

Jörg Hofmann
Erster Vorsitzender der IG Metall



Statement
Transformationskongress der IG Metall

Bonn, 30. Oktober 2018

Sperrfrist Redebeginn
Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
heute Morgen haben wir die Ergebnisse des Szenarienprozesses geschildert bekommen.

Die Szenarien kommen zu ganz unterschiedlichen Ergebnissen mit ganz unterschiedlichen Konsequenzen für die abhängig Beschäftigten.

Jetzt habt Ihr in den Foren Euch über die Treiber dieser Transformation unterhalten. Die Frage ist: Wie verändert die Transformation durch Digitalisierung unsere Arbeitswelt unsere Arbeitsplätze, auch unsere Gesellschaft?

Hier begegnet uns Vielschichtigkeit und oft Unübersichtlichkeit.

Die großen Linien der Transformation unserer Industriegesellschaft

Dennoch gibt es große Linien. Denn auch diese Transformation ist nicht nur durch Technologie und Regulation, sondern durch Interessen getrieben.

Interessen, die im Kapitalismus naturgemäß widersprüchlich sind. Die Frage ist: Wird auch in dieser Transformation aus technologischem Fortschritt - sozialer Fortschritt?

Dies ist keine Selbstverständlichkeit. Die Geschichte der IG Metall, wir konnten ja vor drei Jahren ihren 125-jährigen Geburtstag feiern, zeigt im Rückblick, dass der Kampf um die Emanzipation der abhängig Beschäftigten in einem sich immer neu transformierenden Kapitalismus unsere Geschichte prägt.

Immer galt es die Interessen der Gesellschaft gegenüber den Regeln der Märkte und den Profitinteressen der Arbeitgeber durchzusetzen,

Damit es gerechter zugeht, damit gesellschaftlicher Zusammenhalt und Solidarität das Miteinander bestimmen.

Die IG Metall, beziehungsweise ihre Vorgängerorganisation, wurde in der ersten industriellen Revolution gegründet - gegen die schutzlose Ausbeutung des

Frühkapitalismus. Sie hat in Folge der zweiten industriellen Revolution an Mitgliedern massiv gewonnen.

Es gelang ihr, die Rationalisierungsprofite in bessere Arbeitsbedingungen und Entgelte für alle umzuverteilen, die Systeme der sozialen Sicherheit zu festigen und individuellen Wohlstand zu verbessern.

Auch die dritte industrielle Revolution führte nicht zum Aussterben der Gewerkschaften, wie manche angesichts des Einzugs der Computer in den Büros und Werkshallen unkten.

Sie führte zu einem Ausbau von Mitbestimmung und besseren Arbeitsbedingungen für viele.

Die IG Metall hat schon in den sechziger Jahren mit Konferenzen, wie z.B. zu „Automation und Angestellten“ die Themen des damaligen technologischen Schubs, der Einführung von Computern in Büro und Werkstatt frühzeitig aufgegriffen.

Und auf die Frage zugespitzt: Wie kann eine Balance zwischen Arbeitnehmerrechten und dem Profitinteresse der Arbeitgeber gefunden werden?

Dies war mit ein Anlass für die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972.

Dies war Ausgangspunkt einer Tarifpolitik, die erstmals

- die Qualität von Arbeit,
- die Humanisierung der Arbeit

und wirksamen Rationalisierungsschutz zum tarifvertraglichen Thema machte.

Diese Strukturumbrüche prägten aber auch einen Teil jener gesellschaftlichen Debatte, die im Ergebnis 1968 zu einem Aufbruch verkrusteter gesellschaftlicher Strukturen führte.

Sowohl in der Bildungspolitik, wie auch insgesamt in der Demokratisierung unseres Landes. Wir kennen alle Brandts Aufruf: Mehr Demokratie wagen!

Damit war vor allem auch der Anspruch auf gleiche Teilhabechancen für alle gemeint.

Warum erzähle ich das? Weil ich sicher bin, dass auch die jetzige Transformation in die digitale Arbeitswelt nicht nur eine Veränderung einiger Arbeitsplätze und der dort ausgeführten Tätigkeiten bedeutet, sondern grundsätzliche Fragen einer Neugestaltung von Arbeitsgesellschaft und Sozialstaat aufwirft.

Was verändert sich im Datenkapitalismus

Es stellt sich erneut die Frage: Was heißt dies für uns als Gewerkschaft und was bedeutet dies für die Gesellschaft.

Es soll auch in Zukunft eine Balance zwischen Beschäftigteninteressen und den Interessen der Arbeitgeber gewahrt bleiben.

Der Wirtschaftssoziologe Polanyi beschrieb in seinem Werk „Die große Transformation“: „Die Herausbildung des Warenkapitalismus durch eine Herauslösung des Marktes aus den Regeln der Gesellschaft.“

Nicht mehr die Regeln des sozialen Miteinanders, sondern die Regeln des Marktes bestimmten das wirtschaftliche Handeln.

Erst die, durch die Arbeiterbewegung erzwungene Herausbildung des Sozialstaates, führte zu einem Ausgleich der marktgetriebenen Verwerfungen.

Stehen wir also heute, bei der Herausbildung des digitalen Datenkapitalismus, vor einer vergleichbaren grundlegenden Veränderung des gesellschaftlichen Miteinanders?

Tatsache ist, die Digitalisierung verändert nicht nur das Arbeitsleben, sondern wirkt in das gesellschaftliche Miteinander hinein. Nicht nur einzelne Tätigkeiten entfallen, sondern hunderttausende. Und daneben wachsen neue Tätigkeiten, ja ganz neue Wertschöpfungsketten hinzu.

Die gesamte Arbeitswelt, das gesellschaftliche Miteinander, bis hin zu individuellen Lebensstilen verändern sich durch Digitalisierung.

Der Soziologe Andreas Reckwitz nennt dies die Gesellschaft der Singularitäten.

Statt Standardmärkten für Massengüter - user designte individuelle Produkte, auch bei Konsumgütern. Der im 3-D-Druck hergestellte Adidas-Schuh, angepasst auf individuelle Passform und Farbpräferenzen, ist ein Beispiel dafür.

Was wir heute etwa im Sondermaschinenbau oder in der Medizintechnik schon kennen, verändert die gesamten Wertschöpfungsketten. Und damit auch die Vertriebskanäle.

Online-Handel ist nicht mehr das elektronische Warenhaus, sondern der Konfigurator der individuellen Güterwünsche.

Dies hat massive Auswirkungen auf die Organisation von Produktion und Dienstleistungen der Betriebe.

Losgröße 1 ist angesagt. Gleichzeitig gewinnen Service und Beratung zusätzliche Bedeutung und treten in der digitalen Arbeitswelt gleichberechtigt an die Seite des Entwickelns, Herstellens, Vertriebs und der Reparatur von Gütern. Auch hier unter Nutzung von digitalen Plattformen, Big Data und künstlicher Intelligenz.

Der Maschinenbauer Trumpf kann heute im weltweit installierten Maschinenpark präventiv mögliche Verschleißteile diagnostizieren und einen Austausch der entsprechenden Module, Plug and Play, veranlassen. Er kann die Fehlerbehebung durch Software steuern.

Das Berufsbild des qualifizierten Außendiensttechnikers gehört der Vergangenheit an. Losgröße 1 verlangt eine komplett andere Produktionslogik auch in der Massenfertigung.

Was in den 90er Jahren arbeitspolitisch nicht durchsetzbar war, etwa die qualifizierte Gruppenarbeit, hat jetzt wieder Chancen. Das Internet der Dinge ermöglicht ganz andere Logistikkonzepte. Die mannlose Betriebslogistik die Just in time die Teileanlieferung an die Fertigungsinsel sichert, kann das Fließband ablösen. Vernichtet damit aber auch tausende von Arbeitsplätzen in der Werkslogistik.

Es besteht die Gefahr einer weiteren Polarisierung zwischen einfacher Routinetätigkeit mit hohem Automatisierungsrisiko und kreativ-qualifizierten Arbeiten.

Was für die Einen eine soziale Entwertung bedeutet, ist für die Anderen Aufwertung.

Auch dies können wir heute schon beobachten: Auf der einen Seite Ausgliederung von einfachen Routinetätigkeiten in Shared Services oder deren Automatisierung durch die Algorithmen künstlicher Intelligenz.

Übrig bleiben agile Teams Hochqualifizierter, die sich um die Entwicklung neuer Geschäftsprozesse und -modelle, oder die Lösung komplexer Forschungs- und Entwicklungsthemen kümmern.

Was dies für die Beschäftigung in „klassischen“ Angestelltentätigkeiten bedeutet, können wir in der Versicherungswirtschaft beobachten. Jeder vierte Job wird da, so eine aktuelle Studie von McKinsey in den nächsten 10 Jahren wegrationalisiert.

Block-Chain, Chat-Boxes – alle Möglichkeiten, die Big Data und die Algorithmen der künstlichen Intelligenz bieten.

Der gesellschaftliche Zusammenhalt ist gefährdet

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
da auch in der digitalen Arbeitsgesellschaft Erwerbsarbeit der zentrale Platzanweiser in der Gesellschaft ist, prägt dies auch die Lebensstile.

Während sich die Schicht der Digitalisierungsgewinner, der in der Regel gut Ausgebildeten, sich im Lebensstil auf eine möglichst authentische Entfaltung und Verwirklichung des Selbst bezieht, bleibt für die wachsenden Unterschichten das Durchwurschteln im Alltag.

Die Gefahr besteht, dass die Gesellschaft zerfällt in Digitalisierungsgewinner und -verlierer zwischen denen auch kulturell Sprachlosigkeit herrscht.

Das Wahlverhalten bei den jüngsten Landtagswahlen ist hierfür ein Indiz: Die Unterschicht tendiert in der Abkehr von den alten Volksparteien zur AfD, die Digitalisierungsgewinner zu den Grünen.

Verstärkt wird diese Tendenz durch den Rückzug des ausgleichenden Sozialstaats. Noch nie war soziale Mobilität so wenig ausgeprägt wie heute.

