall mit der Pforzheimer Vereinbarung ihre Bereitschaft verdeutlicht habe, Verantwortung für die Beschäftigung in den Betrieben zu übernehmen.

Ich begrüße dies ausdrücklich. In der Zwischenzeit haben wir in so manchem Betrieb einen Ergänzungstarif im „Geiste von Pforzheim“ abschließen können.

Wir können jetzt – ein Dreivierteljahr nach Pforzheim – sagen: Wir Tarifpartner können Entscheidendes für die Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland tun und damit für Nachhaltigkeit in der Unternehmensentwicklung sorgen.

Ich füge hinzu: Lange Zeit war die IG Metall bedauerlicherweise nicht bereit, die Veränderungen im wirtschaftlichen Umfeld auch tarifpolitisch zu begleiten. Seit Pforzheim ist sie, so denke ich, ein Stück näher bei der Realität angekommen.

Wir brauchen eine neue
Balance zwischen
Solidarität und
Subsidiarität – und auch
eine Abkehr vom
Wohlfahrtsstaat
heutiger Prägung

Die Schilderung der Realität ist vor allem Aufgabe der Unternehmensleitung. Und ich weiß, dass der eine oder andere mittelständische Unternehmer hier sicher noch über seinen Schatten wird springen müssen. Notwendige Informationen müssen Arbeitgeber liefern, wenn Betriebsräte und Beschäftigte auf Ansprüche verzichten sollen. Das steht nicht nur so in unserer Tarifvereinbarung, sondern es entspricht auch dem normalen Umgang.

Ich möchte Ihnen heute zusichern, dass ich meinen Beitrag dazu leisten werde, Überzeugungsarbeit in diesem Sinne zu leisten.

Andererseits habe ich sehr viel Verständnis für einen mittelständischen Unternehmer, der in einem über Jahre gewachsenen engen Verhältnis mit seinem Betriebsrat – geprägt von Vertrauen und Glaubwürdigkeit – solche Vereinbarungen allein mit seinem Betriebsrat ohne zwingende Mitwirkung der Gewerkschaft regeln will.

Sie, meine Damen und Herren, sollten sich fragen, warum dies so ist? Und warum soll ein Unternehmer diese Entscheidung eigentlich nicht mit dem Betriebsrat alleine treffen dürfen?

Sie haben unlängst angekündigt, den Pforzheim-Prozess durch zentrale Vorgaben zu standardisieren. Sie wollen eine Liste aufstellen, die von jenen Unternehmen „abgearbeitet“ werden muss, die auf Basis des Tarifvertrages von Tarifnormen abweichen wollen. So einfach geht das nicht!

Wir werden uns die Vorgaben ansehen und prüfen, ob die Wünsche der IG Metall mit Geist und Wortlaut des Pforzheimer Vertrages übereinstimmen. Fest steht dabei eines: Nicht unterstützen werde ich Forderungen der IG Metall, die von Unternehmen und Unternehmern die vollständige Offenlegung sämtlicher Bücher verlangen. Das ist nicht der „Geist von Pforzheim“.

In diesem Zusammenhang möchte ich Sie auffordern, Unternehmern bei der Präsentation von Standortscenarien nicht „Erpressung der Belegschaften“ vorzuwerfen. Ich hatte zu Beginn meiner Ausführung auf die ökonomische Notwendigkeit hingewiesen, warum Unternehmen auch jenseits der deutschen Grenzen Produktionsstandorte aufbauen und dabei die positiven Effekte auf die Arbeitsplätze hierzulande beschrieben.

Vor diesem Hintergrund kann hier von Erpressung nicht die Rede sein. Es geht um nichts anderes als um die nachhaltige Sicherung des Unternehmenserfolges und damit der Beschäftigung an deutschen Standorten. Und diese unterliegen nun einmal einem enormen Kostendruck. Diesem wirkungsvoll zu begegnen, war ein wesentlicher Grund für die Pforzheimer Vereinbarung.

Ich möchte noch einen weiteren Aspekt aufgreifen: Wir bemerken eine große Sperre – manchmal bei den Betriebsräten, fast regelmäßig bei der IG Metall – wenn es darum geht, die Arbeitszeit unentgeltlich zu verlängern – und das, obwohl der Abschluss von Pforzheim ausdrücklich diese Alternative als eine von vielen Möglichkeiten vorsieht.

Die Empfindlichkeit der IG Metall gerade in diesem Punkt mag nachvollziehbar sein. Doch selbst wenn man ein gewisses Verständnis für die organisationspolitischen Probleme der IG Metall aufbringen kann, weil sie in einzelnen Fällen durch Arbeitskämpfe erzwungene Errungenschaften zumindest befristet aufgeben muss, sage ich ganz klar:

Streikerfolge in der Vergangenheit dürfen angesichts der dramatischen Situation in vielen unserer Unternehmen kein Kriterium sein.

Wenn die IG Metall betriebliche Lösungen blockiert, die auch eine Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich zum Inhalt haben, dann verletzt sie die mit uns getroffene Tarifvereinbarung.

Ich frage Sie ganz im Ernst: Ist es denn wirklich zuviel verlangt, wenn Menschen dann unentgeltlich am Tag eine Stunde länger arbeiten, wenn sie damit einen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und zur Sicherung ihres Arbeitsplatzes leisten können?

Ich verstehe Ihre Politik hierzu auch deshalb nicht, weil – anders als bei anderen Pforzheim-Alternativen – gerade eine solche Lösung den Beschäftigten eben keine Einschnitte beim Einkommen abverlangt.

Herr Hofmann hat das Thema OT-Verbände angesprochen. Aus meiner Sicht handelt es sich dabei um einen Wettbewerb der Systeme, den Sie, die IG Metall, durch eine kluge Tarifpolitik beeinflussen könnten.

Wir werden die unternehmerische Entscheidungsfreiheit pro oder contra Tariffindung nicht einschränken wollen. Aber die IG Metall kann – wie Herr Hofmann es formuliert hat – das Schlupfloch selbst am besten schließen, wenn Tarife künftig ökonomische, also echte „Mindestbedingungen“ enthalten und Öffnungen ermöglichen, die von den Betriebsparteien als wichtig erachtete Abweichungen zulassen.

Insofern ist – gerade vor dem Aspekt des Gemeinwohls – die Tarifautonomie nicht nur Auftrag, sondern in erster Linie Verpflichtung. Dabei sind wir, dabei ist Südwestmetall gern ein verlässlicher und durchsetzungsfähiger Partner.

Wenn wir heute die Notwendigkeit einer nachhaltigen Zukunftssicherung für die Unternehmen, für ihre Wettbewerbsfähigkeit und damit für die Beschäftigung als gemeinsame Ziele erkannt haben, dann sollten wir uns doch über die Wege einig werden:

- Mit ERA – eine Menge gäbe es hierzu ebenfalls zu sagen, es ist leider aus Zeitgründen nicht möglich –,

- mit dem Abschluss von Pforzheim

- und nicht zuletzt mit Veranstaltungen wie der heutigen hier in Böblingen

tragen unsere beiden Organisationen dazu bei, für diese gemeinsamen Ziele zusammenzuarbeiten.

Die IG Metall kann hierzu einen maßgeblichen Beitrag leisten, indem sie bei ihren Mitgliedern das Bewusstsein für die enormen Herausforderungen in einer globalisierten Welt schärft. Tut sie dies frei von Ideologie, dann wird sie mehr Chancen als Risiken beschreiben können.

Zusätzliche Forderungen, tarifvertragliche Reglementierungen und ein Mehr an betrieblicher Bürokratie helfen uns da nicht weiter.

Ich bitte Sie zu würdigen, dass ich im Zusammenhang mit der Umsetzung unserer Pforzheimer Vereinbarung ausdrücklich die Verpflichtung von uns Arbeitgebern unterstrichen

Tarife sollen künftig echte „Mindestbedingungen“ enthalten und Öffnungen ermöglichen, die von den Betriebsparteien als wichtig erachtete Abweichungen zulassen

habe, über die Fakten zu informieren, die Wünsche nach Veränderungen begründen.

Ich wiederhole nachdrücklich: Es geht um Tatsachen, also um die Beschreibung der Realität, wie sie nun einmal ist. Wir dürfen die Fakten nicht mit Hoffnungen oder Befürchtungen verschleiern. So habe ich meine heutigen Anmerkungen verstanden.

Wir alle sind gut beraten, die Wirklichkeit zu berücksichtigen, weil andernfalls Entscheidungen nicht mehr in die Wirklichkeit passen. Deshalb brauchen wir eine gemeinsame Anstrengung von Unternehmen und Arbeitnehmern, um den Herausforderungen der Globalisierung mit Mut, Zuversicht und voller Kraft zu begegnen.

Dann ist mir nicht bange, dass unsere M+E-Industrie und damit unsere Mitarbeiter am Standort Baden-Württemberg eine Zukunft haben. Wir können also sehr konkrete Beschäftigungsperspektiven erarbeiten.

Herr Hofmann hatte mich gebeten, auf einige wesentliche Punkte zu antworten, die er in seinem Referat angesprochen hatte. Insofern war der Rahmen für meine Anmerkungen vorgegeben. Zu diesen Punkten wollte ich deutlich machen, wovon die Tarifpolitik der Zukunft aus Sicht von Südwestmetall bestimmt sein muss:

Es geht um die Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit von Beschäftigung, und zwar von möglichst viel Beschäftigung in Deutschland und damit auch in Baden-Württemberg.

