

mündlicher Geschäftsbericht
zur 57. Ordentlichen Bezirkskonferenz
der IG Metall Baden-Württemberg
am 28. Juni 2006

(es gilt das gesprochene Wort)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

keine 2 Kilometer von unserem Konferenzort, hier in Böblingen, auf der Hulb erlebt die Belegschaft der Holzindustrie Bruchsal, kurz HIB, ein Zulieferer von Holzzierteilen für den Fahrzeugbau, was Kapitalismus pur bedeutet. Die Firma, Teil der Dräxlmaier Gruppe mit weltweit 25.000 Beschäftigten, ließ in einer Nacht- und Nebelaktion den Betrieb an Fronleichnam leer räumen. Ihr habt richtig gehört: Einfach leer räumen.

Der Betriebsratsvorsitzende wurde am Freitag durch einen anonymen Anruf informiert, es sei was passiert. Als er zum Betrieb kam, fand er leere Hallen vor. Alle Maschinen, Regale, Büroeinrichtungen, ja selbst die Spinde der 146 Beschäftigten waren abtransportiert, wie sich später herausstellte nach Bruchsal.

Unter Umgehung aller betriebsverfassungsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Regeln, wird hier eine Belegschaft abgestraft, die als einzige der Dräxlmaier Gruppe sich wirksame tarifliche Ansprüche erkämpft hatte. Dies war Fritz Dräxlmaier, Träger des Bundesverdienstkreuzes und des Bayrischen Verdienstordens, überreicht von Franz-Josef-Strauss, immer ein Dorn im Auge. Hier wurde eine Strafaktion gegen eine Belegschaft die sich wehrte exekutiert und es ist unsere Verpflichtung, Kolleginnen und Kollegen, hier Solidarität zu zeigen.

Wir fordern: Zurück mit den Arbeitsplätzen auf die Hulb. Wer über Nacht verlagern kann, kann auch rückverlagern. Wir dürfen diesen Rückfall in den übelsten Manchester-Kapitalismus nicht hinnehmen.

Die Vorsitzenden der GBR von DC, Audi und Porsche haben reagiert. Sie haben sich nicht nur unmittelbar an ihre Unternehmensleitung gewandt, sondern beziehen auch öffentlich Stellung.

In einer Erklärung anlässlich unserer Bezirkskonferenz heißt es:

„Wir erwarten deshalb von unseren Unternehmensleitungen, der Dräxlmaier-Gruppe unmissverständlich klar zu machen, dass ohne Zeitverzug akzeptable Lösungen für die Beschäftigten der HIB mit den Arbeitnehmervertretern und der IG Metall getroffen werden müssen. Geschieht dies nicht, so können aus unserer Sicht die Geschäftsbeziehungen zur Dräxlmaier-Gruppe nicht fortgeführt werden.“

Unterschrieben ist diese Erklärung von Erich Klemm, DC; Peter Mosch, GBR Audi und Uwe Hück, GBR Porsche.

Der Fall Holzindustrie Bruchsal zeigt besonders krass, wie weit Arbeitgeber gehen, wenn sie glauben, Belegschaften unter dem Druck des Arbeitsplatzverlustes ihrer Ansprüche und Rechte zu berauben.

Er macht deutlich, dass der Kapitalismus nie seinen Frieden mit uns, den abhängig Beschäftigten macht und wir um unsere Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen stets neu kämpfen müssen.

Erinnern wir uns: 2004 wehrten wir mit viel Einsatz unserer Kolleginnen und Kollegen den Angriff des Siemens-Konzerns auf die Arbeitsplätze in Kirchheim, Bruchsal und Karlsruhe ab. Nun erreicht uns die Nachricht, dass Siemens seinen Traditionsbereich Kommunikation ausgliedert und in ein Joint-Venture mit Nokia einbringt. Hier werden massive Synergieeffekte, sprich Arbeitsplatzverluste erwartet. Konkret gefährdet ist das Werk Bruchsal. Dieser Schritt von

Siemens ist das Eingeständnis unternehmerischen Scheiterns. Die Folgen müssen nun die Beschäftigten tragen. Während die Beschäftigten Opfer brachten, machten die Verantwortlichen Karriere. Obwohl Siemens auf Grund seiner guten Profite, in den letzten Jahren Milliarden in Forschung und Entwicklung investieren konnte, war das Management unfähig daraus marktfähige Innovationen zu entwickeln, geschaut wurde allein auf die kurzfristige Zielmenge des Profits des Geschäftsbereichs.

Die Liste der Versager an der Spitze der Kommunikationstechnik von Siemens liest sich wie das Who is who von Siemens. Verantwortlich für diesen Bereich war nicht nur der heutige Siemens-Chef Kleinfeld. Vor ihm hatte diese Verantwortung Heinrich von Pierer, heute nahezu Realsatire, Vorsitzender des Innovationsbeirates von Frau Merkel.