Die OECD hat gerade Deutschland als das Land beschrieben, in dem sich die bestehende Klassen- und Schichtentrennung vertieft.

So schrumpften seit Beginn der 2000er Jahre die Realeinkünfte in den untersten Einkommensgruppen. Sie stagnierten in der Mitte weitgehend, während Einkommenszuwächse überwiegend den oberen Einkommensgruppen zuflossen.

Gleichzeitig gilt: Während über die Hälfte aller Kinder in Deutschland, deren Eltern über einen Hochschulabschluss verfügen, selbst einen solchen Abschluss erreichen, so sind es nur 11 Prozent derjenigen, deren Eltern schlechter ausgebildet sind. Wer unten ist, bleibt unten – und diese soziale Kluft hat sich vertieft.

Hier versagt der Sozialstaat schon heute: Die Deregulation des Arbeitsmarkts durch die Arbeitsmarktreformen zu Beginn des Jahrtausends und der damit ausgelöste Ausbau des Niedriglohnsektors hat die Einkommensungleichheit massiv gesteigert.

Gleichzeitig führt ein unterfinanziertes Bildungssystem zur Verfestigung der Chancenungleichheit.

Wollen wir den digitalen Wandel so gestalten, dass er gute Arbeit für alle bedeutet, verlangt dies zwingend eine Kehrtwende in der Politik.

Denn Tatsache ist, wenn sich das Rad schneller dreht, fliegen die am Rande als erste raus. Und ohne Chancengleichheit in der Bildung kommen ganze Schichten auch gar nicht mehr rein, in einen - sich rapid veränderten – Arbeitsmarkt. Daher fordern wir: Macht Schluss mit dem Gerede von der schönen Welt der Digitalisierung.

Solange die gesellschaftliche Kluft nicht geschlossen wird, klingt dies für viele wie Hohn auf ihre eigene Perspektivlosigkeit.

Wir brauchen eine Wende in der Arbeitsmarktpolitik: Statt der Bedrohung mit Zumutbarkeitsregeln wollen wir einen Rechtsanspruch auf Bildung und Weiterbildung!

Statt Senkung der Unternehmenssteuern und Wegfall des Soli wollen wir mehr Investitionen in Bildung!

Das ist vorausschauende Digitalpolitik, liebe Kolleginnen und Kollegen, eine Politik, die den notwendigen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft im Auge hat!

Die Arbeitgeber sind da anderer Meinung. Ich darf den Siemens-Chef Joe Kaeser zitieren:

Als Konsequenz des digitalen Wandels würden absehbar „einige auf der Strecke bleiben, weil sie mit der Geschwindigkeit auf der Welt einfach nicht mehr mitkommen.“ Auf sie warten könne man jedoch nicht.

Welch zynisches Bild! Ab auf den Kompost mit denen, die nicht mehr gebraucht werden.

Und damit es nicht gar so stinkt, oder gar Revolten der Abgehängten drohen, hat Joe Kaeser gleich noch die Rezeptur: Die Gesellschaft müsse dafür sorgen, dass die Abgehängten, irgendwie versorgt werden. Deshalb sei „eine Art Grundeinkommen völlig unvermeidlich.“

Digitalisierungsprofite einstreichen – die sozialen Folgekosten sozialisieren. Das ist die Logik dieser Verfechter eines Grundeinkommens.

Nein, Kolleginnen und Kollegen, wir fordern kein bedingungsloses Grundeinkommen, wir fordern ein bedingungsloses Recht auf Arbeit, und zwar auf gute Arbeit, für alle!

Und das bedeutet auch Teilhabechancen für alle und nicht gesellschaftliche Spaltung.

Und das verlangt Bildung und Qualifikation und eine gerechte Verteilung des Arbeitsvolumens. Das ist unser Zielbild, das sind unsere Forderungen an die Arbeitgeber und an die Politik.

Die Digitalisierungsprofite in gute Arbeit für alle zu investieren – dies ist unsere Forderung. Im Betrieb, in der Tarifpolitik, in unseren Forderungen an den Gesetzgeber.

Nachhaltige Industriepolitik ist gefordert

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
eine weitere Konsequenz: Wer sich gerade durch den Alltag so durchwurschtelt, der hält an dem fest, was er noch hat: Familie, Arbeit, die kleinen Freiheiten und das bisschen Wohlstand, oft allein das heilige Blechle, das man hat.

Veränderung wird da als Bedrohung gesehen. Denn der Fahrstuhl für viele der Kolleginnen und Kollegen, hat nur eine Richtung: nach unten. Festhalten können, statt verändern. Das ist die stille Hoffnung.

Klimaschutz, Digitalisierung, Globalisierung – all dies sind Reizworte mit negativer Assoziation.

Und in der Tat: Die aktuelle Dieseldebatte, die Diskussion um Klimaschutzziele und CO₂-Regulation bei Stahl oder Fahrzeugbau, die Folgen einer ungesteuerten Energiewende – all dies bedroht zunächst hunderttausende von Arbeitsplätzen. Und dies vor allem dann, wenn keine Balance zwischen Ökologie, Innovation und Beschäftigung gefunden wird.

