

Jörg Hofmann

Erster Vorsitzender der IG Metall



Schlussrede

Arbeitszeitkongress der IG Metall

Mannheim, 27. Juni 2017

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Folie 1 Logo

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
heute Morgen auf dem Podium, vor allem in den Foren, auch in den Pausen, auf den Gängen, beim Essen wurde engagiert und kompetent – vor allem aber hochkonzentriert – diskutiert und das ist gut so und wichtig.

Ich freue mich sehr darüber, dass wir hier und heute mit mehr als 800 Mitgliedern der Tarifkommissionen, Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Vertrauensleuten, Jugendvertretern zusammen sind.

Denn wir stehen mitten in einer für uns alle wichtigen Entscheidungsfindung:
Was ist unser gemeinsames Ziel bei der Gestaltung der Arbeitszeit für die kommenden Jahre?

Arbeitszeit ist ein Kernthema der Gewerkschaften.

Der Kampf um Arbeitszeiten ist Teil, ist ein wesentlicher Teil unserer Geschichte und Identität:

- Arbeitszeit bestimmt darüber, wer wie am Arbeitsleben teilnehmen kann.
- Arbeitszeit bestimmt über die Sicherheit des Arbeitsplatzes.
- Arbeitszeit bestimmt auch über die Gesundheit.
- Arbeitszeit bestimmt über Einkommen und Freizeit.
- Arbeitszeit bestimmt über Vereinbarkeit und die selbstbestimmte Gestaltung des eigenen Lebens.

Folie 2: Kind mit Vater

Die Arbeitszeit entscheidet, ob ein gutes Leben durch gute Arbeit ermöglicht wird, und ob dies für wenige, oder für alle Beschäftigten gilt.

Die Arbeitszeit entscheidet so auch darüber, ob es gerecht zugeht in unserem Land!

2013 haben wir unsere erste große Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Spätestens seitdem wissen wir: Arbeitszeit hat in der heutigen Arbeitsgesellschaft an Relevanz gewonnen.

Der Kampf um die Frage „Wem gehört die Zeit?“ hat sich mit dem Flexibilisierungswahn der Arbeitgeber deutlich verschärft.

Auf unserem Gewerkschaftstag 2015 haben wir deshalb die **Arbeitszeitkampagne** beschlossen. Und wir haben deshalb auf vielen Konferenzen in den Geschäftsstellen und Bezirken und auf Tarifkommissionssitzungen diskutiert und die Themen sortiert.

Wir haben in vielen Betrieben arbeitszeitpolitische Projekte gestartet.
Ihr habt gesundheitsförderliche Schichtsysteme eingeführt.
Ihr seid in vielen Betrieben dabei, mobiles Arbeiten zu regeln.

In den Tarifkommissionssitzungen im Herbst letzten Jahres haben wir begonnen, die Themen möglicher tarifpolitischer Forderungen für die Tarifrunde 2018 zu diskutieren. Einige wollten am liebsten schon damals gleich den Forderungszettel schreiben.

Wir haben uns aber entschieden, vor dieser Festlegung zunächst die Beschäftigten zu befragen. Mit einer grandiosen Beteiligung, die ohne das Engagement der Vertrauensleute und Betriebsräte nicht möglich gewesen wäre.

Folie 3: Grandiose Beteiligung

Dafür möchte ich Euch ganz herzlich danken!

Diese hohe Beteiligung zeigt uns, wie wichtig Arbeitszeitpolitik für die Beschäftigten ist. Und zeigt auch ihre Erwartung an die IG Metall – ihr Vertrauen darauf, dass wir jetzt etwas daraus machen:

Wir haben jetzt den Job, Schlussfolgerungen zu ziehen.

Jetzt zu sagen „Danke für Eure Rückmeldungen, wir legen die mal in die Ablage“ – das geht nicht, Kolleginnen und Kollegen. Wir haben dieses Schwungrad gemeinsam in Bewegung gesetzt. Wir sollten diesen Schwung weiter nutzen. Sonst kommen wir unter die Räder.

Es geht also nicht um die Frage des **Ob**. Es geht heute um die Frage, wie wir den Handlungsauftrag aus der Beschäftigtenbefragung umsetzen.

Diese Frage war heute Gegenstand der Diskussionen. Und diese Diskussion wird in die Entscheidungen in den Tarifkommissionen münden.

Folie 4: Schlussfolgerungen 4 Punkte

Welche Schlussfolgerungen ziehen wir nun aus der Beschäftigtenbefragung?

