

Jörg Hofmann
Erster Vorsitzender der IG Metall



Statement
Jahrespressekonferenz der IG Metall 2017

Berlin, 25. Januar 2017

Sperrfrist Redebeginn
Es gilt das gesprochene Wort!

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
ich darf Sie recht herzlich zu unserer Jahrespressekonferenz willkommen heißen.

2017 wird ein entscheidendes Jahr – in vielfacher Hinsicht für uns als IG Metall.
Wir sind im Jahr der Bundestagswahl.

Eine Wahl, die in einer Periode der Neuverortung globaler und europäischer
Entwicklungspfade stattfindet. Trump, Brexit, Rechtspopulismus – was ist hierzu ein
europäischer und deutscher Gegenentwurf? Und welchen Normativen folgt er?

Wir mischen uns ein und werden uns einmischen. Wir haben damit auf unserem
Sozialstaatskongress im Oktober 2016 begonnen. Das Positionspapier der IG Metall
zur Bundestagswahl liegt vor. Ich komme darauf zurück.

Deshalb ist es gut und wichtig, dass ich sagen kann: Die IG Metall geht stark und
voller Kraft in dieses wichtige Jahr.

Wir haben eine stabile Mitgliederentwicklung. Im sechsten Jahr in Folge verzeichnen
wir einen Mitgliederzuwachs und zählten am 31. Dezember 2016 2.274.000
Mitglieder. Das bedeutet bei den Gesamtmitgliedern einen kleinen Zuwachs, oder
anders: eine schwarze Null.

Bei den Beschäftigten in den Betrieben sind wir auch 2016 weiter gewachsen.

Die IG Metall hat 2016 deutlich mehr Personal und Ressourcen zur
gewerkschaftlichen Organisation in neuen Betrieben und bei Zielgruppen eingesetzt.
Darauf wird meine Kollegin Christiane Benner gezielter eingehen.

Ich will hier nur feststellen: Unsere Mitgliederstruktur nähert sich immer mehr der
Struktur der Beschäftigten an. Dies gilt für die Zielgruppen der Jugend, der Frauen
und der Hochqualifizierten. Das gilt aber auch dafür, dass wir die Veränderung in
Wertschöpfungsketten, neuen Branchen, neuen Geschäftsmodellen auch in unserer
Mitgliederentwicklung nachvollziehen.

Zwei Beispiele: Wir haben erfolgreich in neuen Branchen - wie der Windkraftindustrie - Betriebe gewerkschaftlich organisiert. Bei neuen Geschäftsmodellen - wie der Kontraktlogistik - konnten in vielen Betrieben Belegschaften organisiert und Tarifbindung hergestellt werden. Hier war auch wichtig, dass wir 2016 mit Ver.di diese Veränderung in den Wertschöpfungsketten auch durch eine Neudefinition der Zuständigkeiten klären konnten.

Meine Damen und Herren,
diese Entwicklung zeigt, dass unsere Strategie, die IG Metall in der Fläche zu stärken, erste Früchte trägt.

Und sie zeigt: Wenn sich die Arbeitswelt ändert, muss sich unsere Gewerkschaft nicht nur ändern, sie kann es auch. Und sie tut es – mit Erfolg.

Mit dieser Stärke haben wir im vergangenen Jahr wichtige Erfolge erzielt. Ich will an dieser Stelle nur drei erwähnen:

Wir haben für die Beschäftigten der **Metal- und Elektroindustrie** insgesamt 4,8 Prozent mehr Entgelt durchgesetzt und damit die Kaufkraft der Arbeitnehmerhaushalte gestärkt. Hier greift zum 1. April nun die zweite Stufe und es gibt nach den 2,8 Prozent des vergangenen Jahres für die Beschäftigten noch einmal 2 Prozent mehr Gehalt.

Fakt ist:

Erstens: Die wirtschaftliche Lage ist gut, weil die Lohnpolitik zur Stärkung der Binnennachfrage beitrug.

