



**Helga Schwitzer**  
**Geschäftsführendes Vorstandsmitglied**

**Rede**  
**auf der**

**Delegiertenversammlung und  
Funktionärskonferenz**  
**der Verwaltungsstelle  
Freudenstadt**

**10. Februar 2010**

Sperrfrist Redebeginn!

Es gilt das gesprochene Wort!



## 1. Begrüßung

**Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,**

ich bedanke mich herzlich für die Einladung zu Eurer **Delegiertenversammlung und Funktionärskonferenz**.

Ihr habt mit der Terminierung ein gutes Händchen bewiesen. Wie Ihr es wahrscheinlich alle schon wisst, hat der **Vorstand** in seiner gestrigen Sitzung **grünes Licht für vorgezogene Tarifverhandlungen** in Baden-Württemberg und in Nordrhein-Westfalen gegeben.

Der Vorstand ist damit der Empfehlung gefolgt, die die Tarifkommissionen der beiden Metall- und Elektro-Tarifgebiete am Donnerstag letzter Woche gegeben haben.

## 2. Vorgezogene Tarifverhandlungen

Die Presse findet das spannend. „**Die IG Metall geht neue Wege**“, hat etwa der Berliner Tagesspiegel nach den Empfehlungen der beiden Tarifkommissionen getitelt.

Die hier besser bekannte „Stuttgarter Zeitung“ hat den Kommentar hierzu mit der Feststellung betitelt: „Den Ritualen abgeschworen“. Im Kommentartext heißt es: „Das ist beispielgebend für eine **neue Kultur des Miteinanders** auch in anderen Branchen. Insofern ist das, was da gerade passiert, nicht hoch genug einzuschätzen.“

Nun, liebe Kolleginnen und Kollegen, das hört sich so an, als sei schon alles in trockenen Tüchern. Als sei der Weg zu einem Abschluss schon geebnet. Und als wäre mit diesen Verhandlungen für alle Zeit die große Harmonie zwischen IG Metall und den Arbeitgebern ausgebrochen.

Dazu stelle ich fest: Es ist **noch längst nicht alles in trockenen Tüchern**. Es gibt einen **Stand der Sondierungsgespräche** zur Beschäftigungssicherung, den wir in den beiden genannten Tarifgebieten als **aussichtsreich** einschätzen.

Festzustellen ist aber auch, dass die **Metall-Arbeitgeberverbände** in anderen Tarifgebieten sich mehr oder weniger in eine **Zuschauerrolle** begeben haben. Und da ist die Frage erlaubt, wie weit die Arbeitgeber sich selbst, aber auch uns Gestaltungsmöglichkeiten und Gestaltungsalternativen abschneiden.

Ich jedenfalls meine, dass diese Art der **Selbstblockade** kein Modell für die Zukunft sein kann. Wir brauchen in **allen** Tarifgebieten Handlungs-, Durchsetzungs- und Ergebnisfähigkeit. Die IG Metall darf sich von den Arbeitgebern nicht die Bedingungen ihres Handelns einengen lassen.

Richtig ist allerdings, dass die IG Metall und die Metall-Arbeitgeber in diesem Jahr einen neuen, ich würde eher sagen einen **außergewöhnlichen Weg** gehen. Aber hinter dem diesjährigen Vorgehen steckt **kein grundlegender Strategiewandel**, wie ihn das Handelsblatt glaubt feststellen zu können.

Dahinter steckt eine **Wirtschaftskrise**, wie sie die Bundesrepublik noch nicht erlebt hat. Und dahinter steckt ein **Grundkonsens** zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, der bislang in dieser Krise recht gut funktioniert hat. Es ist der gemeinsame Wille, diese Krise mit **möglichst geringen Verlusten bei der Beschäftigung** zu überwinden. Das ist gut so.

Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, wir sollten nicht übersehen: Dieser gemeinsame Wille entspringt unterschiedlichen Interessen. **An dem Interessengegensatz hat sich nichts geändert.**

Die Unternehmer wollen ihre eingespielten Mannschaften zusammenhalten, um nach der Krise sofort wieder richtig Profit machen zu können. Die IG Metall will unter dem Motto „**Keine Entlassungen in der Krise**“ so viel Beschäftigung wie möglich sichern, damit die Beschäftigten nicht Opfer eines wirtschaftlichen Absturzes werden, den uns skrupellose Finanzjongleure auf der hemmungslosen Jagd nach Profiten

eingebrockt haben. Das darf **nicht auf dem Buckel der Beschäftigten** abgeladen werden.

