



Gute Arbeit.
Gutes Leben.
IG Metall.

Jörg Hofmann
Erster Vorsitzender der IG Metall

ZUKUNFTSREFERAT

„Sicher – gerecht – selbstbestimmt“

23. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall

vom 18. bis 24. Oktober 2015

„Gute Arbeit. Gutes Leben. **IG Metall“**

Frankfurt am Main, 21. Oktober 2015

Sperrfrist: Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr verehrte Gäste,
Gewerkschaftstage sind Orte der Debatte.

Aber am Ende des Tages geht es bei einem Gewerkschaftstag darum, sich auf das zu verständigen, was wir gemeinsam in den nächsten vier Jahren angehen wollen.

Diesen Verständigungsprozess bereiten wir seit Monaten vor. Anträge und Entschlüsse ebnet ihm den Weg.

Ich danke allen, die diese Programmarbeit bis hierher vorbereitet haben und setze auf eine lebendige Debatte, heute hier im Saal und in den nächsten Tagen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
im Herbst 2015 reicht unser Blick über die üblichen Themen hinaus. Sigmar Gabriel hat es am Sonntag „die Rückkehr der Politik“ genannt. Die Flüchtlingskatastrophe hat uns wach gerüttelt.

Die Debatten der letzten Wochen haben gezeigt, wer Deutschland als Einwanderungsland sieht und vor allem, was ein jeder darunter versteht. Abenteuerliche Vorstellungen traten deutlich zu Tage.

Einwanderung, Asyl- und Flüchtlingsstatus, Armutsmigration in Europa – jedes dieser Themen ist für sich eine gesellschaftliche Debatte wert. Und keiner sollte so tun, als habe er eine fertige Antwort parat.

Aber die unbeantworteten Fragen kriegen jeden Tag tausendfach Gesicht: Die Gesichter der ankommenden Flüchtlinge.

Und jedes Gesicht steht für eine eigene individuelle Geschichte.
Unterschiedliche Herkunftsländer, Sprachen, Kulturen, Religionen, Bildungsstände.

Die Flüchtlinge kommen in ein Land, das auch viele Gesichter hat.

Es gibt nicht den Flüchtling, es gibt nicht den Deutschen. Was uns verbindet, ist das Menschsein und das muss uns zu Humanität und Solidarität auffordern.

Viele Metaller und Metallerinnen sind dieser Aufgabe gefolgt und das macht mich richtig stolz, was ich in den letzten Tagen gehört, gelesen und gesehen habe.

Flüchtlingen und Migranten auf echter Augenhöhe zu begegnen, damit tun sich viele schwer. Viele gleiten stattdessen in Besserwisserie, Bevormundung und schlimmer noch: zu oft in offenen, dumpfen Rassismus ab.

Und die Rohheit und Aggressivität der Sprüche nimmt zu. Jüngst wurde ein Galgen gezeigt, Menschen wurden als „Gelumpe“ und „Viehzeug“ beschimpft. Da darf der Staat nicht mehr einfach zuschauen. Dann muss gehandelt werden!

Wir sagen: Dem Rassismus keinen Platz in diesem Land!
Null Toleranz für Faschisten und Rassisten in den Betrieben und in der Gesellschaft!

Und verbietet endlich die Organisationsstrukturen der Hintermänner der Brandanschläge und Menschenjagden gegen Flüchtlinge! Ein Verbot der NPD ist überfällig!

Kolleginnen und Kollegen,
gesellschaftlicher Zusammenhalt und gesellschaftliche Integration entstehen und entwickeln sich vor allem in der Arbeit.

Arbeit ist der zentrale Platzanweiser in unserer Gesellschaft – auch für Flüchtlinge.

Eine der ersten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Politik war es, die Leiharbeit für Asylsuchende zu öffnen, weil damit, ich zitiere die Flüchtlingsbeauftragte der Bundesregierung, eine rasche Integration „gerade durch Leiharbeit möglich“ wäre.

Prompt fordern Arbeitgeber niedrigere Einstiegsentgelte für Flüchtlinge und der Mindestlohn wird in Frage gestellt.

Nein! Liebe Kolleginnen und Kollegen! So nicht!

Wir brauchen eine schnellere Feststellung darüber, wer ein Bleiberecht und wer ein Zugangsrecht in Ausbildung und Arbeit hat.

Dafür braucht die Bundesagentur für Arbeit mehr Personal.

Aber für die, die diesen Zugang haben, muss es um gleiche Arbeitsbedingungen gehen.

Sonst würden wir bloß weiter der Logik folgen, die sich spätestens mit der Agenda 2010 fest etabliert hat.

Die seither von allen Ecken und Rändern des Arbeitsmarktes am gesellschaftlichen Zusammenhalt nagt.

Ich meine das arbeitsmarktpolitische Credo, Arbeit von Menschen, die es eh schon schwerer haben, noch ein bisschen billiger am Markt anzubieten. Gibt's irgendwo Probleme, lös sie mit einem Preisnachlass. Mach ein Schnäppchen draus.

Andersherum wird ein Schuh draus! Arbeitgeber, Betriebsräte und Kollegen müssen dabei unterstützt werden, ihre neuen Kolleginnen und Kollegen einzuarbeiten, sie weiterzubilden und ihnen nach Kräften zu helfen, hier bei uns anzukommen.

Das heißt auch zu akzeptieren, dass es Extra-Kosten geben wird – zur fachlichen, zur sprachlichen, vielleicht auch sozialen Unterstützung.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wenn Arbeitgeber Flüchtlingen einen Ausbildungsplatz anbieten, einen Arbeitsplatz mit Tarif oder auch ein Förderjahr anbieten, um zunächst die sprachliche und fachliche Kompetenz für Ausbildung oder Arbeit zu schaffen, dann ist das gut, das ist der richtige Weg.

Deutschland sollte sich nur dann Einwanderungsland nennen, wenn es bereit ist, die Menschen und den Wert ihrer Arbeit anzuerkennen.

Wir akzeptieren keine Beschäftigungsverhältnisse zweiter Klasse, denn sie machen aus den Beschäftigten Menschen zweiter Klasse.

Deshalb wünsche ich mir, dass wir den Flüchtlingen und Migranten als Willkommensgruß zurufen:

Eure Arbeit ist so viel wert wie unsere Arbeit! Dafür setzen wir uns ein!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Arbeit und ihre Stellung in der Gesellschaft rückt wieder in den Mittelpunkt der Debatten. Der Autor Thomas Piketty hat mit seinen Thesen, dass dem Kapitalismus ökonomische Ungleichheiten immanent und daher staatliche Regularien unverzichtbar sind, für Aufsehen gesorgt.

Allerorten begegnet uns die Einsicht, dass Arbeit im Kapitalismus wie eh und je eben doch im Mittelpunkt der Gesellschaft steht. Da schöpft man doch Hoffnung!

Doch welche sichtbare politische Idee formt sich daraus für die zukünftige Entwicklung unserer Arbeitsgesellschaft? Welche Ansätze wollen wir verfolgen? Und woran orientiert sich die Politik?

Die aktuelle Politik der Bundesregierung gibt auf diese Fragen keine klare Antwort. Die Politik der Bundesregierung ist - trotz der positiven Ansätze von Mindestlohn, der Erweiterung des Entsendegesetzes und der Rente ab 63 - im Wesentlichen eins: Sie ist unklar und unentschieden.

Trotz der massiven Herausforderungen durch Digitalisierung und die Spaltung der Gesellschaft verliert sie sich im Tagesgeschäft des Kleinklein.

Die Flüchtlingskrise hält uns gegenwärtig vor Augen, wie sehr insbesondere CDU und CSU um einen stimmigen Kurs der gesellschaftlichen Teilhabe ringen.

Immerhin ringt sie endlich! – mag manch einer denken.
Ein taugliches Leitbild fürs große Ganze – Fehlanzeige!

Jede Organisation und jede Gesellschaft braucht ein Leitbild.
Um Ausgestaltung und Art und Weise mag gestritten und gerungen werden, aber eine Idee von Ziel und Zweck des Seins und Handelns muss formuliert und im Kern unumstritten sein.

Die Bundesrepublik hat sich immer noch nicht von dem alten Leitbild, dem neoliberalen markt- und wettbewerbsfreundlichen Un-Geist der 80er und 90er Jahre verabschiedet.

Die Agenda-Politik und Hartz-Gesetzgebung haben die gesellschaftliche Spaltung durch einen staatlich geförderten Niedriglohnsektor und die Deregulierung der Arbeitsverhältnisse durch Leiharbeit und Befristungen befördert.

Noch sind wir mit der Reparatur dieser Zeit beschäftigt: Sowohl tarif- und betriebspolitisch als auch gesetzgeberisch. Aber das reicht nicht, um nach vorne zu kommen. Und es reicht schon gar nicht, um den Anforderungen der vierten industriellen Revolution gerecht zu werden.

Für eine innovative Gestaltung dieses Mega-Wandels, der die Industrieberufe und auch alle Dienstleistungsberufe erfasst, benötigen wir eine neue Verständigung über die Arbeit der Zukunft.

