

## Referat von Jörg Hofmann

### Beschäftigungspolitische Konferenz 15. Februar 2006

(es gilt das gesprochene Wort)

---

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
meine Damen und Herren,

die IG Metall führt diese Konferenz durch, weil wir für Alternativen eintreten,

Alternativen gegen eine Lethargie, die nach langen Jahren Massenarbeitslosigkeit und stagnierenden Wachstumsraten dieses Land überzieht.

Alternativen gegen die Heilsapostel des freien Marktes, die Deregulierung und Sozialabbau predigen und dieses Land immer tiefer in die Stagnation und die gesellschaftliche Spaltung zwischen Arm und Reich, zwischen Jung und Alt, zwischen gesicherten Beschäftigungsverhältnissen und prekärer Beschäftigung, zwischen Teilhabe und Ausschluss treiben.

Und dies, Kolleginnen und Kollegen, prägt auch die Realität in Baden-Württemberg. Und dies trotz all der Superlative, wie sie etwa Ministerpräsident Oettinger vermerkte. Trotz der relativen Stabilität des Arbeitsmarktes, trotz des anhaltenden Bevölkerungswachstums, trotz der überproportionalen Wachstumsraten, trotz des positiven Beschäftigungssaldos der M- und E-Industrie: auch Baden-Württemberg steckt in allen wesentlichen Gegenwarts- und Zukunftsfragen in den selben Krisen und vor den gleichen Herausforderungen, wie die Republik insgesamt.

Unser Credo ist eindeutig: Ohne gesellschaftliches Handeln, ohne die Solidarität der Menschen, ohne sozialstaatliche Verfasstheit und eine aktive, nicht nur reaktive Politik der Einflussnahme und Gestaltung, wird es kein Mehr an Beschäftigung in diesem Lande geben. Auch nicht in Baden-Württemberg.

Hier hat die IG Metall, hier haben wir, Betriebsräte und Gewerkschaft, eine originäre und entscheidende Mitverantwortung. Und wir können uns dieser Verantwortung nicht durch schöne Reden entziehen - da unsere Perspektive, die Perspektive unserer Kinder eben nicht vom Geldbeutel und Vermögen, sondern von der Entwicklung der Arbeitsplätze hier im Südwesten bestimmt ist.

Wir, die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie, der Textil und Holzverarbeitenden Industrie, des Metallhandwerks des Landes - wir stellen die Schlüsselbranchen im produzierenden Gewerbe dar und erzeugen nahezu ein Drittel der Bruttowertschöpfung, der Wirtschaftskraft dieses Landes, mittelbar noch deutlich mehr. Prognosen gehen davon aus, dass mehr als 60% der Arbeitsplätze von der Entwicklung dieser Branchen direkt abhängig ist. Dies gilt insbesondere auch für die unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Dabei ist das Volumen des produzierenden Gewerbes nicht gesunken, wie in vielen anderen alten Bundesländern, sondern hat sich stabilisiert.

## Folie 1

Baden-Württemberg ist daher wie kein anderes Bundesland durch seine industriellen Kerne, und dies ist die Metall- und Elektroindustrie mit seinen Leitbranchen des Fahrzeugbaus, des Maschinenbaus, aber auch der Medizintechnik und Photonik geprägt.

Darauf sich auszuruhen ist aber zu wenig.

Aber wir sollten uns auch vor falschen Ratschlägen hüten: Jede Entwicklung die meint, allein auf Wachstumspotentiale außerhalb und unabhängig dieser Kernsektoren zu setzen, ist nicht nachhaltig - dies belegen die zahlreichen gescheiterten Versuche hoch subventionierter Projekte im Dienstleistungsbereich.

Es geht darum, die Basis des Erfolgs der baden-württembergischen Industrie, die Clusterbildung rings um die industriellen Kernbranchen auszubauen.

Dies bedeutet Diversifizierung in den Kernbranchen selbst, das Roland-Berger-Gutachten der Landesstiftung hat hierzu einige wichtige Hinweise gegeben, etwa was den Ausbau der Mikrotechnologie, Medizintechnik oder Photonik angeht. Dies bedeutet aber insbesondere auch eine interne Strukturveränderung der Unternehmen hin zu einer wissensbasierten Ökonomie und eine entsprechende Fortentwicklung der öffentlichen Infrastruktur beginnend im Bildungssystem und endend bei schnellen Datennetzen.

