



Jörg Hofmann

Zweiter Vorsitzender der IG Metall

Betriebspolitische Konferenz

„Betriebspolitik aktiv – beteiligen, einmischen, die Arbeitswelt gestalten“

Frankfurt am Main, 20. Mai 2014

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Neue Zeiten. Neue Herausforderungen. Zusammen für Neue Antworten.

So steht es am Ende dieses Films.

Der uns noch einmal eindrücklich den Kampf um die 35-Stunden-Woche in Erinnerung gerufen hat.

Der IG Metall ist vor 30 Jahren angesichts der schwierigen Ausgangslage – Regierung der geistig-moralischen Wende, Wirtschaftskrise, Automatisierung – etwas Beeindruckendes gelungen.

Warum ist das gelungen?

Wir haben das richtige Thema zum richtigen Zeitpunkt aufgegriffen und eine Problemlösung angeboten, die auch gesellschaftlich überzeugt hat.

Denn Arbeitszeiten waren das Thema einer Zeit, in der

- die Arbeitslosigkeit beständig zunahm,
- Langzeitarbeitslosigkeit sich verfestigte
- und der Rationalisierungsdruck in den Betrieben stieg.

In dieser Konstellation war die Umverteilung von Arbeit ein wichtiger Schritt zur Begrenzung der sich vertiefenden Arbeitsmarktspaltung.

Orientiert an den Maßstäben: Gerechtigkeit und gesellschaftlicher Solidarität.

Die Beteiligung in den Betrieben – die Bilder haben das ja gezeigt – und die große Solidarität untereinander bildeten das Fundament des Erfolgs.

Und für jeden und jede, der und die damals mittritt - auch ich – gilt:

Wir sind bis heute stolz darauf, dabei gewesen zu sein!

Es war eben auch ein Arbeitskampf um die Würde, um den aufrechten Gang der Metallerinnen und Metaller.

Seit 1984 hat sich die Arbeitswelt massiv verändert.

Damals stand im Fokus unserer Auseinandersetzung der Industriearbeiter – durch Technisierung wie im Film gezeigt – bedroht von Dequalifizierung und Arbeitslosigkeit.

So richtig das damals schien:

Schon zu diesem Zeitpunkt hatten die Belegschaften und Tätigkeitsstrukturen begonnen, sich zu differenzieren.

In der Produktion wuchs seither der Anteil von qualifizierter Automationsarbeit.

Die Bedeutung von direkter manueller Handarbeit nahm tendenziell ab.

Die indirekten und dienstleistenden Funktionen haben erheblich zugenommen.

Die Arbeitssituationen in unserem Organisationsbereich sind insgesamt wesentlich vielfältiger und komplexer geworden.

Spätestens mit der Umsetzung der 35-Stunden Woche in den Betrieben machte sich diese Differenzierung deutlich bemerkbar.

Einer von mehreren Faktoren, dass sich die durchschnittlichen Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie kaum merkbar verringerten.

Drei Ziele standen im Mittelpunkt des Kampfes um die 35:

- Sichere Beschäftigung durch Arbeitszeitverkürzung zum Ausgleich der Rationalisierung.
- Gesundes Arbeiten durch einen kürzeren Arbeitstag.
- Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen – also eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.

Drei Ziele, die bis heute unbestritten richtig und wichtig sind.

Ziele, die wir in der betriebspolitischen Umsetzung nur teilweise erreicht haben:

Ganz sicher hat die 35-Stunden-Woche dazu beigetragen, den Rationalisierungsabtrieb in der Beschäftigung, insbesondere in Leistungslohnbereichen, deutlich zu bremsen.

Arbeitszeitverkürzung sichert Beschäftigung.

Das ist und bleibt eine Binsenwahrheit.

Doch verhindert werden konnte nicht, dass trotz Arbeitszeitverkürzung die konjunkturelle Krise 93/94 jeden fünften Arbeitsplatz in der Metall- und Elektroindustrie auf Dauer vernichtete, sich die Spaltung des Arbeitsmarktes vertiefte.

Die erfolgreiche Krisenbewältigung 2009 fußte auch auf Arbeitszeitverkürzungen, aber die waren temporär und der konjunkturellen Auslastung angepasst.

Grund genug, die dort benutzten Werkzeuge der Arbeitszeitverkürzung weiter tariflich zu regeln.

Nur teilweise konnte erreicht werden, dass die 35- Stunden-Woche zeitnah entlastend wirkte, da in vielen Betrieben statt der täglichen Verkürzung sich Freischichtkonten anhäuferten.

Und sehen wir die heutigen realen Arbeitszeiten an, so müssen wir feststellen:

Die gelebte 35-Stunden-Woche spielt im Alltag für viele keine Rolle, auch wenn sie es gern so hätten.

Gerade um das Versprechen „Mehr Zeit für Leben, Lieben, Lachen“ wahr werden zu lassen.

Wie aber die Hoheit über die Arbeitszeit im Betrieb zurückgewinnen?

Wie kommen wir in neuen Zeiten angesichts der neuen Herausforderungen diese Zielen näher und finden darauf Antworten?

Das ist eine der zentralen Fragen in der Weiterentwicklung unserer Debatte, um Schlussfolgerungen aus der Beschäftigtenbefragung zu ziehen.

Mit der Befragung haben wir eine gute Grundlage.

Belegschaften sind in Qualifikation und Geschlecht unterschiedlicher geworden, Lebensstile auch.

Leistungspolitik ist deutlich ausdifferenzierter.

Globalisierung und Informatisierung erzeugen eine Vielfalt neuer Arbeitssysteme des Zusammenwirkens von Mensch, Maschine und Organisation.

Deshalb ist die erste Anforderung, die Heterogenität der Belegschaften zum Ausgangspunkt unserer Betriebspolitik zu nehmen.

Dazu gehört auch, sich bewusst zu machen, dass es weder klare Trennlinien innerhalb der Produktion noch zwischen Produktion und Dienstleistungen mehr gibt.

Und damit auch keine klaren Trennlinien mehr zwischen den Beschäftigten, die auf der „schlechten, der unsicheren“ Seite stehen und den anderen, die sich

zuverlässig und dauerhaft von Arbeitsplatzgefährdung und Dequalifizierung geschützt fühlen können.

Bei aller Unterschiedlichkeit.

Der Status des lohnabhängigen Beschäftigten basiert auf Gemeinsamkeiten der Interessenslage, entwickelt ein gemeinsames Wertgefüge, das solidarisches Handeln trägt.

Und dies nicht nur bei der Entgelterhöhung.

Auch hier lohnt sich ein Blick in die Beschäftigtenbefragung.

Eine Frage lautete: Wenn Sie an gute Arbeit denken, was ist Ihnen wichtig?

Und hier gab es über alle Beschäftigtengruppen ein sehr gleiches Bild.

Die Antworten machen deutlich:

Arbeit hat eine große Bedeutung im Leben der Menschen.

Wir erinnern uns alle an die Debatten zum Ende der Arbeitsgesellschaft.

Der US-Amerikaner Jeremy Rifkin rief 1997 das Ende der Arbeitsgesellschaft aus.

In der Bundesrepublik beschwor zur gleichen Zeit die Kommission für Zukunftsfragen Bayern – Sachsen mit den Vordenkern Kurt Biedenkopf, Meinhard Miegel und Ulrich Beck die subventionierte Bürgerarbeit als Alternative zur Arbeitslosigkeit.

Nun. Es gibt die Arbeitsgesellschaft noch.

Die Erwerbstätigkeit ist nach wie vor zentraler Dreh- und Angelpunkt unserer Gesellschaft.

Ich habe keinen Zweifel daran, dass dies auch so bleibt.

Zur Absicherung des Lebensunterhalts, aber eben nicht nur:

Arbeit trägt zu einem erfüllten Leben, zur Sinnstiftung des Lebens bei.

Unter einer Bedingung: Die Rahmenbedingungen müssen stimmen.

Dies tun sie oft nicht.

Anforderungen der Betriebe dominieren mehr denn je die Interessenslagen der Beschäftigten.

Mehrwert statt Wertschätzung, Marge statt Mensch, bestimmt den Arbeitsalltag.

Der Widerspruch ist offensichtlich und wir werden uns nie damit abfinden.

Mehr denn je definiert sich der Mensch durch Erwerbsarbeit - und sieht sich mit einer sinkenden Wertschätzung seiner Arbeit konfrontiert.

Unterschiedlichkeit und Vielfalt wird dann zur Stärke, wenn es gelingt, eine Werteordnung und Strategie zu ihrer Durchsetzung zu entwickeln.

Diese Werteordnung baut auf der gemeinsamen Interessenslage als Lohnabhängige auf und unterstützt breites solidarisches Handeln.

Und ich meine, eine solche bindende Klammer ist die Forderung nach einer neuen Kultur der Wertschätzung der Arbeit.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Und das ist längst nicht so abstrakt, wie es auf den ersten Blick ausschauen mag.

Lasst mich hierzu 5 Aspekte benennen:

Arbeit ist keine Ware wie jede andere, beliebig abrufbar und wegwerfbar. Ein Arbeitsverhältnis beruht eben nicht auf simplem Warenaustausch, sondern beinhaltet soziale Verpflichtung.