Eine Geschichte des Gelingens, hin zu einer ökologisch und sozial gerechten Wirtschaft und Gesellschaft ist nicht erkennbar.

Wir fordern eine Industriepolitik ein, die diesem Ziel folgt und sich nicht einseitigen Lobbyinteressen unterwirft.

Wir stellen zu recht fest: Die IG Metall und ihre Mitglieder sind die einzigen in diesem Konzert zwischen Industrieinteressen und Umweltverbänden, die die Gesamtheit dieses Zielbilds immer im Auge haben.

Metallerinnen und Metaller sind Beschäftigte mit Interesse an Sicherheit des Arbeitsplatzes, sie sind Bürger mit dem Wunsch nach gesunder Umwelt und Klimaschutz und sie sind Verbraucher mit dem Wunsch nach bezahlbarer Mobilität und Energie.

Und deswegen sagen wir selbstbewusst: Eine Politik sägt am eigenen Ast, achtet sie nicht darauf, dass Industrie und Industriearbeitsplätze Zukunft haben.

Industrie ist der stabile Kern unserer Volkswirtschaft. Wer darauf verzichtet, verzichtet auf mehr als 25 Prozent der gesamten Wertschöpfung.

Hier sind über 20 Prozent aller Beschäftigten tätig. Und sie generieren Jahr für Jahr 112 Milliarden an Steuern und Abgaben zur Finanzierung dieses Staates.

Wer darauf verzichtet – der verzichtet auf Zukunft.

Aber wir wollen Zukunft, die auch die Beschäftigungsfolgen im Auge hat.

Und dies verlangt Innovationen – durch die Industrie, durch staatliche Investitionen in Bildung und Forschung, durch eine anspruchsvolle Regulierung.

Ohne eine solche Industriepolitik gibt es auch keine erfolgreiche Transformation des Standorts Deutschland in die digitale Wirtschaft und Arbeitswelt von morgen.

Für eine öffentliche digitale Infrastruktur

Dabei taucht ein weiteres Problem auf: Die Digitalisierung unserer Wirtschaft verlangt eine digitale Infrastruktur.

Und das geht weit über die Bereitstellung von Glasfasern und den Ausbau des 5-G-Netzes hinaus. Der Zugang zum Netz ist eine für das gesellschaftliche und wirtschaftliche Miteinander wesentliche Voraussetzung zur Teilhabe.

Und dazu ist der Staat auch verpflichtet, diesen gleichen Zugang für alle zu sichern. Digitale Infrastruktur muss ein öffentliches Gut werden!

Zwei Beispiele: Wir stehen vor der Versteigerung der 5-G Lizenzen. Milliarden-Einnahmen sind das Eine. Aber soll der Netzbetrieb allein nach privatwirtschaftlichen Profitüberlegungen organisiert werden?

Oder wie sieht es mit einer Verpflichtung der Netzbetreiber aus, flächendeckend Versorgung herzustellen, auch durch ein nationales Roaming zwischen den Anbietern?

Aber fast noch wichtiger wie Hardware und Netze ist: Alle digitalen Geschäftsmodelle sind heute angewiesen auf die Dienste der wenigen globalen Cloud-Anbieter Amazon, Microsoft, Google oder Alibaba.

Damit ist aber klar, dass Datensouveränität nur bedingt besteht und Datensicherheit und Datenschutz nicht in der eigenen Hand liegen.

Ob Siemens, SAP, oder der mittelständische Maschinenbauer – sie alle sind abhängig von amerikanischen Cloud-Services.

Die Gefahr besteht, dass je wichtiger Big-Data und KI werden, hier neben wirtschaftlichen Abhängigkeiten auch politische Abhängigkeiten entstehen.

Und: Während heimische Firmen mit durchschnittlich 23% Steuerbelastung ihrer Erträge zur Finanzierung der Gesellschaft beitragen, zahlen diese IT-Giganten gerade 9,5% und manche gar nichts.

Wenn wir wollen, dass die Digitalprofite in gute Arbeit hier investiert werden, wenn es Ziel ist auch in Zukunft die gesamte Wertschöpfung in Deutschland und Europa zu erhalten, dann braucht es europäische Alternativen zu Google, Facebook, Amazon und Alibaba.

Alternativen, die nicht nach den Profitgesetzen, sondern nach den Regeln allgemeiner Zugangsrechte, Transparenz und Datensicherheit organisiert sind.

In der Satzung der IG Metall steht als eins unserer Ziele: "Überführung von Schlüsselindustrien und anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in Gemeineigentum." Das gilt heute ohne Zweifel auch für die digitale Infrastruktur.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
was bedeutet dies für uns als IG Metall, für uns als Betriebsräte und Vertrauensleute?

Ich will dies versuchen in 5 Punkten zusammenzufassen:

Technischen Fortschritt zum sozialen Fortschritt machen

1. Soll technischer Fortschritt auch in der jetzigen Transformation in sozialen Fortschritt münden, so verlangt dies aktives Einmischen.

Wir müssen in das Steuer hineingreifen, wir können dies nicht den Arbeitgebern überlassen. Soziale Abfederung ist zu wenig – wir müssen Gegensteuern. Und dazu brauchen wir ein klares Zielbild oder sagen wir ruhig eine Vision.