Ich will vier Punkte benennen:

1. Die Beschäftigten sind überwiegend zufrieden mit ihrer momentanen Arbeitszeit. Dies ist ein Riesenlob für unsere Betriebs- und Tarifpolitik. Aber nicht überall ist die Zustimmung gleich groß. Bei einigen Beschäftigtengruppen knirscht es doch sichtbar. Hierzu zählen die Schichtarbeiter.
2. Die 35 ist die Wunscharbeitszeit der großen Mehrzahl der Beschäftigten. Sie ist Ergebnis einer offensiven Arbeitszeitpolitik der IG Metall, die vor über 20 Jahren mit dem Arbeitskampf in Bayern im Westen ihren Abschluss fand.
Die 35 steht für ihre Bedürfnisse nach sicherer Beschäftigung, gesundheitsförderlichen Arbeitszeiten und selbstbestimmtem Leben – und zwar für alle. Diese Zielgrößen gelten auch heute. Und dennoch arbeiten 80 Prozent der Beschäftigten heute regelmäßig länger als 35 Stunden. Und es haben deutlich mehr Beschäftigte 40-Stunden-Verträge als unsere Tarifverträge vorsehen. Die Arbeitgeber haben sich auf unserer Spielhälfte eingerichtet und schießen sich munter auf unser Tor warm. Eine Abwehrstrategie á la Cattenacio hilft hier nicht. Wir müssen das Spiel wieder an uns reißen. Und das geht nur gemeinsam, durch Tarif. Das ist unser Weg zum Erfolg. Sonst geht das Spiel verloren.
Das Ringen zwischen Kapital und Arbeit kennt keinen Stillstand.
Wenn die 35-Stunden-Woche nicht als Randnotiz der Geschichte der Arbeitszeit enden soll, ist unser Handeln gefordert. Dann gilt: offensiv nach vorn – lasst uns die 35 als unsere gemeinsame Erfolgsgeschichte weiterschreiben. Das können wir, Kolleginnen und Kollegen!
3. Die Beschäftigten erwarten, dass ihre Arbeitszeit nicht komplett durch die Flexibilitätsansprüche der Arbeitgeber bestimmt wird. Sie fordern, dass ihre Interessen und ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden. Sie wollen Arbeitszeiten, die zum Leben passen, sie wollen selbstbestimmte Arbeitszeiten. Und hierfür wollen sie feste Ansprüche und klare Regeln.
Und da wissen wir: Das geht letzten Endes in der Fläche nur über Tarifvertrag.
Das gilt für die tägliche Arbeitszeit. Sie entscheidet, wie Arbeit und das persönliche Leben unter einen Hut passen. Da hilft die Gleizeit, wenn man sie denn hat. Aber auch Schichtarbeiter fordern mehr Selbstbestimmung, etwa bei der Wahl ihrer Freischichten.
Das gilt auch für die Möglichkeit, eine Zeitlang auch mal die Arbeitszeit absenken zu können, damit es nicht knirscht mit der Familie, aber auch nicht mit der Gesundheit.

4. Die Befragung hat gezeigt, dass gute Lösungen möglich sind. Ja, es geht! Dort, wo wir handlungsmächtig sind, haben wir das eine oder andere schon gut gelöst. Auch mit den Arbeitgebern: Gute Arbeitszeitmodelle sind für manche Arbeitgeber im Ringen um Fachkräfte ein gutes Werbeargument. Aber unser Anspruch geht weiter: Wir wollen, dass der Anspruch auf selbstbestimmte Arbeitszeiten für alle gilt.

Wir wollen gleiche Ansprüche für alle.

Egal, ob ihre Qualifikation am Arbeitsmarkt gesucht wird oder nicht.

Egal, ob sie im Klein- oder Großbetrieb arbeiten.

Egal, ob sie in Süddeutschland oder Vorpommern ihr Geld verdienen.

Das ist der Sinn solidarischer Tarifpolitik!

Und wenn die Beschäftigtenbefragung eines bewiesen hat, dann Folgendes: Es gibt **keine** unterschiedlichen Meinungen der Beschäftigten in der Frage, was gute Arbeitszeiten sind. Aber es gibt **enorme** Unterschiede in der Frage, ob man gute Arbeitszeiten hat.

Und jetzt gilt es für unsere Diskussion, daraus Schlussfolgerungen für unser konkretes Handeln zu finden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den Diskussionen in den Bezirken und im Vorstand haben wir eine Priorisierung der Themen erarbeitet. Und dies wohl wissend, dass wir nicht alles auf einmal erreichen können, was auf unserer Liste steht. Aber auch in der festen gemeinsamen Überzeugung, dass Trippelschritte falsch sind, dass mutiges Voranschreiten gefordert ist.

Im Mittelpunkt der Debatte steht der Anspruch auf verkürzte Vollzeit:

Wer seine Arbeitszeit verkürzt, um Kinder oder Pflegebedürftige zu betreuen, soll einen Entgeltausgleich erhalten. Das Gleiche soll für diejenigen gelten, die besonders belastende Arbeit – wie Schichtarbeit – leisten. Daneben wird die Frage angesprochen, dass weitere Arbeitszeitreduzierungen auch die Frage des wachsenden Leistungsdrucks aufgreifen müssen. Und es wird diskutiert, ob wir auch künftig nur zusehen wollen, wie die Arbeitgeber die 40-Stünder-Quote immer häufiger brechen.

Daneben gibt es regionale Themen:

So wird die Frage des mobilen Arbeitens diskutiert.

Die Jugend möchte einen freien Tag zur Prüfungsvorbereitung.

Und unsere Kolleginnen und Kollegen in den neuen Bundesländern überlegen, wie sie die Tarifrunde 2018 für die Angleichung der Arbeitszeiten nutzen können.