Die Wertschätzung der Arbeit beginnt damit, dass die Bedürfnisse der Menschen nach sicherer Beschäftigung und fairer Vergütung anerkannt werden.

Das ist für Millionen von Beschäftigten nicht der Fall.

1984 konnte man die sachgrundbezogene Befristung nur in seltenen Fällen.

Unbefristete Vollzeit war die dominierende Regel.

Veränderungen der tariflichen Arbeitszeit zielten auf die Dauer dieser Vollzeit.

Heute arbeiten Millionen von Menschen in unserer Wertschöpfungskette nicht mehr im Rahmen einer tariflichen Vollzeit.

Nein, sie haben Arbeitsverhältnisse als Leiharbeiter und Werkvertragnehmer, Mini-Jobber oder Praktikanten.

Für sie gelten deutlich andere Regeln als in unseren Tarifverträge vorgesehen sind.

Es ist ein tektonisches Beben, die die Deregulation der Arbeitsmärkte auslöste.

Und schon von daher muss jede Antwort, die früher richtig war, neu auf ihre Konsistenz und Folgen überprüft werden.

Wir brauchen eine neue Ordnung und Fairness auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben. (Verweis Detlef und Andrea)

Wir haben diese Ungerechtigkeiten aufgegriffen, in unserer Auseinandersetzung um Leiharbeit.

Und wir müssen und werden diese Frage weiter vorantreiben.

Auch bei der Eingrenzung und fairen Vergütung von Werkverträgen.

Unsere Haltung ist:

Ein Betrieb – ein Betriebsrat – ein Tarifvertrag, also die Tarifeinheit im Betrieb im weiteren Sinne ist und bleibt Basis erfolgreichen solidarischen Handelns und ist auch klarer Auftrag aus der Beschäftigtenbefragung. Und wir sagen den Arbeitgebern deutlich: Wer Tarifeinheit will, muss zunächst vor der eigenen Tür kehren.

Ich sage aber auch:

Zu mehr Fairness in diesem Lande gehört auch, dass die soziale Einheit zwischen Ost und West sich auch in den Arbeitszeit- und Entgeltbedingungen niederschlägt.

Hier haben wir eine laufende Debatte über erste Schritte in einigen Tarifgebieten und dies ist gut so.

Dies wird sicherlich ein langer Weg, aber wer sich nicht auf den Weg macht, kommt auch nicht ans Ziel, Kolleginnen und Kollegen.

Wir brauchen eine neue Fairness auch im Umgang mit Arbeitszeiten im Betrieb.

Das beginnt damit, dass millionenfach geleistete Arbeit nicht erfasst und bezahlt wird. Etwa durch Kappung von Arbeitszeitkonten.

Das ist nicht fair. Hier werden Beschäftigte übervorteilt.

Wertschätzung verlangt: Arbeitszeit muss erfasst werden und darf nicht verfallen wie schimmeliges Brot. Wollen wir Arbeitszeit erfolgreich gestalten und die Beschäftigten dafür gewinnen, dann muss der erste Schritt der sein, dass keine Stunde mehr verfällt.

Ich würde anregen, darüber nachzudenken, wie wir diese Frage, in der uns das BAG 2008 unzweifelhaft Recht gegeben hat, in einer breiten betriebspolitischen Kampagne aufgreifen. Etwa nach der Tarifrunde 2015.

Die Befragungsergebnisse haben ein anderes Thema wie unter einem Brennglas in den Mittelpunkt der auch öffentlichen Wahrnehmung gerückt:

Wertschätzung der Arbeit heißt zweitens, dass die individuellen Lebensentwürfe der Beschäftigten zu respektieren sind.

1984 war der Typus des Alleinverdieners der dominante Lebensentwurf der großen Mehrzahl der Metallerrinnen und Metaller.

Frauenerwerbstätigkeit galt als erzwungener Zuverdienst und fand überwiegend im Angelerntenbereich einfacher Montagetätigkeiten statt.

Heute hat sich dieses Bild komplett gewandelt:

Das Alleinverdienermodell wird nur noch von einer Minderheit als Lebensentwurf gewünscht und praktiziert.

Und die Frauenerwerbstätigkeit hat sich im durchschnittlichen Qualifikationsniveau deutlich erhöht.

Aber: Frauen fühlen sich zu Recht weniger in der formalen Entgeltungleichheit, aber vor allen in den Chancen auf berufliche Entwicklung bei guter Qualifikation benachteiligt.

