

Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg



69. Ordentliche Bezirkskonferenz
IG Metall Baden-Württemberg

26. Juni 2018

Stadthalle Sindelfingen

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Block I (Einleitung):

**Liebe Gäste,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

seid mir alle ganz herzlich willkommen auf unserer Bezirkskonferenz.

Ihr seht es mir nach, wenn ich auf eine namentliche Begrüßung verzichte.

Mit einigen wenigen Ausnahmen.

Sehr geehrte Frau Ministerin Dr. Hofmeister-Kraut,
lieber Martin Kunzmann (DGB Vorsitzender),
lieber Hans Hartmann (Schweizer Gewerkschaft UNIA),
lieber Andrea Donegà,
lieber Emanuele Fantini,
liebe Barbara Arsieni von der italienischen Gewerkschaft FIM-CISL,
lieber Alberto Larghi von der italienische Gewerkschaft FIOM-CGIL

es freut mich, Sie und Euch hier heute trotz voller Terminkalender in unseren Reihen zu haben.

Auf die Grußworte und den Austausch mit Ihnen/Euch bin ich bereits sehr gespannt. Aber vorher müssen Sie / müsst Ihr noch ein wenig zuhören.

Kolleginnen und Kollegen,

ich weiß nicht wie es Euch geht ... aber mich beschleicht bisweilen das Gefühl, die Welt befindet sich nicht nur im Wandel, sondern gerät zunehmend aus den Fugen.

Als verlöre sie ihren inneren Kompass. Ihren Verstand. Jedwede Form von Berechenbarkeit.

Und nimmt eine Entwicklung, die wir als bedrohlich empfinden.

Diese Bedrohung hat ihren Ursprung übrigens **nicht** darin, dass viele fundamentale Veränderungen – Globalisierung, Digitalisierung, Migration, demographischer Wandel usw. – gleichzeitig und in hohem Tempo ablaufen.

Ebenso wenig darin, dass bei der Bewältigung dieser Herausforderungen **nicht** oder nur sehr bedingt auf historische Erfahrungen zurückgegriffen werden kann.

Beides trifft ohne Zweifel zu und macht die Suche nach Antworten kompliziert.

Aber der Kern des Problems ist doch, dass die Politik – und damit meine ich wahrlich nicht nur die deutsche – vieles hat viel zu lange schleifen lassen.

Es ist doch so: Wenn sich die Welt um einen herum so rasant wandelt, dann führt das Unterlassen von Gestaltung und Gegensteuern halt gerade **nicht** zum Erhalt des Status Quo.

Sondern zu neuen Realitäten und Regulierungslücken.

Die – so die Erfahrung der jüngeren Vergangenheit – denen nutzen, die beides für die Durchsetzung ihrer Partikularinteressen nutzen können.

Und das ist eher selten der sogenannte kleine Mann.

Anrede,

eigentlich ist das doch recht einfach:

Wenn sich zum Beispiel die Einkommens- und Vermögensverhältnisse in einer globalisierten Wirtschaft immer stärker auseinanderentwickeln, dann ist es Aufgabe der Politik, das Steuersystem entsprechend anzupassen.

Wenn sich die Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt **zuungunsten** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entwickeln, dann muss auch die Politik ihren Beitrag dazu leisten, ein Gleichgewicht wieder herzustellen.

Wenn selbst einfache Wohnungen in den städtischen Ballungsräumen für Familien mit Durchschnittseinkommen zu einem unbezahlbaren Luxusgut werden, dann kann die Politik keinen schlanken Fuß machen.

Und wenn im Zuge des technologischen Wandels die bisherige Trennung zwischen Ausbildung und Erwerbsarbeit den Anforderungen der Arbeitswelt nicht länger gerecht wird, dann muss diese Trennung eben fallen.

Für alle. Nicht nur für die Hochqualifizierten.

Diese kleine Auflistung ließe sich lange fortsetzen.

Anrede,

ich erwarte von der Politik weder Allmacht noch Wunder.

Aber der Abstand zu beiden muss erheblich kleiner werden.

Denn wenn wachsende Unsicherheit mit wachsender Ungleichheit zusammentrifft, entsteht eine toxische Gemengelage.

Wir sehen das mit Blick auf die USA, Ungarn, Italien usw. Und leider auch in Deutschland.

Wo nicht nur die Spahns und Dobrindts von einer konservativen Revolution schwadronieren, sondern sich die AfD steigender Umfragewerte erfreut.