Ich fasse die Voraussetzungen zusammen:

- Wir müssen unsere Netzwerke weiter ausbauen und stabil machen für den globalen Wettbewerb.
- Wir brauchen noch mehr Angebote für noch mehr Flexibilität bei Arbeitskosten und Arbeitszeiten.
- Der Tarifvertrag sollte den Betriebsparteien angesichts der unterschiedlichen betrieblichen Entwicklung die Kompetenz für Entscheidungen ermöglichen.
- Wir brauchen nicht mehr tarifliche Regulierung, sondern mehr betriebliche Eigenverantwortung.

Wir haben hier eine gemeinsame Verantwortung. Ich werbe heute dafür, dass wir uns dieser gemeinsamen Aufgabe partnerschaftlich stellen. Südwestmetall ist dazu bereit.

Zusätzliche Forderungen,
tarifvertragliche Reglemen-
tierungen und ein Mehr an
betrieblicher Bürokratie
helfen uns nicht weiter

Ministerpräsident Erwin Teufel

Rahmenbedingungen und Aufgaben der Politik zur Sicherung des Wirtschafts- und Dienstleistungsstandorts Baden-Württemberg

Herzlichen Dank für die Einladung zu dieser Fachkonferenz über „Beschäftigungspolitische Perspektiven der Metall- und Elektroindustrie“.

Ich war schon mehrmals zu Gast bei der IG Metall: auf der 50-Jahr-Feier im Jahr 2000 in Karlsruhe ebenso wie auf der Fachkonferenz über die Zukunft der Automobilindustrie vor zwei Jahren in Leinfelden-Echterdingen.

Ich möchte diese Gelegenheit deshalb auch ganz bewußt ergreifen, um Ihnen, den Betriebsrätinnen und Betriebsräten, und allen Gewerkschaftern, die sich in unseren Unternehmen für ihre Kolleginnen und Kollegen engagieren und dabei auch wichtige Verantwortung übernehmen, herzlich zu danken.

Es gibt heutzutage wahrlich einfachere und dankbarere Aufgaben, als sich als Betriebsrätin oder Betriebsrat für die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.

Betriebsratsarbeit, so habe ich kürzlich in einer Zeitschriftenreportage gelesen, ist heutzutage zu einem großen Teil Vermittlungsarbeit. Es gelte, objektive Sachverhalte und auch Zwangslagen des Unternehmens den Kolleginnen und Kollegen zu erläutern und verständlich zu machen.

Was wir in Deutschland für mehr Wachstum und Beschäftigung tun können und tun müssen - so dass sich dann auch die Arbeit der Betriebsräte wieder etwas leichter und erfreulicher gestalten würde -, dazu möchte ich im folgenden einige Einschätzungen und Überlegungen aus meinem Blickwinkel vortragen.

Gleichwohl wird man gerade hier im Lande nach wie vor feststellen dürfen: 90 % der Menschen auf diesem Globus wären ja Gott froh, wenn sie unsere Sorgen hätten!

Baden-Württemberg ist ein starkes und erfolgreiches Land! Ein Land, auf das wir stolz sein können!

Und zu dieser Erfolgsgeschichte haben die Unternehmen, Unternehmer und Arbeitnehmer einen wesentlichen Teil beigetragen:

- Wir sind ein Land mit hoher Produktivität.
- Wir sind ein Land der Qualität und Innovation.

- Wir sind ein Land, in dem für gutes Geld auch hervorragende Arbeit geleistet wird!

Dies ist auch ein Resultat gelebter sozialer Partnerschaft - und Ihrer Arbeit als qualifizierte und engagierte Betriebsräte in unseren baden-württembergischen Unternehmen.

Dazu möchte ich Ihnen herzlichen Dank, Respekt und Anerkennung sagen!

Wir sind ein Land, in dem für gutes Geld auch hervorragende Arbeit geleistet wird!

II.

Politik beginnt mit dem Betrachten der Wirklichkeit – so lautet ein zeitlos gültiger Ausspruch Kurt Schumachers.

Wie sieht diese Wirklichkeit in Deutschland aus?

Die reale Staatsquote Deutschlands beträgt 57 %. Das heißt: 57 % des vom Volk, des von den Bürgerinnen und Bürgern erwirtschafteten Einkommens fließen durch öffentlich-staatliche Hände.

Doch es ist nun keineswegs so, dass die Menschen in Deutschland „zufriedener“ wären oder auch nur das Gefühl hätten, es würde hierzulande „gerechter zugehen“ als dies beispielsweise in Amerika - wo sich der Staat ja wesentlich mehr aus dem wirtschaftlichen und sozialen Leben seiner Bürger heraushält - der Fall ist.

Es dürfte wohl eher das Gegenteil zutreffen! Wir werden in den nächsten Monaten auf die Zahl von 5 Millionen Arbeitslosen zusteuern. Rechnet man arbeitssuchende Frauen und Männer, die nicht oder nicht mehr in der Statistik auftauchen,

mit hinzu, dann fehlen in Deutschland um die 7 Millionen Arbeitsplätze.

Immer mehr Menschen in Deutschland können ihren Lebensunterhalt nicht mehr aus eigener Kraft bestreiten.

Was wir diesen Menschen – und das betrifft nun mit besonderer Härte gerade die jüngere Generation – als Gesellschaft damit vorenthalten, sind nicht nur Konsum und Einkommen.

Sondern es sind Hoffnungen, Perspektiven, Lebenschancen!

Es sind Möglichkeiten eines selbstbestimmten Lebens, das aus eigener Kraft und in eigener Verantwortung geführt wird.

Teilhabe, Bildung, Zukunftschancen und „Wohlstand für alle“ – das sind die Ziele der Sozialen Marktwirtschaft. Aber wir schaffen es immer weniger, diese Ziele in der Realität zu verwirklichen.

Woran liegt das? – Lassen Sie mich ein Beispiel zitieren, das Prof. Sinn vom Münchner Ifo-Institut kürzlich in einem Presseartikel anführte:

Ein Mann will einen Maler beauftragen, ein Zimmer zu streichen. Angenommen, reine Arbeitskosten: 1.000 Euro. Von diesen 1.000 Euro bleiben dem Maler ganze 362 Euro. Der Rest - 638 Euro - fließen als Mehrwertsteuer, Arbeitgeber- und Arbeitnehmersozialabgaben sowie persönliche Einkommenssteuer an den Staat.

Aber diese 1.000 Euro, die notwendig sind, damit der Maler seine 362 Euro und der Staat seine 638 Euro verdienen können, müssen ja ihrerseits erst einmal erwirtschaftet sein.

Handelt es sich im betreffenden Fall um einen Arbeitnehmer – sagen wir: um einen Schlosser – so muss dieser Schlosser eine Arbeitsleistung von 2.762 Euro erbringen, damit er die 1.000 Euro in der Tasche hat, um den Maler beauftragen zu können.

Im Ergebnis ergibt sich folgendes: Der Schlosser muss seine Leistung für 2.762 Euro an andere verkaufen, damit der Maler 362 Euro verdienen kann. Der Staat ist an dem Geschäft mit 2.400 Euro oder 87 % beteiligt.

Der Kommentar von Professor Sinn: Es grenzt fast an ein Wunder, dass die Arbeitsteilung in Deutschland überhaupt noch funktioniert und nicht alles im Do-it-yourself-Verfahren oder schwarz erledigt wird.

Man braucht kein Wissenschaftler sein, um zu sehen: Ein solcher Sozialstaat kann nicht auf Dauer bestehen. Denn er

ruiniert sein eigenes Fundament, die wirtschaftliche Voraussetzung seiner Existenz.

Nun höre ich oft von Gewerkschaftern das Argument: Nur Reiche können sich einen armen Staat leisten.

Lassen Sie mich mal eine Gegenfrage stellen: Wer kann sich einen Staat leisten, dessen Verhältnisse so beschaffen sind, dass Beschäftigung zur Mangelware wird?

Wenn dieser Trend bei Wachstum und Arbeitsplätzen anhält, wird sich Deutschland schon in absehbarer Zeit vom Kreis der wohlhabenden Länder dieser Erde verabschieden.

Wenn wir es nicht schaffen, das Ruder herumzureißen und neue Aufschwungkkräfte in Deutschland zu wecken, werden wir schon bald haben, was die Gewerkschaften so sehr fürchten: nämlich einen armen Staat – und arme Bürger mit dazu!

III.

Die Schlüsselfrage in den nächsten Jahren wird sein:

Wie können wir in Deutschland sozialstaatliche Verhältnisse gestalten, die mehr Wachstum und – vor allem – wieder wesentlich mehr Beschäftigung ermöglichen?

Um zwei Dinge werden wir meines Erachtens dabei nicht herum kommen:

- Erstens: Wir brauchen mehr Subsidiarität und Eigenverantwortlichkeit auf allen Ebenen.

- Zweitens: Wir müssen den Faktor Arbeit von Steuern und Abgaben nachhaltig und spürbar entlasten.

- Drittens: Wir müssen von den Lohnstückkosten her wieder wettbewerbsfähiger werden.