Zweitens: Die Gewinne steigen. Die Aktionäre können sich 2017 auf noch höhere Dividenden freuen. Die Produktivität wächst. Und die Beschäftigten haben ein Recht darauf, die Früchte ihrer Arbeit zu ernten. Daher habe ich keinerlei Verständnis für Aussagen, wie die des Südwestmetall-Chefs Wolf, man müsse die „Lohnsteigerungen jetzt für ein paar Jahre anhalten.“

Drittens: Trotzdem stellen wir fest, dass es eine Schere gibt, die in diesem Land zu weit auseinander geht: Und diese verläuft längs der Frage: Tarifgebunden oder nicht?

20 Prozent weniger Entgelt, drei Stunden mehr arbeiten, vier Tage weniger Urlaub, das ist der durchschnittliche Unterschied zwischen einer Fachkraft im tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieb. Diese Gerechtigkeitslücke zu schließen verlangt, die Tarifbindung zu stärken.

Wir haben 2016 die **Tarifbindung** gestärkt.

Dadurch sind 145 Betriebe und damit 36.000 Beschäftigte erstmals unter dem Schutz eines Tarifvertrags. Das ist eine Frage von Würde, von Anerkennung - und es ist eine Frage der Gerechtigkeit.

Deshalb muss auch Schluss sein mit der Aushöhlung von Arbeitnehmerrechten durch Neustrukturierungen.

In Zukunft muss gelten: Verkauf, Betriebsaufspaltung und die Auslagerung von Wertschöpfung dürfen kein Schlupfloch sein, der Tarifbindung zu entfliehen. Unsere Forderung an den Gesetzgeber ist: Wer einen Betriebsteil abspaltet, verkauft oder ausgründet, überträgt auch die Tarifbindung an die neue Einheit. Betriebsänderungen dürfen nicht zur Flucht aus der Tarifbindung genutzt werden, Tarifverträge müssen fortgelten.

Tarifbindung ist auch ein Gradmesser dafür, ob gesellschaftliche und kollektive Regeln Sicherheit für die Beschäftigten vor der Willkür der Marktgesetze bieten. Sie ist ein Kern unserer Sozialstaatlichkeit.

Meine Damen und Herren,
in diesen Tagen geht es in der politischen Diskussion viel um Sicherheit. Um die innere Sicherheit in unserem Land. Um die Verunsicherung in großen Teilen der Bevölkerung.

Diese Verunsicherung greift weiter als die Angst vor Terror.

Die Menschen fragen sich, wie es mit ihnen und ihrer Arbeit weiter geht. An die Stelle des Glaubens an Aufstieg durch Bildung und Leistung haben sich Abstiegsängste in die Mitte der Gesellschaft gefressen.

Dies gilt für die Rente und die Angst vor Altersarmut, ein Thema, das wir in unserer Rentenkampagne aufgegriffen und erfolgreich politisch platziert haben.

Dies gilt für das Arbeitsleben. Unsere Gesellschaft und im Besonderen die Arbeitswelt befinden sich mitten in der Transformation in eine Zukunft - mit zunächst unsicheren Perspektiven für Millionen von Beschäftigten. Ob es die Digitalisierung der Produkte und Prozesse, die Globalisierung und Veränderung der Wertschöpfungsketten und gestiegene Anforderungen des Klima- und Umweltschutzes sind, aber auch die Veränderung in der Gesellschaft, die vielfältiger ist und wo tradierte Rollenbilder aufbrechen. Immer stellt sich die Frage neu: Wo ist mein Platz in dieser Zukunft? Was wird mit meiner beruflichen Entwicklung? Welche Perspektiven haben meine Kinder?

Nehmen wir ein Beispiel, wo diese Fragen offensichtlich sind: die konventionelle Antriebstechnik im Fahrzeugbau.

Hier arbeiten ca. 260.000 Beschäftigte. Allein in Folge der vorliegenden Pläne zur E-Mobilität der deutschen Fahrzeughersteller wird ein Drittel dieser Beschäftigten in 15 Jahren eine andere Tätigkeit ausführen als heute. Das sind 80.000 Beschäftigte. Was werde ich arbeiten? Wie werde ich arbeiten? Werde ich in Zukunft überhaupt noch Arbeit haben? Diese Fragen müssen nicht nur wir, sondern die Unternehmen und die Politik aufgreifen.