Diese Themen gilt es nun zu bündeln und zu konkretisieren, wollen wir im Oktober gemeinsam ein Forderungspaket beschließen.

Was wollen wir mit der verkürzten Vollzeit, was etwas technisch klingt?

Wir wollen den Anspruch jedes Beschäftigten, die Arbeitszeit zu verkürzen, wenn er es will – immer mit Rückkehrrecht auf die 35-Stunden-Woche.

Die Arbeitgeber nehmen sich das Recht ´raus, Arbeitszeiten zu verlängern, weil der Kunde es will, damit die Maschinen und das investierte Kapital besser genutzt werden.

Folie 5: Arbeitszeiten, die zum Leben passen

Wir fordern das Recht, die Arbeitszeit zu verkürzen, wenn dies zum Leben passt.

Denn sind Beschäftigte weniger wert als Umsatz und Renditen?

Wir sagen „Nein“. Beschäftigte haben einen Anspruch auf selbstbestimmte Arbeitszeiten!

Kolleginnen und Kollegen,
die Geschichte der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik ist die Geschichte der Emanzipation aus einer rein fremdbestimmten Lohnarbeit, wie sie die Tagelöhner der ersten Phasen der industriellen Revolution erleiden mussten. Dies geschah durch erkämpfte Rechte, Grenzen und Normsetzungen.

Und heute ist es höchste Zeit, diese Geschichte aktiv fortzuschreiben. Mit anderen Belegschaftsstrukturen, unter anderen Rahmenbedingungen, geprägt durch Globalisierung und Digitalisierung.

Welches Zielbild haben wir?

Wir wollen, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeit – etwa bis zu 28 Stunden – verkürzen können, zeitlich befristet, mit einem Rückkehrrecht.
Ob es der Hausbau ist, ein Tag weniger pendeln, das Ansparen von Zeitkonten für eine Weltreise – diese Freiheit jedem zu öffnen, der es will, auch wenn es mit Entgeltkürzungen verbunden ist – dieses Wahlrecht ist für viele attraktiv.

Die EVG hat gerade einen Tarifabschluss verhandelt, der ein vergleichbares Wahlrecht zwischen Zeit und Entgelt vorsieht. Über 80 Prozent der Beschäftigten haben sich für die nächsten zwei Jahre für Zeit entschieden.

Es gibt Situationen im Leben, wo Arbeitszeitreduzierung dringend notwendig ist.

Kinder, Pflege und Gesundheit – Hier geht es nicht um Selbstoptimierung, sondern um gesellschaftlich Notwendiges. Und daher haben hier die Arbeitgeber ihren Beitrag zu leisten.

Folie 6: Selbstbestimmte Arbeitszeiten, die man sich leisten kann

Aber wir wissen auch: Nicht alle haben ausreichend Einkommen, um ihre Arbeitszeit absenken zu können. Über 50 Prozent der Beschäftigten an un- und angelernten Arbeitsplätzen sagen daher: Das geht nur mit Entgeltausgleich. Bei Akademikern sind dies 18 Prozent. Und unser Anspruch ist, dass dies für alle möglich sein muss.

Und daher haben hier die Arbeitgeber ihren Beitrag zu leisten.
Durch einen Entgeltausgleich, gerade in den unteren Entgeltgruppen.

26,5 Prozent der Beschäftigten haben Kinder unter 14 im Haushalt.

Es ist doch deutlich sinnvoller, man ermöglicht gut ausgebildeten Eltern im Job zu bleiben, die berufliche Entwicklung nicht zu unterbrechen, anstatt sie in die Auszeit oder klassische Teilzeit zu zwingen. Das ist immer ein Stoppschild für die berufliche Entwicklung.

Und auch bei weiterem Ausbau der Ganztagesbetreuung: Ein paar Stunden mehr zu haben für den Haushalt oder die Unterstützung der Kinder ist Lebensqualität pur. Ansonsten entwickelt sich auch noch das Wochenende zur Stressphase. Es sollte nicht das Privileg derer sein, die sich Haushaltshilfen leisten können, am Feierabend auch mal abschalten zu können. Und es kann auch nicht vom Geldbeutel abhängen, ob Kinder Unterstützung erhalten oder nicht.

Hier beginnt die Ungleichheit in den Bildungschancen. Es kann nicht sein, dass sie vom Geldbeutel der Eltern abhängig sind. Und daher muss es auch Beschäftigten mit geringerem Einkommen ermöglicht werden, Arbeitszeit zu reduzieren, ohne dass dies zur Geldnot am Monatsende führt, wenn Kinder im Haushalt sind.

Das ist eine Frage der Gerechtigkeit, Kolleginnen und Kollegen!

Folie 7: Pflege

18,5 Prozent der Beschäftigten haben pflegebedürftige Familienangehörige.

Es müsste doch eine selbstverständliche Sozialleistung des Arbeitgebers sein, hier einen Entgeltausgleich zu leisten, wenn Beschäftigte die Pflege der Familienangehörigen übernehmen und hierfür ihre Arbeitszeit reduzieren. Ob es darum geht, die Oma einmal in der Woche zum Arzt oder zur Behandlung zu fahren, den Haushalt mit zu erledigen. Ob es darum geht, sich um die Partnerin zu kümmern, die unvermutet zum Pflegefall wurde. Das ist nicht nur menschlich, das ist auch gesellschaftlich geboten.

