



**Jörg Hofmann**

**Zweiter Vorsitzender der IG Metall**

**Pressekonferenz**

**Forderungsempfehlung für die Tarifrunde der  
Metall- und Elektroindustrie**

**Frankfurt, 11. November 2014**

**Sperrfrist Redebeginn**

**Es gilt das gesprochene Wort!**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Detlef Wetzel hat Ihnen unsere tarifpolitische Orientierung vorgestellt und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Tarifbewegung für die Metall- und Elektroindustrie erläutert  
- einschließlich unserer Schlussfolgerungen für eine entsprechende Entgeltforderung.

Ich möchte auf die beiden weiteren - die qualitativen - Elemente dieser Tarifbewegung eingehen.

Mit beiden Themen geben wir erste Antworten auf eine Arbeitswelt der Zukunft, die geprägt ist vom demographischen Wandel einerseits und einer massiven Veränderung von Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen andererseits.

Ernst zu nehmende Forschungsergebnisse besagen, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt, auch diskutiert unter der Chiffre Industrie 4.0., bis zu 40 Prozent der heutigen Tätigkeitsbilder überflüssig macht.

Dies hat einerseits einen enormen Rationalisierungseffekt zur Folge, andererseits macht es die berufliche Neuorientierung von hunderttausenden Beschäftigten notwendig. Wir müssen davon ausgehen, dass wie bei vorangegangenen Umbrüchen der Arbeitswelt neue Tätigkeitsfelder entstehen.

Und diese Entwicklung trifft auf immer ältere Belegschaften.

Wir wissen nicht, in welcher zeitlichen Dynamik diese Entwicklung auf uns zukommt. Aber wir wissen, dass sie kommt.

Die Arbeitgeber verhalten sich, als ob sie das nichts angehe.

Alternsgerechte Arbeitsplätze – Fehlanzeige!

Berufliche Entwicklungschancen nicht nur für Hochqualifizierte - Fehlanzeige!

Ideen für nachhaltige Beschäftigung angesichts der Umbrüche in Folge der Digitalisierung der Arbeit - Fehlanzeige!

Auch die IG Metall steht in der Verantwortung für die Beschäftigten und ihre Beschäftigungschancen.

Und handelt entsprechend.

Auch durch Tarifverträge.

Deshalb werden wir zwei Elemente einer nachhaltigen Arbeitspolitik in dieser Tarifrunde aufgreifen.

Flexible Altersübergänge und Teilhaberechte auf berufliche Bildung.

Die Veränderung der Rentengesetzgebung - also der neugeschaffene Rentenzugang ab 63 mit 45 Versicherungsjahren - erfordert, die Altersteilzeit neu zu verhandeln.

So besagt das unser Tarifvertrag.

Unbestritten ist zwischen Gesamtmetall und IG Metall, dass wir hier eine Nachfolgeregelung brauchen.

Wir wollen diese Chance nutzen, den Tarifvertrag noch zielgenauer zu gestalten.

Es sind die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen, die oft die körperlich am stärksten belastenden Arbeitstätigkeiten haben. Hier ist aber auch das monatliche Einkommen knapp genäht. Wir wollen daher einen nach Einkommen gestaffelten Entgeltausgleich, damit sich jeder und jede die Altersteilzeit leisten kann.

Die Mehrzahl der heutigen Regelungen zielt auf den frühestens möglichen Rentenzugang. Das aber hat wachsende Rentenabschläge zur Folge, die eine ohnehin karge gesetzliche Rente weiter mindern.

Wir wollen hier eine Wahlfreiheit für die Beschäftigten. Sie sollen die Möglichkeit haben, die Altersteilzeit sowohl für den frühestens möglichen als auch für den abschlagsfreien Rentenzugang planen zu können.

Hinzu kommt: heute wird oft das sogenannte Blockmodell praktiziert, das heißt zunächst voll zu arbeiten und dann freigestellt zu werden. Wir wollen auch die Möglichkeit einer schrittweisen Reduzierung der Arbeitszeit auf vier, drei oder zwei Tage in der Woche stärken.

Daneben geht es darum, in der Umsetzung der Altersteilzeit zwei bis heute strittige Themen zu lösen:

Es geht um eine durchsetzungsfähige alternative Mittelverwendung für Betriebsräte, für den Fall, dass eine Altersteilzeitquote nicht ausgeschöpft wird.

Und wir wollen nach Möglichkeit den Dauerstreit mit den Arbeitgeberverbänden um die Finanzierung und die Rückstellungsfragen der Altersteilzeit beenden.

Die Sichtweisen der IG Metall und der Arbeitgeberverbände liegen in diesen Einzelfragen zur Zeit noch deutlich auseinander.

Arbeitgeber hätten gerne nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altersteilzeit, die sie für nicht mehr leistungsfähig halten.

Entsprechend reserviert stehen sie flexibleren Ausstiegsmodellen oder einem Wahlrecht der Beschäftigten, welches Rentenzugangsalter sie anstreben, gegenüber.

Und entsprechend eng wollen sie den Kreis der Anspruchsberechtigten eingrenzen, und am besten einen Anspruch gänzlich ausschließen.

Gehen können soll nur derjenige, den der Arbeitgeber loswerden will.

Dass dies für die IG Metall nicht in Frage kommt, ist selbstverständlich.