Es kann doch nicht sein, dass Menschen ihre Jobs verlieren, während die Verursacher der Krise schon wieder unverschämt hohe Bonuszahlungen kassieren, die Champagnerkorken knallen lassen und weiter an den Börsen zocken. **Die Zocker gehören bestraft, nicht die unschuldigen Opfer ihrer Zockerei!**

Und noch eins möchte ich zur falschen Vermutung eines Strategiewandels der IG Metall hinzufügen. Wir ernten in diesen Tagen viel Lob. Vor allem von denen, die unser Vorgehen **gegen die ver.di-Strategie** in der Tarifrunde im öffentlichen Dienst auszuspielen versuchen. Das passiert in diesen Tagen insbesondere in den Medien. Aber auch die FDP lässt sich nicht lumpen.

Dazu sage ich: **Auf das Lob falscher Freunde pfeifen wir. Wir lassen uns nicht spalten.** Ver.di agiert unter ganz anderen Voraussetzungen und Bedingungen als wir. Die Forderungen für die Beschäftigten beim Bund und bei den Kommunen in einem Gesamtvolumen von fünf Prozent sind völlig berechtigt. Die betroffenen Beschäftigten und ihre Gewerkschaft ver.di verdienen unsere volle Unterstützung. Wir sind mit ihnen solidarisch und wünschen Ihnen viel Erfolg!

### **3. Jobsicherung brennt auf den Nägeln**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir gehen bisher in diesem Jahr einen tarifpolitisch außergewöhnlichen Weg. Wir haben aus guten Gründen die **Beschäftigungssicherung ganz nach vorn** geschoben. Wir haben gesagt, dass wir nicht bis zum Abschluss einer klassischen Entgelt-Tarifrunde bis Mai oder gar Juni dieses Jahres warten können.

Das **Beschäftigungsproblem brennt auf den Nägeln.** Unsere Lösungen müssen schneller sein als die Probleme.

Fakt ist, bereits in diesem Jahr gelangen erste Betriebe an die **Grenze der Kurzarbeit**. Dann wird die Produktion in diesen Betrieben aber noch nicht aus dem tiefen Keller heraus sein, in den sie gestürzt ist. Sollen Betriebe nach Ende der Kurzarbeit nicht zu Entlassungen greifen, brauchen sie **Nachfolgelösungen**.

Diese brauchen sie schnell. Denn die Personalabteilungen disponieren langfristig. Angesichts langer Kündigungsfristen sähen sie sich ohne **schnelle Nachfolgelösungen** bald gezwungen, Beschäftigung abzubauen und zu entlassen. Deshalb haben wir bereits Anfang Dezember mit den regionalen Arbeitgebern die Sondierungsgespräche über Beschäftigungssicherung begonnen.

Hierzu gibt es jetzt in Baden-Württemberg und in Nordrhein-Westfalen Stände, die eine **Überführung in vorgezogene Tarifverhandlungen** aussichtsreich erscheinen lassen.

#### **4. Stand der Sondierungsgespräche**

Ich will zu diesen Ständen ein paar **Fakten** liefern. Wir haben von Seiten der **IG Metall** in die Gespräche diese **Themen** eingebracht:

- Volles Ausschöpfen der Kurzarbeit
- Erweiterung des TV Besch mit Teilentgeltausgleich
- Übernahme der Auszubildenden
- Fortführung des TV FlexÜ
- Regelungen zur Leiharbeit

Die **Arbeitgeber** sind in die Gespräche mit folgenden **Grundpositionen** eingestiegen:

- Kostensenkung bei der Beschäftigungssicherung, insbesondere bei der Kurzarbeit
- Dazu zusätzliche Instrumente schaffen, auf die Arbeitgeber nach **ihrem** Gusto wie auf den Kuchen in einer Cafeteria zugreifen können – deshalb Cafeteria-Prinzip
- Keine verpflichtenden Regelungen bei der Übernahme

- Bei einer Durchfinanzierung des TV FlexÜ müsse das Problem der Rückstellungen beachtet werden.
- Keine Regelungen zur Leiharbeit – also ein No Go!

Außerdem haben die Arbeitgeber frühzeitig signalisiert, dass sie Regelungen zur **Beschäftigungssicherung** auf jeden Fall **mit der Entgelttrunde verknüpfen** wollen.