Aber wer das nebenher machen muss, gefährdet seine eigene Gesundheit. Die Pflege Familienangehöriger, etwa bei Demenz, ist Belastung per se. Das kann nicht einfach obendrauf, auf einen ohnehin anstrengenden Job, gepackt werden.

Und ich halte es für eine richtige Sozialleistung, dies für alle zu ermöglichen, gerade auch dort, wo das Geld knapp ist. Und wenn der Partner oder die Partnerin ausfällt beim gemeinsamen Haushaltseinkommen, dann umso mehr.

Menschlichkeit fängt damit an, diesen Kolleginnen und Kollegen Unterstützung zu geben, damit sie nicht betteln müssen, sondern klare Ansprüche haben.

Und dies geht nur mit Tarifvertrag.

Folie 8: Schichtarbeiter

Arbeitszeitverkürzung ist auch dort notwendig, wo die Arbeit die Gesundheit belastet. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat gerade in einer großen Studie nochmal nachgewiesen, dass Schichtarbeit auf die Knochen und die Seele gehen.

Jede und jeder dritte Beschäftigte arbeitet in Schichtarbeit.

Es ist doch ein Witz: Der Manager erzählt Heldengeschichten, wie er den Jetlag des letzten Chinatrips überwunden hat.

Während Millionen Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter ständig im Jetlag der Wechselschichten ihre Gesundheit opfern! Und oft auch in der Nacht und zu oft bis ins Wochenende. Hier wirkt Arbeitszeitreduzierung eindeutig positiv dagegen. Auch das zeigen viele arbeitsmedizinische Befunde.

Und deswegen ist eine Arbeitszeitreduzierung sinnvoll und muss für Jede und Jeden machbar sein. Das ist auch im Interesse der Arbeitgeber.

Gesunde Arbeitszeiten statt Fehlzeiten – das ist eine Rechnung, die immer aufgeht!

Gesundheit ist kein Gut, das vom Einkommen abhängig sein darf. Darüber sind wir uns hier schnell einig. Und daher ist es nicht akzeptabel, dass Beschäftigte mit niedrigen Einkommen eine um neun Jahre kürzere Lebenserwartung haben als die mit höheren Einkommen.

Schichtarbeit trägt dazu bei. Es sind die Menschen in der Produktion, den produktionsnahen Dienstleistungen, die in Schicht arbeiten, die hier vor allem betroffen sind. Alle Beschäftigten haben ein Recht auf ein gesundes Leben – und daher ist auch für sie die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung gefordert, soll es gerecht zugehen in diesem Arbeitsleben.

Und auch dies geht nur mit Entgeltausgleich. Gerade in den unteren Entgeltgruppen.

Wir haben bei der Schichtarbeit ein weiteres Thema: Auch Schichtarbeiter fordern mehr Selbstbestimmung in der Arbeitszeitgestaltung. Hier sind die betrieblichen Welten sehr unterschiedlich. Aber die übergroße Zahl will über die Lage der Freischichten mehr Mitsprache, will Schichten mit Kolleginnen und Kollegen tauschen können, will auf ungeliebte Vorlaufschichten verzichten.

Mehr Selbstbestimmung in der Arbeitszeit.

Mehr Gerechtigkeit im Arbeitsleben – durch einen Entgeltausgleich bei Arbeitszeitreduzierung für Kinder, Pflege und Gesundheit.

Folie 9: Selbstbestimmung für alle

Das sind Forderungen, für die es sich lohnen würde, zu kämpfen!

Es stellen sich natürlich Folgefragen: Können wir auf der einen Seite auf Arbeitszeitreduzierung setzen, während auf der anderen Seite die Arbeitgeber die 40-Stunden- und AT-Verträge ständig ausdehnen. Braucht es da nicht mehr Rechte, unseren Tarifvertrag in den Betrieben wirksam durchsetzen zu können?

Heute hilft das den Arbeitgebern, ohne sachliche Begründung die Belegschaft zu spalten in sogenannte Leistungsträger und Fußvolk. Mit diesem Nasenfaktor muss Schluss sein. Der Arbeitgeber sollte zumindest begründen, warum. Meine persönliche Sicht dazu ist: Es muss bei der Quote bleiben, auch bei der doppelten Freiwilligkeit von Arbeitgeber und Beschäftigten. Aber wir brauchen wirksame Instrumente, um die Einhaltung durchzusetzen. Und wenn es Beschäftigungsprobleme gibt, sind zunächst diese Arbeitszeiten zurückzuführen.

Die nächste Frage ist: Wer macht die Arbeit, wenn einzelne die Arbeitszeit reduzieren? Bedeutet dies allein mehr Leistungsdruck und längere Arbeitszeiten für die anderen Beschäftigten, oder können wir Regeln finden, dass dies durch zusätzliches Personal ausgeglichen werden muss?