Hier ist auch eine aktive Industriepolitik des Landes gefordert. Wir brauchen einen Masterplan Baden-Württemberg 2020, auch was die Entwicklung nachhaltiger Beschäftigungschancen in den industriellen Kernbereichen angeht. Dabei sind auch die deutlich unterschiedlichen regionalen Profile zu berücksichtigen. Ich halte es daher für eine notwendige Aufgabe unserer Verwaltungsstellen, sich in diese industriepolitische Debatte einzumischen, ihr Profil einer nachhaltigen Beschäftigungsentwicklung in der Region und hierfür notwendiger Infrastruktur und Investitionen zu zeichnen. Die Erfahrung zeigt, dass neben landespolitischen Schwerpunkten diese kleinräumige Betrachtungsweise in den Regionen eine notwendige Ergänzung darstellt. Da ist mehr als ein bisschen Wirtschaftsförderung gemeint. Erforderlich sind regionalpolitische Konzepte der Entwicklung von Investitionen, Innovationen und Beschäftigung. Wir werden in den Verwaltungsstellen diese industriepolitische Debatte führen und hierfür Hilfestellungen bereitstellen. Oft können wir auf teilweise intensive Vorarbeiten zurückgreifen.

Dabei müssen wir Industriepolitik immer in die europäische Dimension stellen. Der Lissabon-Prozess und die industriepolitischen Weichenstellungen erfolgen eben zunehmend auf europäischer Ebene. Neben den nationalstaatlichen Grenzen gewinnt europäische Industriepolitik in den Sektoren und Regionen deutlich an Bedeutung. Dies wollen wir im Forum C heute beraten.

Lasst mich zu 4 zentralen Herausforderungen Stellung nehmen, die wir uns als IG Metall Baden-Württemberg vorgenommen haben und die aktuell vor uns stehen:

### ***1. Innovation und Investitionen in Beschäftigung verlangen die Überwindung der Wachstumsschwäche***

## Folie 2

Die Schwachstelle, auch des zögerlichen Wachstums, ist und bleibt die Binnennachfrage und hier wiederum deren größter Block, der private Konsum. Nahezu 60% der Verwendung der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung erfolgen durch den Konsum der privaten Haushalte. Aber der dümpelt nun seit Jahren vor sich hin, ist teilweise sogar negativ. Gerade 5% der Verwendung wird etwa 2005 durch die positive Außenhandelsbilanz erklärt, die aber als einzige zu dem schwachen Wachstum Positives beiträgt. Dies zeigt die überragende Wettbewerbskraft gerade der Metall- und Elektroindustrie.

Wenn wir nun mit einer Lohnforderung von 5% in das Rennen gehen, ist dies gesamtwirtschaftlich mehr als notwendig, um Impulse für mehr Beschäftigung zu setzen - sie ist auch finanzierbar, da die Metall- und Elektroindustrie allein 2005 Produktivitätsfortschritte von über 6% einfuhr. Und diese Entwicklung wird sich 2006 wiederholen. Die Lohnstückkosten sanken 2005 über 4% und dies bei einer Tarifierhöhung um 2,7%.

## Folie 3

Unsere Forderung ist daher finanzierbar und notwendig.

Von steigenden Einkommen partizipieren nicht nur die Arbeitnehmerhaushalte, sondern auch die öffentliche Hand und die Sozialkassen. Damit wird auch Freiraum für dringende Investitionen in öffentliche Infrastruktur, etwa in Bildung und soziale Sicherheit geschaffen.

Wenn nun die Arbeitgeber diese Forderung mit der Drohung der Standortverlagerung beantworten, dann wird ein Drohszenario erzeugt, das ein Zerrbild der Leistungskraft der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie zeichnet.

Tatsache ist: diese Industrie ist hoch wettbewerbsfähig. Jahr für Jahr fährt sie einen höheren Außenhandelsüberschuss ein.

## Folie 4

Offensichtlich wollen die Arbeitgeber sich aus der gesamtwirtschaftlichen Verantwortung für mehr Beschäftigung verabschieden. Ihre Kampfformel: Lohnverzicht schafft Arbeitsplätze ist tausendfach wiederlegt. Trotz hervorragender Gewinne, wird nicht in Beschäftigung investiert, sondern allein die Renditeansprüche der Kapitalgeber befriedigt. Ich fordere die Arbeitgeber auf, sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung für mehr Beschäftigung zu stellen. Nicht Lohndrückerei für höhere Renditen, sondern eine faire Beteiligung der Beschäftigten und damit mehr Nachfrage in diesem Land sind angesagt.

