



**Detlef Wetzell**

**Erster 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 und Kollegen,

„Das Kapital im 21. Jahrhundert“, das aktuelle Buch von Thomas Piketty wird zurzeit weltweit diskutiert.

Dieses Buch hat eine neue Debatte aufgeworfen, die richtig und wichtig ist.

Es geht um die ökonomische Bedeutung und gesellschaftliche Folgen einer zunehmenden Einkommensungleichheit.

Dabei werden einmal mehr die falschen Versprechen der neoliberalen Wirtschaftseliten enttarnt.

Arbeit und Kapital existieren in unserer heutigen Welt unter zwei völlig verschiedenen Grundvoraussetzungen.

Der Spiegel hat das vor einigen Wochen als „Wohlstandslüge“ bezeichnet und getitelt: „Von der Unmöglichkeit, mit Arbeit reich zu werden.“

Nach der Lehmann-Pleite und den Billionen von öffentlichen Bankenrettungsgeldern könnten wir noch hinzufügen: „Von der Unmöglichkeit, mit Kapital arm zu werden.“

Für sich alleine genommen, ist die Beobachtung schon schlimm genug, dass Ungleichheit sich stetig verfestigt und wächst.

Piketty hat nun unsere Sorgen empirische untermauert. Er hat die Basis für eine neue Etappe in der weltweiten Debatte über Armut und Reichtum gelegt.

Wir müssen diese Problematik aber auch politisch weiterdenken und uns fragen:

Was bedeutet das für unser Verständnis von Demokratie?

Der Demokratie liegt der Glaube an eine Gesellschaft zu Grunde, in der die soziale Ungleichheit vor allem auf Leistung und Arbeit beruht, nicht auf Abstammung, Erbe und Kapital.

Gleichzeitig sehen wir eine massive Verschiebung der Macht vom politischen hin zum wirtschaftlichen System.

Weg von der Demokratisierung der Gesellschaft, hin zur Ökonomisierung aller Lebensbereiche.

Was meine ich mit Ökonomisierung aller Lebensbereiche?

Nehmen wir als Beispiel die Bildung: Heutzutage, mehr denn je, hängt es vom Geldbeutel der Eltern ab, welche Schule das Kind besucht und ob es ausreichend gefördert wird.

Bei allen Zurückgelassenen erzeugt das Gefühle des Bestimmt-Werdens, der Perspektiv- und Machtlosigkeit, das in Enttäuschung und Resignation mündet. Wir dürfen uns nicht darüber wundern, dass ganze Gesellschaftsschichten ihre Teilhabe am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben verweigern.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Colin Crouch hat diesen Zustand der Ökonomisierung aller Lebensbereiche treffend mit dem Begriff der „Postdemokratie“ bezeichnet.

Die Frage ist, was können wir als IG Metall gegen den Trend hin zur Postdemokratie tun?

Das erste und wichtigste: Wir werden diesem Trend eine eigene Haltung entgegenhalten: Mit uns nicht! Wir werden nicht resignieren! Wir werden dafür kämpfen: das Prinzip der Demokratie muss wieder an Boden gewinnen.

Und wir haben es auch mit in der Hand. Auch auf uns kommt es an!

Wir müssen unsere Spielräume besser nutzen, um starke Signale gegen Resignation, Apathie und für einen von uns mit zu gestaltenden Fortschritt zu senden.

Wir sollten uns aber auch nicht nur mit unseren Spielräumen begnügen. Wir sollten darüber hinaus gehen.

Viel geschieht schon durch die Mitbestimmung unserer Beschäftigtenvertreter in Betrieb und Unternehmen.

Der reinen Logik des Kapitals, das nur auf Shareholder-Value, Kostenminimierung und Renditemaximierung aus ist, setzen wir unsere demokratisch verfasste Mitbestimmung entgegen.

Sei es im Betriebsrat, im Aufsichtsrat oder aber in den Tarifverhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden.

Das ist viel, aber – und das sage ich in aller Deutlichkeit – das ist nicht genug!

Ich möchte, dass wir uns als IG Metall als Teil einer großen „anti-postdemokratischen Bewegung“ verstehen.

Für solch einen ernstgemeinten und gesamtgesellschaftlichen Anspruch reicht es nicht, wenn wir nur auf unsere Mitbestimmungsinstitutionen pochen.

Wirkliche Demokratie, Beteiligung, das ist mehr.

Das ist auch ein neues Selbstverständnis von uns als Organisation dem einzelnen Mitglied und Beschäftigten gegenüber.

Stellvertreterpolitik, mit dieser Einstellung reißen wir niemanden mehr vom Hocker.

Wir dürfen nicht mehr nur für die Menschen etwas tun, wir müssen es mit ihnen tun.

Selbst etwas in die Hand zu nehmen und sich mit anderen und für andere einzusetzen.

Diese Erfahrung wiegen keine tausend Grundsatzreden und Diskussionspapiere der Welt auf!

Wer merkt, dass er mit anderen zusammen bei sich im Betrieb etwas bewegen kann, der lernt auch, dass das in der Kommune, in den Vereinen, ja, auch auf Landes-, Bundes- und der Europaebene möglich.

Beteiligungsorientierte Demokratisierung ist unsere Antwort auf eine menschenfeindliche Ökonomisierung aller Lebensbereiche.

Unser Ausgangspunkt für mehr Demokratie in der Gesellschaft liegt für uns im Betrieb.

Warum?

**Erstens**, weil das unser Ansatz ist mit dem wir die soziale Demokratie stützen und voranbringen.

**Zweitens** – und das meine ich ist der Vorzug unserer Politik - setzt unser Engagement direkt an der Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Menschen an.

Betriebsräte und Vertrauensleute setzen sich für Veränderungen ein, die für die Menschen in ihrer Arbeits- und Lebenswelt unmittelbar erfahrbar sind.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir sind mit unserem Engagement für mehr Demokratie keine Anfänger. Wir haben es immer wieder geschafft mit neuen Initiativen die Idee und Praxis der Demokratie voran zu bringen.

Und vor allem stehen wir dafür, dass es in einer modernen Gesellschaft keine demokratiefreien Räume geben kann.

Die Beschäftigtenbefragung ist nur der Anfang.

Wir haben jeden einzelnen Beschäftigten angesprochen und ihn um seine Meinung gebeten.

Das hätte nach hinten losgehen können und – wie das oft bei Befragungen ist – nur mit einer handvoll von halbherzigen Rücksendungen beantwortet werden können. An dieser Befragung haben aber mehr als eine halbe Million Beschäftigte teilgenommen.

Diese unglaubliche Beteiligung ist ein starkes und mutmachendes Signal. Wir werden unsere Beteiligungsstrategie intensivieren und uns den ganz konkreten Bedürfnissen der Beschäftigten zuzuwenden.

Wir sind aber auch gut beraten, an das Thema Beteiligung nicht naiv heranzugehen. Beteiligung braucht Regeln und Rahmenbedingungen.

Klar ist auch. Beteiligung tritt nicht an die Stelle von bestehender demokratischen Strukturen. Sie soll sie ergänzen und unterstützen.

Ich bin fest davon überzeugt, dass wir das bewährte System der kollektiven Interessenvertretung ergänzen müssen. Nur mit mehr individuellen Beteiligungsmöglichkeiten und Rechten für die Beschäftigten werden wir weiter kommen.

Damit grenzen wir uns bewusst von unternehmerischen und falsch verstandenen Beteiligungsansätzen ab, die nur einseitig Kreativitätspotenziale abschöpfen, ohne wirkliche Mitsprache bei den Arbeitsbedingungen einzuräumen.

Das brauchen wir nicht! Deshalb stellen wir dem einen eigenen umfassenden Beteiligungsansatz entgegen. Auf jeden Fall werden wir das Feld auch nicht den Unternehmen überlassen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Es ist unser Ziel, dass Beteiligungsorientierung zu einem selbstverständlichen Bestandteil unserer Arbeit wird.

Die Herausforderungen dabei sind groß.

Die IG Metall kann nur in den seltensten Fällen wie eine „Ein Punkt Initiative“ agieren, die 100 Prozent für oder gegen etwas eintritt.

Unser täglich Brot ist dagegen das ständige Koordinieren und Austarieren von Positionen und Meinungen.

Niemand soll sich irren – auch zukünftig wird eine große Organisation mit ihren Funktionären Orientierung bieten - und gemeinsame Positionen entwickeln, die man geschlossen vertritt.

Aber wenn wir eine ernstgemeinte Beteiligungsstrategie entwerfen, dann müssen wir auch Schlussfolgerungen für unsere eigenen Strukturen und Arbeitsprozesse treffen.

Von der Strategie zur Struktur zur Kultur – in dieser Reihenfolge kommen wir zu einem Ausbau von Beteiligung in der IG Metall.

Klar ist: Daran müssen wir weiter arbeiten! Und damit dies gut wird, brauchen wir Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Damit Beteiligung nicht nur ein großes Wort bleibt, sondern noch mehr selbstverständlicher Teil unserer Arbeit wird.

Kolleginnen und Kollegen,

auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag habe ich in meinem Referat gesagt: Wir brauchen einen aktiven Sozialstaat.

Einen Sozialstaat, der die besten Chancen und Bedingungen in jeder Lebensphase organisiert und ein umfassendes Hilfs- und Unterstützungsinstrumentarium anbietet.

Einen Sozialstaat, der sozialen Aufstieg ermöglicht und alle Begabungen und Talente fördert.

Einen Sozialstaat, bei dem es nicht nur um materielle Grundsicherung, sondern auch darum geht, dass Menschen die Möglichkeit erhalten, ihre Vorstellungen von einem guten Leben zu verwirklichen.

Damit das gelingen kann, müssen wir stets am Puls der Zeit sein und wissen, was die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewegt.

Jede Generation hat ihre eigenen Sorgen und Nöte.

- Viele junge Menschen fragen sich heute: Bekomme ich einen guten Ausbildungsplatz? Und danach einen guten Arbeitsplatz oder nur eine prekäre Beschäftigung? Verdiane ich mal genug um eine Familie zu gründen?

- Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fragen sich, wie finde ich eine gute Balance zwischen Beruf und Familie? Welche Chance auf Weiterbildung habe ich? Und was passiert, wenn ich mal einen Angehörigen pflegen muss?
- Und die älteren Beschäftigten fragen sich vielleicht, wie kann ich dem steigenden Leistungsdruck standhalten? Habe ich eine Chance, vorzeitig auszusteigen? Und reicht meine Rente für ein gutes Leben?

Um die Sorgen und Nöte der Menschen besser zu verstehen, haben wir die Beschäftigtenbefragung durchgeführt.

Wir wollten wissen, welche Themen Ihnen unter den Nägeln brennen und wo der Schuh bei Ihnen drückt.

Ein Thema, das dabei für alle Befragten – für Jung wie Alt – von großer Bedeutung war, ist die Neuordnung des Arbeitsmarktes.

Insgesamt 93 Prozent aller Befragten sind der Meinung, dass befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit, Werkverträge und Mini-Jobs zurückgedrängt werden müssen.

**Und das zu Recht**, denn der deutsche Arbeitsmarkt ist nach wie vor tief gespalten. Der Deregulierungswahn der letzten Jahrzehnte hat zu einer massiven Entwertung von Arbeit geführt.

In Deutschland sind mittlerweile fast zehn Millionen Menschen in befristeten Arbeitsverhältnissen, Leiharbeit, Werkverträgen oder Minijobs beschäftigt.

Das Ergebnis dieser Entwicklung ist eine tiefe gesellschaftliche Spaltung zwischen denen, die noch über eine halbwegs sichere, angemessen entlohnte und sozial abgesicherte Arbeit verfügen, und jenen, die davon oftmals dauerhaft ausgeschlossen sind.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Neuordnung des Arbeitsmarktes ist und bleibt deshalb auch in den nächsten Jahren unser oberstes Ziel.

Ja, wir haben in den letzten schon einiges erreicht.

Nach vielen Jahren der Deregulierung haben wir mit dafür gesorgt, dass der gesetzliche Mindestlohn endlich kommt.

Auch die Allgemeinverbindlichkeit wird ausgeweitet und die Tarifautonomie gestärkt. Wenn diese Vorhaben endlich im Gesetzblatt stehen, haben wir wichtige Meilensteine in der Sozial- und Arbeitsgesetzgebung gesetzt.

Aber liebe Kolleginnen und Kollegen wir wollen und wir brauchen mehr.

Wir wollen das „Gute Arbeit“ wieder zum Leitmotiv unserer Gesellschaft wird.

Das ist auch eine der Hauptbotschaften der Befragung.

Mehr als 500 000 Menschen wollen faire Einkommen, mehr Mitbestimmung und Teilhabe in Gesellschaft, Unternehmen und Betrieben.

Darüber hinaus wollen die Menschen alters- und altersgerecht arbeiten können.

Die Befunde der Befragung unterstreichen die Bedeutung des demografischen Wandels als wichtiges gewerkschaftliches Zukunftsthema.

Wir werden die Arbeitsmarktanforderungen der Zukunft nur bewältigen können, wenn wir das Wissen und die Erfahrung älterer Beschäftigter ebenso nutzen, wie das Potential unserer gut ausgebildeten jungen Generation.

Von großer Bedeutung ist auch die Weiterbildung.

Vorhandene Barrieren, die dem Erwerb qualifikationserhaltender oder neuer Kompetenzen entgegenstehen, müssen deshalb beseitigt werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine weiteres zentrales Thema das die Menschen beschäftigt, ist die Frage, wie wir es schaffen Arbeit und Leben, Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. In den vergangenen Jahren ist zwar viel über diese Frage diskutiert worden. Passiert ist jedoch wenig!