Familie steht nicht mehr im Hintergrund und die Ehefrau „hält den Rücken frei“ - wie man so schön sagt.

Die Beschäftigten sind deutlich stärker auf sich selbst gestellt, eine Balance zwischen Arbeit und Leben zu finden.

Eine Anforderung, die sich mit der rasant wachsenden Zahl von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen nochmals deutlich erhöhen wird.

Die Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten sind seitens der Unternehmen massiv gewachsen.

Denn Tatsache ist: 30 Jahre Arbeitszeitverkürzung bedeuten auch 30 Jahre Zuwachs an Flexibilitätsansprüchen der Arbeitgeber.

Beginnend mit dem Leber-Kompromiss.

Aber Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein!

Die Beschäftigten fordern verbindliche Gegenleistungen in Form von Geld, Freizeit oder Zuschlägen.

Unsere tariflichen Regelungen geben ihnen hier nur bedingt Schutz.

Dies gilt insbesondere für die Gleitzeit.

Selbstkritisch müssen wir festhalten:

Es ist eines der Musterbeispiele, wie sich Gewerkschaften selbst ins Abseits spielen, wenn sie Wünsche der Beschäftigten nicht rechtzeitig erkennen.

Der Wunsch der individuellen Arbeitszeitgestaltung wurde vor allem als Kontrollverlust empfunden.

Den Fehler müssen wir korrigieren!

Wir müssen diese Ansprüche anerkennen, ihnen Gewicht und Durchsetzungskraft verschaffen. Etwa durch Regelungen zu Arbeitszeitkonten.

Allerdings ist das auch ein dickes Brett, das wir zu bohren haben!

Liebe Kollegen, liebe Kolleginnen,

Wir wollen eine geordnete und das heißt mitbestimmte Flexibilität der Betriebe.

Den Wert der Arbeit schätzen, heißt auch, die Lebensentwürfe der Beschäftigten und deren Lebensumstände anzuerkennen.

Dabei steht bei der übergroßen Anzahl weiter die Vollzeitbeschäftigung im Vordergrund.

Die Beschäftigten wollen keine Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses, wie manche uns prognostiziert haben.

Sondern gefordert ist ein neues Normalarbeitsverhältnis, das die Bedürfnislagen unterschiedlicher Lebensphasen berücksichtigt.

Der DIHK-Präsident Schweitzer hat sich ja auch zu dem Thema geäußert. Zitat „In den Betrieben laufen viele Bemühungen, denjenigen Angebote zu machen, denen Halbtagsbeschäftigungen zu wenig und Vollzeitjobs zu viel sind.“ (RP).

Ich sage: Bemühen reicht nicht.

Wenn es in der betrieblichen Praxis und nicht nur als Sprechblase selbstverständlich sein soll,

- dass Männer und Frauen gleichberechtigt arbeiten,
- dass Eltern sich gleichberechtigt um ihre Kinder oder auch um pflegebedürftige Angehörige kümmern wollen und sollen

– dann brauchen wir dieses Reformprojekt eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, das erlaubt, die Arbeitszeit temporär zu verkürzen, ohne von der beruflichen Entwicklung abgekoppelt zu werden.

Hinzu kommt: Nicht nur Pflege, auch der Erhalt von Qualifikation und Gesundheit erfordern die Möglichkeit, Arbeitszeit flexibel an die Lebensphase anzupassen.

Zwei Projekte hierzu diskutieren wir ja gerade:

Wie geht es weiter mit den flexiblen Altersübergängen?

Eine Frage, die sich sehr akut stellt.

Und die wir im Herbst beantworten wollen und müssen.

Und: Wie kann berufliche Entwicklung von der Sonntagsrede ins reale Leben gebracht werden.

Ein höheren Abschluss aber während der Berufstätigkeit zu erwerben, scheitert heute zu oft an zwei Faktoren: Zeit und Geld.

Unser Vorschlag ist hier eine Bildungsteilzeit.

Wie das gehen kann, dazu hat die IG Metall Jugend in der Revolution Bildung einen sehr guten Vorschlag entwickelt.

Dazu habt Ihr eine Unterlage auf Euren Plätzen liegen.

Wir brauchen Ansprüche auf Zeit und Geld für die Chance auf berufliche Entwicklung.

Aber egal, ob Pflege, berufliche Entwicklung oder Erhalt der Gesundheit:

Wir brauchen Ansprüche, die Arbeitszeit temporär verkürzen zu können!

Mit dem Normalarbeitsverhältnis ist unser soziales Sicherungssystem eng verkoppelt.