Statt Drohkulissen zu zeichnen, sollte in Innovation und Beschäftigung investiert werden. Aber investiert wird dann, wenn die Auslastung möglich ist. Hier braucht es neben dem Export auch eine höhere Inlandsnachfrage.

Ich kann nur wiederholt den Parteifreund unseres Ministerpräsidenten und aktuellen Wirtschaftsminister Glos zitieren: „Die Menschen müssen für gute Arbeit auch gutes Geld verdienen“ - ich habe hier nichts hinzuzufügen.

**2. Der Erhalt der Innovationsführerschaft gerade auch in den industriellen Kernen und die nachhaltige Absicherung eines solchen Wachstums- und Wettbewerbspfades braucht Investitionen in Forschung , Entwicklung und Qualifikation**

Die Statistik ist überzeugend: F+E-intensive Industrien haben nicht nur bessere Wachstumsraten, sondern auch eine höhere Bruttowertschöpfung der Beschäftigten.

Folie 5

Industrielle Arbeitsplätze in Deutschland stehen im internationalen Wettbewerb unter einem erheblichen Innovations- und Kostendruck durch konkurrierende Standorte im Ausland. Dabei können Wettbewerbsvorteile in einer zunehmend globalisierten Ökonomie hierzulande nur über Kompetenzvorsprünge bei Produkten, Dienstleistungen, Prozessen und Orientierung am Kundennutzen und Marktzugängen erzielt werden. Darin liegt die bislang anhaltende starke Position Baden-Württembergs begründet. Die Beschäftigten im Maschinenbau, in der Automobilindustrie und deren Zuliefererbetriebe sowie in zahlreichen weiteren spezialisierten Branchen und Fachzweigen tragen diese Erfolge mit ihren beruflichen Kompetenzen, Qualifikationen und Innovationsfähigkeiten.

Gleichzeitig gibt es industrielle Produktbereiche, Dienstleistungen und Produktlebenszyklen, bei denen im internationalen Wettbewerb vor allem die niedrigsten Kosten für Arbeitskräfte und minimale soziale Sicherungen die Standortentscheidungen bestimmen. Für die Bekleidungsindustrie, Bereiche der Textilindustrie sowie der Holz- und Metallwirtschaft, zunehmend Teilbereiche der DV-Dienstleistungen trifft dies beispielsweise zu. Aufgebaute Produktionskapazitäten in Osteuropa oder China bedienen nicht nur den jeweiligen heimischen Markt. Sie werden auch zur Konkurrenz für Arbeitsplätze und Einkommen in Deutschland. Betroffen davon sind Beschäftigte in den Unternehmen, die diesem Kosten- und Verlagerungsdruck keine innovativen Konzepte entgegensetzen, die bislang nicht auf die Veränderungsfähigkeiten der Beschäftigten gesetzt und diese für neue Anforderungen umfassend qualifiziert haben. Der Unterbietungswettlauf kennt keine Grenzen.

Diese unternehmerischen Standortentscheidungen sind immer auch mit Konsequenzen für regionale und nationale Arbeitsmärkte verbunden.

In diesem Zusammenhang ist und bleibt es ein gesellschaftlicher Skandal, dass über Steuergelder direkt und indirekt eine Subventionierung von Standortverlagerungen gerade in die EU-Beitrittsstaaten gefördert wird. Wohl verstanden: Es geht nicht gegen eine notwendige Herausbildung einer neuen europäischen Arbeitsteilung. Es geht aber darum, dass diese durch Subventionen und Steuerabzugsfähigkeiten gefördert wird. Ich fordere die Landesregierung auf, neben ihren vielfältigen Aktivitäten im Bundesrat hierzu deutlich Position zu beziehen, anstatt im Gleichklang mit den Arbeitgebern die Bedrohung aus dem Osten zu beschwören.

Eine also allein auf Arbeitskostenreduzierung ausgerichtete Unternehmenspolitik, treffen wir quer über alle Branchen, Produktgruppen und Unternehmensstrukturen an und diese macht auch vor innerbetrieblicher Forschung und Entwicklung nicht halt. Sie gefährdet die Potenziale künftiger Wettbewerbsfähigkeit und die damit verbundene mittel- und langfristige Unternehmens- und Beschäftigungssicherung. Es gilt der Grundsatz, wenn nicht anhaltend neu und immer wieder in Kompetenz- und Innovationsvorteile investiert wird, geht Wettbewerbsfähigkeit dauerhaft verloren. Wettbewerbsfähigkeit sichern meint, Einzigartigkeit und Exzellenz von Produkten und Leistungen auf der Basis qualifizierter, an den Entwicklungen beteiligten Belegschaften zu gewährleisten. In China und Indien, aber auch bei den europäischen Nachbarn wird bereits derzeit mit höherem Aufwand aus- und weitergebildet, als das in Deutschland der Fall ist. „Billig-Produktionskonzepte“ sind keineswegs der strategische Maßstab von Entwicklung in anderen Ländern.

Und gerade im Bereich von Bildung und Weiterbildung hat Baden-Württemberg einen hohen Nachholbedarf. Das beginnt bei der Qualität des Kindergartens, führt über die Grund- und Hauptschule bis zu Berufs- und Fachschulen. Dieses Bildungssystem ist nicht nur sozial selektiv. Hier wird eben auch einfach schlechte Qualität erzeugt. Alle Versuche der Landesregierung, hier Veränderungen voranzutreiben, sind mehr als loblich. Ich sage aber auch: Dies verlangt auch Investitionen in Zahl und Qualifikation der Erzieher, Lehrer und Ausstattung und nicht nur gute Worte. Das Verhalten der Länder im aktuellen Tarifkonflikt bei GEW und VERDI steht hier konträr entgegen.

Und: Das heutige öffentliche Fachschul- und Hochschulwesen vernachlässigt völlig die notwendige Öffnung und Durchlässigkeit für die berufliche Weiterbildung. Wir fordern mehr Durchlässigkeit, die Fach- und Hochschulen müssen sich für die berufliche Weiterbildung öffnen und für Beschäftigte mit Berufsausbildung adäquate Angebote entwickeln. Wenn man das Ziel verfolgt, berufliche Bildung stärker über das Berufsleben zu modularisieren, dann braucht es auch Angebote und nicht nur schöne Worte. Gerade hier ist Baden-Württemberg auch in Vergleich zu anderen Bundesländern tiefstes Entwicklungsland. Wir haben mit dem Qualifizierungs-TV Rahmenbedingungen für das lebenslange Lernen geschaffen. Wir haben mit ERA die Durchlässigkeit für eine Qualifikationsentwicklung im Beruf deutlich verbessert. Aber die Unternehmen zeigen hier wenig Bereitschaft für neue Wege. Anstatt ERA innovativ zu nutzen, wird zu oft versucht, hier ein Kostensenkungsprogramm durchzusetzen.

Was Arbeitgeber zu oft vergessen: Kostensenkung kann nicht nur bei den Arbeitskosten erfolgen. Diese betragen in der M+E-Industrie ohnehin gerade noch 18%. Ich frage mich: Warum gibt es keine ernsthaften Versuche und eine genauso intensive Debatte über die Senkung von Materialkosten, sie bestimmen immerhin zwischenzeitlich über 60% der Kostenstruktur. Experten sehen hier Einsparungspotenziale im zweistelligen Bereich. Etwa durch Minderung von Material- und Ressourcenverlusten, der Optimierung von Prozessen und Verfahren, auch der Be- und Entsorgung, der konstruktiven Verbesserung. Hier wäre gerade auch für mittelständische Firmen ein enormes Kostensenkungsprogramm, das zudem mit innovativer Produkt- und Prozessgestaltung verbunden werden kann.

Dies ist nur ein Beispiel, warum wir uns aktiv in unternehmerische Entscheidungen einmischen müssen.

Betriebsräte und Gewerkschaften sind damit mehr als bisher gefordert die Auseinandersetzung um die strategischen Ausrichtungen von Unternehmen zu suchen, statt diese allenfalls sozial abzufedern. Diese Herausforderung aufzunehmen heißt, betrieblich geplanten und öffentlich propagierten „billiger-Strategien“ die Anforderungen an industrielle Entwicklung durch „Innovationsstrategien“ entgegenzustellen, mit dem Gewinn für die Qualität der Arbeitsplätze, Beschäftigungssicherung und Einkommen. Dies tun wir bereits in zahlreichen Auseinandersetzungen um Standort- und Beschäftigungssicherungsvereinbarungen. Vielfach könnten die Unternehmen auf Innovationsprojekte und eine stärkere Beteiligung der IGM und der KollegInnen aus den Betriebsräten bei der Formulierung und Umsetzung von Reorganisationsprozessen verpflichtet werden.