Die **Gesprächsstände** in **Nordrhein-Westfalen** und hier in **Baden-Württemberg** umfassen die folgenden Punkte:

- Es werden Modelle der Kurzarbeit mit Absenkung der Remanenzkosten und zusätzlich ein Modell der Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich geregelt, damit Betriebe die Beschäftigungssicherung länger durchhalten können.
- Bevor eines dieser Modelle in Anspruch genommen werden kann, muss die normale konjunkturelle Kurzarbeit für mindestens zwölf Monate genutzt worden sein.
- Während der Kurzarbeit und während der Anwendung der Modelle soll es keine betriebsbedingten Kündigungen geben.
- Die Anwendung des Modells mit abgesenkter Arbeitszeit soll erzwingbar sein, wenn bis auf 28 Stunden pro Woche reduziert wird.
- Eine weitere Absenkung ist möglich, auf bis zu 26 Stunden pro Woche, aber nur wenn Betriebsrat und Arbeitgeber es wollen (freiwillige Betriebsvereinbarung).
- Einen Teillohnausgleich soll es ab der 31. Stunde geben. Die Höhe steht noch nicht fest.
- Bei der Übernahme der Ausgebildeten sollen die Möglichkeiten ausgeweitet werden. Zum Beispiel sollen Ausgebildete bis zur Inanspruchnahme der zwölfmonatigen Übernahme eine Qualifizierungsmaßnahme zwischenschalten können.
- Die neuen Regelungen zur Beschäftigungssicherung sollen in einem gesonderten Tarifvertrag vereinbart werden. Dieser soll eine Laufzeit bis 30. Juni 2012 haben.

- Für den Fall, dass die Politik die Erstattung der Sozialabgaben bei Kurzarbeit nicht der maximal möglichen Dauer der Kurzarbeit anpasst, soll es eine Exitklausel geben.

Soweit die Fakten, die der **Vorstand als ausreichend bewertet** hat, um jetzt hier in Baden-Württemberg und in Nordrhein-Westfalen in **vorgezogene Tarifverhandlungen** einzutreten.

Einiges davon dürfte Euch in Freudenstadt nicht ganz unbekannt vorkommen: Die Gesamtbetriebsvereinbarung, die bei Bosch zur Beschäftigungssicherung entwickelt worden ist, enthält ähnliche Elemente.

## 5. Mögliche Regelungen machen Jobs sicherer

Wie gesagt, es handelt sich um Gesprächsstände. Sollten diese am Ende auch tarifiert und – unter Berücksichtigung der jeweiligen regionalen Besonderheiten – auch auf die anderen Tarifgebiete übertragen werden, könnte die **Beschäftigung** in jedem Fall **länger gesichert** werden als bisher.

Personalabteilungen hätten **zusätzliche Instrumente** in der Hand, mit denen sie Entlassungen vermeiden können. IG Metall und Betriebsräte könnten die Anwendung dieser Instrumente vor Entlassungen nicht nur fordern, sondern auch durchsetzen. Das von den Arbeitgebern gewollte **Cafeteria-Prinzip**, wobei sie Maßnahmen nach ihrem Gusto auswählen können, wäre damit **vom Tisch**.

Wir haben immer gesagt: Auch die Arbeitgeber müssen sich für Jobsicherung in die Pflicht nehmen lassen. **Freiwilligkeit reicht da nicht**. Wir alle wissen doch: Arbeitgeber handeln nicht aus christlicher Nächstenliebe! Sie wollen Rendite machen, um jeden Preis, oft eben auch um den Preis des Jobabbaus. Da müssen und mussten wir Sicherungen einbauen.

Aber: **Noch ist keine Tinte drunter.** Zusätzlich zur Jobsicherung muss auch noch das **Entgelt geregelt werden.** Da ist keineswegs alles schon so klar, wie es in den Zeitungen steht.

## 6. Es wird keine Nullrunde geben

Klar ist nur: Es wird **keine Nullrunde** geben. Da müssen wir alle ungebeten Ratgeber aus Wissenschaft, Politik und aus dem Arbeitgeber-Lager enttäuschen. Ich sage ganz deutlich: Lohnverzicht sichert keine Arbeitsplätze. Auch nicht in der Krise.