Und ich fürchte: Die Zeit drängt. Wer jetzt nicht handelt, setzt alles aufs Spiel! Wer den Sozialstaat im Kern erhalten will, der muss ihn reformieren!

Und wer glaubt, dass mit den sogenannten Hartz-Gesetzen schon das meiste getan wäre, den wird der Gang der Dinge schon bald eines anderen belehren. Das alles betrifft letztlich die Bundesebene.

Wir sind hier aber im Land.

Die Frage ist: Was können wir aus eigener Kraft und in eigener Verantwortung tun, um günstige Rahmenbedingungen für Wachstum und Arbeitsplätze zu schaffen?

Und ich bin nach wie vor der Meinung, wir können dazu im Lande selbst eine ganze Menge beitragen:

- Indem wir uns weiterhin um eine qualitätvolle, wirklich al-

Wer glaubt, dass mit den sogenannten Hartz-Gesetzen schon das meiste getan wäre, den wird der Gang der Dinge schon bald eines anderen belehren!

len Kindern, allen Talenten und Begabungen gerecht werdende Schulbildung in Baden-Württemberg bemühen.

- Indem wir in Sachen Hochschulreform weiter an der Spitze marschieren und unsere Universitäten in jeder Hinsicht national und international konkurrenzfähig halten.
- Indem wir unsere praxisorientierten Fachhochschulen und Berufsakademien stärken und weiter ausbauen – auch als wichtige strukturpolitische Einrichtungen und Impulsgeber in sämtlichen Regionen unseres Landes.
- Baden-Württemberg muss ein Land der Bildung und Technik, der Wissenschaft und Forschung und des wirtschaftlichen Fortschritts bleiben!
- Dazu bedarf es weiterhin klarer Prioritäten für Forschung und Innovation, für zukunftssträchtige Technologien und Produkte.
- Wir brauchen das weiteren Schnittstellen – Scharniere – zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, die für einen ständigen Austausch und Informationsfluss sorgen.
- Die Verbundforschung hat sich dabei bewährt. Ein funktionierender Technologietransfer ist und bleibt ein Standortfaktor erster Güte.
- Wir müssen das duale Ausbildungssystem halten und ausbauen. Qualifizierte Facharbeiter und Meister sind so wichtig wie Techniker und Ingenieure.
- Wir brauchen darüber hinaus eine bürgernahe öffentliche Verwaltung, die sich als Partner und Dienstleister versteht.
- Ich bin überzeugt: Mit der Verwaltungsreform wird auch der Boden für eine zukunftsorientierte Verwaltungskultur bereitet.
- Ob junge Existenzgründer oder alteingesessene mittelständische Betriebe – sie brauchen positive Rahmenbedingungen und ein offenes gesellschaftliches Klima.
- Baden-Württemberg muss für den weltweit agierenden Konzern, aber genauso für kleine und mittlere Unternehmen ein Standort von besonderer Qualität und Güteklasse sein!

In einer Volkswirtschaft, die aus sich heraus kein Wachstum mehr hervorbringt, gibt es nichts mehr zu verteilen

IV.

Meine Damen und Herren, ich weiß, wie schwierig Ihre Arbeit heutzutage als Gewerkschafter, als Betriebsrätin und Betriebsrat ist.

Glauben Sie mir:

Ich weiß, wie es ist, wenn man von Bürgerinnen und Bürgern angesprochen wird, die Angst haben um ihre Zukunft, die ein konkretes materielles Anliegen haben – Menschen, die am Monatsende keinen Euro übrig haben, sondern bei denen es halt immer gradeso aufgeht.

Wie gerne würde auch ich solchen Bürgerinnen und Bürgern, die immer gearbeitet haben und sich nie etwas haben zuschulden kommen lassen, etwas Gutes tun – und mit-helfen, dass sie nicht jeden Euro und jeden Cent herumdrehen müssen.

Aber es gibt ökonomische Gesetzmäßigkeiten, die niemand – weder der Ministerpräsident noch die IG Metall von Baden-Württemberg – außer Kraft setzen kann.

In einer Volkswirtschaft, die aus sich heraus kein Wachstum mehr hervorbringt, gibt es nichts mehr zu verteilen. Und in einer Gesellschaft, die rapide altert – deren Geburtenrate weltweit zu den niedrigsten zählt – wird man vielleicht anständig und ordentlich leben können. Aber eine „Überflusgesellschaft“ wird das, was wir in den nächsten Jahrzehnten zu erwarten haben, mit Sicherheit nicht sein!

Diesen Herausforderungen müssen wir uns stellen – wir alle, auch die Gewerkschaften!

Die Gewerkschaften sind und bleiben selbstverständlich Anwälte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Aber: Zum Selbstverständnis und zur gesellschaftlichen Bedeutung der Gewerkschaften in Europa – und besonders hier in Deutschland – hat es auch immer gehört, sich staatspolitisch zu verhalten und dem Gemeinwohl verpflichtet zu fühlen.

Beides wäre meines Erachtens für die Zukunft der Gewerkschaften brandgefährlich:

Wenn der Eindruck entstünde, ihr Vorgehen würde letztlich den Arbeitnehmern mehr schaden als nützen. Und wenn der Eindruck entstünde, dass die Art und Weise, wie Gewerkschaften vorgehen und ihre Ziele verfolgen, mit dem Gemeinwohl nicht mehr viel zu tun hätte.

Wo aber trifft sich das Interesse des einzelnen Arbeitnehmers mit dem der Allgemeinheit in unserer Gesellschaft?

Es trifft sich in der Sorge um die wirtschaftliche Zukunft. Es trifft sich in der Sorge um den Erhalt und um den Ausbau von Beschäftigung - auch für die kommende Generation.

Mit anderen Worten: Wenn gewerkschaftliche Arbeit dazu etwas leisten und beitragen kann, wird sie auch in Zukunft gefragt sein und hohe Akzeptanz erfahren.

Und wenn nicht?

Dann wird es zwar weiterhin Gewerkschaften geben. Aber in unserer Gesellschaft werden sie dann nicht mehr als konstruktive, wirtschaftlich wie gesellschaftlich ausgleichende Kraft wahrgenommen.

Ich hoffe nicht, dass es dazu kommen wird!

Lassen Sie mich kurz anreißen, in welchen Eckpunkten ich besondere Herausforderungen der gegenwärtigen und zukünftigen Gewerkschaftsarbeit sehe:

- Über allem steht das Postulat: Auf Dauer sind nur solche Arbeitsplätze sicher, die auch wettbewerbsfähig sind!
- Der Standort Deutschland hat viele Möglichkeiten, sich Vorteile im internationalen Wettbewerb zu verschaffen – ich habe vorhin Bildung, Wissenschaft und Forschung als Beispiele für zentrale politische Handlungsfelder genannt.
- Mit Ländern wie Polen und Tschechien, China oder Brasilien können wir kostenmäßig auf absehbare Zeit nicht mithalten. Und ich meine, das ist auch gar nicht erforderlich.
- Sollten wir aber selbst gegenüber Ländern wie Schweden, Schweiz oder Frankreich einen deutlichen Kostennachteil haben, dann muss dieser Kostennachteil abgebaut werden. Daran führt kein Weg vorbei!
- Wir brauchen in dem Zusammenhang auch als Gesellschaft wieder ein positives Verständnis von freiem Unternehmertum und von der Bedeutung des unternehmerischen Gewinns.
- Wer nicht rentabel wirtschaftet, der wird auch nicht auf Dauer investieren können.
- Und wer nicht investiert, der ist heutzutage bald vom Markt verschwunden – und seine Arbeitsplätze gehen verloren!

Ich bin für moderate
Tarifabschlüsse und sogar
für Nullrunden, wenn nichts
zu verteilen ist. Aber ich bin
nicht für Lohnkürzungen

- Dann zur Frage der Arbeitszeit: Ich bin kein dogmatischer Verfechter einer längeren Arbeitszeit.
- Schließlich stellt sich die Situation in jedem Betrieb und in jeder Branche anders dar. Es geht zuerst um Flexibilität!
- Ich bin für moderate Tarifabschlüsse und sogar für Nullrunden, wenn nichts zu verteilen ist. Aber ich bin nicht für Lohnkürzungen.
- Aber ich bin entschieden der Auffassung, dass im Zweifelsfalle - wenn also Kostensenkungen zum Erhalt von Arbeitsplätzen notwendig und unabwendbar sind -, die Sicherung des Einkommens wichtiger ist als die Frage, ob jemand 35, 40 oder auch 42 Stunden in der Woche arbeitet.
- Hinzu kommt, dass wir Deutschen uns in Anbetracht der demographischen Entwicklung darauf einstellen müssen, wieder mehr und länger – auch im Alter – zu arbeiten.

- Auch daran führt kein Weg vorbei!

V.

Meine Damen und Herren, wir legen doch eigentlich so großen Wert darauf, eine freie, soziale und humane Gesellschaft zu sein. Umso mehr schmerzt es mich, dass wir uns über eines kaum noch Gedanken machen:

- Dass nämlich „Arbeit“ mehr ist als „Geld verdienen“.
- Dass „Arbeit“ mehr ist als ein volks- und betriebswirtschaftlicher Produktionsfaktor.

Mit dieser Sprach- und Gedankenlosigkeit fallen wir nicht nur hinter Marx, sondern hinter Hegel, Goethe und Schiller zurück.