In der Altersteilzeit wollen wir mit den skizzierten Anpassungen eine bewährte Praxis fortsetzen.

Mit der Forderung nach einer Bildungsteilzeit betritt die IG Metall Neuland.

Dabei geht es nicht um einfache Anpassungsqualifizierung, sondern um den Erwerb zusätzlicher berufsqualifizierender, arbeitsmarktfähiger Abschlüsse.

Denn eine berufliche Bildungspolitik, die sich nur an den Anforderungen des einzelnen Betriebes orientieren würde, führt in eine Sackgasse. Der einzelne Betrieb ist ständigem Veränderungsdruck ausgesetzt. Wertschöpfungsketten, und damit Betriebszuschnitte, verändern sich schon heute mit großer Dynamik.

Berufliche Bildung muss daher unabhängig vom konkreten Verwertungsinteresse des jeweiligen Arbeitgebers die Beschäftigten für die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen befähigen.

Die Teilhabechancen an beruflicher Erstausbildung sind höchst ungleich verteilt.

Teilhabechancen an beruflicher Entwicklung für Erwerbstätige sind faktisch nicht gegeben.

Denn der Teilhabe stehen zwei harte Fakten entgegen:

Keine Zeit für berufliche Bildung, allenfalls in der Freizeit. Und dies geht auch nur ohne Familie und ihre Zeitansprüche.

Und es gibt kein Geld für berufliche Bildung, wenn man die Arbeitszeit reduziert.

Einige Unternehmen gewähren einzelnen Beschäftigten Möglichkeiten, um ihren Fachkräftebedarf zu sichern.

Ich meine, Teilhabe an beruflicher Bildung, muss belastbarer Anspruch und nicht Gnadenakt des Arbeitgebers sein.

Hier setzt unsere Forderung nach Bildungsteilzeit an:

Teilzeit real oder geblockt, schafft Zeit zur Bildung und sichert ein Teilzeiteinkommen, das wir tariflich aufstocken wollen.

Wir sehen insbesondere drei Zielgruppen.

Erstens die Un- und Angelernten.

Für diese Gruppe wollen wir Ansprüche auf entsprechende betriebliche Programme absichern. Wir wollen das Netto-Entgelt der Beschäftigten auf einem Niveau sichern, das den erreichten Lebensstandard absichert. Die Maßnahmen sollen arbeitsmarktfähige Abschlüsse ermöglichen, beispielsweise eine Facharbeiter-Ausbildung nachholen..

Die zweite Zielgruppe sind junge Auslerner der dualen Ausbildung.

Wir wollen für diese Gruppe Stipendienmodelle in Kombination mit öffentlicher Förderung und Beschäftigung in den Semesterferien und Praktikumsphasen anbieten. Der Wiedereinstellungsanspruch ist vorhanden.

Das macht duale Ausbildung als Einstieg zu einem weiteren beruflichen Aufstieg attraktiver und bindet qualifizierte Fachkräfte an den Betrieb.

Und die dritte Gruppe sind Beschäftigte, die sich nach längerer Erwerbstätigkeit neu orientieren wollen oder eine zweite Chance brauchen.

Vorstellbar ist, dass im klassischen Teilzeit- oder im Blockmodell eine Förderung zum beruflichen Aufstieg - beispielsweise zum Meister,

Techniker oder Bachelor - ermöglicht wird. Voraussetzung wäre eine längere Betriebszugehörigkeit.

Auch für die Bildungsteilzeit braucht es Geld.

Ich halte dieses Engagement allerdings für dringend notwendig.

Es geht einerseits um Fachkräftesicherung für die Betriebe und andererseits um das Fitmachen des Einzelnen für die Arbeitswelt von morgen.

Das Gegenargument der Arbeitgeber ist schwach und allein machtpolitisch motiviert:

Sie würden schon so vieles tun, da wären zusätzliche Maßnahmen nicht notwendig.

Da fragt man sich, warum bis heute nur in wenigen Einzelfällen - faktisch Zero - etwas für die Qualifizierung Un- und Angelernter angestoßen wurde.

Da fragt man sich, warum bis heute die Arbeitgeber keine wirksamen Initiativen ergriffen haben, um die Durchlässigkeit beruflicher Ausbildung nach oben zu verbessern.

Und wenn die beruflichen Weiterbildungsanstrengungen seit Jahren stagnieren, ist dies auch kein Ausweis überbordenden Engagements. Laut aktuellem Bundesbildungsbericht liegt die Teilnahmequote an Weiterbildungsmaßnahmen auf dem Niveau von 1997.

Da waren wir schon mal weiter.

Die IG Metall sagt: Schluss jetzt mit der Selbstgefälligkeit!

Berufliche Bildung ist eine gesellschaftliche Herausforderung und verträgt keinen Alleinanspruch der Arbeitgeber.  
Und daher brauchen wir tarifliche Lösungen.

Sehr geehrte Damen und Herren,  
das sind unsere Vorschläge für die Tarifrunde 2015:

- Eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen, die auf gerechtere Verteilung und Sicherung des privaten Konsums zielt.
- Eine nachhaltige Arbeitspolitik durch flexible Altersübergänge und bessere Teilhabechancen von Berufstätigen an beruflicher Fortbildung.

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit.