



Jörg Hofmann

Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg

„Beschäftigungspolitische Herausforderungen in der Metall- und Elektroindustrie“

Sperrfrist: Redebeginn

2. Industriepolitiches Forum der IG Metall Esslingen

Esslingen, 16. März 2006

Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Branchen, die die IG Metall in Baden-Württemberg vertritt, erzeugen ein Drittel der Bruttowertschöpfung, der Wirtschaftskraft dieses Landes. Mehr als 60% der Arbeitsplätze in Baden-Württemberg sind von der Entwicklung dieser Branchen abhängig. In Baden-Württemberg ist in den letzten 10 Jahren das Volumen des Produzierenden Gewerbes nicht gesunken, wie in vielen anderen alten Bundesländern, sondern hat sich stabilisiert.

Baden-Württemberg ist daher wie kein anderes Bundesland durch seine industriellen Kerne geprägt und erfolgreich.

Darauf sich auszuruhen ist aber zu wenig.

Es ist keine Zeit für tiefgründige Analysen.

Lasst mich zu drei zentralen Herausforderungen Stellung nehmen, die wir uns als IG Metall Baden-Württemberg vorgenommen haben und die aktuell vor uns stehen und wo wir auch die Unterstützung der SPD einfordern:

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

Ich kann nur wiederholt den aktuellen Wirtschaftsminister Glos zitieren: „Die Menschen müssen für gute Arbeit auch gutes Geld verdienen.“

Die IG Metall steht vor einer schwierigen Tarifrunde. Wir alle wissen, ohne eine Stärkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fehlen nicht nur die notwendigen konjunkturellen Impulse, dies gilt insbesondere auch für die Kompensation der negativen Effekte der Mehrwertsteuererhöhung. Es gilt auch, jeder Euro im Lohn mehr, ist auch ein Mehr an Steuereinnahmen, ein Mehr an staatlicher Handlungsfähigkeit und besserer Absicherung der Sozialkassen. Die Lohnrunde der IG Metall setzt die Eckpunkte für alle Tarifeinkommen.

Daher erwarte ich von der SPD dass sie den Wirtschaftsminister nicht rechts überholt, sondern Flagge zeigt, wenn es um eine faire Beteiligung der Beschäftigten geht.

2. Der Erhalt der Innovationsführerschaft gerade auch in den industriellen Kernen erfordert mehr Investitionen in Forschung , Entwicklung und Qualifikation

Wettbewerbsvorteile der deutschen Industrie können 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.

Bildung ist daher zu Recht das Hauptthema des Landtagswahlkampfes. Es ist aber ein Holzweg noch mehr Kompetenzen in diesem zentralen Zukunftsfeld in die Länder und Kommunen zu geben, ohne dass sie im Rahmen der Finanzverfassung hierfür

notwendige Mittel erhalten oder erheben können. Was für die Bildung gilt, gilt auch für andere Zukunftsfelder staatlichen Handelns.

Zur Standortsicherung gehört auch eine aktive Industriepolitik, die zunächst auch Standorte schützt. Das kostet nicht mal Geld, sondern nur politisches Engagement, etwa für eine europäische Steuerharmonisierung gegen Dumping-Steuersätze.

Zudem ist die weitgehende Deregulierung im Arbeitsrecht heute zu einem realen Standortrisiko geworden. Baden-württembergische Standorte werden deshalb geschlossen, weil im übrigen Westeuropa deutlichere Restriktionen gegen Werksschließungen und Verlagerungen gelten. Der Kostenfaktor pro verlagerten Arbeitsplatz beträgt, so ein jüngste Beispiel aus Baden-Württemberg das 3-fache in Spanien und das 2-fache in Italien im Vergleich zu normalen Abfindungssätzen in Deutschland. Hier bedarf es klarer Korrekturen die der Willkür von Verlagerungen ohne Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten in Schranken weist.

Wer ja zu Europa sagt, und wir sagen es, der muss auch den dadurch dynamisierten Strukturwandel als politische Aufgabe begreifen.

Der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg ist durch die hohe Dichte des Exportsektors nahezu prototypisch für die entstehenden Probleme: Er zeigt einerseits, dass Internationalisierung durchaus positiv auf Beschäftigung wirkt, gleichzeitig aber den Strukturwandel in der Beschäftigung massiv beschleunigt.

3. Wir brauchen eine sozialverträgliche Bewältigung des massiven Strukturwandels, der die Veränderung der Beschäftigungsstrukturen im Zuge der Internationalisierung prägt.

Wir haben gewaltige Verschiebungen in den Qualifikationsniveaus. Seit 1994 baute die ME-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 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 drei benennen. Diese erklären 80% der Langzeitarbeitslosigkeit in Baden-Württemberg.

1. Wir müssen durch Prävention ein zukunftsorientierte 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.

Der Ausbildungspakt hat versagt und eine Leiche wird auch nicht schöner, wenn man sie jährlich noch mal aus dem Grab hebt. Die IG Metall fordert deshalb endlich verbindliche Regelungen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen und zwar in der dualen, nicht verstaatlichten Berufsausbildung. Wir wollen keine 20-jährigen UPS-Fahrer, sondern gut ausgebildete Jugendliche mit Perspektive.

Zur beschäftigungspolitischen Prävention gehört aber auch, gesundheitlichen und qualifikatorischen Verschleiß zu verhindern, dies bedeutet humanere Arbeitsbedingungen und lebenslanges Lernen. Dies ist eines der zentralen Handlungsfelder der Tarifparteien. Damit auch Konfliktfeld, gerade aktuell im der Auseinandersetzung um Mindestleistungsbedingungen für Akkord- und Bandarbeiter hier in Baden-Württemberg.

2. Wir müssen die Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten an Un- und Angelerntenarbeitsplätzen 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 die oft gravierende Einkommensdifferenz zwischen den Einkommen in den Exportsektoren und etwa Tätigkeiten in personenbezogenen Dienstleistungen entgegen.

Hier braucht es intelligente Konzepte einer 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 Erfahrung zeigt, dass neben landespolitischen Schwerpunkten diese kleinräumige Betrachtungsweise in den Regionen eine notwendige Ergänzung darstellt. Dazu gehören aber auch darauf angepasste arbeitsmarkt- und industriepolitische Werkzeuge. Ich kann hier die Aussage von Sieghard Bender nur unterstützen. Statt dem Prinzip „Gießkanne“, sollte eine zielgerichtete Förderung stehen.. Ein negatives Beispiel ist das aktuelle Aktionsprogramm der BA zur Förderung Un- und Angelernter und Älterer. Die faktische Zerschlagung der Strukturen auf Landesebene lassen die 200 Mio. Fördermittel ziellos nach Proporzschlüssel in den Arbeitsamtsbezirken versickern und zur Beute so uneffektiver wie geldgieriger Weiterbildungsträger werden.

Wir brauchen eine deutlichere Förderung regional eingebetteter Transferarbeitsmärkte als effektivloser Kombilohnmodelle. Und wir brauchen einen gesetzlichen Mindestlohn, der Einkommensansprüche oberhalb von ALG II und den dort möglichen Zuverdienstchancen eröffnet. Es gehört zur Aufgabe des Staates, sich durch ausreichend hohe Mindestlöhne davor zu schützen, dass Arbeitskraft zu einem Preis gehandelt wird, der staatliche Transferleistungen, also unsere Steuer- und Sozialabgaben, zur Lebenshaltung notwendig macht.

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 weitere Ausstiegsmodelle vor dem gesetzlichen Rentenalter. Für diese Beschäftigtengruppe bedeutet Arbeitslosigkeit die sichere Dauerarbeitslosigkeit und dies heißt unter Hartz IV verschärfter Sozialdarwinismus. Die Fortführung von kollektiv gestaltbaren Ausstiegsmodellen, wie etwa der

Altersteilzeit ist unverzichtbar. Ich brauche an dieser Stelle unsere Kritik an der Rente mit 67 nicht wiederholen.

Soweit aus meiner Sicht einige Anmerkungen und Anforderungen an eine nachhaltige Beschäftigungspolitik.