

Jörg Hofmann

Erster Vorsitzender der IG Metall



Festakt 125 Jahre IG Metall

Paulskirche

Frankfurt am Main, 4. Juni 2016

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
vor 125 Jahren wurde hier in Frankfurt der Deutsche Metallarbeiter-Verband, der DMV, gegründet. Versetzen wir uns für einen Augenblick in das Jahr 1891. Dem Gründungsjahr.

Wie hätten wir, wie hätten unsere Familien damals gelebt? Unter welchen Bedingungen hätten wir gearbeitet?

Sicher: Die Antwort auf diese Frage würde davon abhängen, in welche gesellschaftlichen Zusammenhänge wir hineingeboren worden wären – das hat sich leider bis heute nicht wesentlich verändert.

Als Sprössling einer industriellen Dynastie wäre es uns gewiss anders ergangen als als Mitglied einer vielköpfigen Arbeiterfamilie.

Eines aber steht fest: Als Mitglieder des Deutschen Metallarbeiter Verbands – oder jeder anderen Gewerkschaft - wären wir massiver Repressionen ausgesetzt gewesen. Gewerkschaftliches Handeln wurde mit Entlassung sanktioniert, schwarze Listen kursierten. Wer damals als Gewerkschafter aktiv war, riskierte viel. Auch wenn die Sozialistengesetze 1890 aufgehoben worden waren.

Die Nationalversammlung, die hier in der Frankfurter Paulskirche im Ergebnis der Aufstände von 1848 tagte, hatte noch die Vereins- und Vereinigungsfreiheit beschlossen. Sie gab den ersten Gewerkvereinen der Arbeiter Rechtssicherheit.

Eine Sicherheit, die der Obrigkeitsstaat aber schnell wieder beseitigte: Die Organisationen der Arbeiterbewegung wurden verboten. Dennoch entwickelte sich in Folge und trotz der Sozialistengesetze die deutsche Gewerkschaftsbewegung - fest vereint mit der Sozialdemokratie.

Auf dem Gründungskongress des DMV stellte der Vertrauensmann Martin Steglitz aus Fürth als Sprecher der Vertrauensmänner der Metallbranchen fest, dass diese sich für das Industrieprinzip und nicht für Berufsgewerkschaften entschieden hatten.

Folgerichtig hieß es im § 3 der Satzung: „Dem Verband können sich alle in der Metallindustrie Beschäftigten...“ anschließen. Damit war die Grundlage für eine solidarische Interessensvertretung aller, unabhängig von ihrer Qualifikation und Stellung am Arbeitsmarkt, beschlossen.

Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag. Das Prinzip der Tarifeinheit war und ist unser gelebter Wert seit Gründung des DMV.

Nun: Wie haben Industriearbeiter Ende des 19. Jahrhunderts in einem Stahlwerk, in einer Lokomotivenfabrik oder in einer Uhrenfabrik gearbeitet?

Der Jahresverdienst eines Metallarbeiters betrug 572 Mark. Für eine fünfköpfige Familie bedeutete dies vor allem eines: Hunger! Das entsprach 280 Gramm Brot, 120 Gramm Kartoffeln, 150 Gramm Milch und 15 Gramm Fleisch pro Kopf am Tag. Der Mitverdienst der Frau war zwingend. Die Kinder blieben allein in engsten und schlechten Wohnverhältnissen.

Die wöchentlichen Arbeitszeiten lagen bei über 80 Stunden. Noch längst war der 10-Stunden-Tag keine Norm. Reichskanzler Bismarck lehnte die Verkürzung der Arbeitszeit mit dem Hinweis ab: „die Spitze der [deutschen] Industrie sei die Exportindustrie“, und werde diese „konkurrenzunfähig mit dem Auslande, so wird unsere ganze Industrie darunter leiden und die Möglichkeit, Arbeiter zu beschäftigen, wird sofort erheblich zurückgehen.“

Man sieht: Globalisierung der Wirtschaft als Drohkulisse gegen Arbeitnehmerrechte – dieses noch heute strapazierte Argument war schon im 19. Jahrhundert beliebt.

Auch die seit den 1880er Jahren eingeführten Maßnahmen zur Sozialgesetzgebung – Krankenversicherung, Unfallversicherung, Rentenversicherung – änderten nichts an der tiefen sozialen Ungleichheit im Kaiserreich.

Ohnehin ging es Bismarck bei der Einführung nicht um die Verbesserung des Schicksals der Arbeiterinnen und Arbeiter, sondern um die Stabilisierung seiner Regierung.

