

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit gestern, beginnend mit der Nachtschicht, machten über 15.000 Metall- und Metallerrinnen deutlich: Wir lassen uns von den Arbeitgebern nicht vorführen !

Wir sagen unmissverständlich: Die Kündigung des Fortführungstarifvertrages zum LRTV II erzeugt nur eines: Widerstand in den Betrieben. Die Tarifrunde 2006 findet einen Auftakt der klar macht: Die IG Metall Baden-Württemberg geht zu Recht selbstbewusst in diese Tarifrunde 2006.

Mein erster Gruß gilt daher all den Kolleginnen und Kollegen, die Flagge gezeigt haben, Flagge zeigen werden, wenn es darum geht, den Arbeitgebern ihre Grenzen zu zeigen. Mein Gruß geht an euch, Kolleginnen und Kollegen, Vertrauensleute und Betriebsräte aus den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs. Euer Tun und Handeln, euer Engagement wird über unseren Erfolg entscheiden. Herzlich willkommen zur bezirklichen Funktionärskonferenz der IG Metall Baden-Württemberg.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
zu Beginn einer Tarifrunde, von der jeder weiß, sie wird nicht ohne Baden-Württemberg lösbar sein, tut es gut zu wissen, dass dies auch der Vorstand in Frankfurt weiß: Ich begrüße den zweiten Vorsitzenden der IG Metall unseren Kollegen Berthold Huber.

Dass die IG Metall in dieser Frage solidarisch agiert, dass weiß ich von meinen Kolleginnen und Kollegen Bezirksleitern. Ich freue mich unter uns den Bezirksleiter des Bezirkes NRW, den Kollegen Detlev Wetzel begrüßen zu können.

Und Kolleginnen und Kollegen, es gibt schon Sicherheit, wenn man in solchen Auseinandersetzungen auf die Erfahrung derer zurückgreifen kann, die diesen LRTV II den Arbeitgebern 1973 abgetrotzt haben. Ich begrüße ganz herzlich unter uns den ehemaligen 1. Vorsitzenden der IG Metall und damaligen Bezirksleiter Franz Steinkühler. Und nicht minder herzlich seinen damaligen Tarifsekretär und späteren Bezirksleiter Ernst Eisenmann.

Kolleginnen und Kollegen,

nicht nur in der Metall- und Elektroindustrie, auch in anderen Branchen, aktuell im öffentlichen Dienst, wehren sich die

Beschäftigten gegen Deregulierung und Abbau tariflicher Ansprüche. Der Deutsche Gewerkschaftsbund steht für diese Einheit unserer Interessen und unseres solidarischen Kampfes für die Rechte der abhängig Beschäftigten. Ich begrüße den Landesvorsitzenden des DGB Baden-Württemberg unseren Kollegen Rainer Bliesener.

Kolleginnen und Kollegen, ich denke es ist auch in eurem Sinne, wenn wir von dieser Versammlung unseren Kolleginnen und Kollegen von Verdi unsere solidarische Unterstützung übermitteln und eine entsprechende Solidaritätsadresse der VERDI Landesleitung zukommen lassen. Wir haben ja schon in zahlreichen Aktionen vor Ort diese Solidarität zum Ausdruck gebracht und sollten dies auch weiter tun.

Kolleginnen und Kollegen,

die Arbeitgeber haben nie den Frieden mit erkämpften sozialen Standards geschlossen. Es waren diese Fragen, die die härtesten Arbeitskämpfe verlangten, um sie durchzusetzen:

Sei es um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, sei es die 1973 ebenfalls durchgesetzte Alterssicherung, sei es Abgruppierungs- und Rationalisierungsschutz, sei es die 35:

All diese Erfolge, für ein Mehr an Arbeitnehmerrechten, für ein Mehr an Sicherheit und Teilhabe konnten nur im Arbeitskampf durchgesetzt werden.

Südwestmetall hat uns nun in den Verhandlungen erklärt, sie hätten sich nie mit der pauschalierten Erholzeitpause und anderen Regelungen des LRTV II abgefunden, weil sie ihnen im Arbeitskampf aufgezwungen wurden.