So ist Arbeit im Sinne der großen Dichter und Denker immer ein Stück menschlicher Aneignung und Anverwandlung der Welt.

Von Hegel stammt das faszinierende Bild von der Freiheit im Bewusstsein des Könnens.

Von Goethe stammt der schöne Satz: Eines recht wissen und ausüben schafft mehr Bildung als Halbheit im Hundertfältigen.

Nun kenne ich sehr wohl die Zwänge der heutigen Arbeitswelt. Und ich habe selbst soeben von Wettbewerb und

ökonomischen Gesetzmäßigkeiten gesprochen. Diese Fakten und Tatsachen können wir nicht ändern.

Worum wir uns aber sehr wohl bemühen könnten, ist, in diese Welt der Fakten doch Tag für Tag etwas mehr Seele, etwas mehr Solidarität, Mitgefühl und Menschlichkeit hineinzubringen!

Sie und ich – jeder kann sich darum ein bisschen bemühen!

Und so sollten wir auch in den Betrieben wieder dazu kommen, hinter all den Bilanzen und Ertragsrechnungen einerseits sowie den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen andererseits wieder mehr den Menschen zu sehen.

Ich halte es für geradezu verhängnisvoll, wenn manche Unternehmen die Arbeitnehmer hauptsächlich als „Kostenfaktor“ betrachten.

Es ist aber in meinen Augen ebenso ein Irrweg, wenn manche Gewerkschafter den Eindruck erwecken, als käme es darauf an, für die Arbeitnehmer nur möglichst viel herauszuschlagen, ohne Rücksicht auf die reale Situation.

Denn auch das haben schon unsere großen Dichter und Denker gewusst: Ohne Freude, ohne Leidenschaft wird keine Arbeit gut gelingen!

VI.

Meine Damen und Herren, lassen Sie mich mit einem anderen Dichterwort allmählich zum Schluss kommen:

Wo aber Gefahr ist, wächst das Rettende auch, heißt es bei Friedrich Hölderlin.

Liegt denn in der heutigen Krise nicht auch eine Chance? – Nämlich eine Besinnung auf das Wesentliche. Und das heißt auch im wirtschaftlichen Leben: auf den Faktor Mensch und auf die Ressource Vertrauen.

Wenn in einem Unternehmen kein vertrauensvolles Klima herrscht, wird es auf Dauer nicht erfolgreich sein. Und ohne das Vertrauen ihrer Kundschaft kann keine Firma existieren.

Das gilt auch übertragen für die Volkswirtschaft als Ganzes: Wo das Mißtrauen herrscht, dort ist viel Sand im Getriebe.

Ärger und Neid, Skepsis, Verdruß und Enttäuschung – wie sollen daraus produktive und schöpferische Kräfte erwachsen?

Deshalb behaupte ich: Wir brauchen in Deutschland nicht nur Strukturreformen. Sondern wir brauchen auch einen Wandel, der sich in den Köpfen und in den Herzen der Menschen vollzieht.

Dazu gehören Werte wie Verlässlichkeit, Beständigkeit, Aufrichtigkeit – auch Fleiß, Mut und Einsatzbereitschaft.

Dazu gehört, dass wir lernen, Gesellschaft nicht als Ansammlung von „Ich AGs“, sondern als Gemeinschaft zu verstehen.

In Bezug auf Arbeitgeber und Gewerkschaften heißt das für mich: Der Gedanke der sozialen Partnerschaft ist keineswegs obsolet geworden!

Sondern ganz im Gegenteil:

Wir müssen den Gedanken der sozialen Partnerschaft wieder neu entdecken – und ihn mit neuem Leben erfüllen!

Amerika ist gewiss in mancherlei Hinsicht bewundernswert.

Aber wir Deutschen sind nun mal keine Amerikaner. Wir haben eine andere Tradition und Mentalität. Ich meine: Wir sollten das tun, was wir am besten können!

Wir sollten auf unsere Stärken setzen!

Und das bedeutet: Dass wir mit unseren gewachsenen Fähigkeiten und Gegebenheiten ein ebenbürtiges Modell der Unternehmensführung im Geiste sozialer Partnerschaft entwickeln und kultivieren sollten.

vieren sollten.

Ich bin überzeugt: Wir brauchen den Wettbewerb überhaupt nicht zu scheuen. Und wir brauchen dazu auch das Rad nicht neu zu erfinden.

Sondern es reicht, wenn wir uns auf das Besinnen, was wir können und was uns über Jahrzehnte so erfolgreich machte:

- Ein Arbeitsethos, zu dem Fleiß, Gewissenhaftigkeit und ein ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein gehören.
- Zusammenhalt, ein kollegiales Miteinander in den Betrieben.
- Und das Ganze inspiriert und getragen von einem Sinn für Technik, Forschung und wirtschaftlichen Fortschritt.

Politik und Wissenschaft, Gewerkschaften und Arbeitgeber: Wir sollten versuchen, gemeinsam an diesem Strang zu ziehen!

Wir können uns aber sehr wohl bemühen, in diese Welt der Fakten doch Tag für Tag etwas mehr Seele, etwas mehr Solidarität, Mitgefühl und Menschlichkeit hineinzubringen

Forum A: Zukunftsauflage Qualifizierung und lebenslanges Lernen - Aufgaben und Handlungsgrundlagen für die Arbeit des Betriebsrats

Input: Martin Allespach • Moderation: Frank Stroh

Die Berufsbildung ist ein zentrales bildungs-, aber auch betriebspolitisches Handlungsfeld. Bildung wirkt sich unmittelbar auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Kolleginnen und Kollegen aus. Berufsbildung hat etwas zu tun mit Verdienstchancen, mit persönlichen Entwicklungsperspektiven und mit Beschäftigungsfähigkeit. Und nicht zuletzt geht es um die Befähigung der Menschen zur Gestaltung ihrer eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen als Gegenkonzept zur bloßen Anpassung an Veränderung und Wandel.

Berufliche Aus- und Weiterbildung ist aber genauso Voraussetzung für eine innovative Arbeits- und Industriepolitik. Arbeit, Innovation und Bildung hängen ganz unmittelbar zusammen.

Eine moderne Industrie- und Innovationspolitik macht es beispielsweise erforderlich

1. die Aufwendungen für Forschung und Bildung dauerhaft und deutlich zu erhöhen.

In den beschäftigungspolitischen Perspektiven der IGM BaWü ist dazu kritisch formuliert (Ziff. 4):

- dass das Land in den letzten Jahren systematisch die Instrumente und Fördertöpfe im Bereich der Innovationsförderung zurückgefahren hat.
- zu sehr auf High-Tech gesetzt haben (Biotechnologie) und zu wenig auf die Umsetzung in Verfahren
- Partizipation der Arbeitnehmer unberücksichtigt blieb.

2. dass nicht nur die Spitze, sondern auch die Breite gefördert wird.

Die Chance, dass Innovationen entstehen und im eigenen Land verbleiben, verbessert sich durch gut qualifizierte Arbeitskräfte. Innovationen entstehen in reflektierter Arbeitserfahrung. Die Technikgeschichte zeigt: Facharbeiter, Meister sind es, die innovationsrelevante Probleme lösen, die sich oftmals dem expliziten wissenschaftlichen Wissen entziehen. Auf das Erfahrungswissen der beruflichen Praxisgemeinschaft kommt es in besonderer Weise an. Die Kompetenzforschung schätzt den Anteil des erfahrungsbasierenden Wissens im Verhältnis zum studierbaren und lehrbaren Wissen auf 70:30. In besonderer Weise gilt dies natürlich für die große Zahl der nichtakademisch ausgebildeten Fachkräfte, die eine Lehre

(duale Berufsausbildung) absolvieren.

- → aber Konsequenzen auch für die Hochschulausbildung (BA-Studiengänge)

3. nicht nur technische, sondern gleichzeitig soziale Innovationen zu befördern.

Innovationen brauchen ein entsprechendes Umfeld, das auf Beteiligung, Mitbestimmung und moderne Formen der Arbeitsorganisation setzt und allen jungen Menschen eine Chance bietet.

Wenn sich die Zukunftschancen einer Gesellschaft am Zustand ihrer Hochschulen, Schulen, an der Frage, inwieweit den Jugendlichen eine Chance für eine qualifizierte Ausbildung gegeben wird, ablesen lässt, dann ist es um uns schlecht bestellt.

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist verheerend - trotz Ausbildungspakt

Nachdem der Ausbildungspakt verabschiedet wurde, waren wir skeptisch - es gab ja Erfahrung (Bündis f. Arbeit, Ausbildungskonferenzen in BaWü) - aber wir haben gesagt, dass wir das Ganze mal abwarten wollen und schauen, was daraus wird. Heute, nachdem das Ausbildungsjahr seit 1. Sept. angefallen ist, können wir nun Bilanz ziehen.

In einem Punkt war Pakt erfolgreich: Das Ausbildungsplatzsicherungsgesetz wurde verhindert.

Weniger erfolgreich ist der Ausbildungspakt aber in seiner Wirkung auf den Ausbildungsstellenmarkt, wobei es ganz unterschiedliche Bewertungsperspektiven gibt:

1. Steigerungszahl

Endgültige Zahlen werden im Berufsbildungsbericht zusammengefasst, und der ist erst Ende Dez. zu erwarten.