Die **Beschäftigten brauchen mehr Geld**, damit ihre wirtschaftliche Lage gesichert bleibt. Wir brauchen Zuwächse beim Einkommen, damit nach der Auslandsnachfrage nicht auch noch die Binnennachfrage einbricht, die bisher einen noch tieferen Absturz der Wirtschaft verhindert hat.

Ich sage klipp und klar: **Wir brauchen beides – mehr Geld und sichere Jobs!** Beides stützt die Nachfrage. Beides hilft der Konjunktur wieder auf die Beine.

Verlieren Menschen ihre Jobs, müssen sie notgedrungen ihren Konsum verringern. Aber auch wenn sie um ihre Arbeitsplätze fürchten müssen, geben sie weniger aus. Von daher **stabilisiert auch Jobsicherung die Nachfrage.** Mit dem Geld ist es nicht anders: Wer mehr bekommt, gibt mehr aus. Auch das nützt der Konjunktur.

Eine **Nullrunde wäre** deshalb **Gift.** Sie wäre auch ein falsches Signal in der politischen und tarifpolitischen Landschaft. Sie würde von den Beschäftigten als Beleg dafür genommen, dass am Ende sie allein auslöffeln müssen, was uns Marktradikale und unverantwortliche Finanzjongleure mit dieser Krise eingebrockt haben.

Deshalb wiederhole ich: Mit der IG Metall wird es keine Nullrunde geben.

Nun war in der Stuttgarter Zeitung vom letzten Freitag dieser Satz zu lesen: „Bleibe es bei Einmalbeträgen, wäre dies gleichbedeutend mit einer Nullrunde ohne lineare Lohnsteigerungen.“

**So ein Quatsch**, kann ich dazu nur sagen. Wer einen Einmalbetrag bekommt, hat in jedem Fall mehr als Null. Soviel Mathematik sollte auch ein Journalist beherrschen.

Richtig ist, dass wir über eine Lösung nachdenken, die einen **gleichen Einmalbetrag für alle** anstelle einer linearen Erhöhung vorsieht. Dann aber muss dies mit einem Kurzläufer verbunden sein. Und ein Abschluss beim Entgelt ist nur dann ein Kurzläufer, wenn er **maximal für 12 Monate** gilt.

Nur dann erscheint mir die Lösung Einmalbetrag anstelle einer linearen Erhöhung tragbar. Alles andere wäre ein **ungedeckter Scheck** auf eine ungewisse Zukunft. So was **wird die IG Metall nicht unterschreiben!**

Käme es wirklich zu einem für alle gleichen Einmalbetrag, dann hätte dies nicht nur die Vorteile, die **Befürworter von Festbeträgen** anstelle linearer Erhöhungen wacker vor jeder Tarifrunde betonen. Dann würde nicht nur die Einkommensschere zusammengehalten. Dann würde auch Beschäftigten mit unterdurchschnittlichen Einkommen geholfen, erhöhte Gebühren zum Beispiel für Kindergärten tragen zu können.

Denn **Gebührenerhöhungen der Kommunen** sind so sicher wie das Amen in der Kirche, wenn es ans Bezahlen der Folgen schwarz-gelber Bundespolitik geht. Erst recht, wenn die schwarz-gelben Steuerpläne politische Wirklichkeit werden. Dann werden die Normalbürgerinnen und Bürger für das bluten müssen, was diese Klientelkoalition den Besserverdienenden in den Allerwertesten schiebt.

Und noch eins, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen: Eine **soziale Komponente** in Form eines für alle gleichen Einmalbetrages wäre besonders **für Kurzarbeiter** ein – wie ich denke – willkommenes Ergebnis.

Kurzarbeitergeld unterliegt bekanntlich dem **Progressionsvorbehalt**. Das führt in den meisten Fällen dazu, dass Beschäftigte mit längerer Kurzarbeit in 2009 in diesem Jahr Steuern nachzahlen müssen oder eine gegenüber sonst geringere Steuererstattung vom Finanzamt erhalten. Wer davon betroffen ist, wird sicherlich nicht traurig sein, wenn er dies aus seinem Einmalbetrag ausgleichen kann.

Mir ist dabei allerdings auch klar, dass die IG Metall tarifpolitisch nicht heilen kann, was die Klientelpolitiker von CDU/CSU und FDP den Menschen noch alles antun werden. Das können wir nicht schaffen. Wir können **nicht als Reparaturbetrieb für falsche Politik** fungieren. Wir werden uns auch **politisch** gegen Zumutungen **zur Wehr setzen müssen**, die diese Regierung mit Sicherheit nach der Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen auspacken wird.