Und deshalb brauchen wir ein neues Leitbild für Wirtschaft und Sozialstaat. Dieses neue Leitbild soll als Kompass dienen – für unsere eigenen Ziele, aber auch für die Vorschläge zur nächsten Bundestagswahl im Jahr 2017.

Wie sieht das aus? Wie kann das gelingen?

Ich setze auf drei Pfeiler:

Erstens auf ein wirtschaftliches Handeln, das sich zur Regulierung bekennt und das freie Spiel der Marktkräfte begrenzt.

Der Wettbewerb um Innovation und Qualität ist notwendig, Umwelt, Klima und Arbeitsbedingungen hingegen müssen dem Wettbewerb entzogen werden - das ist die Leitidee.

Auf den zentralen Feldern für das Überleben und den Zusammenhalt der Gesellschaft darf es keinen Unterbietungswettbewerb der Unternehmen, keine irrsinnigen Dumpingstrategien geben.

Zweitens: Wir wollen ein sicheres, gerechtes und selbstbestimmtes Arbeitsleben. Dazu brauchen wir ein neues Normalarbeitsverhältnis. Und zwar für alle!

Drittens: Wir setzen konsequent auf eine neue Verzahnung der Handlungsebenen im Sozialstaat.

Gesetz, Tarifvertrag und Mitbestimmung, das Handeln der Arbeitsteams und der Einzelnen müssen zusammen passen. Nur so kommen wir zu einer neuen Sozialstaatlichkeit. Tarifbindung ist dabei ein zentraler Hebel.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Arbeit ist Teil der Ökonomie. Wirtschaftspolitik wirkt daher unmittelbar auf unsere Arbeits- und Lebenslagen.

Wie stellen wir uns eine gute und an den Menschen ausgerichtete Wirtschaftspolitik vor?

Wir wollen eine Wirtschaftspolitik, die Arbeit, Gesundheit, Umwelt und Klima dem wettbewerblichen Unterbietungskampf entzieht. Wir wollen eine Wirtschaftspolitik, die Innovation fördert und die Lebensverhältnisse der Menschen verbessert.

Dazu bedarf es einer gesellschaftlichen Regulierung. Regulation und Wettbewerb sind in dieser Perspektive keine Gegensätze. Wettbewerb wird auf die Felder verwiesen, wo er nicht zerstörerisch wirkt.

Lasst mich dies an zwei aktuellen Themen erläutern:

Metaller und Metallerinnen sind gleichzeitig Produzenten und Verbraucher. Sie sind besorgt um die Belastung der Umwelt, die Endlichkeit von Ressourcen und die Veränderung des Klimas.

Und deshalb stellen wir kritische Fragen. Und es ärgert uns zutiefst, dass auch jenseits der Manipulation von Fahrzeugen bei VW - das ist eine Frage des Staatsanwalts - die Fahrzeughersteller vor Bräsigkeit triefen.

Sie machen Angaben über Verbrauch und Emission, die unter unrealen Testbedingungen ermittelt werden. Und glauben immer noch, Verbraucher damit zu überzeugen.

Und dies, obwohl die tatsächliche Feinstaubemission für jeden zu jeder Zeit messbar ist.

Eine Lobbyarbeit, die gegen eine solche Offenlegung agiert, ist kurzsichtig und schadet der Branche nachhaltig. Und damit auch den Beschäftigten.

Die Automobilindustrie muss die realen Verbrauchs- und Emissionswerte ausweisen. Und zwar kompromisslos.

Wir fordern von der deutschen Automobilindustrie, dass sie sich nicht von der Politik treiben lässt, sondern sofort in die Offensive geht.

Kolleginnen und Kollegen,
hätten wir weltweit die gleichen, möglichst hohen und guten Klima- und Umweltstandards und wären Handelsabkommen darauf angelegt, solche durchzusetzen, wären sie etwas sehr Gutes.

Dies ist aber in der Regel kein zentrales Thema im Rahmen internationaler Handelsabkommen - etwa von TTIP. Hier gilt eher das Prinzip des kleinsten gemeinsamen Nenners.

Und der ist in diesem Fall bei Arbeitnehmerrechten gleich Null, bei Umwelt- und Klimaschutz nahe Null.

Wir wollen freien und fairen Welthandel. Aber selbst wenn uns die Bundesregierung auf ganzseitigen Anzeigen verspricht: "Eine Absenkung der erreichten Standards wird es nicht geben" - dann kann uns das doch nicht beruhigen!

Was heißt das denn?

Das zementiert, dass deutsche Standorte mit Lohndumping konfrontiert sind. Etwa durch staatlich sanktioniertes Union-Busting in den Südstaaten der USA. Ein Land, das bis heute die ILO-Kernarbeitsnormen nicht ratifiziert hat, ist kein fairer Handelspartner.

Auch deshalb haben viele Metallerinnen und Metaller, insgesamt 250.000 Menschen, am 10. Oktober in Berlin gegen die TTIP-Verhandlungen demonstriert und das war gut so! Ich danke allen, die nach Berlin gefahren sind, für ihr Engagement. Das war eine beeindruckende Demonstration.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
die Latte des Klima- und Umweltschutzes ist hoch gelegt. Und zwar nicht, damit wir in Europa, in Deutschland erhobenen Hauptes darunter durchgehen können.

Richtig ist, es ist dem Weltklima nicht gedient, wenn sich die Stahlproduktion von Deutschland nach China verlagert. Genauso richtig ist aber auch, dass wir durch Innovationen durchaus in der Lage sind, die Emissionen weiter zu senken.

Und zwar ohne an Wettbewerbsfähigkeit und damit auch an Beschäftigung zu verlieren. Die zentrale Herausforderung ist, den richtigen Anspannungsgrad zwischen Innovation für einen besseren Umwelt- und Klimaschutz und der Sicherung von Beschäftigung zu finden.

Und dies verlangt zwingend die Einbeziehung von Arbeitgebern und Gewerkschaften in diese Aushandlungsprozesse. Das ist auch eine Form der notwendigen Wirtschaftsdemokratie, die wir einfordern.

Etwa in den vor uns stehenden Verhandlungen zur vierten Emissionshandelsperiode. Das ist eine zentrale Frage für die energieintensive Industrie, insbesondere des Stahls.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Regulation ist die eine Seite, Innovation die andere.

Auch hier ein Beispiel:

Es ist überfällig, dass die Bundesregierung nachzieht, wenn es um die Förderung alternativer Antriebe und der Batterietechnologie in Deutschland geht.

Es ist beschämend, wie inkonsequent die Bundesregierung mit ihrem selbstgesteckten Ziel, bis 2020 eine Million Elektro-Fahrzeuge auf der Straße zu haben, umgeht.

Wollen wir die gesamte Wertschöpfung des Automobils in Deutschland halten, verlangt dies zwingend, die Batterieherstellung in Deutschland zu industrialisieren.

Es ist ein echtes Trauerspiel, wie hier die Verantwortung zwischen Fahrzeugherstellern, Zulieferern und Politik hin- und hergeschoben wird.

Es wird stattdessen abgewartet und zugeguckt, wie sich diese Schlüsseltechnologie dynamisch in Fernost und USA entwickelt.

Wenn die Fahrzeugindustrie nicht das Schicksal der Unterhaltungselektronik erleiden soll, dann muss jetzt gehandelt werden und zwar flott!

Kolleginnen und Kollegen,
nicht nur Produkte verändern sich, sondern auch Prozesse. Die Digitalisierung der Arbeitswelt kommt in mächtigen Schüben und wir stehen bereits mittendrin.

Was die Arbeitgeber sich dazu ausdenken, wissen wir: Im Mai hat die BDA ein Positionspapier zur „Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt“ verfasst. Im Mittelpunkt stehen Forderungen zum Abbau von Mitbestimmung und Schutzrechten, etwa die der Höchstarbeitszeiten.

Ihnen sollten wir das Thema nicht überlassen.

Deshalb müssen wir unsere Interessen dringend einbringen. Denn die Digitalisierung schreitet mit großer Wucht voran und ist für uns alle von existenzieller Bedeutung.

Die Konturen der Digitalisierung der Arbeitswelt sind bereits zu erkennen: Zugriff auf riesige Datenmengen, realtime und ortsunabhängig, Ausbau der Sensortechnik, cyber-physikalische Systeme, Leichtbauroboter, Intelligenz in Produkt und Material – dies ist nicht Science Fiction, das sind keine Zukunftsszenarien.

Das ist heute Realität, das sind verfügbare Technologien, die im Begriff sind, die Werkshallen und Büros unserer Betriebe zu verändern.

Die Digitalisierung von Produkten und Prozessen hat weitgehende Folgen für die Arbeit. Einerseits handelt es sich um klassische Rationalisierungstechnologie.

Aber zugleich entstehen völlig neue Tätigkeitsprofile und damit auch neue Qualifikationsanforderungen.

Wir fragen uns:

Welche Tätigkeiten fallen weg? Durch welche werden sie ersetzt?

Eins ist aber sicher: Die deutsche Industrie, und insbesondere der Maschinenbau, müssen das Cockpit der Industrie 4.0 besetzen. Nur so können wir auch die Beschäftigungschancen nutzen, die aus den Innovationen entstehen.

Noch ist unentschieden, ob Digitalisierung zu einer Zunahme von restriktiver, unqualifizierter Tätigkeit oder zu Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen, mehr Handlungsspielraum und Verantwortung führen.

Steuert und kontrolliert die Maschine den Menschen?

Oder unterstützt die Maschine den Beschäftigten, um komplexe Arbeitsaufgaben besser zu lösen und Entscheidungen treffsicherer zu fällen?

Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass eine zukunftsfähige Ökonomie auf qualifizierte Tätigkeit setzen muss, wenn sie den technologischen Fortschritt schnell auf die Straße bringen will.

Das alles ist kein Selbstläufer. Einmischen ist gefragt. Das Ressort „Zukunft der Arbeit“ begleitet Pilotprojekte.

In vielen Verwaltungsstellen beschäftigt ihr euch aktiv mit Industrie 4.0, in immer mehr Betrieben wird der Stand der Digitalisierung von euch genau unter die Lupe genommen.

Wir sind auf dem richtigen Weg - in den Bezirken, den Bildungsstätten, den Verwaltungsstellen und Betrieben.

Unser Anspruch ist weitgehend: Die Digitalisierung wird eine Nagelprobe für unsere Betriebs- und Tarifpolitik sein. Zwei Ziele sind unabdinglich:

Erstens: Keiner darf unter die Räder kommen! Das betrifft die Sicherheit des Arbeitsplatzes genauso wie den Erhalt von Qualifikation und Entgelt. Hier sind Tarifverträge und Mitbestimmung gefordert. Unsere bestehenden Verträge und Vereinbarungen werden wir dazu weiterentwickeln müssen.

Und Zweitens: Gute Arbeit in der digitalen Arbeitswelt ist möglich! – ja, aber nur dann, wenn wir uns einmischen.

Unser Pfund: Sie brauchen uns. Innovationsstrategien gegen die Belegschaft scheitern, Innovation funktioniert nur mit eurem Wissen, mit eurer Erfahrung, und mit eurem Engagement! Genau hier liegt unsere Chance.

Wir müssen Alternativen aufzeigen, Handlungsempfehlungen geben.

Wir müssen im Gehen lernen. Und dies tun wir am besten, wenn wir die Belegschaften in diesen Lernprozess einbeziehen.

Und wir müssen Betriebsräte und Vertrauensleute bezüglich ihrer Möglichkeiten schulen – damit wir uns kompetent im Betrieb einmischen können. Eine große Herausforderung für unsere gewerkschaftliche Bildungsarbeit – und eine operative Kernaufgabe für die gesamte IG Metall.

Kolleginnen und Kollegen,
ob wir die Chancen der Digitalisierung nutzen können, entscheidet sich auch daran, ob unser Bildungssystem mit der Dynamik der technologischen Veränderung Schritt hält.

In der Vergangenheit war es so: Große technologische Umbrüche fanden ihren Weg in die Fabrik über den Generationenwechsel. Der ältere Facharbeiter musste sich zwar mit der CNC-Technologie anfreunden. Aber richtig Einzug hielt CNC erst, als die Azubis übernommen wurden, die den Umgang mit dieser Technologie seit dem ersten Ausbildungstag gelernt hatten.

Diese Zeitspannen werden uns nicht mehr zur Verfügung stehen.

Dies bedeutet zweierlei:

Erstens:

Eine breite, fachlich fundierte Berufsausbildung ist auch zukünftig notwendig. Sie ist die Ausgangsbasis für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung. Das Duale System ist ein Erfolgsmodell und seine Entwicklung ist bei uns in guten Händen.

Daneben gewinnt die Hochschule als Ort beruflicher Erstausbildung an Bedeutung. Letztes Jahr begannen erstmals mehr junge Menschen ihre Erstausbildung an einer Hochschule als in der dualen Berufsausbildung. Eine Entwicklung, die wir nicht umkehren werden.

Wir sollten unseren Blick deshalb gleichermaßen auf die akademische Ausbildung als Ausbildungsort richten. Auch diese sollten wir mitgestalten. Dort gibt es viel zu tun.

Mir ist besonders die vielgepriesene Vielfalt ein echter Dorn im Auge: Wir haben in Deutschland mehr als 850 unterschiedliche technische Hochschulabschlüsse, teilweise extrem spezialisiert. Diese Unübersichtlichkeit verwirrt Studieninteressierte und Arbeitgeber gleichermaßen. Der erfolgreiche Grundgedanke einer verlässlichen und nachhaltigen Basisbildung, der die Berufsausbildung so stark macht, taucht hier fast nicht mehr auf.

Stattdessen leistet sich jeder größere Unternehmer seinen eigenen Studiengang in der naheliegenden Hochschule: Eng abgestimmt auf seine aktuellen Bedürfnisse.

Die Folge: Ausbildung gehorcht den kurzfristigen betrieblichen Anforderungen von heute, und eben nicht dem gesellschaftlichen Bedarf von morgen.

Die Hochschule ist längst nicht mehr Reproduktionsanstalt des Bildungsbürgertums - sie soll aber auch kein Arbeitgeber-Protektorat werden.

Die Hochschule ist gesellschaftlicher Ausbildungsort.

Und deshalb sollten wir uns für die gleichberechtigte Mitwirkung von Gewerkschaften und Arbeitgebern bei der Entwicklung bundesweit einheitlicher akademischer Berufsbilder und Ausbildungsinhalte einsetzen.

Kolleginnen und Kollegen,
die zweite Schwachstelle der beruflichen Bildung ist offensichtlich die berufliche Fortbildung. Hier treten wir seit Jahrzehnten auf der Stelle oder kriechen im Krebsgang.

Die berufliche Fortbildung ist ausschließlich reaktiv ausgerichtet: Fortgebildet wird dann, wenn neue Technik und Abläufe es erzwingen. Höchst selektiv. Wer gut qualifiziert ist, wird gefördert, der Rest schaut ins Ofenrohr.

Ich kann den Spruch vom lebenslangen Lernen nicht mehr hören – das ist und bleibt eine hohle Phrase, solange der Anspruch nicht mit Arbeitsorganisation und Personalentwicklung verknüpft ist. Nur dann ist fachliche und berufliche Entwicklung tatsächlich möglich.

Berufliche Entwicklung als grundlegendes Arbeitnehmerrecht – von dem Ziel sind wir noch weit entfernt.

Deshalb ist die Bildungsteilzeit so wichtig. Sie öffnet die Tür zur Fortbildung einen Spalt weiter.

Nächstes Etappenziel ist es, die Sphären von Arbeit und Lernen stärker miteinander zu verzahnen.

Aus Arbeitsplätzen müssen Lernplätze werden. Das ist die Devise, wenn wir den umfangreichen Wandel von Anforderungen nachvollziehen wollen: Jeder Arbeitsplatz soll zum Lernort umgebaut werden. Erst dann können wir wirklich von guter Arbeit reden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
die Fragen von Rationalisierung und technologischer Entwicklung prägen die Geschichte der Arbeit und die Geschichte der Gewerkschaften.

Die IG Metall begleitet diese Geschichte seit 125 Jahren, nächstes Jahr feiern wir dieses Jubiläum.

Das sind auch 125 Jahre Ringen um die Gestaltung des Sozialstaats. Auch hier stehen wir wieder vor einer Neuorientierung. Wir brauchen neue Antworten auf neue Fragen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
ohne gute Arbeit kein gutes Leben! Arbeit steht im Mittelpunkt des Lebens.

Wie soll sie also aussehen, unsere Arbeit der Zukunft? Und was ist dafür nötig? Wo können und wo wollen wir mit den Arbeitgebern an einem Strang ziehen? Brauchen wir neue Gesetze? Was können wir durch Tarifvertrag, was durch Mitbestimmung erreichen, was nicht? Sind wir konfliktfähig?

Unsere Mitglieder haben uns auf diese Fragen geantwortet. Unsere Beschäftigtenbefragung im Jahr 2013 hat uns klare Aufträge erteilt.

Erstens: Die Beschäftigten wollen sichere Arbeit und Sicherheit im Leben.

Und zweitens wollen sie, dass es gerecht zugeht, in der Arbeit und im Leben.

Sicherheit und Gerechtigkeit. Das sind grundsätzliche, unverrückbare gewerkschaftliche Werte, die wir im Jahr 2015 zu erneuern haben.

Ein drittes Thema wurde uns aufgetragen: Der Wunsch nach mehr Selbstbestimmung. Selber Hand anlegen zu können, mitreden zu können, sich einbringen zu können, ernst genommen zu werden und vor allem, Herr oder Herrin des eigenen Lebens zu bleiben – auch des eigenen Arbeitslebens. Das ist für viele Beschäftigte heute ein selbstverständlicher Anspruch.