Der deutsche Sozialstaat erblickte als Kind staatlicher Kraft- und Machtentfaltung gegen die Arbeiterbewegung das Licht der Welt.

Die Fürsorge, wie es damals hieß, hatte nicht den Zweck der Sicherung und der sozialen Angleichung, sondern Sicherung anstatt sozialer Angleichung.

Dass schließlich Arbeitsverhältnisse deutlich besser und Arbeitszeiten begrenzt wurden, ist auch ein Erfolg des DMV, der hier in Frankfurt mit 23.000 Mitgliedern startete und schon 1911 über 500.000 Mitglieder zählte.

Dem DMV gelang es, auch durch große Streikbewegungen, die Arbeits- und Entgeltbedingungen über Tarifverträge zu regeln. Immer mehr über Flächentarife. Etwa 1905 nach einem langen Arbeitskampf für die bayerische Metallindustrie.

Eine Voraussetzung für diese Flächentarife waren ebenfalls organisierte Arbeitgeber. Schon 1890 wurde der Verband deutscher Metallindustrieller gegründet. Das klare Ziel war: die Abwehr gewerkschaftlicher Streikaktionen.

So verdanken die Unternehmen letztlich uns, dass ihr Verband Gesamtmetall schon letztes Jahr sein 125-jähriges Bestehen feiern konnte. Denn ohne Gewerkschaften, ohne die betriebsübergreifende Solidarität, würde es auch keine Arbeitgeberverbände geben.

Lassen Sie uns nach diesem gedanklichen Ausflug in die Vergangenheit in die Gegenwart springen. Vom obrigkeitshörigen Kaiserreich in die deutsche Gesellschaft im Jahre 2016!

Unbestreitbar gilt: Deutschland ist eine stabile parlamentarische und rechtsstaatliche Demokratie mit einer mittlerweile fest verwurzelten demokratischen Kultur geworden. Dass es so kam, war nicht zwingend zu erwarten.

Einer der Gründe dieser Entwicklung verdient heute im Rahmen unseres Festakts besondere Erwähnung: Es gab in unserem Land nach der Niederlage des Faschismus einen breiten Konsens, wonach unsere Demokratie zentral mit den

Errungenschaften eines modernen Sozialstaats verknüpft ist. Und dieser Konsens gilt bis heute.

Ein Sozialstaat, der seine Basis in der betrieblichen Mitbestimmung und der Tarifautonomie hat.

Ein Sozialstaat, der die Gestaltung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen den Tarifparteien überträgt. Er wirkt dort, subsidiär, wo es darum geht, den Rahmen zu setzen, Mindestbedingungen durchzusetzen und eine Machtbalance zwischen Arbeit und Kapital zu sichern.

Diese Einsicht hat die politische Kultur im Westen unseres Landes seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs nachhaltig geprägt.

Ohne Sozialstaat wäre das politische und ökonomische „Erfolgsmodell“ Bundesrepublik nicht möglich gewesen!

Und dieser Sozialstaat wiederum wäre ohne das Engagement von Millionen von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern nicht möglich gewesen!

In der DDR war die Rolle der Gewerkschaften eine völlig andere. Viele Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter hatten nach der nationalsozialistischen Diktatur darauf gesetzt, dass nun endlich der Kapitalismus überwunden würde und all´ ihre Hoffnung auf den Aufbau eines demokratischen Sozialismus gesetzt.

Eine Hoffnung, die sich zerschlug. Auch und gerade, weil freie, unabhängige Gewerkschaften keinen Platz hatten in einem absoluten Durchgriff des Staates auf Wirtschaft und Gesellschaft.

Mit der friedlichen Revolution von 1989 standen wir dann auch als IG Metall vor der Aufgabe, eine unabhängige und demokratisch organisierte Gewerkschaftsbewegung in den neuen Bundesländern überhaupt erst wieder aufzubauen.

Wir müssen aber auch nach einem Vierteljahrhundert feststellen: Die Herstellung der sozialen Einheit, gesellschaftlich und in der Arbeitswelt, bleibt eine Herausforderung.

Bis heute gibt es eine Haltung in Ost und West, die allein auf staatliches Handeln setzt, wenn es darum geht, Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern.

Es war und ist aber dieser Wille nach Freiheit und Emanzipation des Einzelnen, der unteilbar mit dem kollektiven Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen verbunden ist, der unsere Geschichte bis heute prägt.