Die politische Antwort auf diese Transformationen kann nur heißen:
Sicherheit verlangt Investitionen in die Zukunft.

Deshalb müssen die Unternehmen die gesamte Wertschöpfungskette in Deutschland erhalten. Sie müssen alternative Produkte und Geschäftsmodelle entwickeln. Sie müssen in Qualifizierung und Weiterbildung investieren. Und wir brauchen einen handlungsfähigen Staat, der die hierfür notwendigen Investitionen in die Infrastruktur leisten kann. Nicht weniger Steuern, sondern eine gerechtere Besteuerung von Vermögen und Erbschaften ist gefordert.

Das ist die eine Seite. Die andere lautet: Wir müssen diesen Wandel so gestalten, dass wir auch in Zukunft sicher, gerecht und selbstbestimmt leben und arbeiten können.

Und hier sind wir gefordert, verlässliche Brücken für alle in die Arbeitswelt von morgen zu bauen.

Dies verlangt ein radikales Umdenken in unserer Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. Dazu gehört etwa, dass wir den Anspruch auf schulische und berufliche Bildung als öffentliches Gut ergänzen um einen Anspruch auf berufliche Neuorientierung und Fortbildung während des ganzen Erwerbslebens. Das verlangt Angebote, Beratung, materielle Unterstützung und Zeit.

Hier können Tarifverträge beitragen - aber auch eine Arbeitsmarktpolitik, die nicht die schnelle Vermittlung, egal, in welchen Job - sondern den Erhalt beruflicher Qualifikationen in den Mittelpunkt stellt.

Wir brauchen Vermittlung in Gute Arbeit statt in Leiharbeits- und Befristungsketten. Deshalb ist unsere Forderung klar: Die sachgrundlose Befristung muss abgeschafft werden.

Die jetzigen Zumutbarkeitskriterien sind selbst eine Zumutung – sie müssen verändert werden. Die berufliche Entwicklung durch Anpassung der Qualifikation muss auch angesichts des demografischen Wandels noch stärker in den Mittelpunkt gerückt werden.

Denn: Beschäftigte sind keine Wegwerfartikel, derer man sich entledigt, wenn sie nicht mehr gebraucht werden.

Und: Damit für alle eine Brücke in die Arbeitswelt von morgen gebaut werden kann, darf heute niemand ausgeschlossen werden.

Hier spielt die Arbeitszeitpolitik, der zweite politische Schwerpunkt der IG Metall 2017, neben der Stärkung der Tarifbindung, eine zentrale Rolle.

Es geht um die Frage: Wie organisieren wir Arbeitszeit so, dass der Erhalt von Gesundheit und Qualifikationen im Mittelpunkt steht und nicht deren Verschleiß? Und wie organisieren wir Arbeitszeit, damit jedem und jeder die Möglichkeit gegeben ist, voll am Erwerbsleben teilzuhaben? Wie kann die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben verbessert werden?

Dabei setzen wir auf die Expertise der Beschäftigten, setzen auf ihre Beteiligung. Deshalb befragen wir die Menschen in diesen Tagen in einer deutschlandweit wohl einzigartigen Aktion zum Thema Arbeitszeit – und zwar sowohl unsere Mitglieder als auch die übrigen Beschäftigten in unseren Branchen.

2,3 Millionen Fragebögen sind verteilt, in rund 8.000 Betrieben werden die Beschäftigten noch bis Ende Februar befragt.

Um dann auf dieser Grundlage, mit dem direkten Auftrag hunderttausender Menschen, die Interessen der Arbeitnehmer in die betriebliche, tarifliche und politische Debatte zu tragen.

Ende April werden die ersten Ergebnisse vorliegen.

Denn das Thema Arbeitszeit ist ganz entscheidend dafür, ob die Transformation zur Arbeitswelt 4.0 zu mehr Gerechtigkeit und Zusammenhalt in unserer Gesellschaft führt – oder zu mehr Spaltung.