Damit ist klar, dass wichtige Regulierungselemente eines neuen Normalarbeitsverhältnisses mehrere Elemente umfassen müssen:

- eine gesetzlich und tarifpolitisch flankierte Arbeitszeitpolitik, die an den Lebensphasen ausgerichtet ist,
- eine individuelle soziale Absicherung, etwa durch Teillohnausgleich
- und den Ausbau der Infrastruktur zur Bewältigung der Kinderbetreuung und Pflege.

Wenn der gleiche DIHK-Präsident Schweitzer meint, mit seinem Vorschlag der 35-Stunden-Woche für Väter auf der Höhe der Zeit zu sein – dann ist das wohl die Steinzeit. Zumindest für Metallerinnen und Metaller.

Ich fordere die Verbände und vor allem die Politik auf, auch in dieser Frage die Tarifautonomie für passgenaue Lösungen für Branchen und Betriebe zu stärken.

Was wir fordern, ist:

Wenn wir Ansprüche für Pflege- und Bildungszeiten tariflich vereinbaren und hierzu auch Entgeltausgleiche organisieren, dann müssen diese verteilungspolitisch erkämpften Ausgleichszahlungen aber mindestens komplett steuerfrei und teilweise abgabenfrei bleiben.

Die Altersteilzeit kann hier eine Blaupause sein.

Oder kurz:

Ein neues Normalarbeitsverhältnis braucht auch Schutz und einen Ordnungsrahmen durch die Politik.

Und diesen fordern wir ein!

Und mein Gefühl sagt mir:

Es sind nicht nur die richtigen Fragen – jetzt ist auch der richtige Zeitpunkt, sich mit voller Kraft in diese Debatte einzubringen und diese nach vorne zu treiben.

Dazu gehört, tarifpolitisch kurz- und mittelfristige Ziele zu beschreiben, mit guten betrieblichen Beispielen den Weg zu zeigen und klare Anforderungen an Politik zu formulieren.

Drittens geht es bei der Wertschätzung von Arbeit darum, die Gesundheit der Beschäftigten vor Überforderung zu schützen.

1984 waren zwei von drei Metallern und Metallerrinnen im Leistungslohn mit mitbestimmten Leistungsvorgaben beschäftigt.

Heute ist es weniger als einer von drei.

Leistungsvorgaben steigen ständig – ohne dass Betriebsräte unmittelbar darauf Einfluss nehmen können.

Die Definition unserer tariflichen Bezugsleistung geht davon aus, die abgeforderte Leistung ohne gesundheitlichen Schaden über das Arbeitsleben erbringen zu können. Und hier sprechen wir vom physischen, wie psychischer Erkrankung.

Was wir feststellen ist die Unterordnung der Leistungspolitik unter die EBITDA-Ziele der Unternehmen.

Ja, die Beschäftigtenbefragung fordert uns auf, Leistungspolitik im Betrieb als mitbestimmtes Feld der Auseinandersetzung um Leistungsvorgaben zu nutzen.

Hier tun sich auch neue Felder auf.

Etwa in der Renaissance von MTM.

Überall dort, wo wir keine vorgegebenen Zeitvorgaben haben, macht sich der steigende Leistungsdruck vor allem an höheren Arbeitszeiten bemerkbar.

Häufung von Mehrarbeit, wachsende Arbeitszeitkonten sind klare Indizien für steigendes Arbeitsvolumen – vorausgesetzt: Arbeitszeit wird erfasst.

Flexibilität ja – aber keine dauerhafte Mehrbelastung.

Personalausgleich statt Ausbezahlung von Überstunden.

Die Instrumente sind entwickelt - zum Beispiel Ampelkonten - ihre Anwendung aber noch eher selten.

Zudem fehlen in vielen Tarifgebieten die tariflichen Regelungen für Arbeitszeitkonten.

Eine neue Normalleistung, die wie immer betrieblich ausgehandelt werden muss, ist auch daran zu messen, ob das durchschnittliche Arbeitspensum auch in der vereinbarten Arbeitszeit zu erreichen ist.

Ständige Überlastung, ein Projekt jagt das andere – ist nicht akzeptabel.

Es ist ein Missbrauch von Flexibilität, wenn ihre Instrumente zu einer ständigen Überlastung der Beschäftigten benutzt werden

Und ich fordere die Arbeitgeberverbände auf, endlich das bewährte Instrument von Arbeitszeitkonten in allen Tarifgebieten mit der IG Metall zu regeln.

Schluss mit betrieblichen Grauzonen ! Wir wollen eine geordnete, mitbestimmte Flexibilität der Betriebe.

Mensch vor Marge - diese Forderung muss wieder stärker verankert und in der betrieblichen Arbeitsgestaltung Praxis werden.