Solidarität, unsere kollektive Kraft, das gemeinsame Aushandeln, stand immer gegen den Marktradikalismus.

Und immer wieder müssen die einmal erkämpften Standards unseres Sozialstaats gegen die Angriffe jener gesichert werden, die die Regulierung unserer Wirtschaft den Märkten überlassen wollen.

Margaret Thatcher hat dieses neoliberale Credo einmal tatsächlich so zusammengefasst: „So etwas wie eine Gesellschaft gibt es nicht.“ Das muss man sich auf der Zunge zergehen lassen: „There is no such thing as society.“

Aber schon im Mittelalter war der Markt ja nicht jenseits der Stadtmauer, sondern mitten drin, in der städtischen Gesellschaft. Nicht der Markt bestimmte die Regeln, sondern der Rat der Stadt.

Die Durchsetzung des Primats der Politik ist in einer Marktwirtschaft ein nie endender Kampf für gesellschaftliche Werte gegen kurzfristiges Vorteilsdenken.

Gewiss: Der Wohlstand unserer Gesellschaft wäre für die Gründer des DMV 1891 unvorstellbar gewesen. Es gilt aber auch: Zwar ist das allgemeine Wohlstandsniveau heute deutlich höher. Das Maß der ungleichen Verteilung von Einkommen und Vermögen in Deutschland ist dagegen seit 125 Jahren faktisch gleich geblieben.

Diese frappierenden Ergebnisse der wirtschaftshistorischen Forschung zeigen:

Wir dürfen nicht einer Wohlstandsillusion verfallen. Die sozialen Unterschiede sind längst nicht überwunden – nein, sie wachsen sogar wieder.

Der Niedriglohnsektor hierzulande ist mittlerweile der größte in Europa. Das ist auch das Ergebnis politischer Entscheidungen. Das Einkommen der Eltern bestimmt stärker als seit Jahrzehnten wieder die Chancen der Kinder auf Bildung.

Deshalb geht der Kampf um die Umsetzung der Werte und Ideale der IG Metall, die unser Handeln seit 125 Jahren bestimmen, weiter.

Es gab in diesem Kampf auch Niederlagen. Und die deutsche Arbeiterbewegung trifft auch Mitschuld. Zweimal hat sie nicht entschieden und nicht einig gehandelt, als diese Werte mit Füßen getreten wurden. Zwei Weltkriege und eine Diktatur waren die Folge. Eine Lehre daraus war die Einheitsgewerkschaft als Interessensverband aller abhängig Beschäftigten, jenseits der Parteigrenzen. Eine weitere Lehre ist, dass die Voraussetzung für ein gerechtes, sicheres und selbstbestimmtes Leben das leidenschaftliche Eintreten gegen Völkerhass, Krieg und Diktatur verlangt.

Dies verpflichtet uns auch heute, mit aller Leidenschaft um das Friedensprojekt Europa zu kämpfen. Eines freien und freizügigen Europas, eines sozialen und demokratischen Europas.

Die Sozialstaatsmodelle Europas unterscheiden sich. Aber alle Länder eint das Grundverständnis, dem Markt Grenzen zu setzen, den Wohlstand gerecht zu verteilen. Und dass hierfür Demokratie und Tarifautonomie wichtige Voraussetzungen sind.

Diese Grundüberlegungen wurden durch die Austeritätspolitik in Frage gestellt. Bis hin zu Eingriffen in Gewerkschaftsrechte und in die Tarifautonomie. Dies kann nicht geduldet werden.

Wir wollen ein friedliches und soziales Europa, ein Europa, das nicht alleine von der Globalisierung profitiert, sondern auch mit deren Folgen gerecht umgeht. Wir wollen kein Europa der sozialen Kälte nach innen und der Stacheldrähte nach außen!

Die IG Metall ist Teil der europäischen und globalen Gewerkschaftsbewegung. Wir sind nicht nur Mitglied in den internationalen Gewerkschaftsbünden, sondern wir üben praktische Solidarität, gerade in den heute weltweit agierenden Unternehmen.

Wenn in den Südstaaten der USA Gewerkschaftsrechte durch deutsche Unternehmen bestritten werden, dann ist das auch ein Angriff auf uns. Wenn in Asien deutsche Unternehmen auf Zulieferungen bauen, die unter menschenverachtenden Bedingungen von Kinderarbeit erbracht werden, dann organisieren wir Widerstand. Und wenn deutsche Unternehmen mit Diktatoren paktieren, die Gewerkschafter einsperren, foltern und töten, dann klagen wir sie an.