Wenn Frau Merkel von Deutschland als Sanierungsfall spricht, dann ist dies der offensichtliche Versuch, durch das Schlechttreden des Standorts, die Menschen auf eine Fortsetzung der Politik „des Gürtel enger schnallen“ einzuschwören.

Wenn es einen Sanierungsfall in Deutschland gibt, Kolleginnen und Kollegen, dann ist dies der Verfall der unternehmerischen Moral, dann ist das der Verlust an Verantwortung für unternehmerisches Handeln, das sich zu oft allein dem Aktienkurs und den Anteilseignern verpflichtet sieht.

Ob Dräxlmaier oder Siemens: Deutschland darf nicht zu einer Bananenrepublik verkommen, wir brauchen eine Politik, die Gestaltungskraft gegenüber den Kapitalinteressen zeigt.

Und die ökonomische Lage, Kolleginnen und Kollegen, bietet mehr als genug Anlass die Arbeitgeber deutlich in die Verantwortung für das Gemeinwohl zu nehmen.

Das Handelsblatt meldete am Montag: „Firmen winkt Rekordjahr - jedes fünfte Unternehmen erzielt zweistellige Renditen. Damit stehen die Firmen vor ihrem dritten Rekordjahr in Folge.“

Auch in Baden-Württemberg setzte sich in den Branchen der IG Metall der Zuwachs an Umsatz, Produktivität und Gewinn ungehemmt fort.

Tatsache ist aber: Mehrumsatz und Produktivität führten nicht zu mehr sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in unseren Branchen.

„Arbeit in Deutschland halten“ - mit diesem Slogan traten die Arbeitgeber in der letzten Tarifrunde an.

Tatsache ist: Die Branchen die wir vertreten sind extrem wettbewerbsstark, die Unternehmen sind auf den Weltmärkten erfolgreich, aber die Jagd nach immer höheren Profiten führt zu kurzfristigen Optimierungsstrategien, die vor den nationalen Grenzen nicht Halt machen. Die Bundesregierung ist durch ihre standortgefährdende Deregulierungspolitik unmittelbar mitverantwortlich.

Mir liegt eine Studie eines baden-württembergischen Zulieferkonzerns vor, der die Alternativen einer Betriebsschließung in Westeuropa bewertet.

Darin wird deutlich: Deutsche Standorte sind schon deswegen mehr als andere gefährdet, da keinerlei Auflagen eine Standortschließung erschweren.

Während in anderen westeuropäischen Staaten Standortschließungen und Verlagerungen mit der Rückzahlung von Subventionen, hohen Auflagen und notwendigen Genehmigungen staatlicher Aufsicht verbunden sind, können hierzulande Schließungs- und Verlagerungskosten auch noch steuerabzugsfähig die Nettorendite verschönern.

Hier ist staatliches Handeln gefordert, so dass zumindest eine Chancengleichheit deutscher Standorte in der EU hergestellt wird. Der Kampf der Kollegen bei AEG in Nürnberg, wo auch wir als Bezirk Solidarität organisierten, die Auseinandersetzung um die Schließung von Kverneland in Gotmadingen, um nur zwei Beispiele zu benennen, zeigen die Notwendigkeit politischen Handelns.

Ein Grund, weshalb trotz massiver Umsatzzuwächse eine Stagnation der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Betriebe der M+E-Industrie festzustellen ist, liegt in der massiven Zunahmen prekärer Beschäftigung und hier im besonderen der Leiharbeit, die immer mehr als konjunkturelle Puffermasse eingesetzt wird.

Die Auswertung des aktuellen IAB-Betriebspanels zeigt aber nicht nur eine massive Zunahme von Leiharbeit, sondern auch eine Zunahme anderer Formen prekärer Beschäftigung. Allein seit 2003 stieg die Zahl der Leiharbeiter in den Betrieben unserer Branchen von 14.000 auf über 20.000 Beschäftigte.

Die Metall- und Elektroindustrie beschäftigt heute mehr Praktikanten als der gesamte Hochschul- und Forschungsbereich. Das Gespenst der „Generation-Praktikum“ wird also nicht ganz zu Unrecht an die Wand gemalt.

Schon 2004 waren in den M+E Unternehmen Baden-Württembergs 40.000 Mini-Jobber und 20.000 Midi-Jobber beschäftigt.

Neben den oft schrumpfenden Stammebelegschaften entsteht eine immer stärker wachsende Zahl tariflich nicht, oder nur schlecht abgesicherter und auch oft nicht im Fokus der betrieblichen Interessenvertretung stehender Beschäftigten-gruppen, die den Konkurrenzdruck auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Betrieb erhöhen.

Kolleginnen und Kollegen, wir wollen keine Zwei-Klassen Belegschaften !
Daher brauchen wir tarif- und betriebspolitische Antworten zur Beschränkung solcher Beschäftigungsverhältnisse und der Regulierung von Mindestbedingungen.