Ohne Selbstbestimmung ist Arbeit keine gute Arbeit! Wenn wir diese Anliegen in unserer Arbeit umsetzen wollen, dann brauchen wir drei zentrale Werte – sicher, gerecht, selbstbestimmt.

Wir müssen dafür nicht alles neu erfinden, bei vielem sind wir auf dem richtigen Weg. Aber das Bild von Arbeit, an dem wir uns auch tarif- und betriebspolitisch orientieren, das benötigt dringend eine radikale Modernisierung.

So manchem - auch bei uns - spukt noch ein altes Bild von Erwerbsarbeit im Kopf herum. Das passt aber nicht zu den vorherrschenden betrieblichen Realitäten und erst recht nicht zu den Lebenswünschen vieler Menschen.

Das Standard-Erwerbsleben der 70er Jahre sah so aus: Ausbildung, 40 Jahre arbeiten beim selben Arbeitgeber, Rente. Und überwiegend männlich. Das sieht heute anders aus. Heute wird kaum ein 20- bis 30jähriger Mensch ohne Weiterbildung, ohne Kinder- und Familienzeiten und ohne Neuorientierungsphasen durchs Berufsleben kommen.

Und das spiegelt sich in den Werteorientierungen der Jugend wider. Die aktuell veröffentlichte Shell-Studie resümiert: „Jugendliche wünschen sich Vereinbarkeit von Arbeit, Freizeit und Familie. Dabei geht es vor allem um planbare und verlässliche Gestaltungsmöglichkeiten und weniger um „entgrenzte“ Welten.“

Und deshalb müssen wir unser Bild von Arbeit erneuern. Wir sollten nicht eine Arbeit regeln, die weder den betrieblichen Herausforderungen noch den Lebenswünschen entsprechen kann.

Und ganz wichtig: Das alles darf keine Exklusivveranstaltung für gut bezahlte Highpotentials werden. Unser Job ist es, das Ganze so zu organisieren, dass daraus ein Recht für alle wird. Ein Recht, das sich dann auch alle leisten können – und zwar unabhängig von Einkommen, Qualifikation und Familienverpflichtungen.

Was ist dazu nötig?

Ich sage: Die Strahlkraft des Normalarbeitsverhältnisses, das sich durch sichere Arbeit, geschützt durch Gesetz und Tarifverträge, festes und ausreichendes Einkommen auszeichnet, ist heute noch so stark wie gestern.

Damit der Glanz nicht verloren geht, muss dieses Normalarbeitsverhältnis allerdings neu definiert werden.

Ein neues Normalarbeitsverhältnis muss Sicherheit für alle bereithalten, gerade auch, wenn es Brüche und Umorientierungen im Lebenslauf gibt.

Das sind die Mindestanforderungen.

Wenn wir sie ernst nehmen, werden sie jedoch zu einer großen Herausforderung. Diese können wir nur gemeinsam lösen.

Sowohl im Sozialstaat, als auch im Betrieb. Nur kollektive Regelungen, Gesetze oder Tarifverträge, sind in der Lage, allen Beschäftigten Zugang zu diesen Ansprüchen und Sicherheiten zu verschaffen.

Individuell geht es nicht.

Kolleginnen und Kollegen,
Ein neues Normalarbeitsverhältnis kann nur zur Norm und zum gelebten Alltag werden, wenn es für alle zugänglich ist.

Die Deregulierung des Arbeitsmarktes wies jedoch in eine andere Richtung: Ausweitung des oft tariflosen Niedriglohnssektors, Leiharbeit, Werkverträge, Befristungen, Praktika, Mini-Jobs:

Die Grausamkeiten der Flexibilisierung haben eine offensichtliche Folge: Sie machen unser Sozialsystem kaputt. Denn Erwerbsarbeit ist die Basis unserer Sozialsysteme. Und dies soll auch so bleiben.

Beispiel Alterssicherung: Der Anspruch auf eine armutssichere Rente ist richtig, natürlich ist er das!

Aber er ist nur realisierbar mit einem dauerhaft anständigen Einkommen. Das geht nicht mit Minijobs. Und – das ist nun kein Geheimnis - auch nicht mit einem Mindestlohn von 8,50 Euro!

Unsere Antwort kann auch nicht die Kollektivierung der Armut durch ein bedingungsloses Grundeinkommen sein. Unsere Antwort ist die Stärkung des Normalarbeitsverhältnisses.

Wie sicher der Job ist, wie hoch das Einkommen, das entscheidet darüber, wie hoch die Rente ist. Arbeit ist und bleibt der zentrale Platzanweiser im Leben – das gilt auch im Alter.

Tatsache ist: Die massive Ausweitung des Niedriglohnsektors ist faktisch ein ungedeckter Scheck für die Zukunft. Die Kosten der sozialen Sicherung werden den nächsten Generationen aufgebürdet.

Nein! Diese Entwicklung muss im Interesse von uns allen gestoppt werden!

Wir brauchen ein neues gesellschaftliches Umverteilungsprojekt.

Und dies beginnt mit einer Eindämmung des Niedriglohnsektors auch in unseren Branchen. Daher ist und bleibt ein Schwerpunkt unserer Arbeit, Arbeitsverhältnisse zweiter Klasse zu bekämpfen.

Denn viele Werkverträge sind genau das geworden: Arbeitsverhältnisse zweiter Klasse. Die Arbeitgeber sagen, es gäbe keinen Missbrauch von Werkverträgen.

Ich sage:

Werkverträge werden missbraucht, denn durch sie werden gut bezahlte und gut regulierte Arbeitsplätze in unseren Kernbereichen ersetzt.

Werkverträge werden missbraucht, denn durch sie werden branchenweit vereinbarte Entgeltbedingungen gezielt umgangen.

Werkverträge werden missbraucht, denn mit ihnen wird die Mitbestimmung systematisch umgangen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

und weil wir es nicht hinnehmen können, dass mitten in den hochprofitablen Branchen der Metall- und Elektroindustrie ein Niedriglohnsektor entsteht, sagen wir: Schluss damit! Schluss mit diesen Billig-Strategien!

Der Missbrauch von Werkverträgen muss beendet werden. Das wäre ein zentraler Beitrag zu mehr Gerechtigkeit und Sicherheit für alle Beschäftigten.

Und wenn Werkvertrag, dann mit Tarifvertrag. Und zwar mit einem, der unseren tariflichen Normen entspricht. Das ist unser Ziel für gerechte Arbeit.

Und wir werden nicht den Arbeitgebern überlassen, ob und mit wem sie Tarifverträge abschließen. Tariffucht vor der IG Metall geht nicht. Wer meint, er könne outsourcen, um uns zu entgehen, dem soll es gehen, wie bei Hase und Igel.

Die IG Metall ist schon da, wenn es um Arbeitnehmerrechte in unseren Wertschöpfungsketten geht. Bei der industriellen Kontraktlogistik, bei industriellen Services, bei Entwicklungsdienstleistern.

Da haben wir große Schritte gemacht. Da werden wir konsequent weiterarbeiten.

Wir hatten in der Vergangenheit Auseinandersetzungen mit Ver.di über die betriebliche Zuständigkeit. Abgrenzungsfragen sind nicht immer einfach zu beantworten. Aber es braucht für alle Beteiligten, insbesondere für die Beschäftigten, eine Klarheit, wer innerhalb des DGB für welche Bereiche zuständig ist.

Und ich bin froh, liebe Andrea Kocsis, dass wir kurz vor einer Verständigung zwischen Ver.di und IG Metall über die Zuständigkeiten in der industriellen Kontraktlogistik stehen.

Nicht die Arbeitgeber, nein, wir - die DGB-Gewerkschaften - bestimmen über unsere Zuständigkeiten.

Und es ist wichtig, dass sich die DGB-Gewerkschaften dieser Frage insgesamt angenommen haben. Die alte Organisationsabgrenzung taugt heute nicht mehr. Wir produzieren hybride Produkte in neuen Wertschöpfungsketten.

Das fordert auch den DGB heraus.

Wir brauchen unseren Dachverband als Sprachrohr. Aber er muss neu erfunden werden – von seinen Mitgliedsgewerkschaften, also von uns.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
ein neues Normalarbeitsverhältnis, das Unterbrechungen durch Bildungs- und Erziehungszeiten abfängt, wird erst dann wirklich „normal“, wenn es auch zu Sicherheit im Alter führt. Dies ist - wie gesagt - heute für viele nicht gegeben.

Die Nettorente für den sogenannten Standardrentner wird ohne Kurswechsel in der Rentenpolitik die 40-Prozent-Marke unterschreiten. 45 Jahre gezahlt und dann gerade an Hartz IV vorbeigeschrammt - das ist unerträglich, Kolleginnen und Kollegen. Wir müssen die Rentenpolitik auf neue Füße stellen, um Altersarmut zu verhindern.

Schuld an diesem Desaster ist der Paradigmenwechsel in der Rentenpolitik: Heute wird nicht mehr das Niveau gesichert, sondern der Beitragssatz. Das ist Unsinn – sozial und auch ökonomisch.

Das Dogma des Beitragssatzes verhindert derzeit jegliche ernsthafte Diskussion für ein stimmiges Gesamtpaket in der Rentenpolitik.

Beitragserhöhung alleine ist auch keine Lösung. Aber seien wir ehrlich, auch die Riester-Rente ist weitgehend gescheitert. In erster Linie halten wir die Versicherungswirtschaft mit Steuergeldern am Laufen. Das geht besser.

Ich bin überzeugt, dass diese Gelder besser in der BAV aufgehoben wären. Auch für tarifliche Lösungen.

Das sind zwei wichtige Punkte für ein Gesamtpaket zur Rentenpolitik. Die anderen findet ihr im Leitantrag Rente.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Arbeitszeitpolitik ist ein Kern gewerkschaftlichen Handelns.

Sie berührt fast alle unsere Politikfelder:

- Entgeltpolitik und Arbeitszeit sind aufs engste verwoben;
- Leistungs politik ließe sich ohne Arbeitszeitgestaltung nicht konzipieren;
- Gesundheit und Arbeitsschutz brauchen Arbeitszeitpolitik.

Und auch die Vereinbarkeit von privatem und beruflichem Leben entscheidet sich fast ausschließlich über die Lage und Dauer der Arbeitszeit.

Wir dachten lange, mit der 35-Stunden-Woche hätten wir das perfekte Mittel gefunden, all diesen Ansprüchen gerecht zu werden. Denn die 35-Stunden-Woche war und ist eine brillante Idee.

Wenn wir die 35-Stunden-Woche aus heutiger Sicht betrachten, dann müssen wir ehrlicherweise resümieren, dass sich die Arbeitszeit in unserem Organisationsbereich vielfältig entwickelt hat.

Punkt 1: Die 35-Stunden-Woche gilt längst nicht für alle. Und Punkt 2: Sie gilt nicht für alle gleich.

Seit dem Tag ihrer Einführung kam sie in unterschiedlicher Formen daher und wurde in unterschiedlichen Bereichen unterschiedlich gehandhabt.

Es gab Bereiche, die nutzten sie für den freien Freitagnachmittag, andere entwickelten neue Schichtmodelle, wieder andere verteilten sie regelmäßig und gleichmäßig auf die Werkzeuge.

Und zu oft entschwand sie in Gleitzeitregelungen und tauchte dort als Arbeitszeitguthaben auf, das womöglich am Monatsende gekappt wird.

So setzte jeder Betrieb oder jede Branche die 35-Stunden-Woche ein bisschen anders um. Unser kollektivstes Projekt ist bei genauem Hinsehen ein Hort großer betrieblicher Vielfalt.

Auch das haben wir lange nicht in den Mittelpunkt unserer arbeitszeitpolitischen Überlegungen gestellt. Vielleicht war es auch nicht nötig, weil sich jeder unter dem Dach der 35 irgendwie arrangieren konnte.

Tatsächlich hat sich die Arbeitszeitpolitik in den Betrieben vielfältig und oft ungesteuert weiterentwickelt – getrieben vor allem von unternehmerischen Interessen, selten von den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten.

Wir müssen zur Kenntnis nehmen: Die tatsächlichen Arbeitszeiten steigen – trotz Beibehaltung des tariflichen Niveaus.

In nicht-tarifgebundenen Bereichen ist diese Entwicklung noch stärker.

Die betriebliche Handlungshoheit über die Arbeitszeitpolitik ist uns in vielen Betrieben verloren gegangen.

Nicht erst durch die Digitalisierung und die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens.

Arbeitszeit verfällt allerorten. Stunde um Stunde. Tag für Tag.

Diese Praxis ist nicht hinnehmbar. Es ist eine Missachtung des Werts der Arbeit. Jeder würde sich doch wehren, wenn der Arbeitgeber einseitig das Entgelt kürzt. Jeder Betriebsrat geht dann auf die Barrikaden.

Aber was ist es anderes, wenn Arbeitszeit verfällt?

Das ist doch schizophren, Kolleginnen und Kollegen, wenn wir da nicht mit der gleichen Bestimmtheit das Geld für geleistete Arbeit einfordern.

Schluss mit dem Verfall von Arbeitszeiten!

Und deshalb ist die Zeit reif für einen Neustart.

„Wie hältst Du's mit der Arbeitszeit?“ Diese Frage müssen wir alle ehrlich beantworten.

Ich möchte, dass wir unsere Anliegen und Botschaften zur Neujustierung der Arbeitszeit in einer bundesweiten Kampagne bündeln und in die Betriebe tragen.

Und das sage ich sehr unbescheiden: Diese Arbeitszeitkampagne zielt auf nicht weniger, als auf die Rückgewinnung der gewerkschaftlichen und der persönlichen Souveränität im Umgang mit der Zeit.

Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein!

Dass Flexibilität gefordert sei, gilt zwischenzeitlich als eine Art Naturgesetz. Dass die Überwälzung des Risikoregimes unternehmerischen Handelns alleine auf die Flexibilität der Beschäftigten erfolgt - so hat es der Soziologe Ulrich Beck benannt - ist doch keineswegs Gott gegeben.

Unflexibel sein, ist zum Schimpfwort geworden.
So ein Unsinn!

Der Gegenpol von Flexibilität ist Stabilität. Das ist sehr wohl ein wünschenswerter Zustand für eine Gesellschaft, für wirtschaftliche Prosperität, für die Optimierung unternehmerischer Prozesse und vor allem für die persönliche Lebenslage.

Ist es wirklich nicht zu verhindern, dass der Vertriebs im Stundentakt die Produktionsplanung umwirft, oder hilft da nicht eine bessere Vertriebsplanung? Und welche Ankündigungsfristen sind notwendig, dass der Einzelne stabil seinen Alltag planen kann?

Der schnelle Ruf nach mehr Flexibilität führt in eine Sackgasse. Denn: Flexibilität ist immer funktional, nie ein Ziel, ein Wert an sich!

Kolleginnen und Kollegen, diese Debatte will ich führen. Nicht abstrakt sondern konkret entlang unserer normativen Werte: sicher, gerecht, selbstbestimmt.

Gerecht ist, dass geleistete Arbeit erfasst und vergütet wird. Bis heute verfallen aber jährlich Millionen von Arbeitsstunden. Weil sie nicht erfasst oder weil sie gekappt und gestrichen werden.

Und gerecht ist, wenn für das gleiche Entgelt auch die gleiche Arbeitszeit abverlangt wird. Und auch hier haben wir noch Unterschiede. Etwa zwischen Ost und West. Und daher ist und bleibt die Angleichung der Arbeitszeiten und Stundenentgelte in Ost und West kein Versprechen für die ferne Zukunft, sondern Teil einer arbeitszeitpolitischen Kampagne der IG Metall, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Unser zweiter normativer Wert heißt: Sicher.

Arbeitszeitflexibilität gegen Sicherheit – dies ist die Grundformel einer erfolgreichen Beschäftigungspolitik. Bewiesen in der Krise, bewiesen in vielen betrieblichen Praxisfällen. Hinterlegt auch durch die Beschäftigtenbefragung. Hier sagen die Beschäftigten: Flexibilität ja, aber nicht ohne Gegenleistung. Und hier ganz oben: Die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Tatsache ist, dass in vielen Tarifgebieten unsere Tarifverträge nicht die Werkzeuge beinhalten, um diese Formel wirksam in tarifkonforme betriebliche Regelungen zu bringen. Stichwort: Arbeitszeitkonten. Stichwort: Kurzarbeit mit Zuzahlung.

Ich fordere Gesamtmetall und seine Mitgliedsverbände auf, in den nun anstehenden Gesprächen zum Thema Arbeitszeit als allererstes diese Frage endlich für alle Tarifbezirke zu regeln.

Wir müssen uns jetzt, in guter konjunktureller Situation, darauf vorbereiten, dass der Kapitalismus bekanntlich nicht nur Sonnentage kennt, sondern auch stürmische Zeiten. Und für diese Zeiten verlangen wir Sicherheit, belastbare Regeln und Zusagen.

Und nicht zuletzt unser dritter normativer Wert: Selbstbestimmt.

Mit der Arbeitszeitkampagne wollen wir der Fremdbestimmung und der freien Verfügbarkeit der Arbeitskraft Grenzen setzen.

Wir müssen Lösungen entwickeln, damit die Intensivierung und Extensivierung der

Arbeitszeit nicht länger an Leistungsgrenzen führt, die immer mehr Beschäftigte krank macht. Jeder hat seine biologische Uhr und die verlangt auch Garantien zum Abschalten.

Das heißt: Nimmt die Arbeit zu, muss Personal her. Und das heißt eben nicht: Wachsende Aufgabenberge müssen durch immer mehr und intensivere Arbeitsstunden bewältigt werden.

Gefordert sind Spielregeln, die den Leistungsdruck an den Bändern durch Zeitvorgaben eindämmen, statt der Gesundheit zu schaden.