Auch diese Schlussfolgerung leitet sich unmittelbar aus den Antworten unserer Befragung ab.

Der Kriterienkatalog für die humane Arbeitsgestaltung ist nicht neu:

Arbeits- und Gesundheitsschutz, Handlungsspielräume, Lernförderliche Arbeitsgestaltung und Beteiligung der Beschäftigten bei der Aufgaben- und Arbeitsgestaltung.

Oder einfach :“Gute Arbeit“

Damit bin ich beim vierten Element für eine neue Wertschätzungskultur:

Die Technikentwicklung steht vor einem neuen Sprung – Industrie 4.0 ist die Chiffre für neue Mensch-Maschine-Schnittstellen im Kontext von Internet und globaler Vernetzung.

In Teilbereichen ist eine systematische Entwertung von qualifizierten Tätigkeiten zu befürchten – zum Teil zu beobachten.

Nehmen wir das Beispiel des Werkzeugbaus.

Hier sind noch viele Beschäftigte aus klassischen Ausbildungsgängen, die durchaus mechanische, vielleicht sogar mechatronische Kenntnisse haben.

Aber mit Software, mit Informationstechnik kennt sich kaum jemand aus.

Das ist keineswegs allein ein Problem der Produktion, sondern zeigt sich in zunehmender Schärfe auch bei technischen Angestellten und Ingenieuren, egal ob sie in Forschung und Entwicklung oder in Service, Vertrieb und Logistik tätig sind.

Gleichzeitig liegt im Internet der Dinge auch eine Chance, Autonomie und Fachlichkeit zu stärken.

Eine nachhaltig produktive Gestaltung der Mensch-Maschine-Schnittstellen wird dies zwingend erfordern.

Hinzu kommt:

Arbeit entgrenzt sich zeitlich und räumlich.

Das Softwareteam, das sowohl in Bangalore als auch in Frankfurt sitzt, ist längst keine Sciencefiction mehr, sondern Alltag.

Und neue Bürokonzepte setzen geradezu darauf, dass Beschäftigte einen Teil der Arbeit von zu Hause oder sonst wo aus verrichten.

Mobiles Arbeiten ist dafür das Schlagwort.

Die wird von vielen Beschäftigten gerade aus den Entwicklungsbereichen gewünscht.

Mobiles Arbeiten kann in hohem Maße selbstbestimmtes Arbeiten möglich machen.

Es sind damit gewissermaßen klassische Fragestellungen verknüpft wie Erfassung, Begrenzung von Arbeitszeiten, auch die Frage von Vergütung und Zuschlägen stellt sich.

Aber auch das Thema: wann kann, darf, muss das Handy, der PC oder das Tablet abgeschaltet werden.

Wichtig ist, dass die Beschäftigten nicht nur das formale Recht zur mobilen Arbeit haben.

Sondern tatsächlich selbstbestimmt im Rahmen von Korridoren entscheiden, wo und wann sie arbeiten und nicht der Arbeitgeber allein.

Dazu gibt es erste beispielhafte Betriebsvereinbarungen. Wir sollten den Fehler der Gleitzeit nicht wiederholen, sondern rechtzeitig proaktiv unseren Gestaltungsanspruch geltend machen.

Unsere gemeinsame Aufgabe ist, diese Fragen intensiv aufzugreifen.

Chancen wie Risiken, egal ob technologischer, organisatorischer oder sozio-kultureller Natur, offenzulegen – und die Chancen zu nutzen.

Alles in allem braucht es nicht nur neue Qualifizierungs-, sondern auch innovative Arbeitsorganisationskonzepte.

Die müssen geeignet sein, breit gefasste Aufgabeninhalte sowie Kooperation, Kommunikation- und Interaktion zu unterstützen.

Und auch bei dieser Frage bestätigen die Befunde der Beschäftigtenbefragung eindrucksvoll:

Dort, wo Beteiligung breit verankert ist, wo die Beschäftigten anerkannt und wertgeschätzt werden, stimmen auch Qualifizierungs- und berufliche Entfaltungsmöglichkeiten – und nicht zuletzt die Gewinne in den Bilanzen.

Damit komme ich zum letzten Punkt. Wir brauchen eine neue Beteiligungskultur in den Unternehmen, aber auch in unserer gewerkschaftlichen Arbeit. Detlef ist darauf schon ausführlich eingegangen. Wertschätzung verlangt eben auch Partizipation und Mitbestimmung. Wir müssen neben den klassischen Beteiligungsstrukturen der Vertrauensleutearbeit, auch die direkte Mitgliederbeteiligung verstärken.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Mit der Beschäftigtenbefragung haben wir eine gute Grundlage, eine hervorragende Ausgangs- und auch Datenbasis für unser Handeln.