Wir wollen, dass es in der digitalen Arbeitswelt von morgen sicher, gerecht und selbstbestimmt zugeht. Wir wollen gute Arbeit für alle.

Wir wollen eine Gesellschaft in der Demokratie und gesellschaftlicher Zusammenhalt und nicht die Kapitalinteressen das Miteinander bestimmen.

Unsere Geschichte zeigt, dass wir die Kraft haben aus solchen Visionen konkrete Veränderungen zu entwickeln. Das ist unsere Herausforderung.

Wir sollten uns daher weder von Meinungen treiben lassen, die vorgeben, es gäbe einen nahezu naturgesetzlichen Gang der Dinge – seien es rosarot positive, oder düster negative Szenarien.

Klar ist nur, überlassen wir die Entwicklung den Marktgesetzen, dann ist ein negatives Szenario vorgezeichnet.

Denn der digitale Wandel trifft auf eine - schon heute - ungerechte Gesellschaft.

Aber gegensteuern kann man. Nur zwei Beispiele.

Es ist kein Naturgesetz, dass sich die Arbeit zu einem digitalen Tagelöhnerum in der Plattformökonomie entwickelt. Das Beispiel Uber zeigt, nach der Rechtsprechung des EUGH, konnte das Geschäftsmodell in Deutschland verboten werden.

Der Sozialstaat kann sich wehren, wenn er Regeln setzt.

Und es ist auch kein Naturgesetz, dass es zu einer Polarisierung der Tätigkeiten kommen muss. Die Aufwertung von Facharbeit - etwa durch intelligente Assistenzsysteme in der Instandhaltung - ist hierfür ein Beispiel.

Die Mammutaufgabe, die vor uns steht, ist, dass wir gute Arbeit für alle im Zuge der größten strukturellen Veränderung unserer Branchen durchsetzen.

Solche Strukturbrüche bieten Risiken aber auch Chancen.

Das Risiko liegt darin, dass die Arbeitgeber diese Umbrüche nutzen um Arbeitnehmerrechte zurückzudrängen und Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Die Chance liegt darin, dass wir eine breite gesellschaftliche Mehrheit schaffen, die die Durchsetzung sozialer und ökologischer Werte in diesem digitalen Wandel einfordert.

Gleiche Teilhabechancen für alle – dies ist eine zentrale, wenn nicht gar die zentrale Forderung in diesem Umbruch.

Nach einer Studie des IAB werden im Zuge der Transformation etwa 1,3 Millionen Jobs wegfallen, aber ungefähr in der gleichen Zahl werden neue Jobs entstehen. Nicht der Saldo ist dabei letztlich entscheidend, sondern die Herausforderung, für hunderttausende von Kolleginnen und Kollegen den Weg von der Tätigkeit heute in eine Tätigkeit mit nachhaltigen Zukunftschancen für morgen zu öffnen.

Das geht nur mit den Arbeitgebern, das geht nur mit der Unterstützung der gesamten Gesellschaft.

Und das geht nicht ohne unser aktives Einmischen im Betrieb, durch die Tarifpolitik, und durch das Gewinnen gesellschaftlicher und politischer Mehrheiten.

2. Herausforderungen der Betriebspolitik

2. Die Transformation vollzieht sich nicht in allen Betrieben zum gleichen Zeitpunkt, und in gleicher Weise.

Nicht wie der Tsunami der Finanz- und Wirtschaftskrise erfasst sie die Betriebe, sondern wie der gewaltige Antrieb eines Räderwerks, in denen sich manche Räder schneller andere langsamer bewegen.

Eine aktuelle Studie des IAB zeigt: Ein Drittel der Betriebe der Metall- und Elektroindustrie hat sich noch gar nicht mit der Nutzung neuer digitaler Technologien beschäftigt.

Nur ganze 14% antworten, dass die Digitalisierung zentraler Bestandteil ihres Geschäftsmodells ist.

Oder anders: Viele Arbeitgeber wollen nicht den Schuss hören, welche Auswirkungen die Transformation auf ihre Geschäftsmodelle hat.

Das ist skandalös! Ich fordere die Arbeitgeber auf: Eigentum verpflichtet, und das heißt auch: an die Zukunft des Betriebes und der Beschäftigten zu denken.

Wer heute noch keine Idee hat, wie es morgen weitergeht, der ist fehl am Platz, der spielt Vabanque mit den Beschäftigten und ihrer Zukunft.

Und das akzeptieren wir nicht, Kolleginnen und Kollegen.

Wir werden die Arbeitgeber fordern, sich mit den Folgefragen zu beschäftigen.

Wir werden von ihnen Strategien verlangen über Innovationen und Investitionen, die Perspektiven bieten.

Dazu gehören auch Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten. Diese Debatte sollten wir in allen Betrieben führen und dort, wo dies heute noch nicht geschehen ist, umgehend damit beginnen.

Um im unbekanntem Gelände den richtigen Weg zu finden, braucht es einen Atlas. Wir brauchen einen Transformationsatlas der Zukunft unserer Betriebe.