Internationale Solidarität ist nicht nur ein Teil unserer Geschichte, sondern Praxis in unserer Gegenwart und Verpflichtung für unsere Zukunft!

Die entscheidenden Werte für die IG Metall sind: sicher, gerecht und selbstbestimmt. Dies gilt für die Gesellschaft, dies gilt für die Arbeit. Arbeit ist der zentrale Platzanweiser in dieser Gesellschaft.

Denn gute Arbeit wiederum ist die entscheidende Voraussetzung für ein gutes Leben. Das war vor 125 Jahren nicht anders als heute.

Sicherheit: Ist das ein passender Begriff, ein gewerkschaftlicher Wert für das 21. Jahrhundert? Sicherheit hört sich eher nach einem konservativen Credo an. Es geht um Stabilität, um Verlässlichkeit. Es geht um verlässliche Teilhabe und verlässliche Regeln und Planbarkeit für alle, die hier leben. Und es geht auch in Zukunft um ein sicheres, ausreichendes Einkommen.

Die permanenten Aufrufe der Arbeitgeber zu permanenter Flexibilität aller Beschäftigten sind unüberhörbar. Ihre Verweigerung, im Gegenzug allen Beschäftigten verlässliche Sicherheiten und Stabilitäten zu garantieren, leider auch. Sicherheit ist zentraler Leitbegriff gewerkschaftlichen Handelns.

Sicherheit – das bedeutet auch Verlässlichkeit, dass Bildungsanstrengung sich lohnt. Und nicht, wenn mich das Schicksal der Arbeitslosigkeit ereilt, sie ihren Wert verliert, mir jede Arbeit zugemutet werden kann, auch in endlosen Befristungsketten.

Wenn wir über Industrie 4.0 und die gravierenden Veränderungen von Qualifikationsanforderungen reden, dann ist diese Verlässlichkeit sozialstaatlicher Absicherung eine zentrale Herausforderung eines Sozialstaats 4.0.

Gerechtigkeit: Es soll gerecht zugehen – in der Arbeit und im Leben. Das ist ein zweiter zentraler Wert für uns als IG Metall.

Die Dimension der Gerechtigkeit öffnet unseren Blick auf die ungerechte Verteilung von Einkommen und Vermögen in unserem Land.

Zu einer entscheidenden Gerechtigkeitsfrage für die Beschäftigten und unsere Gesellschaft ist der Grad der Tarifbindung geworden. Nur gut jeder zweite Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie arbeitet in einem tarifgebundenen Betrieb. Das hat massive Auswirkungen auf Einkommen, Arbeitszeiten und Urlaubsansprüche.

24 Prozent mehr Gehalt. Vier Stunden weniger Arbeitszeit im Durchschnitt und sechs Tage mehr Jahresurlaub – das ist die praktische Seite der Tarifbindung.

Gerecht ist gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Ungerecht ist ungleicher Lohn für die gleiche Arbeit. So einfach ist das!

Wir mussten bis vor zehn Jahren einen massiven Abbruch in der Tarifbindung feststellen und haben damit einen wesentlichen Teil von Sozialstaatlichkeit verloren. Nicht zuletzt auf Grund der Deregulierung des Arbeitsmarktes, der am Rande der tariflich gesicherten Belegschaften den Manchesterkapitalismus wieder aufblühen ließ.

In unserem Organisationsbereich halten wir dagegen.

Vor allem durch unsere steigende Organisationskraft, durch mehr Mitglieder. Und durch eine Reform unseres Tarifvertragssystems, das seit der Pforzheim-Regelung betriebsnaher wurde.

Nicht zuletzt durch unsere klare Orientierung, auch die Belegschaften am Rande, die Leiharbeiter, Werkvertrügler, Praktikanten zu organisieren. Solidarität über den Betrieb hinaus zu entwickeln.

Das führte in den letzten Jahren zu einer Stabilität der Tarifbindung. Nun wollen wir diese Entwicklung noch weiter drehen.

Weil Tarifbindung die Gerechtigkeitsfrage eines modernen Sozialstaats ist, ist die Erhöhung der Tarifbindung unser zentrales Ziel. Wir haben in dieser Tarifrunde dafür einen guten Start hingelegt: Wir haben in 40 Betrieben erstmals Tarifverträge durchgesetzt. Das sind 10.000 Beschäftigte, die nicht mehr beim Chef betteln müssen, sondern auf tarifliche Ansprüche setzen können.