Trotz oder vielleicht wegen zahlreicher Skandale, Entgleisungen, gezielter Tabubrüche und einer konsequenten Verweigerung konstruktiver Politik.

Ein Teil der AfD-Wählerinnen und -Wähler/Sympathisanten sind schlichtweg fremdenfeindlich, reaktionär, antiliberal. Das ist bitter genug.

Denen müssen und werden wir uns als IG Metall konsequent in den Weg stellen. Auch wenn wir uns damit Ärger ins Haus holen.

Aber das reicht nicht.

Es braucht, um diesen Rattenfängern das Wasser abzugraben, eben auch Antworten.

Antworten, die klar machen: Demokratie ist nicht nur ein abstraktes Verfahren zur Mehrheitsfindung. Sondern liefert auch gute Ergebnisse.

Was meine ich damit?

Schauen wir auf die Betriebsratswahlen.

Die öffentliche Aufmerksamkeit hat sich stark auf die Kleinstsplittervereinigung dieser Zentrumstruppe konzentriert.

Dabei ist doch das eigentlich Berichtenswerte der überragende Erfolg der IG Metallerrinnen und Metaller.

Die **trotz** des angespannten gesellschaftlichen Klimas, trotz AfD-Wahlerfolgen, trotz gezielter Desinformation, trotz dem Wettbewerbsvorteil der einfachen Lüge über die komplizierte Wahrheit tolle Ergebnisse einfahren konnten.

Überall dort, wo IG Metall Betriebsräte in den Augen der Beschäftigten gute Arbeit geleistet haben.

Was, ich habe es bereits erwähnt, in der überwältigen Mehrzahl der Fälle so ist.

Dafür ein Danke von mir und einen fetten Applaus von uns allen!

Anrede,

kaum macht man gute Arbeit, schon wird man gewählt.

Kaum kümmert man sich um die Sorgen und Wünsche der Kolleginnen und Kollegen, schon schauen die rechten Spalter und Hetzer in die Röhre.

So einfach ist das!

Organisierte Betriebsräte und eine starke IG Metall sind **das** betriebliche Bollwerk gegen Radikale und Extremisten.

Und deshalb, sehr geehrte Frau Ministerin, ist es auch von größter Bedeutung, dass das Bildungszeitgesetz so bleibt wie es ist.

Denn wer sich schlau macht, hört nicht auf die Doofen.

Es ist mir, Sie verzeihen mir diese deutlichen Worte, ein unergründliches Rätsel, wie man gerade in diesen Zeiten auf die Idee kommen kann, den Bereich der politischen Bildung aus dem Gesetz ausklammern zu wollen.

Auf eine Antwort wäre ich sehr gespannt.

Anrede,

wenn Verunsicherung auf soziale Spaltung trifft, dann droht Gefahr.

Da trifft es sich gut, dass wir mit Blick auf beides etwas anzubieten haben (und damit auch die Politik erheblich entlasten).

Wir bekämpfen Verunsicherung, indem wir unsere Kolleginnen und Kollegen in die Ausgestaltung ihrer Arbeitswelt einbinden. Sie beteiligen. Erfahrungen der Selbstwirksamkeit ermöglichen.

Indem klar wird: Wir sind nicht ausgeliefert, sondern herausgefordert. Nicht allein gelassen, sondern Teil einer Mannschaft. Nicht an den Rand gedrängt, sondern mitten auf dem Spielfeld.

Wir bekämpfen soziale Spaltung. Durch gute Tarifabschlüsse. Durch unseren Einsatz gegen prekäre Beschäftigung. Für eine faire Transformation.

Und bei aller der uns eigenen Bescheidenheit: Darin sind wir verdammt gut.

Wir haben erst vor wenigen Wochen den Beweis angetreten:

- Wenn die IG Metall das Thema Arbeitszeit und Vereinbarkeit in den Mittelpunkt stellt, dann wird darüber im Land diskutiert.
- Wenn wir Arbeitszeitmodelle wollen, die sich stärker an den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren, dann kriegen wir sie.
- Und wenn der Laden brummt, dann klingelt eben nicht nur der rote Wecker. Sondern auch im Geldbeutel unsere Kolleginnen und Kollegen.

Das ist so. Und muss auch so bleiben.

Anrede,

damit ist die zentrale Frage gestellt.

Wie stellen wir sicher, dass wir auch in Zukunft handelnder Akteur und nicht getriebenes Objekt sind?