Wir haben mit dem Angebot zur Beteiligung den richtigen Schritt gemacht: ein Angebot zur Beteiligung geschaffen, das es nirgendwo bisher gab.

Mitglieder und Beschäftigte wollen sich beteiligen, ihre Erfahrungen einbringen - über zentrale Fragen in ihrem Arbeitsleben mitreden und mitbestimmen.

Wir haben gesagt, dass dieses Votum die Grundlage für unser Handeln sein wird.

Und wir haben mit der Umsetzung dafür auch begonnen:

In Betrieben, in Verwaltungsstellen, in den Bezirken und auch bundesweit. In zahlreichen Betrieben und Unternehmen wird intensiv mit den Daten gearbeitet und daraus betriebliche Handlungsprogramme entwickelt.

Es finden Bildungsveranstaltungen in den Bildungszentren statt, Workshops in den Bezirken im Rahmen des ARIBERA-Projekts und vieles mehr.

In den Tarifkommissionen wird über kurz- und mittelfristige Forderungen diskutiert.

Mit dieser Veranstaltung heute wollen wir das ein wenig bündeln und fokussieren.

Wir wollen Impulse für eine aktive Betriebspolitik setzen:

Beteiligen, einmischen, die Arbeitswelt gestalten.

Das ist deshalb das Motto unserer betriebspolitischen Konferenz.

Sie ist damit Bestandteil eines Dreiklangs:

Wir haben gefragt – Wir haben verstanden – Wir handeln.

Und jeder dieser drei Schritte ist mit einem Aufruf und konkreten Angeboten zur Beteiligung versehen.

Dies gilt für die Betriebe, für unsere Tarifpolitik.

Aber auch für unsere strategischen Schlussfolgerungen, die wir dann in die Entschlüsse und Anträge des nächsten Gewerkschaftstages einfließen lassen wollen.

Aktive Betriebspolitik rückt in den Mittelpunkt. Nur eine gestaltende, beteiligungsorientierte Betriebspolitik bringt uns in die Offensive.

Gerade jetzt am Beginn einer neuen Wahlperiode der Betriebsräte ist der richtige Zeitpunkt über unser betriebliches Agenda-Setting in den nächsten vier Jahren nachzudenken, Prioritäten zu bilden und aktiv zu werden.

Wir haben so zum Beispiel mit allen Unternehmensbeauftragten der Vorstandsverwaltung besprochen, kurz- und mittelfristige Planungen über betriebspolitische Schwerpunkte - ausgehend von der Beschäftigtenbefragung - mit den Gremien bis Herbst zu erarbeiten.

Wir wollen heute Mittag viele einzelne Themen, durchaus als Anregung gemeint, präsentieren und über Ziele und Bedingungen aktiver Betriebspolitik debattieren.

Ich habe auch schon angemerkt, dass wir neben den Kampagnen gegen prekäre Beschäftigung auch einzelne betriebspolitische Themen durchaus bundesweit gemeinsam in den Fokus stellen sollten.

Etwa die Auseinandersetzung gegen die Nichterfassung und den Verfall geleisteter Arbeit.

Klar ist, dass wir Themen die wir tarifpolitisch bearbeiten wollen, auch in ihrer betriebspolitischen Umsetzung nach vorne treiben.

Dies gilt für die flexiblen Übergänge.

Das gilt auch für das von der Jugend, allerdings und zu Recht nicht nur von der Jugend, in den Fokus genommene Thema der besseren Chancen für berufliche Entwicklung.

Die konkrete Themen- und Kampagnenplanung im Vorfeld der Tarifrunde 2015 wird im Moment erarbeitet und wir wollen der Organisation, nach Rückkopplung mit den Bezirksleitungen, bis Juli einen Vorschlag machen.

Betriebspolitik muss beteiligungsorientiert sein, will sie erfolgreich sein. Dies beginnt mit der Einbeziehung der Vertrauensleute.

Aktive Vertrauensleutearbeit unterstützt auch direkte Beteiligungsprozesse der Belegschaften.

Aktive Vertrauensleutearbeit unterstützt aber auch eine wesentliche Voraussetzung gewerkschaftlichen Handelns im Betrieb:

Mitgliederstärke und stabile Funktionärsbasis.

Liebe Kollegen, liebe Kolleginnen,

aus vielem wird deutlich: Die Arbeitszeitpolitik ist eine entscheidende Schlüsselfrage.

Wem gehört die Zeit?

Nach welchen Kriterien wird über Länge, Lage und Verteilung entschieden?