Unser Vorschlag ist daher, dass wir in den ersten Monaten des Jahres 2019 in möglichst vielen Betrieben diese Fragen stellen:

- Welche Strategie hat der Arbeitgeber für die Transformation? Welche neuen Geschäftsmodelle entwickelt er, und was bedeutet dies für Beschäftigung?
- Was tut der Arbeitgeber um die Arbeitsplätze in der Transformation zu sichern?
- Was ist an Voraussetzungen für eine systematische Personalentwicklung auch unterhalb der Führungsebene vorhanden und was müssen wir hierzu einfordern?
- Und nicht zuletzt: Wie viele Beschäftigte arbeiten heute an Arbeitsplätzen, die voraussichtlich am stärksten dem Automatisierungsdruck ausgesetzt sind?

Aus diesen Fragen entsteht ein Transformationsatlas des Betriebes.

Wir wollen diese Transformationsatlanten der Betriebe zusammenführen. Zu einem Atlas der Geschäftsstelle, der Branche, der IG Metall.

Meine Erfahrung ist die, können wir die Zahl der Beschäftigten benennen, hilft uns das im Betrieb, aber auch nach außen.

Denn es wird erkennbar, es geht nicht nur um Einzelfälle, allein die Hoffnung mit klassischen Mitteln wie Altersfluktuation und Frühverrentung das Problem zu lösen, wird nicht ausreichen.

Zumal damit keine Zukunft für die verbliebenen Beschäftigten gesichert ist.

Wir haben als IG Metall einen solchen Atlas für den Fahrzeugbau bezüglich der Frage erstellt: Was bedeutet die Umstellung auf Elektromobilität für Beschäftigung. Das Ergebnis ist ein Alarmruf! Sollten die Pläne der Hersteller bis 2030 ca. 25% Prozent der Neuwagen als Elektrofahrzeuge zu produzieren, umgesetzt werden, stehen 100.000 Arbeitsplätze bei Herstellern und Zulieferern auf der Kippe. Und dies in den nächsten 12 Jahren.

Verschärft der Gesetzgeber, wie gerade absehbar, die Klimaregulation und erzwingt damit eine höhere Elektrifizierung, erhöht sich diese Zahl noch.

Eine erste Hoffnung: Werden die neuen Komponenten für die Elektromobilität in Deutschland gefertigt, so entstehen 30.000 neue Arbeitsplätze.

Aber sicher ist das keineswegs. Der Druck auf Verlagerung wirkt gerade dort. Wie sichern wir ab, dass diese Komponenten in Deutschland gefertigt werden?

Die zweite Hoffnung: Ja, es entstehen etwa durch neue Mobilitätskonzepte neue Jobs. Etwa im Bereich von Shared Care Services.

Doch was sind das für Jobs?

In der Masse oft prekäre Mini-Jobs, ohne Betriebsrat und Tarifvertrag. Keine Alternative für heute in der Industrie Beschäftigte.

Wie schaffen wir es, auch diese Betriebe zu erschließen und vernünftige Tarifverträge durchzusetzen?

Und dort, wo interessante neue Jobs entstehen, etwa in Entwicklung und IT, werden diese oft ausgelagert. Zurück bleibt die alte Fabrik mit den auslaufenden Verbrennungsmotorkomponenten oder -montagen.

Wie können wir solchen Unternehmensstrategien wirkungsvoll entgegensteuern?

Und der kleine Zulieferer der seit 40 Jahren Ventiltriebe oder andere Komponenten für den Verbrenner gefertigt hat, dessen Geschäftsmodell verträgt nicht den Absatzverlust, aber ihm fehlt auch das Geld für Investitionen.

Dessen Beschäftigte schauen ins Ofenrohr.

Welche Arbeitsmarktpolitik brauchen wir, dass dies kein Fall ins Bodenlose wird?

Daraus können wir nur eine Schlussfolgerung ziehen:

- Wir müssen uns frühzeitig in die Debatte einmischen und die Arbeitgeber zwingen ihre Strategien offenzulegen.
- Wir müssen Vereinbarungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung erreichen, die die Arbeitgeber zwingen in die Standorte und die dort Beschäftigten zu investieren.
- Wir brauchen eine gezielte Personalentwicklung auch unterhalb der Führungsebene. Dazu muss auch gehören, den Beschäftigten eine Perspektive auf eine berufliche Neuorientierung zu geben und das bevor sie arbeitslos werden.

- Wir müssen eine Unternehmenspolitik bekämpfen, die auf Aufspaltung setzt. Wir wollen keine Bad Banks der Old Economy.

3. Aufgabe der Tarifpolitik

3. Wollen wir betriebspolitisch Terrain gewinnen, brauchen wir Koordination und Vernetzung als IG Metall. Wir müssen aber auch überlegen, wie können wir unsere Kraft des überbetrieblichen Handelns, die Tarifpolitik in der Fläche einsetzen um hier unterstützend zu wirken.

Ich sehe da drei große Felder:

- Der Arbeitgeber kümmert sich dann um uns, wenn er dazu gezwungen wird. Weil er die Qualifikation braucht oder die Kündigung schwer fällt.