Darüber hinaus haben wir regional weitere Themen:

Folie 10: Ost

Stichwort „Anpassung Arbeitszeit Ost“ – hier haben wir einen konkreten Weg der zwei Geschwindigkeiten in der Diskussion. Die starken Einheiten, etwa die Automobilindustrie in Sachsen, könnten vorlegen. Denn Tatsache ist auch: In der Fläche haben wir heute nicht die erforderliche Organisationskraft. Die müssen wir weiter entwickeln. Wir wollen diese Angleichung und wir werden hier verantwortlich vorgehen.

Und: Dies geht nur aus eigener Kraft. Diese Auseinandersetzung wird an den Montagelinien bei VW in Zwickau, in der Lackiererei von Porsche und im Rohbau von BMW in Leipzig entschieden und nicht auf Konferenzen.

Folie 11: Jugend

Wir haben die Forderung der Jugend nach einem freien Tag zur Prüfungsvorbereitung. Das ist gut so, dass die Jugend sich hier einbringt und findet unsere Unterstützung.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
über die Konkretisierung einer möglichen Forderung und die vielen Einzelfragen gilt es weiter zu diskutieren. Hier sind wir schon einen wichtigen Schritt weiter, aber längst nicht am Ende.

Vorab steht die Frage: Wollen wir den Schritt der Kündigung des Manteltarifvertrages gehen?

Zunächst: Wir haben das Tarifrecht von oben nach unten, von links nach rechts gewälzt. Ohne Kündigung des Mantels und gegebenenfalls der Beschäftigungssicherungstarifverträge geht es nicht. Wir kündigen den Mantel dann ausschließlich aus einem Grund: Wir wollen die Regeln zur abweichenden individuellen Arbeitszeit anders fassen.

Wir wollen die Wahl auf eine kurze Vollzeit ermöglichen und in bestimmten Fällen keine lineare Entgeltabsenkung.

Und wir wollen gegebenenfalls die Regeln verbessern, dass die Quote nicht einseitig von den Arbeitgebern ausgedehnt werden kann.

Und nur weil wir dies wollen, und hierfür kein Recht auf Teilkündigung haben, müssen wir den Mantel kündigen, wollen wir eine Forderung auch durchsetzen.

Das ist eine Entscheidung, die wir sorgsam diskutieren müssen. Lasst mich hierzu drei Aspekte anführen, die aus meiner Sicht relevant sind:

Erstens: Die Arbeitgeber schaffen Fakten, gegen die wir nur durch gemeinsames solidarisches Handeln im Rahmen einer Tarifrunde Pflöcke setzen können.

Folie 12: Argumente Arbeitgeber

Die Arbeitgeber haben drei Kernargumente, mit denen sie den Angriff auf unsere Arbeitszeitnormen und die 35 gezielt vortragen:

Da ist zunächst das Argument, die Beschäftigten wären doch insgesamt zufrieden, die Betriebe täten ja auch einiges, daher kein Handlungsbedarf.

Wir sehen aber diesen Handlungsbedarf, weil es nicht gerecht zugeht bei der Arbeitszeit, weil die Beschäftigten mehr Selbstbestimmung wollen, weil sie nicht betteln wollen um Rücksichtnahme auf ihre Lebenslage.

Und nicht alle sind zufrieden. Aber auch wer zufrieden ist, will mehr selbstbestimmte Arbeitszeiten. Wir werden ja auch nicht aus dem Fakt, dass die Mehrzahl der Beschäftigten unserer Branchen durchaus mit ihrem Gehalt soweit zufrieden ist, ableiten, dass keine weiteren Entgeltforderungen notwendig sind.

Das zweite Argument zielt generell auf tarifliche und gesetzliche Regelungen der Arbeitszeit. Das hat jüngst Gesamtmetall nochmals bekräftigt. In der „Hamburger Erklärung“ von letzter Woche wird von der künftigen Bundesregierung die Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes eingefordert – mit der Begründung: Die Dynamik der Entwicklung der digitalen Arbeitswelt mache einen deutlichen Rückbau kollektiver Regelungen und mehr individuelle Freiräume erforderlich.

Das ist Scharlatanerie: Denn individuelle Freiräume brauchen kollektive Regelungen. Gesamtmetall will aber, dass auch im Arbeitsleben allein die Marktgesetze gelten. Die am Arbeitsmarkt Starken können versuchen, ihre Interessen durchzusetzen, die Schwachen haben Pech gehabt. Und gerade weil die digitale Arbeitswelt zu massiven strukturellen Umbrüchen führen wird, werden verlässliche kollektive Rechte noch wichtiger, wie in den vergangenen Jahren.

Das dritte Argument zielt darauf, dass der demografische Wandel eher längere Arbeitszeiten als kürzere verlange, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Auch dieses Argument ist nicht haltbar.

Tatsache ist, dass Jahr für Jahr abertausende gut ausgebildete Fachkräfte aus der Arbeit gedrängt werden, weil die Arbeit nicht mehr zum Leben passt. Steigende Fehlzeiten prägen die Statistiken, weil die Arbeit immer belastender wird.

Eine verkürzte Vollzeit erhöht die Chancen, Fachkräfte zu halten. Und sie macht auch die Metall- und Elektroindustrie attraktiv als Arbeitgeberin. Wer nur 20 Prozent Frauen beschäftigt – die doch bekanntermaßen 50 Prozent der Menschheit sind – sollte bitte doch über diesen Fakt nachdenken und wird unmittelbar bei der Arbeitszeit landen.