Oder anders formuliert: Mit welcher Machtbasis sitzt der Bezirksleiter/in am frühen Morgen am Verhandlungstisch?

Bleibt ihm/ihr nur technischer Sachverstand. Vielleicht noch Erfahrung. Und die Kompetenz seiner Kolleg/innen der Verhandlungskommission?

Oder kann er (oder sie) sich darauf verlassen, dass es in den Betrieben ordentlich kracht, wenn der Verhandlungspartner mauert.

Nichts anzubieten hat, außer ein paar mit Zumutungen garnierten Almosen.

Block II (Strategie 2025):

Anrede,

Stärke und Durchsetzungskraft ist immer nur eine Momentaufnahme.

Jeder von uns **jemals** erzielte Erfolg ist daher prekär.

Unsere Tarifverträge zum Beispiel haben eine gewisse Ähnlichkeit mit Papiergeld.

Für 50 Euro kann ich mir nur deshalb eine Kiste Wein kaufen, weil jeder an den Wert des Papierstreifens glaubt, auf dem 50 Euro steht. Weil der Wert garantiert wird. Institutionell. Politisch.

Ist dieser Glaube weg, sitze ich weiter auf dem Trockenen.

Und genauso: Steht hinter unseren Tarifverträgen keine starke IG Metall, mutieren unsere tollen Tarifverträge zu Absichtserklärungen.

Ohne Sanktionierung bei Nichteinhaltung.

Sie sind dann Altpapier. Und gehören in die farbige (in Stuttgart grüne) Tonne.

Anrede,

damit ist die Spur gelegt. Wir müssen als Organisation stärker werden.

Was – oh Wunder – nicht durch Zufall passiert.

Auch uns bläst der Wind kräftig ins Gesicht.

Auf einen kurzen Nenner gebracht: Mitgliedergewinnung wird aufwendiger und die zu lösenden betrieblichen Konflikte komplexer.

Während die Ressourcen, die uns zur Verfügung stehen, nicht Schritt halten.

Deshalb haben wir uns im Bezirk gemeinsam auf die **Strategie 2025** verständigt.

Strategie 2025 ...

- als Gegenentwurf zum „Durchwursteln“;
- als ganz konkrete Handlungshilfe;
- als Maßstab zur Beurteilung unserer täglichen Arbeit und deren Wirkungen;
- als Wegweiser, was wir in Zukunft nicht mehr oder in verminderter Intensität tun.

Anrede,

wir haben uns bei der Ausarbeitung der Strategie 2025 gründlich mit veränderten Rahmenbedingungen beschäftigt.

Haben uns gefragt, was wir in Zukunft produzieren. Unter welchen (Arbeits-) Bedingungen. Mit welchen Belegschaften.

Haben existierende Trends in die Zukunft verlängert. Daten zur Mitgliederentwicklung ausgewertet. Ein bisschen in die Glaskugel geschaut.

Wir haben im Rahmen der Bezirkskonferenz 2016 über die Analyse berichtet und dort das Strategiebuch vorgestellt.

Zur Erinnerung: Wir haben das alles in dem Arbeitsbuch „Strategie 2025 – Richtungen und Fragen“ ausgearbeitet.

Ich bin mir sicher, die meisten von Euch haben sich das angeschaut und darüber diskutiert.

Als kleine Dienstleistung meinerseits fasse ich die Vielzahl von Befunden für Euch aber nochmal zusammen:

Die Diagnose lautet: Die gute alte Zeit – so es diese jemals gegeben hat – kommt nicht wieder!

Wir können ganz gut abschätzen, was sich verändert. Welche Gewissheiten sich auflösen.

Wohin die Reise dann aber tatsächlich geht, hängt in hohem Umfang davon ab, wer die Weichen stellt.

Und das ist unstrittig derjenige, der erstens weiß, wo sie sind, und zweitens auch die Kraft hat, den Hebel tatsächlich umzulegen.

Anrede,

wir haben – um ein wenig Ordnung ins Chaos zu bringen – die Ergebnisse der Strategie-Debatte auf vier Handlungsfelder runtergebrochen.

Die wir letztes Jahr auf der Bezirkskonferenz vorgestellt haben.

Von deren erfolgreicher Bearbeitung – so unsere tiefe Überzeugung – es abhängt, ob wir die Zukunft voraussagen können, indem wir sie selber gestalten.