Wir brauchen aber insbesondere ein klares Umsteuern der staatlichen Arbeitsmarktpolitik. Nicht Arbeit um jeden Preis, sondern Arbeit um einen gerechten Preis und zu fairen Arbeitsbedingungen bringt Nachhaltigkeit in eine positive Beschäftigungsentwicklung. Daher fordern wir gesetzliche Regelungen zu Mindestlöhnen.

Ich mache keinen Hehl daraus, dass ich mehr als skeptisch war und bin, gegen jede Form von Eingriffen in das originäre, durch die Arbeiterbewegung hart erkämpfte Freiheitsrecht moderner kapitalistischer Gesellschaften: Das Recht auf Tarifautonomie und damit untrennbar verbunden, das Recht auf Arbeitskampf.

Die Tarife unserer Branchen liegen deutlich über einem gesetzliche Mindestlohn von 7.50 €, wie ihn der DGB dort fordert, wo keine Tarifverträge bestehen. Aber gerade weil dies so ist, ist nicht einzusehen, dass mit Steuergeldern Dumping-Löhne und damit Schmutzkonkurrenz gegen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finanziert werden, wie es heute bei Mini- und Midijobs und anderen Formen von Kombilöhnen der Fall ist.

Wir müssen die Thematik prekärer Beschäftigung nicht nur skandalisieren, sondern auch in einer tarif- und betriebspolitischen Strategie bearbeiten.

Kolleginnen und Kollegen,
sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit Zukunft basiert auf einer fundierten Ausbildung. Unsere Bemühungen, im letzten Jahr mit Südwestmetall zu Festlegungen über eine Verpflichtung zu mehr Ausbildungsplätzen zu kommen, sind am Widerstand der Arbeitgeber gescheitert.

Im Ergebnis ist die Zahl der Ausbildungsplätze in der Metall- und Elektroindustrie weiter leicht gesunken. Der Ausbildungspakt ist definitiv gescheitert. Und wenn Herr Glos feststellt: „Der Ausbildungspakt funktioniert“, leidet er an Realitätsverlust. Tatsache ist: Dieser Pakt ist mausetot und eine Leiche wird auch nicht schöner, wenn man sie jedes Jahr neu aus der Gruft holt. Wir fordern ein deutliches Umsteuern - weil schnelles Handeln mehr als drängend ist.

Während die Zahl der Ausbildungsplätze abnimmt, erhöht sich Jahr für Jahr die Zahl der Jugendlichen, die in berufsvorbereitenden Maßnahmen oder in einer schulischen Ausbildung ihren Start ins Berufsleben verpassen.

Gerade noch 43 % der Neuzugänge in das berufliche Bildungssystem finden heute einen Platz im dualen System, bei den Abgängern ohne Hauptschulabschluss sind es gerade 15 %. Einem System, das seine Funktion auf dem Arbeitsmarkt, die Reproduktion beruflichen Fachwissens nicht mehr, oder nur sehr eingeschränkt erfüllt, droht der Tod auf Raten.

Damit ist aber auch einer der unbestritten größten Standortvorteile Deutschlands, und dies ist unbestritten die duale Ausbildung, hochgradig gefährdet.

Zumal: Unternehmensforderungen nach einer kurzfristig verwertbaren Schmalspurausbildung werden immer lauter und treffen sich mit einer verfehlten Berufsbildungspolitik, die offensichtlich bereit ist, unter dem Zwang der europäischen Harmonisierung Berufsbilder und Beruflichkeit zu zerstören.

Wir können und werden die Auseinandersetzung um die duale Berufsausbildung um Zahl und Qualität der Ausbildungsplätze nicht den Unternehmern und auch nicht den zahlreich in den Parteien vertretenen Lehrern überlassen.

Dies verlangt von uns, und hier hat der Bezirk viel Wegweisendes für die IG Metall geleistet, dass wir konzeptionell an der Frage weiter arbeiten: Wie sieht eine für Auszubildende und Betriebe attraktive berufliche Bildung der Zukunft aus? Das System der dualen Berufsausbildung basiert nun mal auf dem Prinzip der Verantwortungsdelegation des Staates. Der Ruf nach dem Staat alleine, wird allenfalls Mittel für mehr schulische Ausbildung erzwingen, aber kaum einen Ausbildungsplatz mehr in den Betrieben schaffen.

Unser aktives Eintreten für mehr Ausbildungsplätze hat uns in dieser Tarifrunde, im Gegensatz zu anderen Bezirken, Gegenforderungen nach Kürzung der Ausbildungsvergütungen und Lockerung der Übernahmeverpflichtung erspart. Wir tun daher gut daran, wenn wir das Thema weiter treiben, in den Betrieben, mit den Verbänden, in der Öffentlichkeit.

Hierzu brauchen wir eine qualifizierte Interessenvertretung der Jugend in den Betrieben. Über 700 Jugendvertretungen und über 1800 gewählte Jugend-

vertreterinnen und Jugendvertreter sind die Basis aktiven Eintretens für die Rechte der Jugend. Unser Ziel muss es bei den Jugendvertreterwahlen sein, die im Herbst dieses Jahres stattfinden, diese Zahl von Jugendvertretungen zu halten.