Das ist mehr als ein taktisches Argument. Es ist ein Angriff auf alle erstrittenen Tarifverträge. Lassen wir dies einmal zu, werden uns diese Angriffe morgen überrollen. Heute die Erholzeitpause, morgen die Alterssicherung und übermorgen die 35.

Es ist zu offensichtlich: Die Arbeitgeber haben angesichts der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit, des Wegfalls der Systemkonkurrenz Blut geleckt. Nachdem keine Notwendigkeit mehr besteht die Arbeiterschaft in ein Modell der sozialen Marktwirtschaft zu integrieren, soll mit diesem „Modell Deutschland“

aufgeräumt werden, soll das Attribut „sozial“ ausradiert und durch einen Marktradikalismus pur ersetzt werden. Soll „der Herr im Hause Standpunkt“ verbindliche Tarifnormen und Mitbestimmung ablösen.

Schon deswegen, Kolleginnen und Kollegen, ist der Konflikt um den LRTV II kein regionales Sonderthema. Ich kann Südwestmetall hier nur warnen: Wer hier den sozialen Frieden aufkündigt, provoziert den Konflikt mit der gesamten IG Metall.

Diese Glaubenskrieger des Marktes haben keine Konzepte für die gesellschaftlichen Herausforderungen einer Arbeitsgesellschaft von morgen. Genau dies macht auch die Kündigung des LRTV II deutlich.

Wir alle wissen, dass unsere Zukunft in innovativen und qualitativ hochwertigen Produkten, Dienstleistungen und Prozessen liegt. Dies ist der Schlüssel im internationalen Wettbewerb, dies ist die Wurzel für nachhaltiges Wachstum.

Innovation bedarf Teilhabe der Beschäftigten. Innovation verlangt Engagement der Betroffenen. Doch was erleben wir tagtäglich in den Fabriken:

Die Produktionskonzepte, mit denen uns das Management beglückt, führen nicht nur zu einer massiven Verschlechterung der Leistungsbedingungen, zu einem Mehr an Leistungsdruck. Die gewerbliche Arbeit ist zudem geprägt von einem zurück zum Taylorismus pur. Der arbeitspolitische Rückmarsch in die 60'iger und 70'iger Jahre ist auf vollen Touren.

So schreibt etwa Herr Gryklewski, selbsternannter Chefideologe von Südwestmetall, in einem Beitrag zur Arbeitspolitik: „Der spezifisch deutsche Weg der Arbeitsorganisation, die Favorisierung hoher Arbeitsumfänge und eine Anreicherung mit indirekten Tätigkeiten hat nicht zu dem erwarteten Wettbewerbsvorsprung geführt.“

Seine Schlussfolgerungen sind:

Zurück zur vollständigen Taktbindung, keine Arbeitsanreicherung, sondern Verkürzung der Arbeitsinhalte, ständige Erhöhung der Leistungsstandards - dies soll zur Normalität der Produktion von morgen werden. Was uns hier als neue Erkenntnis verkauft wird, hat Taylor schon zu Beginn des letzten Jahrhunderts formuliert.

Der Mensch soll zu einem Anhängsel der Maschinerie werden, untergeordnet dem Diktat eines Zeitregimes, dass unerbittlich, in Maschinentakte und Prozessvorgaben gegossen, dazu beiträgt die Zielrenditen herauszupressen.

Die Ergebnisse dieser Empfehlungen finden wir in den Neuplanungen des Fahrzeugbaus, der Zulieferer, selbst des Maschinebaus, wo die Taktfertigung neue Urstände feiert.

Gegen diese Logik der Unterordnung des Menschen unter die Verwertungsinteressen der Arbeitgeber stehen die Regelungen des LRTV II, die Regelungen zu Mindesttaktzeiten und Taktausgleich, zu Erhol- und Bedürfniszeiten. Daher sind sie ein Dorn im Auge der Arbeitgeber.

Und weil wir uns nicht zu dressierten Affen machen lassen, Kolleginnen und Kollegen, sind sie für uns unverzichtbar !