Allein in den letzten Monaten hat diese IG Metall nicht nur für über 230.000 Beschäftigte Arbeitsplatzsicherheit vereinbart, sondern auch oft konkret Investitionen, Produkte, Qualifikation und Ausbildung für eine nachhaltige Zukunftssicherung vereinbart.

Ich fordere die Landesregierung hier auch auf, endlich belastbare Programme für die Innovationsförderung auch mittelständischer Betriebe, etwa durch ein stärkeres Engagement der LBBW oder Landeskreditbank aufzulegen. Es kann nicht sein, dass notwendige Investitionen in Innovation und neue Märkte durch die Arbeitnehmer finanziert werden, weil sich die Banken vor Risiken scheuen. Hier hat die Landespolitik einen originären industriepolitischen Gestaltungsrahmen, den sie auch aktiver einsetzen muss. Handelt hier die Landesregierung nicht, laufen wir Gefahr, dass der viel gehätschelte schwäbische Mittelstand, der sich zu oft in einer Mischung von Selbstgefälligkeit und knappen Eigenkapital aus dem Innovationswettbewerb selbst katalpultiert hat, zum Ausverkauf an ausländische Investoren steht. Wir erleben dies gerade beispielhaft im Bereich der Transferstraßenhersteller durch den US-Investor Maxcor, der eine Traditionsfirma nach der anderen aufkauft.

Industrielle Arbeit in Deutschland gilt es „besser statt billiger“ zu machen. Darin besteht die Perspektive und die Basis für das Engagement der Beschäftigten. Innovationsprozesse sind unteilbar mit Teilhabe und Qualifikation der Beschäftigten verbunden..

Arbeit, Bildung und Innovation stehen in einem engen Zusammenhang. Wir haben in Forum D die Gelegenheit, diesem Zusammenhang vertieft nachzugehen.

***3. Die Erhöhung der Erwerbstätigenquoten, auch gerade der weiter viel zu niedrigen Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren. Dies ist auch angesichts des demographischen Wandels unverzichtbar.***

Folie 6

Lasst mich hier auf den schon angesprochenen demographischen Wandel eingehen. Er betrifft gerade unsere Produktionsbereiche noch drastischer, wie die gesamte gesellschaftliche Entwicklung. Warum? Weil wir davon ausgehen müssen, dass hier Beschäftigung eher ab- als aufgebaut wird. Das heißt, Jüngere kommen nicht in dem Umfang nach, wie Belegschaften altern. Mit welcher Dynamik dies passiert, zeigt allein der kurze Zeitraum von 1999 - 2004. Die Gruppe der 25 -34 nimmt deutlich ab,

zu Gunsten der älteren Jahrgänge. Das Durchschnittsalter steigt allein in diesen 5 Jahren um 2 Jahre auf 45. Lasst nun diese Entwicklung 10 Jahre fort dauern und schon sind wir bei einem Durchschnittsalter von 50. Und dies ist in einigen Belegschaften schon deutlich höher. Wie die baden-württembergische Industrie diese Herausforderung aufnimmt, wird auch über ihre Wettbewerbsfähigkeit der Zukunft entscheiden.

Im Moment verharrt sie weitgehend in Sonntagsreden. Im Gegenteil: Die Kündigung des LRTV II durch die Arbeitgeber weist darauf hin, dass allein die kurzfristigen Renditen, nicht die nachhaltige Sicherung des Standorts, ihr Handeln bestimmen. Da werden einerseits Arbeits- und Leistungsbedingungen so verändert, dass Arbeit immer stärker in die Leistungsschraube gepresst wird. Da gibt es wieder den 1-Minuten-Takt, das restriktive Unterordnen der menschlichen Arbeit unter den Takt der Maschinerie und Prozesse. Da wird auch wieder in der Ergonomie nach Kompromissen gesucht, die Invest sparen. Gleichzeitig werden alle taktungebundenen Tätigkeiten wegrationalisiert und outgesourced. Ich frage mich: Wie sollen Menschen an diesen Arbeitsplätzen, an den Bändern bis 60 oder wie manche weltfremden meinen bis 67 arbeiten und dies oft noch im 2 und 3-Schicht-Betrieb? Das geht nicht und trotzdem kündigen die Arbeitgeber diese Mindestanforderungen an Leistungsbedingungen, die der LRTV II stellt.