Die Große Tarifkommission des Tarifgebiets Baden-Württemberg hat letzte Woche in einer **einstimmig verabschiedeten Resolution** außer der Empfehlung zur Aufnahme von Verhandlungen auch die Aufforderung an die Bezirksleitung beschlossen, sie solle im Frühjahr 2010 ein **Handlungskonzept** erarbeiten, mit dem folgende Ziele verfolgt werden sollen: „Die Lasten der Krise fair teilen, Beschäftigung und Einkommen sichern, Ausbildung und Übernahme junger Menschen fördern und industrielle Strukturen erhalten“. Damit sind auch **politische Initiativen** gemeint. Das begrüße ich ausdrücklich.

Noch aber ist es **zu früh, das Fell des Bären zu verteilen**. Noch haben wir keinen Abschluss. Wir wissen auch noch gar nicht, ob es einen Einmalbetrag geben wird. Und wenn ja, dann spielt für die Bewertung ja auch die Höhe eine Rolle.

## **7. Beitrag der Politik steht noch aus**

Auch wissen wir noch nicht, welchen **Beitrag die Politik** zu leisten bereit ist. Wir jedenfalls fordern, die **Erstattung der Sozialabgaben mit der längst möglichen Dauer von Kurzarbeit zu synchronisieren**.

Noch ist diese **Erstattung nur bis Ende 2010 gesichert**. Kurzarbeit kann in diesem Jahr aber noch für 18 Monate beantragt und gewährt werden. **Das passt nicht zusammen**. Hier muss die Politik handeln. Die zuständige Bundesministerin Ursula von der Leyen hat schon Handlungsbereitschaft signalisiert.

Diesem Signal müssen **bald Taten folgen**. Kommt an dieser Stelle nichts, würde den bisherigen Gesprächsständen zur Beschäftigungssicherung die Geschäftsgrundlage entzogen. Dann würde die Bundesregierung dafür verantwortlich gemacht werden müssen, dass es zu einem massiven Beschäftigungseinbruch kommt.

Das kann sie sich angesichts **einseitiger Steuerentlastungen** für die Reichen und Superreichen, angesichts des **Skandals der Steuerentlastung für spendable Hotelbetreiber** und angesichts der Pleiten und Pannen in der Regierungspolitik der ersten 100 Tage nicht auch noch leisten.

Tätig werden muss die Bundesregierung auch beim **Teillohnausgleich**. Sie sollte ihn – wie das Kurzarbeitergeld – **sozialabgabenfrei stellen**, damit hier eine echte Auffangmöglichkeit entsteht.

Alle die da sagen, das wäre **ein Vertrag zu Lasten Dritter**, denen kann ich nur sagen: Wer zahlt denn in die Kassen ein? Das sind doch zu mindestens 50 Prozent die Arbeitnehmer.

Und allen, die außerdem sagen, das wäre zu teuer, das könne der Staat bei der angespannten Haushaltsituation nicht auch noch leisten, denen sage ich: **Arbeitslosigkeit käme den Staat um das Vielfache teurer**. Mal abgesehen von den schweren Schicksalen, die hinter jedem und jeder Arbeitslosen stecken.

Die Bundesregierung hat hier die große Chance, bei einer wirksamen Jobsicherung tatkräftig mitzuhelfen. Sie sollte es tun. **Nach milliardenschweren Schutzschirmen insbesondere für Banken sollte ihr die Jobsicherung einige zusätzliche Millionen Euro wert sein**. Das ist doch nicht zuviel erwartet, Kolleginnen und Kollegen.

Wir haben es hier nämlich mit mehr als der klassischen Win-Win-Situation zu tun. Wir haben es zu tun mit einer **Win-Win-Win-Situation**:

- Beschäftigte gewinnen: Sie behalten ihren Job.
- Arbeitgeber gewinnen: Sie können ihre Fachkräfte halten.
- Die Politik gewinnt: Sie spart Geld, das sie sonst für mehr Arbeitslose zahlen müsste.

**Weniger arbeiten mit staatlich gefördertem Teillohnausgleich kostet weniger als Arbeitslosigkeit!** Das müsste doch auch der Politik einleuchten. Wir werden ihr in jedem Fall **Beine machen**.