Eine Arbeitspolitik, die nicht auf die Menschen setzt, auf ihre Ausbildung, ihre Innovationskraft, vergeudet sinnlos Humanressourcen. Sie ist kurzsichtig und führt allein zum Kostenwettbewerb zwischen internationalen Standorten. Wir wissen aber: Produktion in Deutschland hat Zukunft, wenn sie auf Innovation und Qualität, nicht auf die Konkurrenz der Arbeitskosten setzt.

Wer solche Produktionskonzepte verfolgt, gefährdet unsere Arbeitsplätze von morgen zu Gunsten des kurzfristigen Profits. Einer solchen Strategie können und wollen wir nicht die Hand reichen !

Wenn die Arbeitgeber jetzt den LRTV II angreifen, dann steht dahinter auch eine Politik, die da heißt: Arbeit, bezahlte Arbeit, soll alleine auf die direkte Wertschöpfung am Produkt reduziert werden. Es ist eine zutiefst inhumane Sicht auf Arbeit. Arbeit ist eben nicht nur Verwertung von Arbeitskraft, sondern für jeden Mittelpunkt des Lebens, Sinn und Werte prägend. Und Arbeit verlangt Kooperation, hat immer einen sozialen Charakter. Wer diesen sozialen und kulturellen Charakter von Arbeit nicht anerkennt, nimmt dem Menschen die Würde.

Für Akkordarbeiter, für Fließbandarbeiter, die Sekunde für Sekunde in die Vorgaben eingepresst sind, sind die geregelten Erhol- und

Bedürfniszeiten auch ein Stück Würde in der Arbeit. Sie erlauben ihnen, was jedem Zeitlöhner und Angestellten möglich ist: Mal abzuschalten, sich zu erholen, einen Schwatz zu halten, einen Kaffee zu trinken. Wir wollen keine Beschäftigten zweiter Klasse, Kolleginnen und Kollegen, auch dafür steht der LRTV II.

Und: Setzen sich die Arbeitgeber hier durch, wird der nächste Angriff auf die Zeitlöhner und Angestellte gerichtet sein. Schon heute lassen sie sich vieles einfallen, bezahlte Arbeit auf die rein wertschöpfende Zeit zu reduzieren: Unbezahlte Wegezeiten, das Verbot auf Raucherpausen. Dieser Druck würde zunehmen.

Daher betrifft die Kündigung des LRTV II alle. Ob Angestellte oder Akkordarbeiter, ob Nord oder Süd: Es geht um die Zukunft unserer aller Arbeitsbedingungen.

Kolleginnen und Kollegen,

die Arbeitgeber argumentieren: Wir sind ja nicht gegen Erholzeiten, nur gegen deren Pauschalierung. Und sie verweisen auf arbeitswissenschaftliche Methodik.

Sie halten uns für Naivlinge, die nicht wüssten, dass ohne tariflichen Mindestanspruch keine Verhandlungen auf Augenhöhe im Betrieb möglich sind. Wir haben diese Mindestansprüche gerade deshalb, weil arbeitswissenschaftliche Methoden eben alles und nichts begründen können. Weil es keine „Wissenschaftlichkeit“ gibt, wo es um das Aushandeln von Leistungsbedingungen geht. Mit der Beseitigung tariflicher Mindestansprüche wollen die Arbeitgeber nicht mehr Objektivität, sondern ihre betriebliche Verhandlungsmacht erweitern.

Auch dort, wo wir in den Betrieben über die Ausgestaltung des Erholzeitananspruches verhandelt haben, oft unter dem Druck des Arbeitsplatzabbaus, hat dieser Mindestanspruch echte Verhandlungen erst ermöglicht. Die Arbeitgeber wollen den ungehinderten Zugriff auf die Leistungsbedingungen, es geht ihnen um mehr Macht im Betrieb. Sie träumen von einer Welt ohne wirksame Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte. Sie träumen von der Welt des 19. Jahrhunderts.

Wir sagen: Eine aufgeklärte Arbeitsgesellschaft von heute und morgen verträgt kein zurück zum Manchester-Kapitalismus. Sie

verlangt die Teilhabe und Mitbestimmung der Beschäftigten, auch bei den Leistungsbedingungen.

Kolleginnen und Kollegen,

wir alle wissen, dass gerade in der Produktion der demographische Wandel mit hoher Dynamik die Altersstrukturen verändern wird.