Das Mantra der Metall-Arbeitgeber ist immer noch: „Vollzeit plus Überstunden plus Leistungsdruck plus Flexibilität“. Dieses Mantra atmet den Muff der Wirtschaftswundernachkriegsjahre. Den gilt es zu durchbrechen, soll die Branche zukunftsfähig gemacht werden.

Folie 13: Arbeitszeitkultur

Wir brauchen zwingend eine neue Arbeitszeit**kultur**, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen.

Es gibt das Bild des gütigen Patrons. Für den sich seine Untergebenen durch weitgehende Selbstaussbeutung die Gunst erarbeiten müssen, dass er gegebenenfalls auf ihre Lebenslagen Rücksicht nimmt. Dieses Bild gehört in den Orkus. Es ist reaktionär.

Wir wollen kein Mitleid, wir wollen verbindliche Ansprüche.
Wir wollen Selbstbestimmung statt Fremdbestimmung.
Wir wollen gleiche Chancen für alle statt Nasenfaktor.
Und dies bekommen wir nicht geschenkt, dafür müssen wir kämpfen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
die Arbeitgeber entwickeln Druck auf die Arbeitszeit, Tag für Tag. Die Arbeitszeit war und ist immer ein heiß umkämpftes Terrain.

Was spricht also dafür, dieses Thema **genau jetzt** aufzugreifen?

Da sind zunächst die ökonomischen Rahmenbedingungen. Sie sind nun auch im achten Jahr nach der Krise positiv. Und alle Prognosen gehen davon aus, dass sie nächstes Jahr positiv bleiben. Wir werden dies bis September genau weiter beobachten.

Die Ertragslage der Unternehmen ist glänzend. Das Geschäftsklima auf dem Höhepunkt der letzten sechs Jahre. Die Produktionspläne zeigen mehrheitlich nach oben. Auch 2017 wird mit einem weiteren Beschäftigungsaufbau gerechnet.

Das eröffnet zweierlei: Einerseits die Voraussetzungen, eine gute Lohnzahl durchzusetzen und andererseits Erfolg bei den qualitativen Themen zu haben.

Beide Forderungsinhalte stehen nicht im Widerspruch, sondern können sich ergänzen. Die Tarifrunden 2008, 2012 und 2015 haben dies gezeigt. Wir haben in Tarifrunden mit qualitativen Forderungen **immer** einen höheren Mobilisierungsgrad erzielt. Wir haben eine **größere** öffentliche Unterstützung für unsere Forderungen bekommen. Wir haben **mehr Druck entwickeln** können für ein gutes Ergebnis.

Ich habe meine Befürchtungen, ob diese gute ökonomische Entwicklung nun einfach so über die nächsten Jahre fortgeschrieben werden kann. Ob hier das Argument, das manche vortragen: „Lass uns das Thema doch mal verschieben. Es wäre besser, wir hätten noch etwas mehr Zeit“, gelten kann. Ich sage: Verschieben ist halt aufgehoben, wenn die Konjunktur einbricht. Und darum gilt es, **jetzt** die Chance zu ergreifen, wenn unsere Diskussion uns zur Einschätzung bringt, dies leisten zu können.

Folie 14: Parteien/Wahlprogramme

Ein zweites Moment ist dabei schon angesprochen: Mit diesem Forderungspaket sind wir mitten im öffentlichen Diskurs.

Die Bilanz der großen Koalition, was Reformen im Bereich des Arbeitsmarktes angeht, bewegt sie sich eher im Reparaturmodus. Der Weißbuchprozess „Arbeit 4.0“ mit Vorschlägen zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen blieb weitgehend folgenlos. Unbestritten ist aber, dass die dort aufgeworfenen Fragen anzugehen sind.

Der zivilgesellschaftliche Diskurs misst den Feldern von Familien-, Bildungs- und Gleichstellungspolitik hohe Bedeutung zu. Und leitet auch hieraus Anforderungen an die Regeln der Arbeitswelt ab.

Kurzum: Die Grundsympathie für eine gestaltende Tarifpolitik, die diese Themen aufgreift, ist gegeben.

Unsere Forderungsdebatte und die Mobilisierungsphase fallen in den Zeitraum der Bundestagswahl und der daran anschließenden Koalitionsverhandlungen. Schon jetzt ist es gelungen, wesentliche Eckpunkte notwendiger politischer Unterstützung in die Wahlprogramme einfließen zu lassen. Hieran gilt es weiterzuarbeiten.

Bis auf die FDP, die mit den alten Parolen der Deregulierung – verpackt in neuen Kleidern – in den Wahlkampf zieht und die Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes fordert und die AfD, deren reaktionäres Familienbild ohnehin gegen unser Bild von Selbstbestimmung steht, haben alle anderen Parteien Vorschläge von uns aufgegriffen. Die Themen sind also in dieser Zeit präsent und egal, wer da mit wem verhandelt:

Der Zeitraum ist wie bestellt, um eine Tarifrunde mit großer gesellschaftlicher Unterstützung zu unseren Themen zu führen.