Auf was wir uns stützen können

- Statistik des AA (- 6,5 % Ausbildungsverträge, überproportional vom Rückgang sind ME-Berufe betroffen - wenn auch

lückenhaft, weil keine Meldepflicht, so zeigt die Statistik doch eine Tendenz)

- Relativ verlässliche Schülerzahl bei dualer Berufsschule. Da haben wir ein Plus von 1,5 %. Möglicherweise haben wir eine Steigerung in dieser Größenordnung. Nur das sagt ja relativ wenig aus.

2003 im Vgl. zu 2002	- 2,5 %
2002 im Vgl. zu 2001	- 5,8 %

Und bei SWM

- Entwicklung neuer Ausbildungsverträge
- Mehr/gleich/weniger Ausbildungsplätze

2. Perspektiven: Unversorgte Jugendliche

Ansage: Jeder ausbildungswillige Jugendliche bekommt einen Ausbildungsplatz ist nicht eingehalten:

- bundesweit 35.000 unversorgte Bewerber
- in BW 3.500 unversorgte Bewerber (Pfisterer)

Das ist nur Spitze des Eisbergs.

- im BVJ in BW ein Plus von 700 Jugendlichen

Das durchschnittliche Alter der Azubis in der dualen Berufsausbildung hat sich von 16,6 Jahren auf mittlerweile über 19,3 Jahre erhöht, ohne dass daraus ein Zuwachs an Kompetenz erwachsen wäre. Im Gegenteil: es ist eine Tortour für die Jugendlichen.

3. Betrachtungsperspektive ist die von Facharbeitsmärkten

- demografische Entwicklung "Abgänger allgemeinbildender Schulen"
- Akademik drift
- Qualifikationsentwicklung

Eine gute und qualifizierte Berufsbildung ist ein Kernstück jeder modernen Innovations-, Arbeits- und Bildungspolitik und eine wichtige Form der Zukunftsvorsorge für die Beschäftigten.

Deshalb Beschädigungen am dualen System stoppen und dessen Zerbröselung aufhalten:

Im beschäftigungspolitischen Papier formuliert:

- Tarifvertrag 500 mal Zukunft
- Reform der Berufsbildung (gg. Verschulung und Modularisierung / Bundeseinheitlichkeit der BB)
- Bekenntnis zu BAS und Weiterentwicklung zur dualen Hochschule
- Durchlässigkeit von der Lehrlingsausbildung bis zur Hochschule muss deutlich verbessert werden
- Karriereweg von der dualen Ausbildung, Berufsausbildung

darf keine Sackgasse sein.

Die Erosion der dualen Berufsausbildung in Deutschland ist weit fortgeschritten, die mittlere Ausbildungsquote von einmal 8% in den 1970er Jahren, ist auf mittlerweile unter 4,5 % abgesunken. Dies ist für stabile Facharbeitsmärkte zu wenig. Die politische Diskussion wird von dem sozial- und jugendpolitischen Ziel bestimmt, jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zu vermitteln. Es geht um das "Versorgen" von Jugendlichen. Betriebe, die ausbilden, werden für ihr soziales Engagement gelobt und nicht für ihr innovatives Verhalten. Der elementare und grundlegende Zusammenhang zwischen der Facharbeitertradition und der Innovationskraft deutscher Schlüsselindustrien gerät dabei aus dem Blickfeld.

Thema Weiterbildung

Herausforderungen:

- demografische Entwicklung - Alter und Lernen (AL-Quote älterer AN ist überproportional hoch)
- An- und Ungelernte (Anteil verarbeitendes Gewerbe 38 %; IAB 9 %)
- Hohe Selektivität der WB: Angestellte und Arbeiter und zwischen Arbeiter in indirekten und direkten Teilen (bsp. Audi: TN-Quote: Angestellte (138 %); Arbeiter im direkten Bereich (48 %), Arbeiter im indirekten Bereich (20 %))
- Umsetzung QTV, und wie schafft man eine Beteiligung (Qualifizierungsgespräch als Aushandlungsprozess)

Forum B:

Innovationsfreundliche Unternehmenskonzepte: Was kann der Betriebsrat tun, um Produkt- und Prozessinnovationen im Betrieb zu beschleunigen und optimieren?

Input: Ruth Fischer-Pusch • Moderation: Josef Bechtel

Innovation

- Innovation und Innovationsfähigkeit sind der entscheidende Wettbewerbsvorteil der deutschen Industrie
- Deutsche Arbeitnehmer können und sollen keinen Arbeitskostenwettbewerb, aber den Innovationswettbewerb gewinnen

Innovation

- Notwendig sind Produktinnovationen, die Anwendung neuer Technologien, Werkstoffe und Verfahren und die Entwicklung neuer Dienstleistungen
- Notwendig ist ebenso die Fähigkeit zur Prozessinnovation zu erhalten und weiter zu verbessern
- Umsetzung von Produktentwicklung in Prozessbeherrschung

Ausgangslage

- Bis 2001 haben die Unternehmen kräftig in neues Wissen investiert, seither deutlicher Rückgang der Anstrengungen
- Auch die öffentlichen Haushalte haben die Ausgaben für Bildung, Wissenschaft und Forschung zurückgefahren

Konsequenzen

- Deutschland, auch Baden-Württemberg, hat in zukunftsrelevanten Feldern deutlich an Wettbewerbsfähigkeit eingebüßt
- Dies wird in ca. 10 Jahren auch zur drastischen Schwächung der derzeit einzig funktionierenden Nachfragesäule, dem Export, führen

Konsequenzen

- Das Einfordern von Innovation und einer nachhaltigen Innovationspolitik muss zu einem zentralen Eckpfeiler gewerkschaftlicher Politik werden.
- Wir brauchen eine Kampagne für Innovation.
- Dies schließt alle Ebenen, die politische, die tarifpolitische und die betriebspolitische Ebene ein.

Forderungen an die Politik

- Ausweitung der Mittel für Bildung, Forschung und Wissenschaft
- Mittelfristig-strategische Grundlagenforschung statt kurzfristiger Anwendungsorientierung
- Impulsfunktion bei staatlichen Aufgaben
- Beschaffungswesen wichtige Nachfragegröße

Forderungen an die Politik

- Mobilisierung innovativer Potenziale durch
 - Erhöhung von Quantität und Qualität der Ausbildung
 - Anwerbung ausländischer Fachkräfte
 - Familienfreundliche Arbeitsbedingungen
 - Ausweitung und Intensivierung der Weiterbildungsanstrengungen

Forderungen an die Politik

- Steuerliche Anreize für FuE?
- Förderung themengebundener Netzwerke und Kompetenzzentren
- Unterstützung und Werbung für Cluster
- Ausweitung der öffentlichen Investitionen
 - Wichtige Nachfragesäule
 - „lead-market“-Funktion

Forderungen an die Politik

- Pflege der Standortfaktoren
- Ausweitung der Mitbestimmung
- Leitbilder und industriepolitische Dialoge für die wichtigsten Branchen
- Anwendungsförderung

Tarifpolitik

- Initiative für einen Tarifvertrag „Innovationsförderung“ oder
- Einbauen von Elementen zur Innovationsförderung in andere anstehende tarifpolitische Aufgaben

Unternehmensebene

- Nutzung des Wirtschaftsausschusses zur Diskussion betrieblicher Innovations- und Investitionspolitik
- Nutzung des vom Gesetzgeber neu geschaffenen § 92 BetrVG zur Beschäftigungssicherung
 - Handlungshilfe
 - Workshop

Unternehmensebene

- Standortsicherungsvereinbarungen mit konkreten Produkt- und Investitionsbeschreibungen
- Innovative Arbeitsformen (flache Hierarchien, Gruppenarbeit, lernfreundliche Arbeitsorganisation, umfassendere Kompetenznutzung, mehr Mitsprache- und Vorschlagsrechte)