Schließlich Selbstbestimmung: Von einem selbstbestimmten Leben kann überhaupt nur die Rede sein, wenn die größte Diskriminierung endlich beseitigt ist: die sich verschärfende Chancenungerechtigkeit bei der Bildung. Ohne gute Bildung keine gute Arbeit. Ohne gute Bildung keine selbstbestimmte Arbeit.

Selbstbestimmt zu arbeiten, das bedeutet, der Fremdbestimmung und der freien Verfügbarkeit der Arbeitskraft Grenzen zu setzen. Selbstbestimmt zu arbeiten, ist ein Ausdruck des Demokratieprinzips im Arbeitsalltag.

Gerade der emanzipatorische Anspruch auf ein selbstbestimmtes Leben für alle, und ich betone, für alle die hier sind, die in diesem Land leben, unterscheidet uns. Ein emanzipatorischer Anspruch, der kollektives Handeln einschließt.

Sicher – gerecht – selbstbestimmt: Nur in diesem Dreiklang kann der demokratische Sozialstaat durch gemeinsames Aushandeln seiner Regeln fortentwickelt werden.

„Panik im Mittelstand“ – mit dieser Formel erklärte der Soziologe Theodor Geiger 1930 die Wahlerfolge der NSDAP. Diese Panik bei Menschen, denen es eigentlich gar nicht schlecht geht, die aber Angst haben, ihren Wohlstand zu verlieren, beobachten wir auch heute wieder.

‚Der kleine Mann‘ und zunehmend ‚die kleine Frau‘ wird im gesellschaftlichen Diskurs immer dann entdeckt, wenn es knirscht im gesellschaftlichen Gebälk. Er zahlt immer die Zeche, nun auch für die Flüchtlinge, weil man es mit ihm halt machen kann. Er ist per se der Dumme, weil die da oben machen sowieso, was sie wollen.

Aber, wie Nils Markwardt treffend schreibt: Der ‚kleine Mann‘ steigt nicht auf die Barrikaden für seine Rechte, für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen. Seine Tragik liegt darin, dass er ... immer nur „an sich“, nie „für sich“ ist, kein Verständnis über die Kraft gemeinsamen Handelns entwickelt.

Statt eines stolzen, organisierten und buchstäblich selbstbewussten Arbeiters begegnet uns die Selbstverzwegung. Er verschafft sich allenfalls Luft mit dem Tritt nach unten - nach dem Motto: „Sind die Fremden, die Andersgläubigen, die Schmarotzer ausgeschlossen, dann bekommt der kleine Mann auch sein Stück vom Kuchen.“

Es ist unsere Verantwortung als Gewerkschaften, Haltung zu zeigen. Es ist aber vor allem unsere Aufgabe, aus Zwergen Riesen zu machen und Solidarität als kollektive Kraft für alle erlebbar zu machen.

Ohne handlungsfähige und organisationsstarke Gewerkschaften, ohne Vertrauensleute und Betriebsräte, die sich Tag für Tag für die Beschäftigten einsetzen, ohne eine gelebte Tarifautonomie, die auch handlungsfähige Arbeitgeberverbände verlangt - ohne all dies fehlt ein wesentlicher Teil eines funktionierenden, demokratischen Sozialstaats.

Dieser Sozialstaat hat in den letzten Jahrzehnten in diesem Lande ganz unterschiedliche Phasen durchlaufen:

Noch bis in die Mitte der 80iger Jahre hinein dominierte die Leitidee des Vollzeitbeschäftigten mit relativ starren Arbeitszeiten und lebenslanger Beschäftigung. Normal war der männliche Alleinverdiener, der der Familie ein ausreichendes Einkommen und den sozialen Status des Mittelstandes sichern konnte. Rings um dieses Bild organisierte sich sozialstaatliche Sicherheit.

Eine zweite Phase des Sozialstaats begann, als seit Beginn der 80iger Jahre, zunächst in den USA, später in Europa, ein Gespenst anfang, sein Unwesen zu treiben: das Gespenst des Neoliberalismus.

Dieser Neoliberalismus prägte seit den späten 90iger Jahren bis zur Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008/2009 den öffentlichen Diskurs – bis hinein in die Reihen der SPD. Folge war die weitgehende Flexibilisierung und einer Spaltung des Arbeitsmarkts.