Dies ist kein Selbstläufer, sondern liegt, wie die gesamten Fragen von Ausbildung und beruflicher Bildung, mit in der Verantwortung der Betriebsräte.

Kolleginnen und Kollegen, die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung ist bei der IG Metall nun bundesweit mit dem Abschluss von Qualifizierungstarifverträgen auch in der Praxis angekommen.

Wir haben auch dieses Jahr die Arbeit der gemeinsamen Agentur Q gefördert. Die Evaluierung der Umsetzung des Tarifvertrages zeigt, dass berufliche Weiterbildung, wenn auch nur schrittweise, sich als notwendiges Handlungsfeld von Betriebsräten in unseren Branchen durchsetzt.

Die Agentur Q erarbeitet sich zur Zeit ein weiteres, ich denke, wichtiges Feld, das ihr der Tarifvertrag zuweist: Die Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen. Sie wird öffentlich anerkannte Zertifizierungsstelle. Damit erhoffen wir uns im undurchsichtigen Dschungel von Weiterbildungsanbietern ein Mehr an Transparenz und ein Gütesiegel.

Kolleginnen und Kollegen,
die Arbeitgeberparole von „Arbeit in Deutschland halten“ zielt auf eine erhöhte Verzichtsbereitschaft angesichts anhaltender Massenarbeitslosigkeit, verschärft durch die Debatte um die Wirkung der Hartz IV Gesetzgebung.

Der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg zeigt die Strukturmerkmale einer hohen Sockelarbeitslosigkeit mehr wie deutlich: Während wir in den letzten Monaten eine deutlichere Entspannung auf dem Arbeitsmarkt haben, schlägt sich dies nur zögerlich bei den Langzeitarbeitslosen nieder. Mit 6,5 % Arbeitslosigkeit ist Baden-Württemberg zwar bundesweit weiter an vorderster Stelle. Dies

ändert aber nichts an der fehlenden Perspektive für spezifische Beschäftigten-
gruppen:

Die eindeutigen Negativmerkmale sind weiter das Alter, die fehlende Ausbildung, gesundheitliche Erwerbseinschränkungen. Sie fördern Langzeitarbeitslosigkeit und verhindern Vermittlung. Hier braucht es eine gezielte aktive Arbeitsmarktpolitik und keine schillernden Kombilohnmodelle, wie das Projekt Kolibri der Landesregierung.

Kolleginnen und Kollegen,
die Zahl der Auseinandersetzungen, die wir in den letzten Jahren um Beschäftigung und Standortsicherung führen mussten, 2006 ging erstmals auch unter dem Eindruck der positiven konjunkturellen Entwicklung zurück. Waren es 2005 noch ca. 100 Vereinbarungen die wir zur Sicherung und Entwicklung von Beschäftigung treffen mussten, sind es im ersten Halbjahr 2006 noch 28. Jeweils ein Drittel waren klassische Sanierungsfälle.

Wir werden in den Tarifkommissionen der Branchen eine kritische Bestandsaufnahme und Debatte um unsere Instrumente zur Beschäftigungssicherung und des Beschäftigungsaufbaus führen.

Fakt bleibt: Wir brauchen beschäftigungspolitische, über die betriebswirtschaftlichen Zwänge hinausgehende Alternativen und wir dürfen dieses Feld nicht den Arbeitgebern überlassen. Auf unserer beschäftigungspolitischen Konferenz im Februar haben wir wichtige Impulse für eine Beschäftigungspolitik in Baden-Württemberg gesetzt, die auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist.

Wir sind mit dem diesjährigen Düsseldorfer Ergebnis eine Gesprächsverpflichtung zum Thema „Beschäftigungsaufbau und Beschäftigungssicherung“ eingegangen. Ich denke wir sollten diese aufnehmen und selbst die Themen bestimmen, anstatt den Arbeitgebern dieses Feld zu überlassen. Mit den skizzierten Themen:

- - Zunahme prekärer Beschäftigung;
- - Herausforderungen der dualen Berufsausbildung;

- - Chancenungleichheit von Beschäftigtengruppen,
z.B. für Un- und Angelernte;
- - und der Bewertung des heutigen tarifpolitischen Instrumentariums

gibt es viele Felder, die wir nach einer Diskussion in der Tarifkommission, auch in Gespräche mit Südwestmetall im Herbst einbringen können.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hinter uns liegt die Betriebsratswahl. Leider liegt auf den Tischen keine abschließende Analyse ihrer Ergebnisse. Denn obwohl die Wahlen nun in nahezu allen Betrieben erfolgt sind, fehlt bis heute eine aussagefähige Erfassung der Wahlergebnisse. So können wir allenfalls über Trends sprechen. Ich möchte diese Trends in 4 Punkten zusammenfassen:

1. Die Zahl der Kandidatinnen und Kandidaten war im Durchschnitt leicht höher. Es gelang aber nicht flächendeckend unsere qualitative Zielsetzung, bisher nicht vertretene Beschäftigtengruppen entsprechend in den Betriebsräten zu berücksichtigen, durchzusetzen.
2. Die Wahlbeteiligung hat sich nicht signifikant geändert. Dies trifft nicht auf einzelne Betriebe zu, wo es erfolgreich gelang, die Beteiligung zu erhöhen.
3. Die IG Metall hat ihr Stimmenverhältnis gehalten. Auch dies sind Durchschnittswerte. So ergab sich teilweise eine deutliche Zunahme von Stimmen für gegnerische Listen.
4. Wir haben in Folge der Betriebsratswahl in einigen Betrieben eine deutliche Veränderung der Betriebsratsspitze. Signifikant häufiger als in den letzten Wahlen wurden in Kampfabstimmungen neue Mehrheiten bei der Besetzung von Funktionen durchgesetzt. Dies führt teilweise zu massiven Verwerfungen und Konflikten in den Gremien, die bis heute anhalten.

Wir werden, sobald eine endgültige Auswertung vorliegt, die Ergebnisse der Betriebsratswahlen noch einmal intensiver zu analysieren .

Besondere Aufmerksamkeit in den Medien erfuhr die Betriebsratswahl bei SAP in Walldorf. Im Ergebnis einer massiven öffentlichen Auseinandersetzung ist nun mit einer hohen Wahlbeteiligung aus 10 Listen und 414 Kandidaten ein Betriebsrat gewählt. Die uns nahestehende Liste „Pro Betriebsrat“ erhielt mit 8,9% die dritt meisten Stimmen. Die Auseinandersetzung um SAP nahm teilweise grundsätzliche und aggressive Züge über den Stellenwert von Mitbestimmung an. Es ist der Standfestigkeit der Kolleginnen und Kollegen zu verdanken, die einen Wahlvorstand einforderten, dass sie dem massiven persönlichen Druck stand gehalten haben und das System SAP ins Wanken kam.

Kolleginnen und Kollegen,

starke Betriebsräte sind in einer Zeit massiver Angriffe auf Arbeits- und Leistungsbedingungen in den Betrieben gefordert. In vielen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie steht aktuell die Einführung von ERA an.

Erst jetzt wird es dem einen oder anderen klar, welch großes Rad hier gedreht wird und wie schnell man ohne ausreichende Vorbereitung in die Speichen kommen kann. Das gilt für Haupt- wie für Ehrenamtliche.

Erst jetzt wird oft die alte Wahrheit „Lohnfragen sind Machtfragen“ in ihrer Deutlichkeit wieder erkannt, nachdem das Feld der Lohnfindung oft über Jahre nicht oder im Konsens bearbeitet wurde.

Wir werden uns in der Großen Tarifkommission ausführlich über offene und strittige Fragen im Kontext der ERA-Einführung unterhalten müssen, doch eines ist offensichtlich:

ERA zwingt schon heute und verstärkt in den nächsten Monaten zu einer Bündelung und Konzentration unserer Ressourcen auf dieses Thema.

Der Tarifabschluss bei M+E macht dieses Ressourcenproblem nicht kleiner..
Tatsache ist, dass der Zeitplan, der vorgegeben ist, uns vieles abverlangt.
Denn ab Januar 2007, also in 6 Monaten, müssen wir uns wieder intensiv um
die Vorbereitung der Tarifrunde 2007 kümmern.

Mit der Annahme des Schlichtungsergebnisses bei Holz- und Kunststoff ist die
Tarifrunde 2006 in unseren Branchen bis auf wenige Ausnahmen abgeschlos-
sen.

Der Bezirk hat sich in allen Branchen aktiv an der Tarifaueinandersetzung be-
teiligt. Dafür sprechen nicht nur die über 280.000 Warnstreikenden in der Me-
tall- und Elektroindustrie. Im Vorfeld lag das hier im Bezirk verhandelte Tarifer-
gebnis für Monteure. Auch bei Textil und Bekleidung, Holz und Kunststoff und
nicht zuletzt im KfZ-Gewerbe trug die gute Beteiligung der Kolleginnen und Kol-
legen zu ordentlichen Ergebnissen bei.

Ich denke wir können zu Recht sagen: Der Bezirk hat nicht nur seine Hausauf-
gaben gemacht, er hat Wesentliches für eine erfolgreiche Tarifrunde der IG
Metall geleistet und dies trotz schwieriger Rahmenbedingungen, man denke an
den gekündigten Fortführungs-TV zum LRTV II. Darauf können wir zu Recht
stolz sein, Kolleginnen und Kollegen.

Eine ausführliche Bewertung der Ergebnisse haben wir und werden wir in den
Tarifkommissionen erarbeiten. Ich möchte nur auf drei, so denke ich verallge-
meinerbare Fragestellungen eingehen.