Unternehmensebene

- Ausweitung und Intensivierung von Aus- und Weiterbildung

Forum C

Demografischer Wandel – Altersmanagement

Input: Monika Lersmacher • Moderation: Ulrich Petri



Demografischer Wandel Altersmanagement

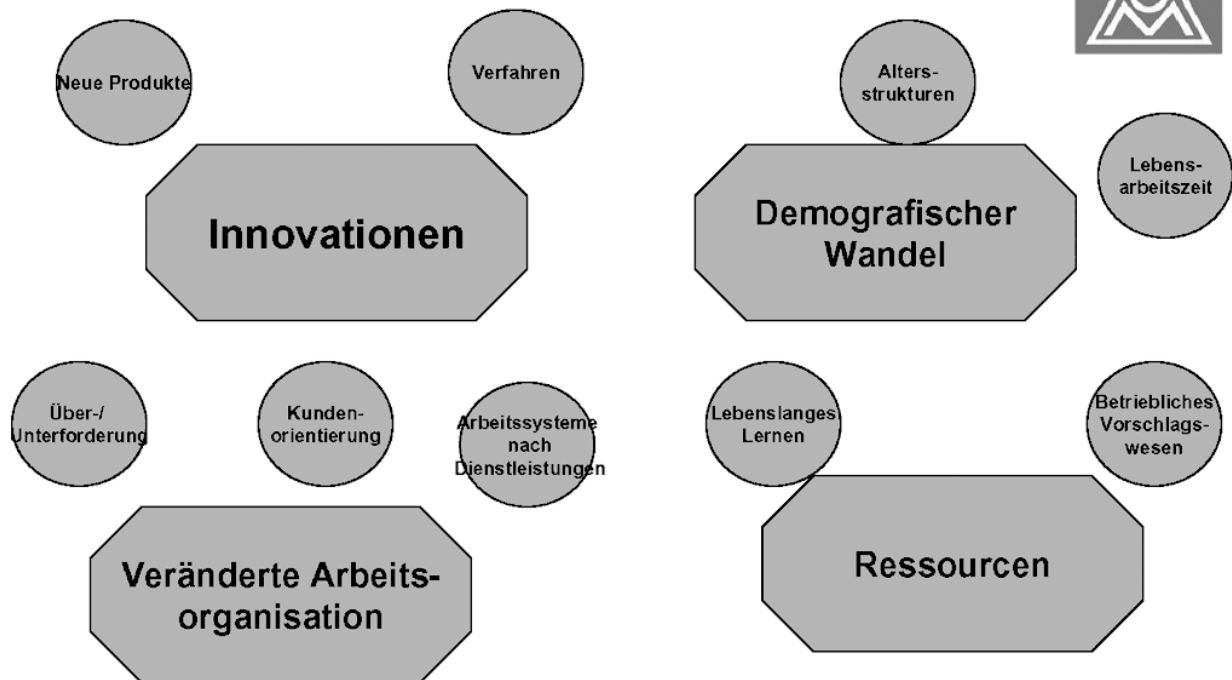
Handlungserfordernisse für
Betriebsräte ?



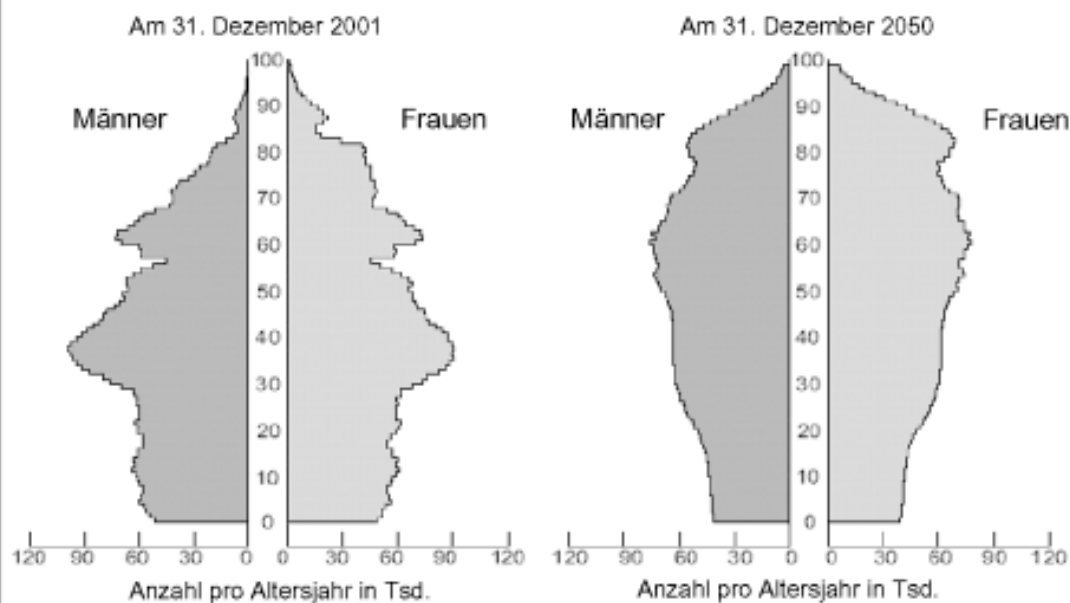
Ablaufplan des Inputs

- Veränderungen in der Arbeit / Arbeitswelt
- Zahlen / Statistiken
- Projekt „Gute Arbeit“
- Verminderung von Belastungen
- Stärkung von Ressourcen
- Empfehlung für betriebliche Vorgehensweise

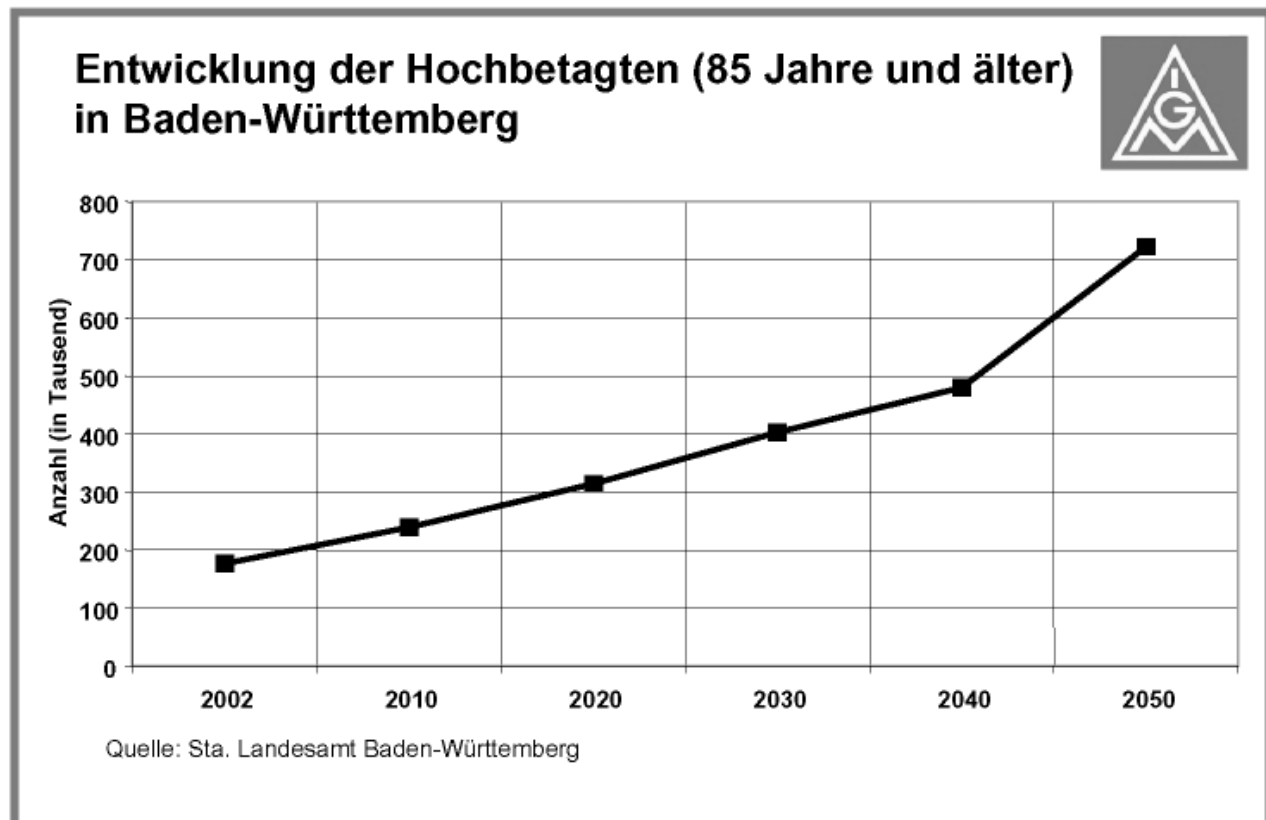
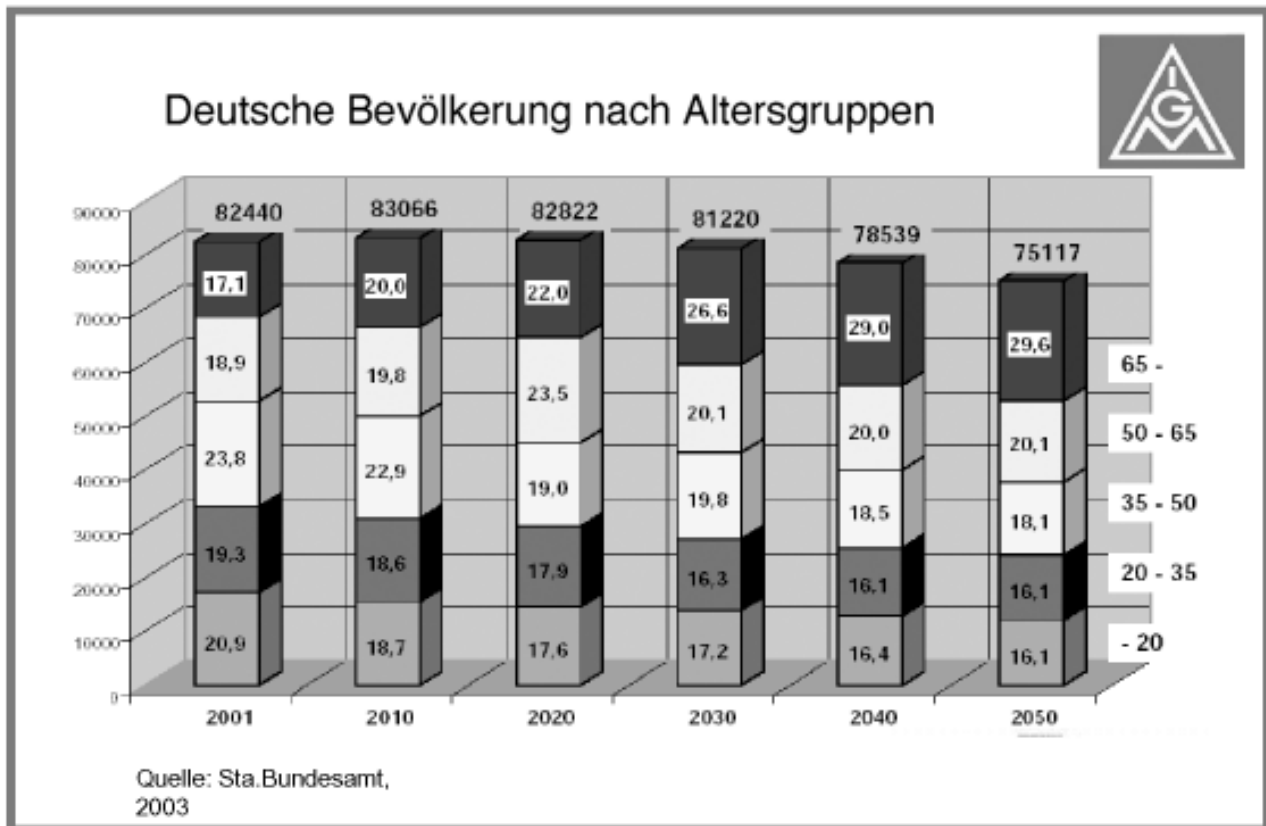
Veränderungen in der Arbeitswelt