Seit einigen Jahren können wir in mehrfacher Hinsicht eine Trendwende konstatieren:

Mit der aktiven Rolle, die wir 2008 in der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise eingenommen haben, haben sich die Tarifvertragsparteien, zusammen mit der Politik, als erfolgreiche Akteure erwiesen. Mitbestimmung und Tarifautonomie, das deutsche Sozialstaatsmodell hat sich - im Vergleich zu anderen europäischen Ländern als überlegen bewiesen.

Tarifpolitisch konnten wir wieder mehr Ordnung in den Arbeitsmarkt bringen: Regulierung der Leiharbeit, flexible Altersübergänge, Anspruch auf Bildungsteilzeit und die Übernahme der Auszubildenden belegen das. Und wir konnten die Tarifbindung stabilisieren.

Und auch politisch gelang es uns, einer weiteren Deregulierung Grenzen zu setzen. Der gesetzliche Mindestlohn, die Rente ab 63 und nun die hoffentlich bald kommende Gesetzgebung zu Leiharbeit und Werkverträgen stehen dafür. Auch die Stärkung der Tarifautonomie durch Tarifeinheit und Verbesserung der Allgemeinverbindlichkeit.

Und wir, das halte ich für entscheidend, haben uns als Gewerkschaft in einen „neuen Typus“ weiterentwickelt, hin zu einer beteiligungsorientierten Gewerkschaft, die Vielfalt als Stärke begreift.

Damit gelingen uns nun seit sechs Jahren Jahr für Jahr Mitgliederzuwächse. Die wesentliche Voraussetzung für die künftige Gestaltungskraft. Denn - so heißt es im Aufruf der Metallarbeiter aus den Gründungsjahren: „Eine Macht ist uns gegeben, die nichts aufwiegt. Diese Macht ist unsere Zahl.“

125 Jahre IG Metall zeigen, dass weder die erste, noch die zweite, noch die dritte - und ich bin mir sicher, auch nicht die vierte industrielle Revolution, das Ausgewerkschaftlichen Handelns bedeuten. Und jede dieser Revolutionen war mit Cassandra-Rufen begleitet.

Und jede Phase sah auch viel Leid, viel Vereinzelung. Aber im Ergebnis gab es wieder kollektives Handeln und Solidarität, da sich die Bedingungen der Arbeit in den Konstanten der kapitalistischen Wirtschaftsordnung nicht verändert haben.

Jede industrielle Revolution birgt in sich, dass gewachsene sozialstaatliche Ansprüche in Frage gestellt, als „antiquiert“ stigmatisiert werden. Unsere Verantwortung ist, uns weder dieser Stigmatisierung zu beugen noch auf der Restauration des Alten zu beharren. Sondern die Arbeitswelt sicher, gerecht und selbstbestimmt fortzuentwickeln.

Deshalb reicht unser Anspruch über die Gestaltung von Industrie 4.0 hinaus. Es geht uns auch um Arbeit 4.0 und den Sozialstaat 4.0.

Was heißt das konkret? Dazu drei Beispiele:

Zum Ersten:

Stehen wir vor dem Ende eines kollektiven Arbeitsvertragsverhältnisses, an dessen Ausgestaltung 125 Jahre Sozialgeschichte gewirkt haben? Das die Basis unseres sozialen Sicherungssystems ist? Ist die bestimmende Form von Erwerbsarbeit der Zukunft der Solo-Selbstständige, der digitale Tagelöhner als Clickworker oder Uber-Fahrer? Jeder, der dies als unumkehrbaren Trend verkauft, stiehlt sich aus der Verantwortung. Auch der Sozialstaat 4.0 darf sich nicht an den Gesetzen des Marktes alleine, sondern muss sich an sozialstaatlichen, gesellschaftlich formulierten Ansprüchen messen lassen.

Im Ergebnis der ersten industriellen Revolution sahen wir das Anwachsen von billiger Kinderarbeit und Frauenarbeit. Die Verelendung des Proletariats war für viele vorgezeichnet. Kinderarbeit ist heute verboten. Entgeltgleichstellung, wo Tarifverträge gelten, weitgehend durchgesetzt.

Im Ergebnis der zweiten industriellen Revolution stand der dequalifizierte, am Arbeitsmarkt beliebig eintauschbare Massenarbeiter. Seine Macht am Arbeitsmarkt schien gebrochen. Das Gegenteil trat ein: Keine andere Gruppe am Arbeitsmarkt erkannte im Kollektiv so klar ihre einzige Handlungsmacht und prägte so deutlich die Tarifpolitik der IG Metall, gerade in den 70iger Jahren.