Kolleginnen und Kollegen, wer Profite vor Verantwortung für die Zukunft der Beschäftigung stellt, findet unseren Widerstand.

Zumal: Es sind die gleichen die Arbeitsbedingungen, die die Unternehmen verschärfen, die bis heute keine Konzepte haben, wie sie Ältere mit ihrer gewandelten Leistungsfähigkeit einsetzen können, die gleichzeitig dem Wahnsinn zureden das Rentenzugangsalter auf 67 zu erhöhen. Bei einem realen Rentenzugangsalter von knappen 60 glaubt hier keiner an die Wirksamkeit - es geht um eine massive Kürzung des Rentenniveaus durch Rentenabschläge, weil die Menschen einfach nicht so lange können.

Und da helfen keine Sonderregelungen für Dachdecker und Polizeibeamte - zumal dies rentenrechtlich kaum machbar ist. Da würde nur eine deutliche Reform der Erwerbsminderungsrente helfen, damit Menschen, die gesundheitlich angeschlagen sind, auch raus kommen und dies zu einem vernünftigen Rentenniveau.

### Folie 7

Tariflich können und müssen wir diese Thematik alternder Belegschaften aufgreifen und haben diese ja schon aufgegriffen. Wir brauchen weiter differenzierte Ausstiegsmodelle. Wer angesichts der realen Situation in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt alle Ausstiegsmodelle schließen will und gleichzeitig das Rentenzugangsalter erhöht, der handelt nicht nur kurzfristig. Der macht die Schwächsten zum Opfer: Die, die gesundheitlich angeschlagen sind und es sich nicht leisten können raus zu kommen oder gar nicht erst können. Und die Jugendlichen, die nicht mehr reinkommen, da mehrere Alterskohorten Arbeitsplätze nicht frei machen. Dagegen brauchen wir auch tarifliche Modelle des Ausstiegs und der Absicherung der Altersversorgung.

Und es sei hier auf ein Letztes hingewiesen: Es ist ein Irrglaube, durch weitere Deregulation würde die Bereitschaft erhöht, Ältere zu beschäftigen. Im Gegenteil, wer ältere kündigungsgesetzlich schlechter stellt, betreibt Sozialdarwinismus. Denn Ältere haben auf dem Arbeitsmarkt von heute keine Chance. Unsere Regelungen zur Alterssicherung schützen Ältere aussortiert und herausgedrängt zu werden. Sie stehen im Mittelpunkt der ideologischen Debatte zur Beschäftigung Älterer. Wir sagen, diese Schutzbestimmungen sind unverzichtbar, solange diese Gesellschaft Ältere ausgrenzt und keine notwendige Umgestaltung hin zu einer Arbeitsgesellschaft erfolgt, die den Fakt der alternden Belegschaft aufnimmt. Und es sei daran erinnert: Der tarifliche Altersschutz wurde ebenfalls 1973 im gleichen Arbeitskampf wie der LRTV II durchgesetzt. Sie sind beide ein Zeichen dafür, den Menschen nicht den Profiten unterzuordnen, sondern gesellschaftliche Herausforderungen aktiv zu gestalten. Sie haben neue Aktualität erhalten. Die demographische Herausforderung können wir nicht den Arbeitgebern überlassen, wir müssen uns aktiv in diese Zukunftsfrage der Beschäftigung einmischen.

***4. Und last not least: Wir brauchen eine sozialverträgliche Bewältigung des massiven Strukturwandels, der die Veränderung der Beschäftigungsstrukturen im Zuge der Internationalisierung prägt.***

Tatsache ist: In der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie vollzieht sich ein rasanter Strukturwandel. Damit einher gehen gewaltige Verschiebungen in den Qualifikationsniveaus. Seit 1994 baute die M-+E-Industrie in Baden-Württemberg Jahr für Jahr 10.000 gering qualifizierte Jobs ab, in ähnlichem Umfang erhöhten sich die hoch qualifizierten Tätigkeiten.