Wir müssen, und auf diesen Punkt komme ich gleich noch mal ausführlicher zurück.

Erstens: Tarifbindung sichern und herstellen.

Zweitens: Demokratie im Betrieb sichern und ausbauen.

Drittens: Unsere Durchsetzungsfähigkeit steigern.

Viertens: Konflikte und Themen beteiligungsorientiert führen.

Das sind natürlich keine trennscharfen Bereiche. Keine voneinander entkoppelten Stränge.

Sondern **der** gewerkschaftliche Tugendkreis, dessen Elemente sich gegenseitig verstärken. Oder eben schwächen.

Anrede,

wir würden kaum auf eine erfolgreiche Tarifrunde zurückblicken, wenn wir nicht bereits auf allen vier Feldern unterwegs wären.

Neu ist das alles insoweit nicht.

Neu ist die klare Fokussierung. Das gemeinsame „commitment“. Dass wir Meilensteine und Ziele festgelegt haben. Sowie ein konsequentes „monitoring“ betreiben werden, um ggf. nachjustieren zu können.

Ich will das mit aller Deutlichkeit sagen: Neu ist die Verbindlichkeit, die wir in diesem Prozess anstreben.

Die wir erreichen müssen. Die ich erwarte und einfordere.

Die darüber bestimmt, ob wir 2025 gehört oder belächelt werden.

Die Frage, inwieweit wir uns als Organisation als strategiefähig erweisen, ist damit alles andere als akademische Wortklauberei.

Block III (Fokus #1):

Anrede,

jetzt ist mir natürlich auch klar, dass es wenig Sinn macht, hektisch in allen vier Handlungsfeldern gleichzeitig rumzuspringen, ohne das angeschlagene Tempo dann auch halten zu können.

Das erzeugt Frustration und keine Aufbruchsstimmung. Bei uns sowie bei unseren Kolleginnen und Kollegen im Betrieb.

Deshalb haben wir uns darauf verständigt, in den kommenden zwei Jahren mit dem Thema „Tarifbindung herstellen und sichern“ flächendeckend im ganzen Bezirk in die Offensive zu gehen.

Ich sage Euch auch warum:

- Weil IG Metall-Tarifverträge unsere Antwort auf die Doppelbedrohung aus Verunsicherung und sozialer Spaltung sind.
- Weil sie sich doppelt legitimieren. Durch Einbeziehung der Betroffenen. Und überlegende Lösungen, die genau dadurch zustande kommen.
- Weil sie Arbeit besser machen. Sowohl mit Blick aufs Geld als auch qualitative Themen.

Es ist im Grunde egal, wie die Herausforderung in der Arbeitswelt lautet. Die Antwort heißt immer Tarifvertrag.

Das ist die funktionale Seite.

Tarifverträge sind aber noch mehr.

Sie verleihen uns Präsenz. Machen uns sichtbar. Sind unsere Visitenkarte. Denn wer Tarifvertrag sagt, denkt Gewerkschaft. Denkt IG Metall.

Tarifverträge sind – um mich auf das gefährliche Feld der Analogien aus der theoretischen Physik zu begeben – unsere „Gottesteilchen“ (auch – weniger blumig – Higgs Teilchen genannt).

Und sie verleihen unserem Handeln Gewicht. Masse.

Anrede,

dass es ohne Tarifverträge nicht geht, hat auch der aktuelle Bundeswirtschaftsminister erkannt (ich zitiere; dpa Meldung von letzter Woche):

Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier will die Tarifbindung in der deutschen Wirtschaft stärken. Er sagt: „Mein Vorschlag: Anreize setzen. Wer als Arbeitgeber tarifgebunden ist, auf den ist eher Verlass, also kann er zum Beispiel auch eher von einem Teil der bürokratischen Auflagen befreit werden.“

Jetzt kann ich mir bessere Wege vorstellen, die Tarifbindung zu festigen.

Allein auf die Politik verlassen, werden wir uns natürlich nicht.

Aber die regierungsamtliche Erkenntnis, dass Tarifverträge wertvoll sind und gestärkt werden müssen, ist natürlich dennoch richtig.

Das wäre eine Twitter-Meldung wert.

Anstelle von 280 Zeichen haben wir uns für einen kleinen Film entschieden, der uns als Medium geeigneter erschien. *(Film ab)*

Anrede,

wir haben uns in den vergangenen Monaten dem Thema Tarifbindung von einer eher emotionalen Seite genähert.