Selbstbestimmt heißt auch, dass es Arrangements von Arbeit und Leben gibt, die unsere Bedürfnisse und Notwendigkeiten berücksichtigen. Gleitzeitregelungen sind gut. Aber was ist Gleitzeit, was Mehrarbeit? Unterscheiden wir schon streng genug im Betrieb?

Und kann ich auch wirklich frei nehmen, wenn ich es brauche und nicht nur dann, wenn es dem Chef in den Kram passt?

Selbstbestimmung ist nicht nur ein Angestellthema. Auch Schichtarbeiter wünschen sich mehr Zeitsouveränität im Alltag. Dass das geht, zeigen gute betriebliche Beispiele. Etwa über eine selbstbestimmte Schichteinteilung der Arbeitsgruppe mit Hilfe einer Smartphone-App. Wir stehen dabei noch am Anfang, aber wir sind auf dem richtigen Weg.

Selbstbestimmt bezieht sich auch immer öfter auf den Arbeitsort: Viele Beschäftigte haben den Wunsch, von zu Hause zu arbeiten. Nicht ständig, aber ein, zwei Tage in der Woche. Auch dafür brauchen wir Regeln.

Sicher ist: Ohne Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag geht es nicht. Die Diskussion, was der Gesetzgeber dazu beitragen kann, ist eröffnet.

Wir tun auf jeden Fall gut daran, dieses Feld nicht den Arbeitgebern zu überlassen. Und deshalb sollten wir eigene Vorschläge zur Verbesserung des Arbeitszeitgesetzes vorlegen: Wie wäre es mit einem Recht auf selbstbestimmte Lage der Arbeitszeit im Rahmen der täglichen Höchstarbeitszeit? Wie wäre es mit einer Pflicht zur Erfassung aller geleisteten Arbeit – unabhängig von Ort und Tätigkeit? Und wie wäre es mit einem Recht auf Abschalten?

Und wir müssen die Arbeitszeit selbstbestimmt an unsere Lebensphasen anpassen können. Arbeitszeit zu reduzieren, wenn Kinder zu betreuen sind, die Mutter zu pflegen ist, oder berufliche Fortbildung angesagt ist. Und das verlangt Zeit und Geld, soll der Weg für alle offen stehen. Das verlangt solidarische Lösungen eines Entgeltausgleichs, wenn Arbeitszeit für diese Zwecke verkürzt wird.

Nur so können wir die ungleiche, häufig geschlechterspezifische, Verteilung der Arbeitszeiten aufbrechen.

Und nur so können wir einen neuen Standard Vollzeitarbeit entwickeln. Vollzeitarbeit kann dann in kurzer Vollzeit daherkommen, in Blockphasen oder auch mit erfassten Überstunden – wenn geregelt ist, was aus diesen wird.

Dazu brauchen wir Bewegung im Bereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Der Koalitionsvertrag sieht ein „Rückkehrrecht nach Teilzeit“ vor. Das ist schon ein guter Schritt, aber es ist eben ein Koalitionskompromiss. Wir fordern mehr: Was wir brauchen, ist ein echtes Wahlrecht zur Arbeitszeit.

Diese Gründe rechtfertigen es, der Arbeitszeitpolitik höchste Bedeutung beizumessen. Für uns sind Fragen der Arbeitszeit immer auch Fragen der Verteilungs- und der Teilhabegerechtigkeit in der Gesellschaft.

Arbeitszeitpolitik ist nicht nur Kern gewerkschaftlichen Handelns, weil sie alle Bereiche berührt.

Arbeitszeitpolitik gehört ins Zentrum der Gewerkschaftspolitik, weil sie Verteilungs- und

Gerechtigkeitspolitik ist.

Lasst uns deshalb auf diesem Gewerkschaftstag verabreden, dass wir die Arbeitszeitpolitik in den nächsten Jahren in den Mittelpunkt stellen. Betrieblich, tariflich und auch gesellschaftspolitisch!

Nur so holen wir uns unsere Zeit zurück!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wie kann ein neues Leitbild für Wirtschaft und Gesellschaft als gesellschaftlicher Entwurf politische Durchsetzungskraft gewinnen? Wie kann der Sozialstaat 4.0 Realität werden?

Ich bin davon überzeugt, dass wir konsequent auf eine Verzahnung der Handlungsebenen und der Akteure im Sozialstaat setzen müssen.

Gesetzgebung, Tarifautonomie, Mitbestimmung und Selbstbestimmung sind die Handlungsebenen und Antriebsräder von Wirtschaft und Sozialstaat.

Kein Rad allein schafft einen Richtungswechsel. Nur wenn die Räder ineinander greifen, erlangt unser Leitbild gesellschaftliche Relevanz.

Lasst mich diese Verzahnung am Beispiel der Pflegepolitik skizzieren:

Es ist schön, dass es nun die theoretische Möglichkeit zur Pflegezeit gibt, sagen sich die Beschäftigten. Schade nur, denken sie dann weiter, dass ich mir das praktisch nicht leisten kann.

Nicht nur, weil ich mir die Entgelteinbußen nicht leisten kann. Ich habe auch Angst, dass ich beim Chef in Ungnade falle und nicht mehr auf meinen doch geliebten Arbeitsplatz zurückkehren kann. Und kann ich meine Kolleginnen und Kollegen mit all der Arbeit da alleine lassen?

Auftragseingänge nehmen keine Rücksicht auf Pflegefälle.

Hier müsste der Betriebsrat das Recht auf Personalausgleich erhalten. Er müsste die Rückkehr mitgestalten, sonst läuft das Gesetz gerade in kleineren Betrieben ins Leere.

Aber das Gesetz kennt bisher nicht mal an einer Stelle das Wort Betriebsrat.

Und zu den Entgelteinbußen: Zwar gibt es die Möglichkeit, mit einem Darlehen den Lohnausfall auszugleichen. Aber Schulden machen, wenn man selbst nicht mehr so lange bis zur Rente hat? Außerdem fehlen die Zeiten der Arbeitszeitreduzierung dann auch noch in der Rente.

Ein Tarifvertrag mit solidarisch finanziertem Teillohnausgleich könnte da helfen. Der Teillohnausgleich müsste dann vom Gesetzgeber steuerfrei gestellt werden – das ist bei jetziger Rechtslage nicht möglich.

Das ist ein Beispiel des integrierten Sozialstaates, wie wir es uns vorstellen. Gesetz, Tarif, Mitbestimmung und die Selbstbestimmung des Einzelnen werden eng verzahnt.

Die Räder greifen ineinander, sie bedingen und ergänzen sich.

Das heißt aber nicht, dass immer alles läuft wie geschmiert. Im Gegenteil! Auf jeder Ebene wird dann um Lösungen gerungen, auf jeder Ebene wird verhandelt, und so kann auch das Politische des Sozialstaats wieder stärker sichtbar werden.

Wir haben ein solches Modell bei der Altersteilzeit und bei der betrieblichen Altersvorsorge. Aber es muss erneuert werden. Und es muss auf mehr Politikfelder ausgerollt werden. Nur so prägt es den Sozialstaat, der auch in Zukunft auf Arbeit, Tarifautonomie und Mitbestimmung setzt.

Die Alternative wäre es, Mindestbedingungen gesetzlich zu regeln und alles weitere alleine zu verhandeln. Individuell. Jeder für sich.

Setz dich durch, sei ein echter Marktteilnehmer! Mindestlohn für jeden, aber jeder Euro darüber Verhandlungssache, der Markt wird den Preis richten.

Wenn wir den Sozialstaat erneuern wollen, ist das für Gewerkschaften ein anspruchsvolles Unterfangen.

Warum? Das geht nur mit Gewerkschaften, die eben nicht Pressure-Group gruppenspezifischer Interessen sind, sondern alle Beschäftigten im Auge haben. Gewerkschaften - lasst mich das mal so sagen - die als Klassenorganisation auftreten.

Und es baut auf Beteiligung der Beschäftigten, Mitgliederstärke und Tarifbindung. Das ist unser magisches Dreieck, das uns Durchschlagskraft verleiht.

Eine kompetente und durchsetzungsstarke Betriebspolitik braucht Beteiligung. Mitbestimmung ist ein Garant für Beteiligung. Sie wird aber dann besonders wirksam, wenn sie die einzelnen Beschäftigten mit einbezieht.

Entweder direkt, durch Möglichkeiten seine Meinung einzubringen. Von der Befragung bis zur Abteilungsversammlung, vom Internetblog bis zur WhatsApp-Gruppe – die erfolgreich erprobten Methoden sind vielfältig.

Genauso, wie wir Aushandlungsprozesse im Team unter den Kollegen stärker in den Blick nehmen sollten. Dort werden Meinungen gebildet, dort werden Kompromisse geschlossen und dort müssen sich die Leute aufeinander verlassen können. Auch hier haben wir, wenn auch teilweise verschüttete, Erfahrungen aus der Gruppenarbeit. Und hier sind unsere Vertrauensleute vor Ort gefordert.

Vertrauensleute sind unsere Schnittstelle in die Abteilungen und Arbeitsgruppen. Das heißt mehr als Flugblattverteiler sein, mehr als das „Ohr“ an der Belegschaft zu haben.

Dazu brauchen Vertrauensleute Freiräume, auch die notwendige Zeit und vor allem Qualifikation. In politischen und fachlichen Themen, aber auch in der Fähigkeit, Beteiligungsprozesse vor Ort aktiv zu gestalten.

Wenn wir auch andere Formen der direkten Beteiligung nutzen, eines ist sicher: Die persönliche Ansprache, das persönliche Miteinander ersetzt nichts.

Viele Arbeitgeber tun so, als wäre Beteiligung ein Gegensatz zur Mitbestimmung, als könnte man darauf verzichten, wenn es nur genügend „Betriebsklimaanalysen“ oder 360-Grad-Feedbacks gibt. Das käme ihnen wohl nicht ungelegen. Weil diese Form der

Beteiligung immer begrenzt ist, auf Spalten und Herrschen setzt - oder auch auf Repression, wenn's eng wird.

Auch hier müssen wir ran.

Wir brauchen eine Beteiligungskultur, die im Betrieb von Betriebsräten und Vertrauensleuten getragen wird. Sie muss das Miteinander und solidarische Lösungen in den Mittelpunkt stellen. Gerade jetzt, da wir für viele Fragen der Digitalisierung der Arbeitswelt eben noch nicht die erprobte Antwort in der Tasche haben. Gerade jetzt, da wir in der Arbeitszeitpolitik unterschiedliche Interessenslagen der Einzelnen zusammenführen müssen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wir müssen in unseren Verwaltungsstellen Angebote und Strukturen für Beteiligung unterstützen. Auch weil unsere Belegschaften diverser sind, Zielgruppen wie Jugend, Frauen, Ingenieure und kaufmännische Angestellte, Migranten und weitere auch betriebsübergreifende Beteiligungsangebote suchen.

Wie es uns gelingt, die Interessenslagen der Jugend aufzugreifen, wird eine Schlüsselfrage sein. Ja, wir sind die größte politische Jugendorganisation in Deutschland. Das sollte uns aber nicht selbstgefällig machen. Und schon gar nicht bescheiden. Die Interessen von Jugendlichen in der Ausbildung und in ihrer beruflichen Entwicklung müssen offensiv vertreten werden. Sonst tut sich nichts.

Mit der „Aktion Übernahme“ gelang es uns, tarifpolitisch Lösungen zu finden. Die „Revolution Bildung“ unterstützte die Forderung nach Bildungsteilzeit. Das war ein guter Start zum Thema Bildung, aber es reicht bei weitem noch nicht aus. Hängt euch rein! Macht weiter! Bleibt dran!

Kolleginnen und Kollegen,
Handlungsstärke und Durchsetzungskraft brauchen Organisationskraft im Betrieb. Die Tore werden im Betrieb gemacht – und zu allererst durch gute Organisationsgrade.

Wem sag ich das, Mitgliederstärke ist kein Selbstläufer. Die Erfolge der letzten fünf Jahre sind Ergebnis unserer gemeinsamen Arbeit. Mein Ziel - unser Ziel - ist, dass wir das verstetigen! Und dazu müssen wir unsere Neuaufnahmen nochmals deutlich stärken, wollen wir unseren Organisationsgrad nach oben entwickeln.

Unsere Zukunftsanalyse zur Mitgliederentwicklung zeigt, wo unsere Potenziale liegen: In welchen Regionen, Beschäftigtengruppen, Betrieben und Branchen.

Auch in den vielen Betrieben, die wir organisationspolitisch nicht erschlossen haben. Werkvertragsunternehmen, neue Branchen und Geschäftsmodelle wie Windkraft oder Shared Services, neue Arbeitsplatzansiedlungen von Startups, aber auch Beschäftigte in neuen Arbeitsvertragsformen, wie Soloselbständige oder Crowdworker – in all diesen Bereichen wartet die Arbeit auf uns – und die potentiellen Mitglieder.

Und auch das geht nur, wenn wir die Menschen beteiligen an gemeinsamen Projekten, daran, Betriebsräte zu gründen, Tarifbindung herzustellen, soziale Rechte durchzusetzen.

Erschließungsarbeit setzt voraus, präsent zu sein. Das werden wir systematisch und professionell angehen.

In allen Bezirken werden langfristige und großvolumige Erschließungsprojekte aufgesetzt. Dafür hat der Vorstand über 190 Millionen Euro für die nächsten 9 Jahre beschlossen.

Unsere Ziele sind:

Die regionale Flächenpräsenz der IG Metall zu erhalten. Unsere Verwaltungsstellen und die vor Ort arbeitenden Hauptamtlichen, aber auch die ehrenamtlichen Strukturen sind unverzichtbar, der IG Metall vor Ort ein Gesicht zu geben. Und die zusätzlichen Ressourcen bereitzustellen und die Zahl der Neuaufnahmen weiter zu steigern.

Ich sage bewusst, es geht um ein Mehr, nicht um den Erhalt des Status Quo – der reicht langfristig nicht aus, um die heutige Stärke zu halten.

Und die ist zwingend, um tarifmächtig zu bleiben.

Mitgliederstärke und Beteiligung sind auch Voraussetzung für ein Mehr an Tarifbindung. Die Tarifbindung sank in den 90er Jahren dramatisch. Auch in den Branchen der IG Metall.

Heute sind noch etwas mehr als 50 Prozent der Beschäftigten unseres Organisationsbereichs durch einen Branchentarifvertrag erfasst. Hinzu kommen fünf Prozent, die durch Haustarife und Anerkennungstarife erfasst sind.

Anfang der 90er Jahre waren es noch über 70 Prozent. Dann begann der freie Sinkflug, den wir erst Anfang dieses Jahrtausends, insbesondere in Folge des Pforzheim-Abkommens, deutlich abbremsen konnten.

Und es gibt deutliche Differenzen. Zwischen Regionen: So liegt die Flächentarifbindung bei M+E in Bayern bei 69 Prozent, in Sachsen bei 20 Prozent.

Zwischen Branchen: So liegt die Flächentarifbindung bundesweit im Fahrzeugbau bei 70 Prozent, in der Möbelindustrie bei unter 30 Prozent, im Kfz-Handwerk bei 19 Prozent.

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – Voraussetzung ist und bleibt die Tarifbindung. Sie ist die Gerechtigkeitsfrage Nummer 1.

Ein Beispiel: Ein Facharbeiter verdiente 2010 in unseren Industriebranchen mit Tarifvertrag 20,65 Euro. Ohne Tarifvertrag 17,12 Euro. Das sind 18 Prozent weniger.

Der Angelernte mit Tarifbindung hatte einen Stundenlohn von 15,57 Euro. Der Angelernte ohne Tarifbindung einen Stundenlohn von 11,20 Euro. Das sind 28 Prozent weniger.

Nicht nur das Niveau driftet massiv auseinander. Auch die Wirkung einer solidarischen Lohnpolitik wird hier deutlich sichtbar.

Und was für das Entgelt gilt, gilt auch für Arbeitszeiten, Urlaub und andere Sozialleistungen.

Damit wird auch die Tarifbindung zur Gerechtigkeitsfrage.

Schaut Euch die Entgelte in ein- und derselben Wertschöpfungskette an.

Nehmen wir den Materialversorger. Bei Metall und Elektro ein Stundenverdienst von 15,70 Euro. Hat der Kollege Glück und er landet bei einem Werkvertragsunternehmen mit Tarifbindung, sind es 11,79 Euro. Das ist sogar weniger, als er nach 9 Monaten als Leiharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie verdienen würde. Das wären 13,70 Euro. Und landet er bei einem Werkvertragsunternehmen ohne Tarifbindung, was üblich ist, hat er nur den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Wir können und wollen uns mit dieser Entwicklung nicht zufrieden geben. Ob wir erfolgreich die Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen gestalten können, wird durch die Wirksamkeit unserer Tarifverträge bestimmt.

Aktive Entgeltpolitik, Eingrenzung des Niedriglohnsektors und Erhöhung der Tarifbindung – das ist ein sinnvoller Dreierpack für erfolgreiche Verteilungspolitik.

Hier entscheidet sich Gerechtigkeit im Konkreten. Und es entscheidet sich, ob Tarifverträge und Gewerkschaften bei der Weiterentwicklung des Sozialstaats noch eine gestaltende Rolle haben - oder ob sie als Dinosaurier des kollektiven Denkens allenfalls noch Artenschutz genießen, bevor die Regeln unserer Arbeitsgesellschaft jenseits gesetzlicher Mindestsicherung, ausschließlich über Marktgesetze bestimmt werden.

Ich meine: Es bestehen gute Chancen, diesen Trend umzukehren:

- Einerseits erkennen Arbeitgeber zunehmend, Tarifbindung ist ein attraktives Angebot in einem enger werdenden Fachkräftemarkt. So stieg unsere Tarifbindung im Handwerk in den letzten Jahren auch in Branchen, wo wir teilweise seit Jahrzehnten keine Tarifverträge hatten. Wenn der Zentralverband des Handwerks die Tarifbindung als wesentlichen Faktor benennt, dann ist es gut. Durchsetzen müssen wir sie aber. Denn jenseits des Erklärens ist der ordnungspolitische Opportunismus der Arbeitgeberverbände offensichtlich: Auf der einen Seite Sonntagsrede zum Lobe der Tarifpartnerschaft – auf der anderen Seite Werkverträge. Diese kognitive Dissonanz aufzulösen, braucht keinen Psychologen, es braucht gewerkschaftliche Handlungsmacht.
- Und ein Zweites: Die Politik hat die Möglichkeiten der Flächenwirkung von Tarifverträgen verbessert. Die Bedingungen zur Allgemeinverbindlichkeit wurden gelockert und das Entsendegesetz für alle Branchen geöffnet. Jetzt ist allerdings eine entschlossene Umsetzung erforderlich. Und genau hier fordern wir die Politik auf, die Attraktivität von Tarifverträgen zu steigern, indem sie tarifliche Lösungen unterstützt. Wie das geht, habe ich am Beispiel der Pflege erklärt.
- Und zum Dritten und vor allem: Wir sind als IG Metall nicht mehr im Krebsgang der Mitgliederzahlen, sondern gewinnen dazu. Wir haben die Kraft, auch neue Branchen und Betriebe in unseren Wertschöpfungsketten zu erschließen.

Alle drei Gründe legen nahe, eine breite Tarifbindung als messbares operatives Ziel der IG Metall zu benennen.

Wir sagen, ausgehend von diesem Gewerkschaftstag: Die IG Metall stellt sich der Verantwortung, nachvollziehbar und abrechenbar, Jahr für Jahr die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten zu erhöhen.

Mehr Mitglieder! Mehr Beteiligung! Mehr Tarifbindung! Das macht erfolgreiche Gewerkschaftspolitik aus.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
gerecht, sicher und selbstbestimmt – damit sind unsere Ansprüche und Erwartungen, damit ist unser Leitbild für Wirtschaft und Sozialstaat abgesteckt.

Dies gilt auch für alles Neue, was im nächsten Jahr im Vorfeld der Bundestagswahl - hoffentlich - diskutiert werden wird.

Gerecht, sicher und selbstbestimmt werden wir als Norm und Maßstab aller zukünftigen Politik anlegen. Europa, Migration, Bildung, Rente, Gesundheit, Arbeitszeit – die Politik auf all diesen Themenfeldern werden wir daran messen.

Sehen wir bisher Ansätze der Politik, die in diese Richtung gehen?

Wir sehen erste Reparaturschritte und auch das ernsthafte Bestreben, die Zukunft der Arbeit unter die Lupe zu nehmen.

Was wir aber auch sehen, ist die anhaltende Doppelzüngigkeit der Parteien zur Mitbestimmung. Diese wird als abstraktes Faktum wohlwollend behandelt, als substanzielles Anspruchsrecht jedoch eher mit spitzen Fingern angepackt: Es scheint, als wäre die Forderung nach mehr Mitbestimmung das letzte Tabu.

Aber nicht weniger, sondern mehr und an die Herausforderungen der Zukunft angepasste Mitbestimmung ist notwendig, Kolleginnen und Kollegen. Vom Beschäftigtendatenschutz bis zu Werkverträgen – eine veränderte Arbeitsgesellschaft braucht auch Anpassungen im Mitbestimmungsrecht.

Der Fall Volkswagen lässt aktuell die einschlägig bekannten professoralen und journalistischen Mitbestimmungsjäger zum Halali rufen.

Ich sage dagegen: Volkswagen ist ein Musterbeispiel, wie Eigentum sich der Verantwortung entzieht und Mitbestimmung sich der Verantwortung stellt. Aber auch, wie kurzfristiges Profitdenken zum Betrug am Kunden und der Gesellschaft führt.

Also mehr Mitbestimmung, nicht weniger ist gefragt, Kolleginnen und Kollegen. Deshalb bereiten wir konkrete Vorschläge zur Reform der Mitbestimmung vor, mit denen wir die aktuellen Herausforderungen angehen können.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
auch Europa braucht Mitbestimmung und starke Arbeitnehmerrechte.

Noch heute leiden Millionen Menschen auch in den europäischen Ländern an den Folgen der Finanzmarktkrise und einer Krisenbewältigung, die die gesellschaftlichen Folgekosten sozialisiert und damit massiven Druck auf die öffentlichen Haushalte und Sozialsysteme aufgebaut hat.

Diese Form der Krisenbewältigung kommt einer langen Liste von Versäumnissen gleich. Austeritätspolitik, kein nennenswerter Investitionsfonds, Sozialkürzungen statt Strukturreformen, Armut statt Sicherheit. Zudem Untätigkeit in der Migrations- und Flüchtlingspolitik und – vermutlich die Folge der vorherigen Punkte – die Zersplitterung der Parteienlandschaft und Stärkung ihres rechten Rands. Die dominierenden Lösungskonzepte zur Krisenbewältigung werden von den Bürgerinnen und Bürgern offensichtlich nicht geteilt; die Lenkungs- und Überzeugungsfunktion der Politik schwindet allerorten.

Ein einheitlicher europäischer Sozialstaat würde den so verschiedenen Nationalstaaten nicht gerecht.

Was wir aber brauchen, ist eine verlässliche Übereinkunft der europäischen Länder, dass der grundlegende wirtschaftliche Wandel, der uns in den nächsten Jahren und Jahrzehnten bevorsteht, nur mit - ja sogar nur durch einen handlungsfähigen Sozialstaat bewältigt werden kann.

Wandel braucht Sicherheit. Und ohne diese wird die Strahlkraft Europas weiter verblassen.

Das Griechenland-Dilemma ist ein Dilemma der gesamten Europäischen Union. So wie die Flüchtlingspolitik ein Dilemma der gesamten Europäischen Union ist.

In beiden Fällen hat Deutschland jahrelang zugeschaut – wohlwissend, dass sich die Probleme dadurch nicht in Luft auflösen. In beiden Fällen wird Deutschland als wohlhabendes EU-Land unausweichlich zahlen – so regeln es die grundlegenden Verträge der Union. Dabei handelt es sich jedoch nicht um ein ‚Draufzahlen‘, wie es oft populistisch heißt.

Dabei handelt es sich um den vertraglich vereinbarten Mechanismus. Und wer ehrlich ist und rechnen kann, weiß: für Deutschland heißt dies allenfalls eine Teilrückzahlung der Wohlstandsgewinne, die uns Europa schon brachte. Es geht also eher darum „die Zeche zu zahlen“ und sich nicht als Zechpreller von dannen zu schleichen.

Es wäre den Schweiß jedes Bundesministers und jedes Abgeordneten in Berlin wert, diese Zusammenhänge aufzuzeigen. Statt mit populistischer Agitation auf dem Rücken der Griechen oder auch der europäischen Institutionen um Umfragewerte zu buhlen!

Oder gar weiter aktiv den Abbau von Arbeitnehmerrechten und die Begrenzung der Tarifautonomie in Europa zu fordern.

Wenn in Europa kollektive Arbeitnehmerrechte geschliffen werden, ist das das Gegenteil eines Zukunftsprojektes.

Deshalb rufe ich euch alle auf, bei diesen zentralen und wichtigen Themen für die Zukunft Europas weiter öffentlich Position zu beziehen.

Wir wollen ein soziales Europa, ein Europa für die Menschen. Und kein Europa mit sozialer Kälte nach innen und Stacheldraht nach außen, Kolleginnen und Kollegen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sicher, gerecht und selbstbestimmt sind die Eckpfeiler eines neuen Leitbildes für Wirtschaft und Sozialstaat. Dies durchzusetzen, verlangt eine Fokussierung auf die neuen Herausforderungen.

Die Leitanträge dieses Gewerkschaftstages zeigen in diese Richtung.

Die Leitanträge zu Arbeitszeit, Werkverträgen und Rente zielen darauf, dass ein neues Normalarbeitsverhältnis zur Normalität unseres Arbeitslebens wird.

Voraussetzung für ihre Durchsetzung ist Mitgliederstärke, insbesondere bei der Jugend und die strikte Orientierung auf Beteiligung. Darauf zielen die zwei weiteren Leitanträge.

Wir formulieren selbstbewusst: Die Zeiten schwindender Tarifbindung sind vorbei! Die Kraft der Solidarität, eine starke IG Metall macht es möglich!

Unsere Forderungen richten sich an die Arbeitgeber, aber auch an die Politik.

Wir tun das auf der Grundlage des skizzierten Leitbildes. Sicher, gerecht und selbstbestimmt.

Der Gleichklang „Gute Arbeit – Gutes Leben – IG Metall“ das ist für uns ein klarer Kompass für unser Handeln in den nächsten Jahren.

Glückauf!