Der Anteil der An- u. Ungelernten an den Beschäftigten in der M+E-Industrie lag im Jahr 2004 bei 22,6%. Alle Prognosen deuten darauf hin, dass dieser Anteil weiter schrumpfen wird. Das IAB geht beispielsweise davon aus, dass im Jahr 2010 der Anteil von An- u. Ungelernten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bezogen auf alle Wirtschaftszweige bei ca. 10% liegen wird. Insofern hat die Begleitung und politische Gestaltung des Strukturwandels beschäftigungspolitisch allerhöchste Brisanz.

Folie 8

Dies macht ein Blick in die Arbeitsmarktstatistik deutlich. Un- und Angelerntenarbeitsplätze werden überproportional abgebaut. Im Übrigen in der Metall- und Elektroindustrie noch weniger wie in anderen Sektoren. Die Hoffnung auf Dienstleistung ist trügerisch. Zumindest bei Vollerwerbsjobs wird hier auch auf Ausbildung geachtet. Und: Der Anteil der Un- und Angelernten an den Arbeitslosen ist überproportional. Sie haben eine mehr als dreifach so hohe Arbeitslosenrate wie Beschäftigte mit Berufsausbildung.

Daraus ergibt sich ein Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen. Ich möchte vier benennen:

1. Durch Prävention ein zukunftsorientiertes Beschäftigtenpotenzial aufbauen. Das beginnt mit dem Anspruch: Kein Jugendlicher darf ohne berufliche Ausbildung

auf den Arbeitsmarkt kommen. Davon sind wir - und das betrachte ich mit großer Sorge - weit entfernt.

Die Zahl der bei den Arbeitsagentur gemeldeten Ausbildungsplätze ist seit 1994 um ca. 35% gesunken!

2005 wurden den Arbeitsagenturen nur noch 63.605 Ausbildungsstellen gemeldet.

Die Zahl der gemeldeten BewerberInnen stieg insbesondere in den letzten 3 Jahren um über 10.000 auf 89.578 im Jahr 2005 an.

Eine zunehmend größere Zahl von Jugendlichen wird in z.T. perspektivlose Warteschleifen abgeschoben. Die Bugwelle der Altbewerber aus den Warteschleifen steigt immer stärker an.

Gleichzeitig findet in einigen Betrieben ein Angriff auf die Qualität der Arbeit und der Berufsausbildung statt. Mit Schmalspurausbildungen soll auf taylorisierte Arbeitsplätze vorbereitet werden. Die Losung lautet offenbar: Für zerstückelte Arbeit, genügen zerstückelte Qualifikationen.

Die Appelle, wie sie jedes Jahr von Politik und Arbeitgeberverbänden formuliert werden, sind vielleicht gut, haben aber nur völlig unzureichend zur Lösung der Ausbildungsplatzmisere beigetragen. Die IG Metall fordert deshalb endlich verbindliche Regelungen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen. Wir brauchen auch keine gescheiterten Neuauflagen von Ausbildungspakten, sondern Taten, statt Schönreden. Wir wollen keine 20-jährigen UPS-Fahrer, sondern gut ausgebildete Jugendliche mit Perspektive.

2. Wir müssen die Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten an Un- und Angelerntearbeitsplätzen durch gezielte Qualifikationsprogramme für eine Arbeit im Betrieb oder für einen erfolgreichen Transfer in andere Sektoren erhöhen. Dies gilt insbesondere für die relativ hohe Zahl von Beschäftigten im jüngeren und mittleren Alter, in großem Umfang auch Frauen, die oft eine tätigkeitsfremde Berufsausbildung haben. Neben der Weiterbildung im Job bietet sich hier oft auch ein Wechsel in andere Sektoren an. Dem steht der oft gravierende Einkommensverlust, aber auch kinderbetreuungsfeindliche Arbeitszeiten etwa im Bereich personenbezogener Dienstleistungen entgegen.

Hier braucht es intelligente Konzepte, eine Mischung aus betrieblicher Personal- und Qualifizierungspolitik, aktiver Arbeitsmarktpolitik und regionaler Beschäftigungspolitik. Hierzu könnten auch zielgerichtet und problemgruppenorientiert Lohnsubventionsmodelle gehören, die gerade solche Übergänge ermöglichen und sozial abfedern. Die jetzt vorgestellte Initiative der Landesregierung zum Kombilohn weist dagegen in die falsche Richtung. Sie lädt allenfalls, sollte die Finanzierung überhaupt möglich sein, zu Mitnahmeeffekten ein. Hier ist es dringlich notwendig nachzuarbeiten. Ich fordere die Landesregierung auf, hier den direkten Dialog mit den Tarifparteien zu suchen. Weiter würde ein gesetzlicher Rahmen für Mindestlöhne ein notwendiges Korrektiv darstellen. Hier haben wir von der Landesregierung noch keine sichtbaren Initiativen vernommen.