Das war richtig, dann am Ende geht es immer darum, ganz konkret das Leben von Menschen besser zu machen.

Dafür sind wir da. Dafür zahlen unsere Mitglieder Beiträge.

Diesen Debattenstrang werden wir daher auch nicht aufgeben. Wir werden ihn immer und immer wieder brauchen, wenn es in Auseinandersetzungen geht. Wir für unsere Positionen werben.

Aber heute sind wir unter uns.

Deshalb springe ich gleich zu der Frage: Was heißt das eigentlich, Tarifbindung herstellen und sichern?

Die Antwort besteht aus **vier** Teilen (Vier gewinnt).

Erstens: Wir werden Betriebe neu in die Tarifbindung bringen.

Wie z. B. LUK oder Dometic Seitz, um zwei prominente Erfolge der jüngeren Vergangenheit zu nennen. Dazu hören wir heute Nachmittag noch mehr.

Zweitens: Wir werden eine (weitere) Erosion der Tariflandschaft verhindern.

Indem wir uns im KFZ-Handwerk die vier Unternehmensgruppen vornehmen werden, die die gesamte Branche in weiten Teilen repräsentieren.

Und, indem wir Ausgebüchste wieder einfangen. Wie letzte Woche die Constellium Extrusions Deutschland GmbH mit den Standorten Crailsheim, Landau und Burg, wo die M+E-Tarifbindung wieder 1 zu 1 gilt.

Drittens: Wir werden neue Beschäftigtengruppen unter den Geltungsbereich von Tarifverträgen bringen.

Die wachsende Mitgliederzahl bei (Dual-) Studierenden, das Interesse an unserer Impulskonferenz sowie die Zusammenarbeit mit den studentischen Interessenvertretungen zeigen, dass sich die Mühen lohnen.

Insgesamt wollen wir den Tarifbereich rund um die Ausbildung verbessern.

Viertens: Wir werden dafür sorgen, dass unsere Tarifverträge nicht bloß beschriebenes Papier sind, sondern neue Regelungen gut und im Sinne der Beschäftigten (mitgliederwirksam=) umgesetzt werden.

Wo IG Metall draufsteht, ist auch IG Metall drin. Und wo wir mit Tarifverträgen drin sind, da muss es in der Wahrnehmung der Leute und deren Leben ein Vorher und ein Nachher geben.

Anrede,

die von mir eingeforderte Verbindlichkeit hat natürlich auch eine quantitative Dimension.

Die Ziele lauten:

- 30.000 Beschäftigten neu in die Tarifbindung bis Ende 2019,
- davon 3000 Beschäftigte im KFZ-Handwerk
- und 100.000 Beschäftigte in Tarifbindung bis 2025

Dass die deutliche Mehrheit dieser Beschäftigten Mitglied der IG Metall werden muss, versteht sich von selbst.

Diese Zielzahlen sind ambitioniert, aber mit Sicherheit keine Überforderung.

Sie sind vor allem Ausdruck eines gesunden Selbstvertrauens basierend auf den Erfahrungen der letzten Jahre.

Allein seit der Tarifrunde 2016 haben wir insgesamt 27.500 Beschäftigte in 90 Betrieben in die Tarifbindung gebracht.

Aber wir haben allein noch in Baden-Württemberg in unseren Branchen rund 600.000 Beschäftigte, für die bis dato keine Tarifbindung gilt.

Beziehungsweise von denen wir mangels Tarifvertrag nicht wissen, unter welchen Bedingungen sie arbeiten.

Unsere Zielrichtung ist klar: Es müssen mehr Menschen mit Tarifbindung arbeiten als ohne.

Anrede,

wir brauchen zur Erreichung dieser Ziele einen klaren Fokus, ausreichend Ressourcen, eine solide Planung sowie eine gute Öffentlichkeitsarbeit.

Der Fokus ist da. Die Ressourcen wie immer knapp, aber hinreichend. Über Erfolge reden können wir erst dann, wenn wir sie erzielt haben.

Deshalb steht jetzt die Feinplanung auf der Agenda ganz oben.

Wir werden dazu sehr zeitnah Verabredungen treffen und alles Notwendige in die Wege leiten.

Angefangen vom Auswahlprozess der Betriebe, über Qualifizierungsangebote bis hin zu der Frage, wie und unter welchen Bedingungen wir die Arbeit an Fokus #1 in unsere Regelarbeit überführen können.