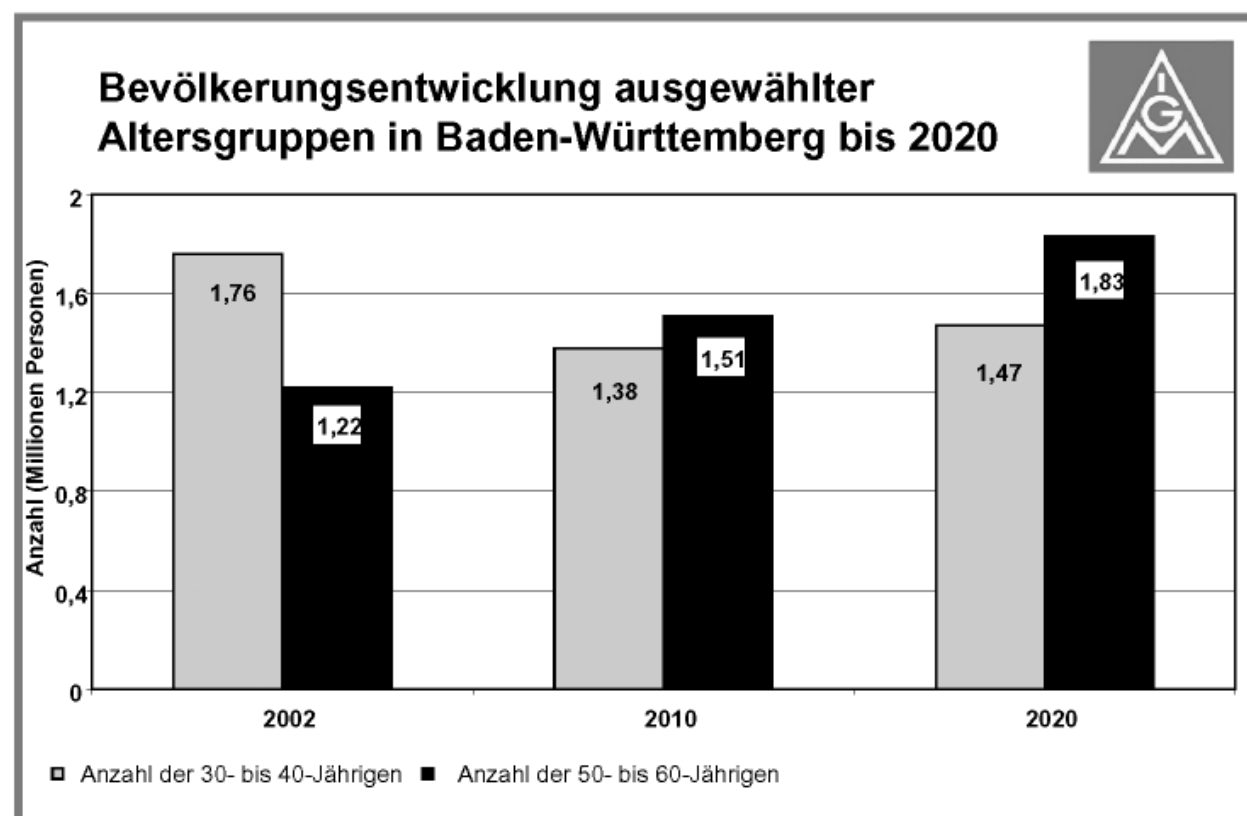
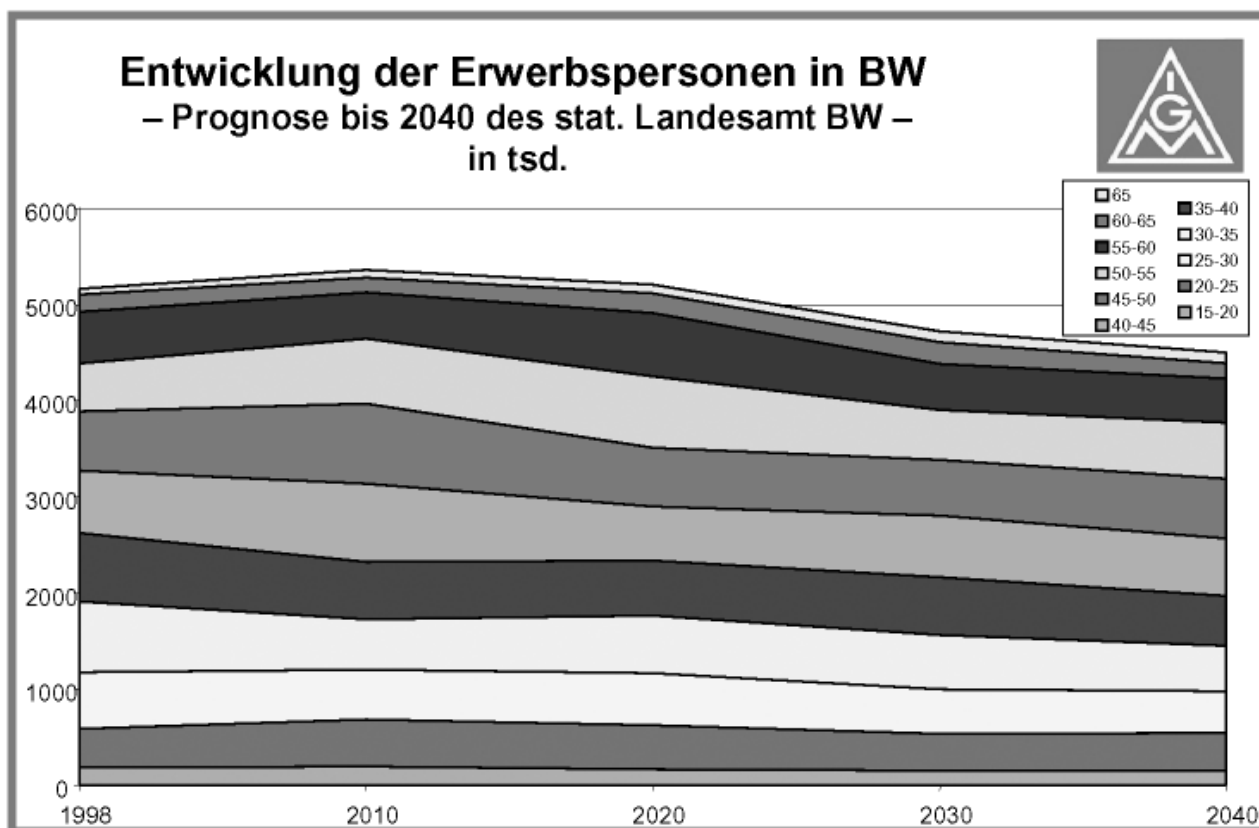


Altersgliederung der Bevölkerung in Baden-Württemberg*

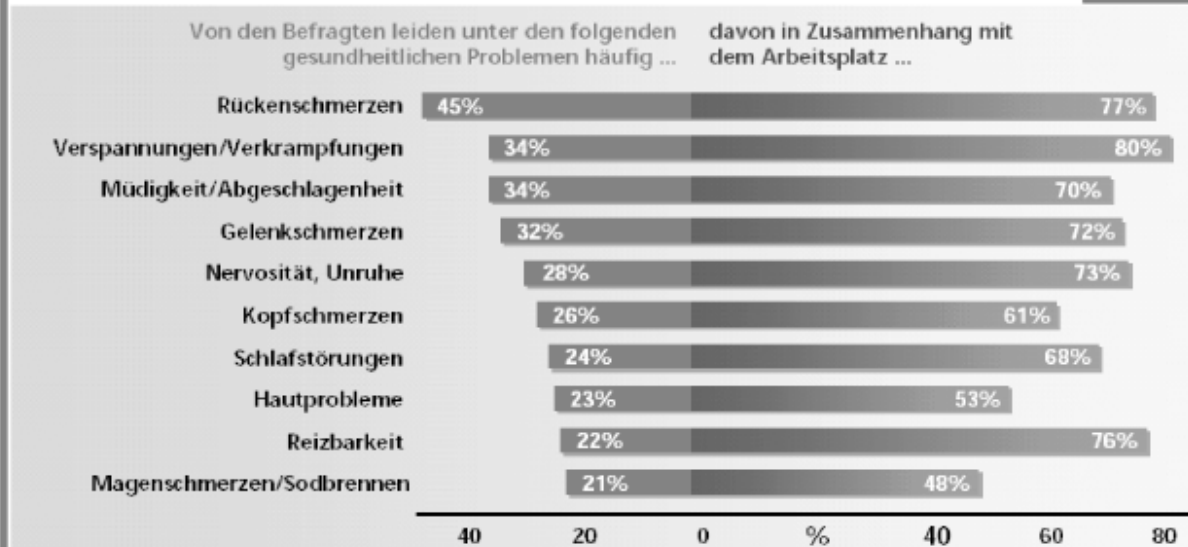


*) 31. Dezember Ist-Werte, 31. Dezember 2050 Landesvorausrechnung Basis 31. Dezember 2001.
 Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2003),
 Zur Bevölkerungsentwicklung in Baden-Württemberg bis zum Jahre 2050, Monatsbericht 12/2003





Die häufigsten gesundheitlichen Probleme



Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK, 2001

Projekt „Gute Arbeit“ in Baden-Württemberg



- Altersmanagement – Gesund älter werden im Betrieb
 - Arbeits- und Gesundheitsschützer/innen
 - AK –Schwerbehinderte
 - Qualifizierungsoffensive zum Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg

Verminderung von Belastungen



- Erkenntnisse der Arbeitszeitforschung
- Familienfreundliche Arbeitsbedingungen
- Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Arbeitsschutzgesetz)
- Tarifvertrag Entgeltrahmenabkommen (ERA)
- Gendersichtweise (Geschlechterperspektive)

Was die Gesundheit dazu sagt ...

Wochenarbeitszeit und gesundheitliche Beschwerden



	35 - 40 Std.	45 und mehr Std.
Rückenschmerzen	42 %	43 %
Kopfschmerzen	29 %	29 %
Nervosität	24 %	32 %
Schlafstörungen	15 %	25 %
Psych. Erschöpfung	16 %	25 %
Magenschmerzen	14 %	18 %
Herz-Kreislaufprobleme	10 %	14 %

(ISO-Studie Arbeitszeit '99)

Stärkung von Ressourcen



- Lebensbegleitendes Lernen
 - Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrag
- Änderung der Arbeitsformen
 - Altersgemischte Team
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Integrationsvereinbarung
- Reha-Management
 - Eingliederung nach Krankheit
- Präventionsmaßnahmen
- Frauenförderung

Schwerpunkt II: Altersgerechte und lernförderliche Gestaltung der Arbeit



- Systematische Vorgehensweise im Betrieb -

➡1. Stufe: Ermittlung der Altersstruktur:

Derzeitige Altersverteilung untersuchen und prognostizieren. Handlungsbedarf ermitteln.

➡2. Stufe: Auflistung und Bewertung aller Arbeitsplätze:

Getrennt nach altersgerechten und derzeit nicht altersgerechten Arbeitsplätze. Eventuelle Umbesetzungen prüfen.

➡3. Stufe: Kurz- und mittelfristige Maßnahmen:

Leistungsvorgaben ändern, Ergonomie verbessern. Echte Altersteilzeit bei gleichzeitig umfassender Arbeitsgestaltung, Reduzierung/Befreiung von Arbeiten in der Nachtschicht für über 50-jährige.

➡4. Stufe: Langfristig wirksame Maßnahmen:

Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und Nutzung der Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG. Laufbahnplanung und gezielte individuelle Fortbildungsmaßnahmen.

Monika Lersmacher führte anhand einer kleinen Präsentation in das Thema ein mit den Schwerpunkten:

- Veränderungen in der Arbeit und Arbeitswelt
- Statistiken zur Entwicklung der Bevölkerung und der Erwerbspersonen
- Verminderung von Belastungen
- Stärkungen von Ressourcen sowie
- das geplante Projekt des Bezirkes im Rahmen "Gute Arbeit" von Frankfurt und
- eine Empfehlung für eine betriebliche Vorgehensweise zur Planung des Demografischen Wandels.

In der anschließenden sehr lebhaften und intensiven Diskussion, an der sich knapp 20 Kolleginnen und Kollegen beteiligten, wurden verschiedene Schwerpunkte aus betrieblicher Sicht, aber auch Erfahrungswerte, wie in den Betrieben mit dem Thema umgegangen wird, behandelt.

Ein deutlicher Schwerpunkt war in der Diskussion die Veränderung der Arbeitsgestaltung und die Minderung von gesundheitlichen Belastungen an den Arbeitsplätzen. Hierbei wurde mehrfach vorgetragen, dass Vorschläge der Arbeitnehmerseite immer dann ausgebremst werden, sobald sie Geld kosten. Gerade im Bereich der Präventionen gibt es dringenden Handlungsbedarf. Unter dem Gesichtspunkt "Gesund arbeiten und älter werden im Betrieb" wurden folgende Stichpunkte besonders benannt:

- Arbeitsplatzgestaltung
- Schichtsysteme
- Altersgerechte Arbeitsplätze
- Flexible Arbeitszeiten
- Altersgemischte Teams

Gerade die Frage der Arbeitszeit wurde besonders thematisiert. Hier wurde eingefordert, dass die Erkenntnisse der Arbeitszeitforschung, aber auch die neuesten Studien von Erkrankungen am Arbeitsplatz und Arbeitszeitsystemen, mit bearbeitet werden müssen.

Ein weiterer wichtiger Bereich neben Präventionsmaßnahmen ist das lebenslange Lernen. Hier ist der Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie weiter in der betrieblichen Umsetzung auszubauen.

Bei den betrieblichen Projekten zum Thema "Alternsmanagement" wurde etwas näher das Projekt "Führung im Dialog" von einem Teilnehmer erläutert.

Abschließend wurde es von den Kolleginnen und Kollegen begrüßt, dass der Bezirk Baden-Württemberg sich intensiv mit dem Thema altersgerechtes Arbeiten befassen wird.

Forum D:

Einfache Produktions- und Dienstleistungsarbeit im Betrieb halten - welche Chancen und Handlungsmöglichkeiten hat der Betriebsrat?

Input: Viktor Paszehr • Moderation: Rainer Salm

Auf den Wandzeitungen bzw. Tafeln gab es diese Stichpunkte zu folgenden Lösungsvorschläge / Maßnahmen / Forderungen der Betriebsräte:

- allein auf Betriebsebene nicht lösbar
-----> Finanzmärkte

- politische Ebene

- staatliche Zuschüsse nötig

- tarifpolitische Ebene

- Tariffenster für DL Tätigkeit
- DL-Tarif
- gleiches Geld
- höhere AZ
- Beziehungen zu Gewerkschaften in Osteuropa

- unternehmenspolitische Ebene

- Neue Berufe für Hauptschüler öffnen
- Bei uns Arbeit flexibler organisieren
-----> kann Verlagerung verhindern
- Hohe Flexibilität in D
-----> Lohnkosten spielen geringe Rolle
- Im Konzern Personalpool mit Qualifizierung
- Bediener
-----> Maschinenführer reicht „Schmalspur-Ausb.“
- Mehr Mädchen in Ausbildung
- Ausbildung über Bedarf
- Betr. Bündnis -----> unbezahlte AZ für mehr

Ausbildungsplätze

- Pro Azubi pro Jahr eine Stunde -----> bis zu 9 Stunden / Jahr MA
- Höhere Qualifizierung durch Arbeitspolitik, Integration, Gruppenarbeit
- Vollkosten bedenken bei Verlagerung, nicht nur Lohnkosten
- Neue Produkte, die höher qualifizierte Arbeit erfordert
- Angelernte weiterbilden auf zertifizierte Berufe
- „Konzernausleihe“ besser als externe Leiharbeit
- Leiharbeit humaner als Austausch von Befristeten

Ausgangssituation / Problemanalyse

- Immer weniger gewerbliche AN
- Hauptschüler haben keine Chance auf Arbeit
- Ausbildung nur noch im Angestelltenbereich
- Leiharbeit hält keine Arbeit im Betrieb für die Beschäftigten
- Auch qualifizierte Arbeit wird angefangen zu verlagern
- Standortmix D / Ost verschiebt sich zuungunsten
- Zusätzliche Mitnahmestrategie bei Verlagerung
- Hoher Druck der Großkonzerne auf Zulieferer
-----> noch objektiv
- Arbeit halten ist unrealistisch, Beschäftigte qualifizieren ist wichtiger
- Manuelle Tätigkeit -----> Polen
- Industrielle DLO werden schon heute verlagert
-----> Tarif schlechter
- Zulieferer höhere Umsatz - Rendite als Endabnehmer
- Verlagerung von Angelernten bedroht auch Facharbeitsplätze
- In Fernost Kündigungsfrist 1 Woche
- Auch Lohnbuchhaltung nach Tschechien