Wenig glücklich bin ich auch über die Art und Weise, wie ein doch beachtlicher Topf von 20 Mio. Euro für die Regionalagentur Baden-Württemberg zur Qualifi-

zierung Un- und Angelernter nun durch eine konzeptionslose Aufsplitterung an die einzelnen Arbeitsagenturen droht, wie ein Tropfen auf den heißen Stein zu verpuffen. Insgesamt hat die BA 200 Mio. Euro hierfür bereitgestellt.

Ich wiederhole hier das Angebot an die Landesregierung, aber auch die Regionalagentur für Arbeit: Erproben wir an einigen Modellprojekten Konzepte, wie die knappen Mittel zielgerichtet und mit Erfolgskontrolle eingesetzt werden können, als hier mit der Gießkanne öffentliche Mittel zu verplempern. Wir haben hierzu 5 Pilotbetriebe mit der Bereitschaft der Betriebsräte und Unternehmensleitungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Un- und Angelernter vorgeschlagen. Wir müssen hier endlich handeln und nicht nur darüber reden - ich hoffe hier gibt es bei Landesregierung und Regionalagentur noch notwendige Korrekturen.

3. Wir haben eine Generation von Un- und Angelernten im höheren Alter, oft mit Migrationshintergrund in den Betrieben, für die realistisch nur eine Perspektive besteht: Sie irgendwie ohne Arbeitsplatzverlust in den Ruhestand zu bringen. Auch deswegen brauchen wir weiter Ausstiegsmodelle vor dem gesetzlichen Rentenalter. Für diese Beschäftigtengruppe bedeutet Arbeitslosigkeit die sichere Dauerarbeitslosigkeit und dies heißt unter Hartz IV verschärfter Sozialdarwinismus.
4. Und last not least: Es ist auch keine Perspektive, Un- und Angelernte in die Prekarität von Leiharbeit, befristeten Arbeitsplätzen oder 1-Euro-Jobs abzudrängen. Im Gegenteil: Dies sind die falschen Verlockungen, ein Beschäftigungsproblem zu lösen, in dem man die Betroffenen ausgrenzt. Dies wird allein den Druck auf reguläre Arbeitsverhältnisse erhöhen, anstatt das Grundproblem zu lösen und dies heißt: Zukunftsfähige Beschäftigung verlangt die Steigerung des Qualifikations- und Anforderungsniveaus. Nicht Ausgrenzung, sondern Förderung ist die Devise für eine nachhaltige Beschäftigungspolitik. Hierzu gehört auch, dass aktive Arbeitsmarktpolitik Transferarbeitsmärkte, reguläre zweite Arbeitsmärkte etwa im Bereich kommunaler Dienstleistungen organisiert. Nicht als 1-Euro-Jobs, sondern als reguläre, wenn auch subventionierte, aber gesellschaftlich sinnvolle und notwendige Beschäftigung, die auch Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit eröffnet.

Mit der Thematik Un- und Angelernter beschäftigt sich das Forum B.

Kolleginnen und Kollegen, ich haben versucht an 4 Handlungsfeldern deutlich zu machen: Beschäftigung und Arbeitsplätze sind unser Thema, es ist das Thema Nr. 1 bei unseren Kolleginnen und Kollegen. Wir können die Zukunftsfragen der Beschäftigung nicht den Arbeitgebern und der Politik überlassen und wir tun dies auch nicht. Wir brauchen Antworten auf beschäftigungspolitische Herausforderungen und wir müssen uns für sie einsetzen. Ich habe versucht Handlungsfelder zu skizzieren. Die Foren bieten die Möglichkeit zu einer erweiterten Diskussion.

Kolleginnen und Kollegen, die IG Metall steht eben nicht nur für die Entgelt- und Arbeitsbedingungen der heute Beschäftigten, sondern auch für die Perspektiven einer nachhaltigen Entwicklung von mehr Beschäftigung, für Teilhabe statt Ausgrenzung, für solidarisches Handeln statt Profitmaximierung, für gesellschaftliche Gestaltung statt Deregulierung und Marktradikalität.

Ich danke für Eure Aufmerksamkeit.