Solange wir alle an einem Seil ziehen, und zwar am gleichen Ende und in die gleiche Richtung, solange gibt es – vielleicht abgesehen von dramatischen Konjunkturinbrüchen – nichts, was uns an der Erreichung unserer Ziele hindern kann.

Etwas Besseres kann ich mir kaum vorstellen.

Gerade zu den beiden ersten Teilen, nämlich „Neue Tarifbindung herstellen“ und „Erosion verhindern“, werden wir nachher in der Podiumsdiskussion etwas hören.

Block IV (Details):

Anrede,

auf zwei Punkte, und zwar „Umsetzung Tarifverträge“ und „Einbindung neuer Beschäftigtengruppen“ möchte ich etwas genauer eingehen.

1. Wer will, der darf – Umsetzung des Tarifergebnisses
2. Weiterentwicklung MTV A + Studierendenarbeit

Der Reihe nach: „Wer will, der darf“ ... das muss unser politischer Anspruch sein.

Und nicht ein verzagtes „wenn der Arbeitgeber es erlaubt, kannst Du es ja mal versuchen“.

Ich habe eingangs einen Vergleich von Papiergeld und unseren Tarifverträgen bemüht.

Wir müssen jetzt dafür Sorge tragen, dass die ganze Kraft der IG Metall im Umsetzungsprozess zu erkennen ist.

Denn wenn wir jetzt nicht liefern, dann hat die von uns durchgesetzte arbeitszeitpolitische Kehrtwende auf dem Papier stattgefunden.

Also gar nicht!

Ich bin da im Übrigen – um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen – sehr optimistisch.

Es wird Fälle und Konstellationen geben, wo es ordentlich rumpelt (und das ist dann auch gut so).

Es wird Fälle geben, wo ein Nichtmitglied noch eine Warteschleife drehen muss.

Und es wird auch Fälle geben, wo nicht ganze Schichten komplett in die kurze Vollzeit gehen können.

Aber eines muss klar sein: Ein solches Ergebnis gibt's nur ...

- **nach** harten Auseinandersetzungen,
- **nach** einer intensiven Suche nach Lösungswegen,
- **nach** Rücksprache mit der Kollegin oder dem Kollegen, um ihr oder ihm die Gründe zu erläutern und gemeinsam nach Alternativen zu besprechen.

Immer nur danach. Niemals zu Beginn!

Anrede,

wir sind mit Blick auf die Umsetzung der letzten Tarifrunde inzwischen gut aufgestellt:

- Die Schulungen der Hauptamtlichen sind gelaufen (mit gutem Feedback).
- Die Seminare für die Betriebsräte und Vertrauensleute finden aktuell noch statt (wir werden die Kapazitäten an den Bedarf anpassen).
- Umfangreiches Infomaterial einschließlich von Arbeitszeitausfallrechnern, Musterformularen, guten Praxisbeispielen etc. ist bereits im Druck und geht die Tage in die Geschäftsstellen und Betriebe.

Wenn weitere Unterstützung erforderlich ist, dann werden wir diese leisten.

Weil wir nicht zulassen, dass wir selber einreißen, was wir in der tollen Tarifrunde gemeinsam geschafft haben: Moderne Arbeitszeiten, die sich an den Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen ausrichten.

Dafür sind wir angetreten. Das haben wir in Verhandlungen erreicht. Jetzt muss daraus betriebliche Realität werden!

Anrede,

für das Ziel „neue Beschäftigtengruppen in Tarifbindung“, hat sich insbesondere Jugend einiges vorgenommen.

Neben der Optimierung von Abläufen und Prozessen (Ansprache, Berufsschultour, Auslernerrunden etc.) als Dauerbaustelle steht die Überarbeitung des MTV Ausbildung auf der Agenda.

Unter den Schlagworten:

Aus drei mach eins: Überführung von drei Verträgen in einen gemeinsamen Manteltarifvertrag.

Aus alt mach neu: Anpassung an veränderte Arbeitswelten (Digitalisierung)

Aus ohne mach mit: Einbezug der dual Studierenden mit Perspektive Tarifbindung.

Aus gut mach besser: Spürbare Verbesserungen für alle, auch mit Blick auf die Praxisphasen der Dualis.

Ich finde das ist eine große Chance, in Fragen der beruflichen Bildung einschließlich aller Varianten von dualen Studiengängen wieder in die Offensive zu kommen.