Welche tariflichen Ansprüche sind zu entwickeln?

Welche betrieblichen Mitbestimmungsrechte leiten sich daraus ab?

Was ist Aufgabe des Gesetzgebers?

30 Jahre nach der Debatte um die Arbeitszeitverkürzung, nach 30 Jahren fortschreitender Flexibilisierung, brauchen wir eine arbeitszeitpolitische mittel und langfristige Strategie.

Dabei geht es nicht um das Wünschenswerte alleine, sondern das Machbare und seine Voraussetzungen zuallererst.

Das beginnt mit einer aktiven Betriebspolitik.

Sie ist Voraussetzung für tarifpolitisches Handeln.

Mein Vorschlag ist, ausgehend von der Beschäftigtenbefragung unsere Diskussionen für eine arbeitszeitpolitische Strategie entlang der skizzierten Dimensionen:

- Neue Ordnung und Fairness im Arbeitsmarkt und Betrieb
- Neues Normalarbeitsverhältnis
- Neue Normalleistung
- Neue Humanisierungspolitik
- Neue Beteiligungskultur

zu bündeln und weiter zu verdichten.

Aber auch heute schon erkennbare und machbare erste Schritte anzugehen.

Dies gilt im Betrieb.

Dazu werden auch die Workshops heute Mittag vielfältige Anregungen geben.

Uns muss klar sein, dass die tarifpolitische Gestaltung der Arbeitszeit, nicht einfach der Anbau an eine inzwischen dreißigjährige Geschichte unserer Manteltarife sein kann.

Es ist ein Umbau verlangt, Neustrukturierung ohne Verlust von erkämpfter Substanz.

Das geht nicht voraussetzungslos und gewiss nicht morgen.

Aber das kann kein Vertrösten sein, sondern ein Langfristprojekt das für mich unverrückbar steht.

Wie wir hier zum Ziel kommen, auf diese Debatte freue ich mich, sie mit euch zu führen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Neue Zeiten. Neue Herausforderungen. Zusammen für Neue Antworten“ stand am Ende des einführenden Films.

Ohne Zweifel:

Die IG Metall ist entschlossen, Diskurse um die Zukunft der Arbeit zu führen und gemeinsam mit Beschäftigten und Betriebsräten gestalterische Kraft zu entfalten.

Die IG Metall setzt darauf, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aktiv eine eigene Vision zur Zukunft ihrer Arbeit entwickeln.

Dies setzt Beteiligung und Ergebnisoffenheit voraus.

Dies reicht aber nicht aus.

Notwendig ist Flankenschutz durch den Gesetzgeber, auch um eine Mitbestimmung auf Augenhöhe zu erreichen.

Um eine neue Ordnung am Arbeitsmarkt durchzusetzen.

Um ein neues Normalarbeitsverhältnis auch als Basis sozialstaatlicher Funktionsfähigkeit zu sichern.

Unterm Strich spricht wenig dafür, dass Bewegung in Sachen Arbeits-, Betriebs- und Tarifpolitik erst möglich ist, wenn die große Lösung gefunden ist.

Die wird es nicht in einem Schritt geben und schon gar nicht morgen.

Was es geben wird, weil wir es gemeinsam angehen, sind neue Möglichkeiten mit denen eine soziale und zukunftsfeste Gestaltung von Industriearbeit durchsetzbar ist – mit positiven Effekten für Arbeitsplätze und gesellschaftliche Wohlfahrt.

Die Chancen hierfür steigen, wenn man an gesellschaftliche verankerte Reformperspektiven andocken kann. Dies tun wir. Das zeigen uns die hohen Zustimmungswerte.

Diese Reformperspektiven finden ihren Bezugspunkt vor allem auch in gesellschaftlichen Orientierungsmarken, die die IG Metall gerade nach der erfolgreichen Krisenbewältigung erkämpft hat, wie

- die Bedeutung industrieller und handwerklicher Arbeit als Kern der Wertschöpfung,
- die Relevanz der Gewerkschaften als Akteure eines gebändigten Kapitalismus,
- die Relevanz von Fachkräfteentwicklung im Kontext des demographischen Wandels,
- die Bedeutung fairer und sicherer Arbeit für die Funktionsfähigkeit des Sozialstaates

Kurzum: Es besteht die Option der Renaissance einer gestaltenden Arbeits-, Betriebs- und Tarifpolitik, die im Interesse aller Beschäftigtengruppen ist.

Einige aktuelle Anknüpfungspunkte habe ich benannt.

Es liegt an uns, diese Chance zu ergreifen.

Danke für die Aufmerksamkeit.