Im Ergebnis der dritten industriellen Revolution wuchs der Anteil der Angestellten in der Industrie. Die Arbeitgeber versuchten, sie gegen gewerkschaftlichen Einfluss und Mitbestimmung zu immunisieren. Das Ende des Kollektiven wurde ausgerufen und fand auch zunächst seinen Nährboden. Spätestens seit der Finanzmarktkrise ist aber auch für diese Beschäftigten die Notwendigkeit des gemeinsamen Aushandelns sichtbar. Gemeinsames Handeln und Individualität sind keine Gegensätze, sondern bedingen einander, will man gute Arbeit. Diese wachsende Einsicht belegt auch die Mitgliederentwicklung der IG Metall.

Auch die vierte industrielle Revolution endet nicht zwangsweise bei hip - aber prekär. Wie sieht Arbeit 4.0 aus? An welchen Stellen bedarf es einer Weiterentwicklung des Arbeitsvertragsverhältnisses – der Basis eines auf Erwerbsarbeit bauenden Sozialstaats? Und wie ziehen wir Grenzen gegen ein Ausuferndes prekärer Beschäftigungsverhältnisse?

Eine zweite notwendige Debatte ist: Wie gehen wir mit den deutlich heterogeneren Lebenslagen und Arbeitsbedingungen um? Wie sieht eine kollektive Antwort auf mehr Diversität aus?

Wie uns dies bei der Arbeitszeitgestaltung gelingt, wird hierfür entscheidend sein. Viel zu lange haben wir die Arbeitszeitpolitik nicht auf der Agenda gehabt.

Seit Adam Smith wird der „Wohlstand der Nationen“ vor allem auf materielle Güter und Dienstleistungen bezogen. Aber es war in der Geschichte unserer Gewerkschaft immer das Ringen um Einkommen und Zeit, die unser Handeln bestimmte.

Unsere Arbeitszeitkampagne beruht auf der Überzeugung:

Arbeitszeit ist kein individuelles Problem, dem mit Ratgeberliteratur für effizienteres Zeitmanagement abgeholfen werden könnte. Auch hier braucht es das gemeinsame Aushandeln von Regeln.

Sichere Arbeitszeit heißt vor allem planbare Arbeitszeit. Flexibilität kann nicht heißen: Paradies für den Arbeitgeber, Hamsterrad für den Beschäftigten.

Gerechte Arbeitszeit bedeutet: Vergütung jeder geleisteten Stunde; auch wenn zu Hause und in der S-Bahn gearbeitet wird.

Und selbstbestimmte Arbeitszeit meint, Ansprüche zu haben, die Arbeitszeit auch zu verkürzen. Kinder haben, Familienangehörige pflegen, eine Fortbildung machen, dürfen nicht das Stoppschild für eine durchgängige Erwerbsbiographie sein.

Soll die Diversität unterschiedlicher Lebenslagen Ausgangspunkt von Arbeitszeitpolitik sein, braucht es ein neues integriertes Miteinander von Mitbestimmung, Tarif und Gesetz.

„Vor dem Gesetz sind alle gleich“, ja, aber die Menschen sind nicht gleich. Und die Arbeitsbedingungen und betrieblichen Strukturen auch nicht.

Um gleiche Ansprüche für alle verlässlich zu gestalten, braucht es Mitbestimmung und Tarifverträge.

Und es bedarf noch größerer Anstrengungen, das gemeinsame Aushandeln um die Beteiligung der Beschäftigten, die Diskussion in Abteilungen und Arbeitsgruppen, bei der Arbeitszeitgestaltung zu stärken.

Hier muss auch Mitbestimmung neu gedacht werden. Mitbestimmung muss, auch in ihrem rechtlichen Rahmen, stärker als organisierter Beteiligungsprozess gesehen werden. Wie das aussehen könnte? Diese Debatte ist zu führen.

Dies führt zu einem dritten Thema, das eng mit der Frage von Selbstbestimmung und kollektivem Handeln in der digitalen Arbeitswelt verknüpft ist: Ist die Rechtsfigur der „informationellen Selbstbestimmung“ als unveräußerbares Persönlichkeitsrecht auch in einer digitalen Arbeitswelt durchsetzbar? In einer Welt, in der sekundengenau Massendaten über jede Handlung, jede Entscheidung aufgezeichnet werden, realtime verfügbar sind und immer wieder auf ein Individuum bezogen werden können?