Allerdings gilt auch hier: Damit es laut pfeift, muss Druck in den Kessel.

Wir heizen gerne mit ein. Aber glaubwürdig wird das nur, wenn die Jugend sich da massiv reinhängt.

Ihr den Arbeitgebern zeigt, dass ihr es verdammt ernst mit Euren Forderungen meint.

Anrede,

laßt mich – auch mit Blick auf die Strategie 2025 und die damit verbundenen Ziele – noch einige Anmerkungen zum Stand unseres Gemeinsamen Erschließungsprojekts (GEP) machen.

Wir haben letztes Jahr mit dem Vorstand der IG Metall für alle Erschließungsprojekte eine Zwischenbilanz gezogen.

Und siehe da: Der stärkste Hebel, um einerseits Belegschaften zu aktivieren und andererseits ihre Bedingungen deutlich zu verbessern, ist das Herstellen und Sichern einer Tarifbindung.

Und deshalb ist die bisherige Bilanz des GEP und dessen weitere Ausrichtung nie und auf keine Weise von dem strategischen Schwerpunkt „Tarifbindung herstellen und sichern“ zu trennen.

Deshalb ist GEP kein isoliertes Teilprojekt im Bezirk. Sondern ein ganz entscheidender Baustein bei der Strategieumsetzung.

Seit Beginn des Projekts wurden 141 Betriebe bearbeitet, davon 61 als Hauptziele. 8692 neue Mitglieder konnten dabei für die IG Metall gewonnen werden.

Ganz nüchtern könnte man festhalten: Ziel erreicht. Alles gut.

Das stimmt so. Und ist doch nur die halbe Wahrheit. Denn es ging bei GEP nie einzig und allein darum, möglichst viele Scheine zu machen.

Sondern mittel- bis langfristig auch um die Weiterentwicklung der Organisation.

Sowie die der Kampfkraft und Konfliktfähigkeit der Betriebe, die trotz eines hohen Organisationsgrades bisweilen einen etwas arg servilen Eindruck hinterließen.

Für die kommenden Wochen und Monate ist vor allem von Bedeutung, dass GEP jetzt in die Projektphase II, den Verstetigungszyklus eintritt.

Damit wächst – wenn man so will – die Verantwortung der Geschäftsstellen für den Erfolg oder Misserfolg.

Es ist natürlich zu früh, an dieser Stelle auch nur ein Zwischenfazit zu ziehen. Aber ich möchte schon jetzt an alle beteiligten Akteure den dringenden Appell richten, diese zweite Phase als das anzuerkennen was sie ist:

Als Chance Veränderungen anzustoßen, die die Arbeit vor Ort und in den Betrieben nach vorne bringen.

Als positive Irritation, die Nachdenken auslöst, neue Formen der Zusammenarbeit anregt, alte Routinen hinterfragt und für kreative Spannung sorgt.

Wir werden immer wieder über GEP sprechen. Von Erfolgen und Problemen. Eines muss aber klar sein: Erfolg haben wir nur, wenn wir die kritische Masse an Unterstützung bekommen.

Dann haben wir alle etwas davon.

Block V (Ausblick/Fazit):

Anrede,

ich könnte jetzt noch viel zu Digitalisierung, Migration, Rente, Leiharbeit, Bildung usw. sagen.

Aber ich spiele bewusst auf Lücke. Nicht, weil diese Themen unwichtig wären. Das Gegenteil ist der Fall.

Auf ein Thema möchte ich aber noch näher eingehen: Die Transformation Automobil.

Letztes Jahr haben wir unsere Betriebsräte bei Herstellern, Zulieferern, Maschinenbauern zu den Auswirkungen der Transformation und den erwarteten Veränderungen rund um den Antriebsstrang befragt.

Mit dem Ergebnis, dass rund 50% der Unternehmen in Baden-Württemberg darauf (noch) nicht ausreichend vorbereitet sind.

Wir wollten es aber noch genauer wissen: Mit der zweiten Elab-Studie, die im Gegensatz zu anderen wissenschaftlichen Untersuchungen auf einem bottom-up Ansatz basiert, also ganz konkret die Abläufe in den Betrieben analysiert, sind wir den Auswirkungen der Transformation auch bundesweit weiter auf den Grund gegangen.

Konkret: Bis 2030 kann jeder zweite Arbeitsplatz in der Antriebstechnik von Pkw direkt oder indirekt von der Elektromobilität betroffen sein

Danach werden in Deutschland durch Elektrifizierung und gestiegene Produktivität per Saldo – bei als wahrscheinlich angenommenen Entwicklungen – rund 75.000 Arbeitsplätze in der Antriebstechnik wegfallen.

Darin ist schon eingerechnet, dass rund 25.000 neue Stellen für Komponenten wie Batterien oder Leistungselektronik entstehen werden.

Für diese Bilanz gilt, dass ein Großteil davon in Baden-Württemberg passiert.

Und dabei ist nochmal eines wichtig: Es macht einen gewaltigen Unterschied, ob 10 oder 20 Prozent der Arbeitsplätze in einem Betrieb betroffen sind.

Oder ein kompletter Standort, weil er etwa Kolben produziert oder Blechteile für Abgasanlagen.

Und deshalb wollen wir es noch genauer wissen: Wir analysieren auf der betrieblichen Ebene, inwieweit der jeweilige Standort betroffen ist.

Dafür haben wir ein Kompetenzteam eingerichtet.

Vier Transformationssekretäre werden künftig in den Betrieben Prozesse unterstützen, um den anstehenden Wandel im Interesse der Beschäftigten erfolgreich zu gestalten.

Das erwarten die Beschäftigten von der IG Metall. Und das werden wir liefern.

Lasst mich an dieser Stelle die Brücke zu unserem strategischen Schwerpunkt schlagen:

Einige Unternehmer meinen, sie könnten Geschäftsfelder rund um Zukunftsprodukte in neue Gesellschaften ausgliedern, die weder mitbestimmt noch tarifgebunden sind.

Wir sagen in aller Deutlichkeit:

Das bisherige Erfolgsmodell ist auch das der Zukunft. Innovative und gute Arbeit gibt es nur mit Mitbestimmung und Tarifverträgen.

Es ist natürlich unser Anspruch, dass die Arbeit der Zukunft nicht unter den Bedingungen von vorgestern stattfindet.

Und wir werden uns auch weiterhin in die gesellschaftspolitischen Debatten der Zeit einbringen.

Gerade in Zeiten, in denen Populisten laut schreien anstelle zusammenhängende Gedanken zu formulieren.

Aber: Die Kraft unserer Argumente, die Durchsetzungsfähigkeit in den Betrieben und gegenüber der Politik, unsere Attraktivität als starke Wertegemeinschaft mit Gestaltungsanspruch bzw. Umsetzungsmacht hängt davon ab, ob wir neue Mitgliedergruppen für uns gewinnen und Druck aus den Betrieben heraus entfalten können.

Und nur weil diese Erkenntnis nicht neu ist, ist sie nicht weniger richtig.

Um das klar zu sagen:

Der bisweilen unterschwellige Vorwurf (der insbesondere auch von uns eigentlich wohlgesonnenen Milieus an uns herangetragen wird), wir seien unpolitisch, zu stark auf Mitgliedergewinnung aus, zu sehr Tarifmaschine usw. ... diesen Vorwurf finde ich seltsam einseitig.

Was ist denn bitte politischer als Menschen dabei zu unterstützen, sich gemeinsam und solidarisch für eine bessere Arbeitswelt einzusetzen?

Es ist doch genau diese Erfahrung, die überhaupt erst Herz und Verstand für Politik und Engagement öffnet. Das ist die Einflugschneise für Zustimmung zu einer sozial integrativen Politik.

Das klappt doch ungleich besser, als mündige Menschen mit fertigen Politikkonzepten zu konfrontieren, die sie dann gefälligst gut zu finden haben.

Anrede,

versteh mich nicht falsch. Natürlich mischen wir uns in die Rentenfrage ein. Legen Steuerkonzepte vor. Haben Vorschläge, wie ein gerechtes Bildungssystem gelingen kann.

Das ist alles richtig und gut. Aber das bleibt immer Spielbein.

Unser Standbein ist die Verankerung in den Betrieben.

Dort Beteiligung zu organisieren, zusammen mit den Betriebsräten für eine sichtbare IG Metall zu sorgen, gute Angebote für unterschiedliche Beschäftigtengruppen im Köcher zu haben und durch Tarifverträge zu gestalten, das ist unsere Zukunft.

Die oder keine.

Wir können Probleme ignorieren. Aber nicht die Folgen von Ignorieren von Problemen.

Packen wir es an. Danke für die Aufmerksamkeit.