Ohne Gegensteuern wären allein in der Metall- und Elektroindustrie **bis Mitte 2012 rund 700.000 Arbeitsplätze gefährdet**. Will sich die Bundesregierung nicht auch noch sprunghaft erhöhte Arbeitslosenzahlen anlasten lassen, muss sie handeln!

## 8. Tarifpolitik unter Krisenbedingungen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich sagte es schon: Wir machen **keinen Strategiewechsel**, wir machen **Tarifpolitik unter Krisenbedingungen**. Wir sagen: **Keine Entlassungen in der Krise**. Wir geben der **Jobsicherung oberste Priorität**. Und nach allem, was ich aus den Betrieben und aus den Tarifkommissionen gehört habe, bin ich überzeugt, dass wir mit unserem Vorgehen **im Sinne der ganz großen Mehrheit unserer Mitglieder** handeln.

Nun gibt es überall, auch hier, **Betriebe**, in denen die Aufträge kaum oder gar nicht eingebrochen sind, **in denen es unverändert brummt**. Kolleginnen und Kollegen, die in solchen Betrieben arbeiten, werden nicht immer verstehen, dass und warum die IG Metall in der diesjährigen Tarifrunde die eben dargestellte Linie fährt.

Das kann ich nachvollziehen. Aber ich weiß aus Diskussionen in Tarifkommissionen, dass Betriebsräte aus solchen Betrieben **meistens Verständnis** dafür haben, dass

die IG Metall in diesem Jahr der Beschäftigungssicherung Vorrang vor einer deutlichen Einkommenssteigerung gibt.

Zum einen sagen sie, dass sie die Sondersituation in ihren Betrieben angesichts der drohenden Beschäftigungsverluste in vielen anderen Betrieben nicht zum Maßstab für das tarifpolitische Wollen und Vorgehen der IG Metall in dieser Tarifrunde machen können. **Sie erklären sich ausdrücklich solidarisch** mit ihren Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben, in denen die Angst um den Arbeitsplatz sehr real ist.

Zum anderen sehen sie, dass die **Krise** nicht nur die Wirtschaft und die Betriebe **schwächt**, sondern auch **die Durchsetzungsmöglichkeiten der IG Metall**.

Glaubt Ihr denn, dass wir bei Auftragsmangel, bei Hunderttausenden in Kurzarbeit und bei verbreiteter Sorge um den Arbeitsplatz wirklich die Möglichkeit haben, wirtschaftlichen Druck auf die Arbeitgeber auszuüben?

Meint Ihr, wir würden mit einem Warnstreik Druck auf ein Unternehmen machen können, in dem ein Drittel der Beschäftigten am Tag des Warnstreiks in Kurzarbeit ist? Würden Arbeitgeber Warnstreiks nicht eher als finanzielle Entlastung begrüßen, wenn auch nicht öffentlich? **In den meisten Betrieben jedenfalls würde kein wirtschaftlicher Druck entstehen.**

Lasst mich noch mal zum Entgelt und einer möglichen Einmalzahlung kommen. Nach allen Diskussionen in den Tarifkommissionen gibt es einen breiten Konsens, die Höhe der Einmalzahlung nicht ins betriebliche Belieben zu stellen.

Bei solchen **betrieblichen Öffnungen** haben sich Betriebsräte oftmals darüber beschwert, sie müssten – selbst wenn die Öffnung freiwillige Betriebsvereinbarungen voraussetzte – die **Kohlen** im wahrsten Sinne des Wortes **aus dem Feuer holen**. Sie seien bei einer so genannten zweiten Tarifrunde in den Betrieben **am kürzeren Hebel**. Sie seien anders als beim Kampf in der Fläche **erpressbar**, etwa durch Verlagerungsandrohungen. Und sie würden ja auch nicht über das Druckmittel Streik verfügen, um sich durchzusetzen.

Diese Argumente sind doch vor allem in der Krise gültig, liebe Kolleginnen und Kollegen. Deshalb wird die IG Metall auf jeden Fall einen Abschluss beim Entgelt vermeiden, der wesentliche Teile der Umsetzung in die Hände der Betriebsparteien gibt.

Die **Betriebsräte leisten hervorragende Arbeit** in den Betrieben, auch und gerade, wenn es darum geht, Jobs zu sichern. Mit Recht hat sich die Jury für das Unwort des Jahres in diesem Jahr für den schlimmen Begriff „**betriebsratsverseucht**“ entschieden. **Betriebsräte sind die wahren Helden der Beschäftigungssicherung**. Warum sollen wir dann den Stoff liefern, an dem sie sich die Finger verbrennen können? Nein, wir **schicken unsere Betriebsräte nicht ins Feuer**, wenn wir die Probleme auf Ebene der Flächentarifverträge lösen können.