Nicht erst der Erfolgsroman „The Circle“ von Dave Eggers stellt die Frage: Was verändert sich hier in den Machtbalancen zwischen Kapital und Arbeit? Gehört die Zukunft einer digitalen Betriebsgemeinschaft, für die der Leitsatz des Romans „Alles Private ist Diebstahl“ gilt? Wie kann selbstbestimmtes Arbeiten und Leben gesichert werden gegen totalitären Zugriff? Ist mit dem Verkauf der Arbeitskraft auch ein Verkauf von persönlichen Informationen verbunden und wie bestimmt sich deren Preis? Und was bedeutet dies für die Mitbestimmung und den gesetzlichen Rahmen?

Aber auch umgekehrt: Wie können die Möglichkeiten digitaler, mobiler Kommunikation für gemeinsames Handeln im Betrieb und in der Gewerkschaft genutzt werden? Wie lässt sich solidarisches Handeln in der Zukunft organisieren? Schau ich auf meine Tochter, wäre die eindeutige Antwort: als WhatsApp-Gruppe.

Alle drei Themen verlangen uns eine Debatte ab. Wie immer wieder in der Geschichte unserer Gewerkschaft.

Wie stand es in der Metallzeitung von 1891: „Unter uns, uns Aug ins Aug schauend, hart und streng im Rat, doch lasst uns Brüder - ich ergänze: auch Schwestern – sein.“

Wir arbeiten nie allein, sondern in einer arbeitsteiligen Wirtschaft. Wo Menschen zusammenarbeiten, müssen Arbeitsorganisation und -abläufe geklärt werden.

1891 geschah dies einseitig durch den Arbeitgeber. 2016 geschieht dies mitbestimmt. Früher eher stellvertretend – heute mehr und mehr unter Beteiligung und direkter Einbeziehung der Beschäftigten.

Wie lange und für welches Entgelt gearbeitet wird, ist im Jahr 2016 nicht alleine Sache der Arbeitgeber und des freien Marktes. Unsere 2,2 Millionen Mitglieder beteiligen sich an der Entgeltfindung, über 800.000 alleine in der letzten Tarifrunde bei Metall- und Elektro.

Ins Regelwerk eingreifen, Arbeitsbedingungen verbessern – das schaffen wir 1891 und 2016 nur aus einem einzigen Grund: Weil wir uns freiwillig zusammentun und weil wir solidarisch handeln. Nicht verordnet - sondern aus Überzeugung.

Der heutige Sozialstaat ist in vielen Punkten gesetzgewordene Gewerkschaftspolitik. Forderungen, die wir zunächst tariflich durchgesetzt haben, wurden häufig gesetzlicher Anspruch für alle.

Auf diese Vorreiterrolle sind wir stolz und geben sie auch in Zukunft nicht auf. Es ist unsere Aufgabe, die „Urtugend“ der Solidarität auch weiterhin zu praktizieren. Wo bleibt sonst das kollegiale Miteinander, die gemeinsame Arbeit, wenn sich ein Menschenbild verbreitet, wonach der Mensch dem Menschen ein Wolf ist und dem Kapital ein bloßes Werkzeug?

Solidarität – auch und gerade am Arbeitsplatz – ist das Bindemittel, das unsere Gesellschaft zuallererst zusammen hält.

Und Solidarität lebt von einer Einsicht, die 1891 genauso gültig war wie heute. Das gute Leben für jeden Einzelnen ist nur möglich, wenn gemeinsam für dieses gute Leben gekämpft und gestritten wird.

Der Kern jeder Art von Solidarität – so hat es der Soziologe Heinz Bude vor kurzem zutreffend formuliert – besteht in dem Satz: Du bist nicht allein!

Gemeinsam – aber eben nur gemeinsam und nicht als Einzelkämpfer – werden wir es schaffen, sichere, gerechte und selbstbestimmte Arbeit durchzusetzen.

Gestützt durch einen demokratischen Sozialstaat.

Gemeinsam können wir für ein friedliches, freies und demokratisches Europa kämpfen, gerechte Antworten auf globale Ungleichheiten und ihre Folgen finden.

Dies auch im 21. Jahrhundert.

Das ist unsere Verpflichtung aus unserer 125-jährigen Geschichte.

Verpflichtung für unser Handeln in der Gegenwart.

Verpflichtung für unsere Zukunft!

Ich danke für die Aufmerksamkeit.