Dennoch ist dies alleine nicht ausreichend für eine Entscheidung, diesen Schritt zu tun, wenn nicht die organisationspolitischen Voraussetzungen vorhanden sind.

Tarifrunden sind Phasen der Beteiligung der Mitglieder und Beschäftigten im Vorfeld. Dies wurde dieses Jahr durch die Beschäftigtenbefragung mit großem Erfolg angestoßen.

Naturngemäß kann, bevor die IG Metall keine Forderung erhoben hat, auch keine Mobilisierung und Emotionalisierung für diese Forderung stattfinden.

Emotionalisierung braucht konkrete Themen. Es muss klar sein, um was es geht – unsere Mitglieder nehmen doch keine Drogen, mit denen würde es vielleicht auch ohne funktionieren.

Wenn uns die Beschäftigten nicht allesamt bei der Befragung an der Nase herumgeführt haben, sind die Voraussetzungen zweifellos gegeben. Aber dies gilt es nun zu diskutieren, auch was den Feinschliff eines Forderungspakets angeht.

Tarifrunden sind auch Phasen hervorgehobener betrieblicher und außerbetrieblicher Öffentlichkeit und Wahrnehmung und bieten daher auch gute Chancen zur Ansprache und Gewinnung neuer Mitglieder. Denn ganz sicher ist eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Tarifrunde, die Phasen der Mobilisierung auch für mehr Mitgliederstärke zu nutzen.

Das ist uns in allen Tarifrunden mit qualitativen Forderungen gelungen. 2008, 2012, 2015.

Folie 15: Arbeitskampfkonzept

Tarifrunden sind aber auch Phasen der Beteiligung der Funktionäre und Mitglieder bei der Organisation von Handlungsmacht. Die IG Metall geht dieses Jahr erstmals mit dem neu beschlossenen Arbeitskampfkonzept in die Tarifrunde. 2016 haben wir eine Feuerwehrrübung gemacht. 2018 könnte es ernst werden. Das löst naturgemäß eine Vielzahl von Fragen aus, gerade bei den Betrieben, die noch nie an einem Arbeitskampf beteiligt waren.

Die Bezirke sind dabei oder haben das schon vorbereitet und – soweit dies noch nicht ausreichend geschah – sind sie weiter dazu verpflichtet, dies zu tun.

Das neue Arbeitskampfkonzept eröffnet die Chance – und dies war ja die Diskussion auf dem Gewerkschaftstag, dass wir die Tarifrunde nicht in einem Bezirk zuspitzen, sondern viel stärker wie in der Vergangenheit in allen Bezirken zum Erfolg beitragen.

Wir sind nicht nur weniger berechenbar für die Arbeitgeber. Sondern können eine gemeinsame Tarifrunde bis zum Schluss aktiv überall gestalten, egal ob Ost oder West, Nord oder Süd. Daher brauchen wir auch die gesamte IG Metall, nicht nur einen oder einige wenige Bezirke. Das ist ein Zuwachs an Stärke. Das ist eine Riesenchance für die IG Metall.

Folie 16: Herausforderungen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
manche sehen in der Kündigung des Manteltarifs die Gefahr, diesen nicht mehr zuzukriegen. Ja, das ist hypothetisch so. Aber: Wenn wir klar benennen, warum wir gezwungen sind, den Mantel zu kündigen und es uns nur um diesen einen Punkt geht, werden die Arbeitgeber kein Öl ins Feuer gießen – schon gar nicht mit Themen, von denen sie wissen, dass damit die Hütte brennt.

Ein größeres Problem kann werden, dass einige Arbeitgeber die Gelegenheit zur Tariffucht nutzen könnten. Hier müssen wir uns auf Ebene der Geschäftsstellen vorbereiten. Gerade die ohnehin bekannten Wackelkandidaten genau zu beobachten und auch dort alles für eine aktive Tarifrunde zu tun – das ist die richtige Vorbereitung.

Und es gibt ein weiteres Argument, das wir beachten müssen: Das ist die zeitliche Nähe der Tarifrunde zur Betriebsratswahl.

Zwar können wir weitgehend ausschließen, dass auch bei einer verschärften Gangart die Wahlen in eine noch offene Tarifrunde fallen, aber natürlich können Ablauf und Ergebnis Einfluss auf die Betriebsratswahlen nehmen.

Dies kann ein positiver Einfluss sein, wenn das Ergebnis überzeugt und die Belegschaften mit großer Geschlossenheit die Auseinandersetzung geführt haben. Dies kann einen negativen Einfluss haben, wenn es strittige Debatten zum Ergebnis gibt.

Dabei ist klar, dass für viele dabei die Lohnzahl im Vordergrund stehen wird. Dies ist auch meine Einschätzung. Daher ist eine überzeugende Lohnzahl, und zwar unabhängig davon, ob mit oder ohne qualitative Forderungen, das A und O.

Sonst müssten wir die Tarifrunde insgesamt verschieben, was ja keiner ernsthaft in Erwägung zieht. „IG Metall verzichtet auf Entgelterhöhung wegen Betriebsratswahl“, das dürfte ja keine attraktive Schlagzeile sein.