Das verlangt, dass wir tariflich überlegen, was wir tun können um prekäre Arbeitsverhältnisse einzugrenzen, und den Schutz vor Kündigung durch Rationalisierung und Umstrukturierungen zu erhöhen.

Hierzu gehören Regeln des besonderen Kündigungsschutzes, gerade für ältere Beschäftigte, aber auch der Zwang die Arbeitszeit zu verkürzen, bevor Kündigungen anstehen. Hier lohnt es sich unsere bestehenden Regeln zur Beschäftigungssicherung nochmals zu überprüfen.

Ich sage dies auch angesichts der Binsenweisheit, dass nach dem 8. Jahr des Wachstums, das Risiko einer konjunkturellen Krise größer wird und es gilt uns auch darauf vorzubereiten.

- In den 70er Jahren konnte die IG Metall in einigen Tarifgebieten Regeln zum Rationalisierungsschutz durchsetzen. Hier wurden nicht nur betriebsbedingte Kündigungen und Abgruppierungen erschwert, sondern der Arbeitgeber wurde verpflichtet, auf seine Kosten zu qualifizieren bevor eine solche personelle Maßnahme durchgeführt wird. Diese Regeln haben wir teilweise im Qualifizierungs-TV und mit der Bildungsteilzeit aufgegriffen.

Es lohnt sich dennoch die Frage zu stellen: Müssen wir nicht den Gedanken: Veränderung braucht Sicherheit weiterentwickeln.

Etwa indem tarifliche Regeln zur Personalentwicklung vereinbart werden.

Oder der Anspruch, dass eine berufliche Neuorientierung, wenn keine Weiterbeschäftigung im Betrieb möglich ist, vom Arbeitgeber finanziert wird.

- Wollen wir alle mitnehmen in der Transformation, geht das nur wenn wir die Tarifbindung stärken. Dies liegt zunächst an uns: Mitglieder organisieren, Betriebsräte gründen um für die Tarifbindung zu kämpfen. Hier helfen uns die Erschließungsprojekte.

Aber wir müssen auch die Frage stellen: Was kann der Gesetzgeber hierfür tun?

Ich würde da zwei konkrete Themen sehen:

Der Gesetzgeber könnte sicherstellen, dass Unternehmensaufspaltungen, etwa für neue Geschäftsmodelle, nicht dazu führen, dass damit auch die kollektive Tarifbindung verloren geht.

Neben dem § 613a ist die kollektive Fortgeltung von Tarifverträgen gesetzlich zu verankern.

- Der Gesetzgeber könnte auch sicherstellen, dass tarifliche Lösungen steuerlich besser gestellt werden. Etwa durch eine Steuerbefreiung tariflicher Zuschüsse zum Entgeltausgleich bei Bildungsteilzeit.

Auch die BDA kommt jetzt aus der Deckung mit Vorschlägen zur Stärkung der Tarifbindung. So jüngst der BDA-Chef Kramer. Doch diese Vorschläge sind vergiftet. Sie fordern die Lockerung des Arbeitszeitgesetzes und die Möglichkeit von Betriebsparteien, sich auf die Anwendung von einzelnen Bestimmungen der Tarifverträge zu verständigen. Das heißt das Schleifen des Tarifvorbehalts.

Ich sage an dieser Stelle sehr deutlich: Wer 15 Jahre nach Pforzheim wieder mit der alten Idee betrieblicher Bündnisse für Arbeit um die Ecke kommt, wer OT-Verbände attraktiv machen will, indem Betriebsräte über Tarifverträge bestimmen können, der schaufelt am Grab der Tarifautonomie und kündigt Pforzheim auf.

Hände weg vom Tarifvorbehalt. Über die Anwendung von Tarifverträge entscheiden die Tarifvertragsparteien und sonst kein anderer!

4. Sozialstaatliche Rahmung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
auch wenn die IG Metall so stark ist, wie sie ist, wir brauchen gesellschaftliche Rückendeckung für unsere Vision: Unsere Vision einer digitalen Gesellschaft und Arbeitswelt, die auf den Werten gerecht, sicher und selbstbestimmt baut.

Und, ich habe dies schon oben angemerkt, wir brauchen eine entsprechende Unterstützung durch die Politik.

Wie es nach den hessischen Landtagswahlen nun in der Bundespolitik weiter geht, weiß keiner. Aber eines ist sicher:

Wir müssen als abhängig Beschäftigte laut und sichtbar werden, wenn es um unser Interesse an einer starken Industrie mit guter Arbeit für viele geht.

Der politische Handlungsbedarf ist offensichtlich:

- In der Klima- und Umweltpolitik brauchen wir Antworten auf die Transformation in eine dekarbonisierte Wirtschaft.
Hier fehlt es an überzeugender Strategie. Das gilt für den Stahl, das gilt für die Automobilindustrie, das gilt für die Energieanlagenbauer, das gilt für viele Branchen. Und wir müssen von der Politik einfordern: Klimaschutz, Innovation und Beschäftigung müssen zusammengedacht werden und nicht gegeneinander ausgespielt.