Schon heute erreicht kaum ein Fließband- und Akkordarbeiter ohne gesundheitlichen Schaden das gesetzliche Rentenalter. Zudem:

Alle Arbeitsplätze, auf die leistungsgewandelte Beschäftigte versetzt werden könnten, sind wegrationalisiert oder outgesouced. Alle Aufstiegsmöglichkeiten in die Fachbereiche sind verstopft.

Für die Betroffenen bedeutet dies: Einmal in der Mühle, immer in der Mühle. Und dies in der Regel in zusätzlich belastendem Schichtbetrieb.

Ich frage euch: Wer hält dies bis zum Rentenalter ohne gesundheitlichen Schaden aus? Der LRTV II ist ein Korrektiv, eine notwendige Korrektur hin zu einer altersngerechten Arbeitsgestaltung.

Ein Wort zur Rente mit 67: Wir sind uns hier schnell einig, dass dies ein rentenpolitischer Unsinn ist, der nichts aber auch gar nichts am realen Leben ändert, sondern alleine eine massive weitere Rentenkürzung durch Rentenabschläge darstellt.

Es ist mehr wie scheinheilig, wenn die BDA diesen Unsinn beklatscht und gleichzeitig dieselben Arbeitgeber versuchen die Arbeits- und Leistungsbedingungen weiter zu verschlechtern. Dies ist eine Politik ausschließlich zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber verabschieden sich vollständig aus der Verantwortung für diesen Sozialstaat. Nicht nur in der Finanzierung, sondern auch in der Gestaltung des Arbeitslebens.

Vernutzt, aussortiert und in die Altersarmut entlassen - Kolleginnen und Kollegen, gegen diesen soziale Kälte wehren wir uns, steht unsere gewerkschaftliche Solidarität und Kampfkraft - und die sind wir gefordert dort zu zeigen, wo die Drahtzieher dieses

sozialpolitischen Kahlschlags sitzen: In den Chefetagen der Unternehmen.

Der LRTV II ist eben kein Relikt der 70'iger Jahre. Die, die ihn bekriegen, wie sie ihn in den 70'iger Jahren bekriegt haben, das sind die ewig Gestrigen. Sie formulieren Konzepte von vorgestern und geben keine Antworten auf die Herausforderungen von morgen.

Und sie schrecken dabei nicht zurück, dies mit einem massiven Angriff auf Beschäftigung und Einkommen zu verbinden.

Jeder weiß: Jede Minute Erholzeit an diesen Arbeitsplätzen weniger, bedeutet einen massiven Arbeitsplatzabbau. Bei 92.000 Beschäftigten im Leistungslohn im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden würde dies bis zu 8000 Arbeitsplätze in Frage stellen. Wir werden einem solchen Jobvernichtungsprogramm nie die Hände reichen, Kolleginnen und Kollegen. Daher können wir jetzt nicht zur Tagesordnung übergehen. Wir wollen und brauchen die tarifliche Fortführung des LRTV II und zwar jetzt.

Und wir wären mit dem Klammerbeutel gepudert, würden wir über eine Erhöhung der Entgelte streiten und verhandeln, wenn im Hintergrund das Damoklesschwert einer massiven Kostensenkung von über 15% drohen würde - denn das bedeutet die Kündigung der 5 Minuten Erholpause und 3 Minuten Bedürfniszeit. Auch daher kann und wird es keinen Entgeltabschluss 2006 geben, ohne dass diese Frage geklärt ist.

Ich sage unmissverständlich an Südwestmetall: Wir haben ab heute noch 26 Tage Zeit dieses Thema vor der heißen Phase der Tarifrunde 2006 zu lösen. Ist dieses Thema bis zum 29. März nicht gelöst, wird es untrennbar mit der Entgelttrunde 2006 verknüpft sein.

Und ich kann hier nur vor dem Gedanken warnen, man könnte hier eine Lohnzahl kompensieren.

Es gibt keine Kompensation für die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen, es gibt keine Kompensation für den Angriff auf humanere Arbeitsbedingungen, es gibt keine Kompensation für Würde im Arbeitsleben.

Aber es gibt unsere berechnete Forderung nach 5% mehr Entgelt und dies ist der einzige Maßstab für einen Entgeltabschluss 2006.

Südwestmetall hat mit der Kündigung des Fortführungstarifvertrages zum LRTV II unter Beweis gestellt, was sie von der oft zitierten Tarifpartnerschaft hält - nämlich gar nichts, wenn es um die Durchsetzung ihrer Interessen geht.

Erinnern wir uns: Noch vor Monaten haben sie sich entrüstet gezeigt, weil wir zu Recht kritisiert haben, sie würden ERA nur als Kostensenkungsprogramm missbrauchen. Jetzt verknüpfen sie die Einführung von ERA mit dem massivsten Kostensenkungsprogramm, das man sich vorstellen kann.

Und sie genieren sich nicht uns zu erklären, dieser Tarifvertrag entfalte keine Nachwirkung. Hier wird Tarifrecht gebogen, hier wird getrickst und getürkt. Ich fordere die Spitze von Südwestmetall auf: Nehmen sie die im Verband an die Leine, die offensichtlich hier jeden Maßstab verloren haben.

Gesamtmetall setzt auch in der Entgeltrunde auf offene Konfrontation.

Kannegiesser hat angekündigt, dass sie auch in der nächsten Runde kein Angebot vorlegen wollen. Dies bedeutet, dass wenn sie uns überhaupt einen Tag vor Ende der Friedenspflicht ein Angebot vorlegen werden. Wer so handelt, Kolleginnen und Kollegen, der provoziert den Tarifkonflikt.

Ich fordere Südwestmetall auf: Gießt nicht noch mehr Öl ins Feuer, sondern legt am 14. März endlich ein verhandelbares Angebot vor. Schluss mit der Verzögerungstaktik.

Und wer meint, sich hinter dem Rockschoß von Gesamtmetall verstecken zu können, vergisst: Der Tag der Wahrheit wird kommen - spätestens ab 29. März, spätestens ab Ende der Friedenspflicht. Und darauf werden wir uns systematisch vorbereiten müssen, Kolleginnen und Kollegen.

Und ich sage weiter: Wer meint, er könne in dieser Tarifrunde einen Bogen um Baden-Württemberg machen, wie manche Chefstrategen von Gesamtmetall, der täuscht sich ebenfalls. Nicht alle Wege führen über und nach Baden-Württemberg. Aber kein Weg zu

einem Ergebnis in der Tarifrunde 2006 führt an Baden-Württemberg vorbei.

Eine der häufigst gestellten Fragen an mich in den letzten Tagen ist: Herr Hofmann, sie verteidigen da was, was es nur im Südwesten gibt. Und die meinen nicht die Kehrwoche, Kolleginnen und Kollegen.

Aber warum haben wir nur in Nordwürttemberg/Nordbaden und bald, so ist unsere Forderung, was die qualitativen Themen angeht, in den Südtarifen diese sozialen Mindeststandards. Warum haben wir ein insgesamt gutes Tarifniveau. Die Antwort ist einfach: Weil wir hier die erfolgreichsten Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie haben, ob trotz oder durch die Tarifstandards sei da hingestellt. Und weil wir eine IG Metall im Lande haben, die so handlungs- und durchsetzungsfähig ist, dass die Leistungsfähigkeit dieser Industrie nicht allein die Renditen nach oben treibt, sondern Beschäftigte teilhaben, durch bessere Entgelte und Arbeitsbedingungen.

Wenn nun gerade Baden-Württemberg als ein Exerzierfeld für den sozialen Roll-Back ausgesucht wird, hat dies auch zum Ziel, die IG Metall in dem Bezirk zu schwächen, der am erfolgreichsten die Tarifpolitik der IG Metall mitgestaltet hat.

Erkennbar ist, die Falken im Arbeitgeberlager sehen die Zeit gekommen, das Rad zurück zu drehen.

Kolleginnen und Kollegen, wir werden ihnen nicht das Ruder überlassen.

Erfolg gibt es nicht ohne Anstrengung, das wissen wir in Baden-Württemberg. Davor ist es uns auch nicht bange.

Packen wir diese Herausforderung an, Kolleginnen und Kollegen. Führen wir eine erfolgreiche Tarifrunde 2006. Glückauf !