## 9. Betriebliche Öffnungen in der Krise vermeiden

Damit Ihr mich nicht missversteht, Kolleginnen und Kollegen: Ich halte hier **kein Plädoyer gegen betriebsnahe Tarifpolitik**. Ich fände es zum Beispiel großartig, wenn Betriebsräte aus gut laufenden Unternehmen dort zusätzlich zum Tarifergebnis eine Erfolgsprämie oder noch besser dauerhafte übertarifliche Zulagen aushandeln könnten. Auch das wäre betriebsnahe Tarifpolitik.

Ich bin also durchaus für betriebsnahe Tarifpolitik. Ich bin auch dann für betriebsnahe Tarifpolitik, wenn es darum geht, ein an sich gut aufgestelltes Unternehmen aus einer befristeten Klemme zu helfen. Unter anderem dazu haben wir das **Pforzheimer Abkommen** abgeschlossen.

Wogegen ich mich wehre ist, dass betriebsnahe Tarifpolitik **immer nur als Fahrstuhl nach unten** begriffen wird. Dass vor allem die Risiken und nicht auch die Chancen betriebsnaher Tarifpolitik gesehen werden. Chancen, die nicht zuletzt in der Bindung vorhandener und in der Werbung neuer Mitglieder liegen.

## 10. Spagat zwischen verschiedenen Branchen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in Eurer Verwaltungsstelle gibt es ein **buntes Miteinander aus Betrieben** der Metall- und Elektroindustrie, der Bekleidungsindustrie und aus dem Bereich Holz und Kunststoff. Es ist Teil Eurer Erfahrung, mit recht unterschiedlichen Gegebenheiten und Voraussetzungen zu recht zu kommen. Das ist bestimmt **nicht immer einfach**.

Das ist gerade im Bereich der Tarifpolitik sicher nicht so leicht. Wie will ich zum Beispiel Mitgliedern vermitteln, dass die anderen aus der letzten Tarifrunde mit einem Plus von 4,2 herausgekommen sind, sie selbst aber nur mit einem Plus von 1,5 Prozent im Anschluss an mehrere Einmalzahlungen?

Das erfordert eine sehr differenzierte Herangehensweise. Zu beachten ist insbesondere die Branchensituation. Da sieht es derzeit in der Möbelfertigung kaum besser aus als in den meisten Metall- und Elektrobetrieben. Auch hier bei Euch bei **Rolf Benz** in Nagold gibt es Kurzarbeit.

In der Bekleidungsindustrie ist die Lage gemischt. Der Betrieb aus Eurer Verwaltungsstelle ist aktuell gut ausgelastet. Der Hersteller von Oberbekleidung, die **Gustav Digel GmbH & Co KG** in Nagold, macht gute Geschäfte. Aber in anderen Betrieben insbesondere der Textilindustrie läuft's meist schlecht.

Die **Lage ist differenziert**. Und es kommt einem **Spagat** gleich, in dieser Situation tarifpolitische Lösungen zu finden, die überall Zufriedenheit schaffen. Aber neu ist das für die IG Metall nicht.

Wir hatten es auch schon vor der Integration von Textil und Bekleidung sowie von Holz und Kunststoff mit sehr unterschiedlichen tarifpolitischen Bedingungen zu tun. Man schaue nur auf die **verschiedenen Metallhandwerke** auf der einen und auf die Metall- und Elektroindustrie auf der anderen Seite.

Das hat nicht nur, das hat aber auch mit der **Mitgliederentwicklung** zu tun. Hätten wir in anderen Branchen dieselbe Mitgliederstärke wie in der Metall- und Elektroindustrie, dann wäre sicher auch dort mehr rauszuholen.

Die **Organisationsgrade**, wie Ihr sie hier bei Rolf Benz oder bei Digel habt, liegen in etwa im Durchschnitt oder leicht darüber. Da ist sicher noch Luft nach oben. Und es ist den Schweiß der Edlen wert, hier wie auch in allen anderen Bereichen mehr für die Mitgliederentwicklung zu tun. Für tarifpolitische Durchsetzungsfähigkeit brauchen wir mehr Mitglieder. Das altbekannte Motto gilt immer noch: „**Je mehr wir sind, desto mehr können wir erreichen.**“

## 11. Längerfristige Herausforderungen und Strategien

Da niemand davon ausgehen kann, dass wir unsere Durchsetzungsfähigkeit überall von jetzt auf gleich stärken können, wären wir damit, liebe Kolleginnen und Kollegen, bei den **längerfristigen Strategien**.