Aber natürlich müssen wir auch mit dem qualitativen Ergebnis überzeugen.

Und es gibt ein zweites Bedenken:

Schadet es uns, wenn es etwa im Kontext von 24-Stunden-Streiks zu Diskussionen in der Belegschaft, etwa zwischen Mitglieder und Nichtmitgliedern, Werkshalle und Büro, kommt? Das bedeutet eine hohe Verantwortung bei der Auswahl der Betriebe.

Nicht Größe und Glanz, sondern Organisationsgrad und örtliche Voraussetzungen müssen beachtet werden. Das liegt in der Verantwortung der Geschäftsstellen und Bezirke. Einschließlich der Option auf Urabstimmung und Flächenstreik als weitere Option.

Auch eine reine Entgeltrunde würde uns dies im Übrigen nicht ersparen, wollen wir nicht am Ende am Verhandlungstisch erpressbar sein.

Liebe Kollegen, liebe Kolleginnen,
wir müssen diese Fragen ausdiskutieren, bewerten und vor allem handeln. Fest steht: Im September müssen wir über die Kündigung der Tarifverträge, im Oktober über die Forderung entscheiden. Im September werden wir auch die erste Diskussion über die Höhe unserer Entgeltforderung spätestens führen.

Nun ist dies ja nicht die erste Tarifrunde, die ich mitgestalte, deshalb sage ich: Wir sind gut in der Zeit und werden in der Lage sein, präzise und seriös unsere Entscheidungen zu treffen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
weshalb ist es so wichtig, dass wir als IG Metall jetzt aktiv gestaltend durch Tarifverträge unsere Arbeitszeitregeln weiterentwickeln?

Es geht um nicht mehr oder weniger als um unseren Anspruch, die Arbeitswelt von morgen mitzugestalten.

Und da ist Arbeitszeit ein zentraler Punkt und ein Hauptangriffspunkt der Arbeitgeber. Hier können wir nur Land gewinnen, wenn wir solidarisch handeln und unsere Kraft, die kollektive Kraft der Tarifrunde, einbringen. Im Häuserkampf können wir den nicht bestehen.

Folie 17: Transformation

Die Transformation in die Arbeitswelt von morgen wird massive Umbrüche mit sich bringen. Klimaregulation, Digitalisierung der Produkte und Prozesse wie Industrie 4.0. Tätigkeitsbilder werden sich deutlich verändern, einige wegfallen. Belegschaftsstrukturen werden sich massiv verändern.

Wir brauchen eine aktive Arbeitszeitpolitik, damit nicht einige unheimlich viel, oft zu viel und andere wenig oder keine Arbeit haben.

Die arbeitszeitpolitischen Herausforderungen werden nicht vergleichbar sein zur Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008/2009, die über uns hereinbrach wie ein Tsunami, bei der wir alle im gleichen Moment vergleichbar betroffen waren; was das gemeinsame erfolgreiche Krisenhandeln enorm erleichterte.

Die Transformation in die digitale Arbeitswelt wird sich stattdessen in unseren Branchen zeitlich und von der Intensität her unterschiedlich entwickeln und uns vor ungleich größere Herausforderungen stellen.

Wir wollen, dass die Produktivitätsgewinne nicht allein in Dividenden, sondern in gute Arbeit und sichere Jobs ankommen. Und dazu gehört auch eine Arbeitszeitpolitik, die das Arbeitsvolumen gerecht verteilt.

Arbeitszeit ist ein zentrales Instrument zur Bewältigung der anstehenden Transformation in den Betrieben und Branchen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
das gelingt nur mit einem gemeinsamen tariflichen und gesetzlichen Rahmen. Wir brauchen die Gestaltungskraft durch Arbeitszeitpolitik, dass es gerecht zugeht, dass keiner unter die Räder kommt, dass der gesellschaftliche Zusammenhalt gestärkt wird.

Ich will nicht verschweigen, dass diese Herausforderung mich umtreibt. Sie treibt mich aber auch dazu an, jetzt in konjunkturellen Schönwetterzeiten mit weiterem Beschäftigungsaufbau arbeitszeitpolitisch Flagge zu zeigen.

Gelingt uns das, sind wir deutlich besser gerüstet für die Herausforderungen von morgen, davon bin ich überzeugt.

Wir brauchen die Ernsthaftigkeit der Diskussion unter uns, aber auch den Mut zur Entschiedenheit.

Die IG Metall ist gut aufgestellt,
in den Betrieben, in der Tarifpolitik.
Das zeigt auch die Beschäftigtenbefragung.

Folie 18: 35 Zukunftssicher

Diese gute Aufstellung wetterfest zu machen, verlangt in der Arbeitszeitpolitik den Arbeitgebern Grenzen zu zeigen, eigene Gestaltungsansprüche durchzusetzen.

Wir lassen uns die 35 nicht von den Arbeitgebern klauen!
Wir wollen selbstbestimmte Arbeitszeiten!
Wir wollen Arbeitszeiten, die zum Leben passen!
Und wir wollen dies für alle!

Lasst uns hierzu die Diskussion fortführen und zu Entscheidungen kommen. Ich danke Euch für die Aufmerksamkeit!