Unsere Kollegen im Stahl sagen zu Recht: Stahl hat Zukunft!

Wir sagen: Industrie hat Zukunft! Und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen gilt es einzufordern.

- Die schreienden Ungerechtigkeiten in der Einkommensverteilung, das Anwachsen prekärer Beschäftigung, und die sich verstärkende Chancenungleichheit fordert sozialstaatliches Handeln.

Nur dann wird der gesellschaftliche Zusammenhalt nicht weiter brechen.

Eine Transformation fordert Perspektiven und Chancen für alle, soll Demokratie gestärkt werden.

Wir sagen: Die Transformation lässt sich gerecht gestalten. Aber nur dann, wenn Sozialstaatlichkeit weiterentwickelt wird. Und dies sollten wir einfordern.

Ich möchte daher vorschlagen, ob wir der Stimme der Millionen Beschäftigten in unserem Organisationsbereich auch durch eine öffentliche Kundgebung Kraft verleihen. Krach machen, Flagge zeigen. Es geht um unsere Zukunft!

5. Handlungshoheit im Betrieb – die IG Metall vom Betrieb aus gestalten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir müssen aber auch uns die Frage stellen, wie können wir noch besser werden? Vor Ort und im Betrieb?

Dann wenn es darum geht solidarisches Handeln zu organisieren, Beschäftigte zu beteiligen, sich kompetent und konfliktfähig in die Zukunftsfragen einzumischen.

Da gibt es noch Verbesserungsbedarf. Bei der Arbeit und Zusammenarbeit von Vertrauensleuten, Betriebsräten und Betriebsbetreuern, in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in der Organisation der Arbeit der Hauptamtlichen vor Ort.

Der Betrieb ist der zentrale Handlungsort. Hier entscheidet sich unsere betriebliche Gestaltungskraft.

Hier entscheidet sich aber auch unsere Organisationsstärke. Im Betrieb werden Mitglieder geworben.

Hier entsteht die Kampfkraft für die Tarifpolitik und hier zeigt sich unsere Fähigkeit, für gesellschaftspolitische Themen zu mobilisieren.

Daher habe ich vorgeschlagen und der Vorstand ist diesem Gedanken gefolgt, auf dem kommenden Gewerkschaftstag das Projekt: „Die IG Metall vom Betrieb aus gestalten“ zu beschließen.

Wir wollen uns gemeinsam, in allen gewerkschaftlichen betrieblichen Gremien, in den Ortsvorständen und Geschäftsstellen uns Gedanken machen:

Wie müsste die IG Metall und ihre Funktionäre aufgestellt sein, um diese Herausforderungen zu meistern?

Da geht es nicht primär um Ressourcen, da geht es um gemeinsame Werte und Handlungsorientierungen, da geht es um die Praxis der Betriebsratsarbeit, die Aufgabe und Funktion der Vertrauensleutearbeit, da geht es darum:

Wie können wir aus der Vielfalt der Beschäftigten im Betrieb Stärke entwickeln?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Aufgabe die Transformation so zu gestalten, dass auch in der vierten industriellen Revolution aus technischem Fortschritt sozialer Fortschritt wird, ist gewiss nicht bescheiden. Wir müssen die Kraft aufbringen in das Steuer einzugreifen. In Betriebe, Wirtschaft und Gesellschaft.

Auch daher war die Tarifrunde 2018 so wichtig.

Da haben wir in das Steuer eingegriffen. Wir haben gezeigt, dass Flexibilität auch anders geht, dass der Mensch, und nicht die Marge im Mittelpunkt stehen muss.

Wir haben bewiesen, dass diese alte gewerkschaftliche Kraft, die Solidarität nicht verstaubt im Requisitenschrank der Arbeiterbewegung steht, sondern gelebt wird.

Neu gelebt wird, mit großer Beteiligung der Beschäftigten bei der Befragung, bei den Warnstreiks, bei den 24-Stunden-Warnstreiks.

Wir haben auf dem Zukunftsforum im Juni in Berlin von Außenstehenden aus Wissenschaft und Medien gehört, wieviel Erwartung und Zuspruch wir erfahren, um

diese Macht des solidarischen Handelns zur Lösung der Zukunftsfragen unserer Gesellschaft einzusetzen.

Das nicht nur wir froh über eine gelungene Tarifrunde sind, sondern das auch die Öffentlichkeit uns bejubelt.

Der Blaumann ist wieder Avantgarde, titelte ein Blatt. Ja, Kolleginnen und Kollegen, wir können Avantgarde sein, auch in der Transformation in einer Gesellschaft in der es gerechter zugeht, wo jeder mitgenommen wird, wo gute Arbeit für alle kein Heilsversprechen, sondern konkrete Gestaltungsaufgabe ist, die wir meistern.

Wir die Mitglieder, Vertrauensleute, Betriebsräte, wir die IG Metall gemeinsam und solidarisch.

Miteinander für die Zukunft! Hieß das Motto unserer Tarifrunde.

Miteinander für die Zukunft, das gilt auch für die Transformation.

Bauen wir auf unsere Kraft, Kolleginnen und Kollegen, handeln wir!