Es geht darum, die Souveränität im Umgang mit der Zeit zurück zu gewinnen. Auch für die Beschäftigten muss gelten: Es ist mein Leben, meine Zeit!

Wir wollen nicht hinnehmen, dass Flexibilität immer nur zu Lasten der Arbeitnehmer gehen soll.

Wir haben im November über 2.000 Betriebsratsgremien befragt, wie die Arbeitszeitrealitäten denn in ihren Betrieben aussehen.

Schon ein paar wenige Befunde zeigen, dass betrieblich und tariflich gehandelt werden muss. Die Arbeitgeber drängen auf weitere Deregulierung. Wir meinen: Im Gegenteil! Wir brauchen nicht weniger, sondern neue Regeln. Und wir brauchen eine betriebliche Praxis, die die Menschen vor Ausbeutung schützt.

Und ich nenne es Ausbeutung, wenn geleistete Arbeit ohne Vergütung verfällt.

Was ist die Botschaft dieser Kappungsgrenzen in Betrieben mit Gleitzeitkonten?

Die Schutzgrenzen werden regelmäßig und zum Teil eklatant gerissen:

Das gilt für die gesetzliche Arbeitszeitgrenze von 10 Stunden, die betrieblich vereinbarten Überstunden – in jedem zweiten Betrieb! - und den täglichen Gleitzeitrahmen. Und die mehr geleisteten Arbeitsstunden verfallen.

Nicht weniger Regeln, sondern neue Regeln braucht es auch bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Nur in jedem zehnten Betrieb haben wir Regeln, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf unterstützen.

Dies sind nur zwei Ergebnisse dieser Betriebsrätebefragung, die deutlich machen, wie dringend unsere arbeitszeitpolitische Kampagne ist.

Und ich verrate Ihnen auch kein Geheimnis, wenn ich hinzufüge:

Wenn die konjunkturelle Lage es erlaubt, ist die IG Metall entschieden, in der Tarifrunde 2018 arbeitszeitpolitische Forderungen zu stellen. Die Diskussion ist gestartet. Im Juni werden wir auf einer arbeitszeitpolitischen Konferenz unter Einbeziehung der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung erste Schlussfolgerungen ziehen.

Oder um es ganz klar zu sagen: Lange genug haben die Arbeitgeber Flexibilität als ihr Privileg verstanden. Jetzt sind die Beschäftigten dran!

Und hier ist zuerst unser betriebliches und tarifliches Handeln, aber auch die Politik gefordert. Das Weißbuch Arbeit 4.0 hat hierzu einige Vorschläge entwickelt. Es bleibt aber unscharf, wenn es um Mitbestimmung und Tarif geht.

Warum haben Betriebsräte kein Recht, mehr Personal durchzusetzen, wenn regelmäßig Arbeitszeitkonten überlaufen und Zeit verfällt?

Wie können tarifliche Regelungen unterstützt werden, die eine befristete Arbeitszeitabsenkung bei Kinderbetreuung oder Pflege für alle möglich machen, was einen Ausgleich im Entgelt voraussetzt? Wie kann verhindert werden, dass dies zu Rentenausfällen im Alter führt?

Nur zwei Fragen, die wir in unserem Positionspapier zur Bundestagswahl aufgegriffen haben.

Denn wir als Gewerkschaft stehen zwar nicht auf dem Wahlzettel. Für Millionen Menschen in Deutschland sind unsere Themen und Inhalte aber entscheidend für die Frage, wo sie am 24. September ihr Kreuz machen.

Meine Damen und Herren,

Sie sehen, ein spannendes Jahr 2017 mit großen Aufgaben liegt vor uns. Die IG Metall geht voller Zuversicht und mit einer großen Portion Kampfgeist in dieses Jahr.

Diese Zuversicht verdanken wir ganz entscheidend unseren Mitgliedern und der positiven Mitgliederentwicklung in den vergangenen Jahren.

Meine Kollegin Christiane Benner wird Ihnen dazu nun die konkreten Zahlen erläutern.