1. Die Tarifbewegungen haben alle Befürchtungen Lügen gestraft, die ange-
sichts der massiven Angriffe der Arbeitgeber im Betrieb und unserer Politik
einer betrieblichen Beschäftigungs- und Standortsicherung, der IG Metall
Mobilisierungs- und Durchsetzungsfähigkeit in der Fläche absprachen.
Mobilisierungsprobleme hatten wir teilweise dort, wo diese betrieblichen
Auseinandersetzung nicht mit der Einbeziehung der Belegschaften, son-
dern am grünen Tisch geführt wurden.

2. In den Branchen, aber auch bei M+E, müssen wir die Frage der Tarifbindung noch deutlicher in den Fokus rücken. Während wir auch bei M+E eine deutliche Zunahme von OT-Betrieben feststellen müssen, haben wir in den Branchen, ausgeprägt bei Holz und Kunststoff, nur noch einen Torso von Betrieben, die originär an den Flächentarif gebunden sind. Diese Frage steht zwingend im Zusammenhang mit der Frage unserer Organisationsgrade und unserer einzelbetrieblichen Handlungsfähigkeit. Wir werden darüber ja heute Mittag ausführlicher beraten.

3. Die kaum wiederholbar günstigen Rahmenbedingungen für die Tarifrunde 2006, was das politische und ökonomische Umfeld angeht, sind mit zu berücksichtigen, wenn wir unsere Tarifergebnisse in ihrer verteilungspolitischen Wirkung bewerten. Wir haben absehbar in allen Branchen einen Inflationsausgleich und damit die Sicherung der Reallöhne durchsetzen können. Für das Jahr 2006 werden wir aber mit 3 % selbst bei Metall- und Elektro nicht den verteilungspolitischen Rahmen ausschöpfen, der gesamtwirtschaftlich gegeben ist. Diesen hatten wir 2004 noch deutlich ausgeschöpft, schon 2005 lagen wir auf Grund der gestiegenen Inflation darunter. In Konsequenz verloren und verlieren wir verteilungspolitisch an Terrain - und dies in Branchen, die im Vergleich etwa zum öffentlichen Dienst, Bau oder Einzelhandel eine gute Entgeltentwicklung aufweisen.

Wir können daher gewiss nicht von einer verteilungspolitischen Wende reden, wie manche das Tarifergebnis verklären. Ich sehe aber in der Tarifrunde 2006 den Beweis angetreten, dass wir handlungs- und durchsetzungsfähig sind, auch unter den Bedingungen globalisierter Märkte und Unternehmen.

Umso schmerzlicher ist, wenn die hart erkämpften Lohnprozente einer staatlichen Umverteilungspolitik, zu Lasten der abhängig Beschäftigten, zum Opfer fallen.

Dies beginnt mit der Steuerpolitik. Während durch die Mehrwertsteuererhöhung gerade private Haushalte belastet werden, denkt die Bundesregierung über

eine weitere Steuerentlastung der Unternehmen nach. Bei der Unternehmenssteuerreform geht es um Entlastung von bis zu 8 Milliarden Euro. Das entspricht einem Prozentpunkt der Mehrwertsteuererhöhung. Wir fordern Schluss mit dieser Umverteilung. Die realen Abgabensätze auf Unternehmenserträge sind in Deutschland europäisches Mittelmaß. Es gibt keinen Grund hier eine weitere Entlastung vorzunehmen. Wir sagen deutlich: Schluss mit den Steuergeschenken an die Arbeitgeber !

Die vor uns stehenden Entscheidungen in der Gesundheits- und Rentenpolitik sind von großer Bedeutung.

Euch liegen hierzu zwei Resolutionen vor, die ich bitte, auch in die Diskussion des Geschäftsberichtes mit einzubeziehen.

Noch immer lässt uns die Politik über den Stand der Konzepte zur Gesundheitsreform im Dunkeln tappen. Klar scheint zwischenzeitlich eine zusätzliche Steuerfinanzierung des Gesundheitswesens.

Viele Hinweise der letzten Wochen lassen die Befürchtung wachsen, dass darüber hinaus die Weichen in die falsche Richtung gestellt werden.

Dies betrifft die Einführung einer Kopfpauschale, hier wären insbesondere Kassen mit schlechten Versichertenrisiken betroffen. Dies betrifft Pläne zum Einfrieren der Arbeitgeberbeiträge. Neben der verteilungspolitischen Schieflage, die hierdurch erzeugt würde: Welches Interesse hätten danach Arbeitgeber an Kostendämpfung ? Die Pharmaindustrie und Ärztelobby hätte ein noch leichteres Spiel.

Daher sagen wir deutlich: Nein zur Festschreibung eines Arbeitgeberbeitrages !

Wir werden deutlich machen: Wir wollen eine solidarische Reform dieses Gesundheitswesens und haben hierzu mit dem Konzept der Bürgerversicherung Vorschläge unterbreitet.

Wir sagen: Nein zur Zwei-Klassen-Medizin und fordern einen Kontrahierungszwang für alle Kassen und einen morbiditätsorientierten Risikoausgleich für einen fairen Kassenwettbewerb, statt des Konkurrenzkampfes um „gute“ Risiken zu Lasten der gesetzlichen Krankenversicherung.

Wir fordern eine deutliche Stärkung von Prävention und Gesundheitsvorsorge und den Abbau von bestehender Fehl-, Über- und Unterversorgung. Statt Leistungskürzungen brauchen wir Anstrengungen für mehr Kosteneffizienz.

Und wir fordern, dass die Selbstverwaltung der Krankenkassen gestärkt wird, auch um die Markt- und Verhandlungsmacht der kassenärztlichen Vereinigungen und der Pharmaindustrie zu begrenzen.

Kolleginnen und Kollegen,

neben der Gesundheitsreform wird uns im Herbst die Rentengesetzgebung beschäftigen.

Im Mittelpunkt stehen hierbei die Pläne zur Rente mit 67. Wir sagen klar und unmissverständlich: Lasst die Hände weg von diesem Unsinn.

„Rente mit 67“ ist angesichts der heute vorherrschenden Arbeitsbedingungen in den Betrieben und der aktuellen Arbeitsmarktsituation

- eine faktische massive Rentenkürzung;
- sie ist ein beschäftigungspolitischer Crashkurs angesichts der herrschenden Massenarbeitslosigkeit
- und sie stellt eine Belastung der Gesundheit vieler abhängig Beschäftigter dar.

Ich meine wir tun gut daran, die Thematik von Zugang und Höhe zur Rente nicht allein auf die Rente mit 67 zu fokussieren. Wir brauchen ein gesamtes Bündel von Maßnahmen, wollen wir den Übergang zur Rente und eine armutsverhütende Alterssicherung im Interesse unserer Beschäftigten erreichen.

Die vorliegende Resolution macht diese Alternativen deutlich.

Wir verlangen ein klares Umsteuern in Arbeitsbedingungen und Personalpolitik. Wir fordern eine alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung, deren Durchsetzung durch staatliche und tarifliche Vorgaben begleitet werden muss. Allein das Hoffen auf unternehmerische Einsicht hilft nicht.

Dazu gehört ein Präventionsgesetz, aber auch der Erhalt der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht und keine Eingriffe in den Leistungskatalog der gesetzlichen Unfallversicherung, wie sie etwa regelmäßig Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt einfordert.

In diesem Zusammenhang sei auch die unverzichtbare Arbeit unserer Schwerbehindertenvertretungen angesprochen. Im Bezirk haben wir 683 Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter. Sie werden dieses Jahr neu gewählt. Die Schwerbehindertenvertretung hat durch die Reform des SGB IX erheblich an Stellenwert im Betrieb gewonnen. Wir müssen daher schauen, dass bei den Schwerbehindertenwahlen 2006 keine weißen Flecken entstehen, sondern in jedem Betrieb, wo die Voraussetzungen vorliegen, eine Vertretung gewählt wird.

Kolleginnen und Kollegen,

mit dem „Tatort Betrieb“ haben wir als Bezirk die ausgetretenen Pfade des betrieblichen Gesundheitsschutzes verlassen und neue Themen eingebracht. Dies gelang uns mit dem letzten Tatort „Psychische Belastungen“. Nun schließen wir an mit der Thematik „Altersgerechten Arbeitens“. Im September ist hierzu eine Auftaktveranstaltung geplant. Damit haben wir eine mittelfristig angelegte betriebspolitische Kampagne, die jetzt schon eine hohe Resonanz findet.

Zu einer mittelfristigen Strategie gehören aber auch Tarifverträge, die ein altersgerechte Arbeitsgestaltung und Personalpolitik durch Mindeststandards bei Arbeitszeit, Leistungsbedingungen und Qualifizierung sichern. Und hierzu gehört als zwingende Voraussetzung der Erhalt der tariflichen Alterssicherung.

Ich befürchte gerade die Alterssicherung wird zu einem zentralen Angriffspunkt der Arbeitgeber. Gelänge es ihnen diese zu schleifen, hätten sie leichtes Spiel, ältere Beschäftigte rauszudrängen. Daher müssen wir uns deutlich, auch in unseren Argumenten, positionieren: Die Alterssicherung ist und bleibt unverzichtbar, Kolleginnen und Kollegen.

Solange Rahmenbedingungen nicht geändert sind, brauchen wir weiter flexible Möglichkeiten des Ausstiegs aus dem Arbeitsleben vor dem gesetzlichen Rentenzugangsalter. Wir fordern die Beibehaltung der geltenden Altersteilzeitregelung oder eine wertgleiche Neuregelung und die Möglichkeit, auch in Zukunft nach Altersteilzeit in die Rente zu gehen.

Wir brauchen Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten und wir fordern eine abschlagsfreie Rente nach 40 Versicherungsjahren. Da hat sich im Resolutions-text ein Fehler eingeschlichen, es heißt dort Beschäftigungsjahre. Das würde insbesondere unsere Kolleginnen, soweit sie Elternzeiten haben, schlechter stellen. Vielleicht war dies auch ein Freud'scher Fehler, denn so attraktiv der Gedanke ist, so schwer scheint mir gerade diese Forderung durchsetzbar und finanzierbar

Schon heute wird in Folge der beschlossenen Rentenkürzungen eine Zusatzversorgung in Form einer gegen Armut sichernden Altersvorsorge für viele Beschäftigte notwendig. Wir haben mit der Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen in einen Altersvorsorgebaustein einen ersten Schritt gemacht. Um betriebliche und tarifliche Regelungen zur zusätzlichen Altersvorsorge zu erleichtern, fordern wir eine Rücknahme der Benachteiligung der betrieblichen Altersvorsorge und eine gleichrangige Förderung privater und betrieblicher Altersvorsorge.

Hierzu gehört auch, dass der Gesetzgeber die Möglichkeiten zur Portabilität von Zeitwertguthaben und Ansprüchen aus der betrieblichen Altersvorsorge weiter verbessert.

Die IG Metall hat diese Problematik im Rahmen ihres „Arbeitnehmerbegehrens zur Generationensolidarität“ aufgegriffen.

Schon diese Problemskizze zeigt, dass wir dem Thema nicht gerecht werden, dies auf eine Ein-Punkt-Bewegung „Gegen Rente mit 67“ zu verkürzen, sondern dass wir einen längeren Atem und durchsetzbare Alternativen brauchen.

Diese mittelfristige Orientierung schließt ein, dass massiver Protest gegen die Pläne zur Rente mit 67 notwendig sein wird, sollten diese Pläne im Herbst in den Bundestag kommen.

Dabei können wir uns nicht mit einer Kundgebung am Samstag begnügen. Wenn wir erfolgreich an diesen Themen die Interessen der Beschäftigten einbringen wollen, muss der Protest in die Betriebe getragen werden.

Natürlich brauchen wir Aufklärung, wir brauchen eine mit dem DGB abgestimmte Zeitplanung. Ich spreche mich auch nicht gegen Kundgebungen aus.

Aber ich plädiere für eine klare Priorität betrieblicher Aktionen, die die Basis bieten, mittelfristig dieses Thema nach vorne zu treiben. Und an der betrieblichen Handlungsfähigkeit wird sich letztlich unsere Durchsetzungsfähigkeit messen. Wir sind nicht glaubwürdig, wenn wir die Frage nicht beantworten können: Was kommt am Tag nach der Kundgebung. Und daher: Orientieren wir uns auf Aktionen während der Arbeitszeit und auf einen langen Atem einer Auseinandersetzung gegen Ausgrenzung im Alter und Altersarmut - für eine soziale Reform des Rentenzugangs und der Altersvorsorge.

Kolleginnen und Kollegen,

damit sind mit dem heute Mittag intensiv noch zu behandelnden Thema der Mitgliederentwicklung und der nachhaltigen Sicherung unserer Präsenz in der Fläche die wesentlichen Schwerpunkte der vor uns liegenden Monate beschrieben:

1. Vor uns liegt in vielen Betrieben die Einführung von ERA. Dies erfordert eine deutliche Konzentration unser haupt- und ehrenamtlichen Kapazitäten auf diese Frage.

2. Wir müssen unsere Vorstellungen für eine nachhaltige Beschäftigungspolitik schon im Vorfeld der Tarifrunde 2007 weiter bearbeiten. Auch als notwendige Flankierung der anhaltenden betrieblichen Auseinandersetzungen um Beschäftigung und Standorte. Ab Januar 2007 steht dann die Vorbereitung der Tarifrunde 2007 im Fokus.

3. Nicht nur Funktionäre erwarten eine klare Positionierung der IG Metall in den zentralen Reformvorhaben bei Gesundheit und Rente. Wir wollen diese Themen vielschichtig aufgreifen und in der Frage von Alterszugängen und Altersvorsorge mittelfristig handlungs- und durchsetzungsfähig werden. Hierzu gehört, dass wir im Herbst den Protest gegen die Rentenpläne in die Betriebe tragen.

4. Basis unseres Handelns und unserer Präsenz in der Fläche ist und bleibt die Mitgliederentwicklung. Alle Aktivitäten sind darauf mit auszurichten, ob sie durch ihre Anlage zur Mitgliederentwicklung beitragen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Tarifrunde 2006 hat bewiesen: Auf die IG Metall ist Verlass. Wir sind angetreten, haben unsere Handlungsfähigkeit deutlich unter Beweis gestellt und ein gutes Ergebnis erzielt. Lasst uns mit diesem Selbstbewusstsein und diesem Schwung diese nächsten Aufgaben angehen.