Nach wie vor ist es um eine bessere Balance zwischen Arbeit und Leben in Deutschland schlecht bestellt.

Die Politik muss bei diesem Thema ihre Anstrengungen deutlich erhöhen.

Wir brauchen

- mehr Kita-Plätze,
- mehr Geld für Betreuungseinrichtungen,
- mehr Ganztagschulen
- ein gesetzlich abgesichertes Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz und

- bessere Rahmenbedingungen für eine lebenslagengerechte Arbeitszeitgestaltung, die darauf abzielt, Freiräume und Wahloptionen für die Beschäftigten zu eröffnen.

Eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben erfordert aber auch ein grundlegendes Umdenken in den Unternehmen.

Sie müssen endlich erkennen, dass sie qualifizierte Beschäftigte nur dann besser und längerfristiger an den Betrieb binden können, wenn sie auf die unterschiedlichen Bedürfnisse in verschiedenen Lebensphasen stärker eingehen.

Aber auch wir sind bei diesem Thema gefordert. Denn alleine wird sich das in den Unternehmen nicht einstellen.

Darum werden wir mit unserer Betriebs- und Tarifpolitik nachhelfen müssen. Familienfreundliche Arbeitszeiten sind in vielen Unternehmen nach wie vor ein Fremdwort.

Hinzu kommt, dass die Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten in den letzten Jahren immer weiter gestiegen sind.

Wir erleben eine zunehmende Verdichtung und Entgrenzung von Arbeit.

Immer mehr Beschäftigte klagen über steigende Leistungsanforderungen und Verfügbarkeitsansprüche.

Und die bezahlte Arbeitszeit reicht immer seltener aus. Oft muss ein Teil der Arbeit nach der eigentlichen Arbeitszeit erledigt werden.

Das hat zur Folge, dass die Balance zwischen Arbeit und Leben, zwischen Beruf und Familie nachhaltig gestört wird.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir brauchen einen Gegenentwurf zur dieser Ökonomisierung des Lebens.

Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein!

Flexibilität muss auch den Beschäftigten nützen und nicht nur den Arbeitgebern. Die Arbeit muss zum Leben passen und nicht das Leben zur Arbeit.

Deshalb bin ich zutiefst davon überzeugt, dass die Frage nach mehr

Zeitsouveränität und einer besseren Balance von Arbeit und Leben für uns eines der zentralen Zukunftsthemen ist.

In der Beschäftigtenbefragung wurde deutlich:

Den Befragten geht es in erster Linie nicht darum weniger zu arbeiten, sondern darum ihre Arbeitszeit aktiv mitzugestalten.

Für viele Arbeitnehmer ist es selbstverständlich zuzupacken, wenn es die Situation im Unternehmen erfordert.

Nur zehn Prozent der Befragten sprachen sich bei der Befragung gegen flexibles Arbeiten aus.

Doch ihre Bereitschaft zur Flexibilität sollte keine Sackgasse sein.

Im Gegenzug erwarten die Beschäftigten auch von ihrem Arbeitgeber Flexibilität.

Insgesamt wünschen sich 84 Prozent der befragten Arbeitnehmer, dass ihre tägliche Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse angepasst werden kann.

Sie wollen die Möglichkeit haben familienbedingte Auszeiten zu nehmen oder eine Zeit lang die Arbeitszeit zu reduzieren, ohne dass sie dadurch berufliche Nachteile befürchten müssen.

Und nicht zuletzt wollen sie, dass die Flexibilitätswünsche des Unternehmens nicht dazu führen, dass die Arbeit ihr Privatleben auffrisst.

Nein! Die Menschen wollen eine neue Balance von Arbeit und Leben.

Sie wollen, dass ihre Flexibilitätswünsche gleichberechtigt neben den betrieblichen Flexibilitätsanforderungen stehen.

Für mehr Zeitsouveränität und eine bessere Balance von Arbeit und Leben sind vor allem planbare und nicht nur nach betrieblichen Interessen ausgerichtete, flexible Arbeitszeiten entscheidend.

Wir wollen deshalb belastbare Möglichkeiten zur

- individuellen Zeitentnahme aus Arbeitszeitkonten,
- für kurze Vollzeitmodelle mit verbindlicher Rückkehr auf Vollzeit auf Wunsch des Beschäftigten,
- oder auch für verbindliche Home Office Modelle schaffen.

Es wird höchste Zeit, dass wir uns diesen Themen endlich intensiver widmen und progressive tarifliche Lösungen finden!

Ich danke für die Aufmerksamkeit.