Im Bereich der Tarifpolitik wollen wir versuchen, die **Erfahrungen aus der Krise zu nutzen**, und die Debatte über Arbeitszeitverkürzungen zu forcieren. Euer Bezirksleiter **Jörg Hofmann** hat im letzten Jahr nach der Sommerpause eine entsprechende Initiative für Euren Bezirk angekündigt.

Ich sage: Kurzarbeit, die aktuell angestrebten weiteren Möglichkeiten tarifpolitischer Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung, das alles bestätigt die alte gewerkschaftliche These: **Kürzere Arbeitszeit sichert und schafft Arbeitsplätze.**

Die Arbeitszeitverkürzungsinstrumente werden gegenwärtig zur Überbrückung der Krise eingesetzt. Es sind **reine Kriseninstrumente**. Der bis Mitte 2012 geplante Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, über den wir jetzt verhandeln werden, wird ebenfalls ein reines Kriseninstrument.

Aber **was kommt danach?** Kann es so weitergehen wie vorher oder wie bisher? Ich meine: Nein! Nach der Krise **wird** nicht wie vor der Krise sein. Wir werden aus dieser

Krise nicht ohne **strukturelle Umbrüche** herauskommen. Wir werden Rationalisierungsschübe und auch Veränderungen der Produktionsweisen und Produkte erleben, die insgesamt **das Arbeitsvolumen schmälern**.

Nach der Krise **darf** aber auch nicht wie vor der Krise sein. Wir können zum Beispiel nicht zulassen, dass die ersten zusätzlichen Arbeitsplätze, die für einen Aufschwung benötigt werden, mit Leiharbeitsbeschäftigten besetzt werden.

Wir dürfen auch nicht tatenlos zusehen, wie alles in den Betrieben der Jagd nach einer größtmöglichen Rendite untergeordnet wird. Wir können nicht raus aus der Krise, ohne dafür zu streiten, die **Ursachen abzustellen** und die Verursacher zur Rechenschaft zu ziehen. Wir müssen **aus den Erfahrungen Konsequenzen ziehen**. Nicht nur mit unseren Anforderungen an Politik und Unternehmer. Auch mit unserer eigenen Politik.

In der Tarifpolitik lautet die große Herausforderung, ein verringertes Arbeitsvolumen möglichst gerecht zu verteilen. Und wir müssen auf diese Herausforderung eine Antwort finden, die **Beschäftigung und gute Arbeit sichert**.

Wir müssen verhindern, dass nach der Krise weniger Menschen zu schlechteren Bedingungen und mit längeren Arbeitszeiten in den Betrieben arbeiten. Dafür müssen wir **schon jetzt Pflöcke einschlagen**.

Lasst uns gemeinsam diskutieren, wie wir mit einer **kreativen Arbeitszeitpolitik** Beschäftigung in der Krise und darüber hinaus sichern können. Wir sollten darüber reden, wie wir unter Krisenbedingungen Arbeitszeitpolitik zur Beschäftigungssicherung mit Blick auf die Zeit nach der Krise machen können.

Vorrangige Aufgabe ist es für uns, dafür zu sorgen, dass die Arbeitszeiten nach der Krise nicht wieder in die Höhe schießen.

Im letzten Jahr haben wir hier in Baden-Württemberg ein Jubiläum gefeiert: **25 Jahre** Durchbruch zur **35-Stunden-Woche**. Wir müssen dafür sorgen, dass die 35-

Stunden-Woche wieder für mehr Beschäftigte in den Betrieben erlebbar wird. Und nicht durch Überstunden und Flexibilisierung aufgeessen wird.

Ich plädiere aber dafür, die Debatte über Arbeitszeit nicht nur auf die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren. Wir haben viele Möglichkeiten, Arbeitszeitpolitik im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

In unserer Beschäftigtenbefragung vom Frühsommer letzten Jahres haben über 70 Prozent der Menschen gesagt, sie wollen eine **bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben**. Dazu gehört vor allem, die **Zeitsouveränität** der Beschäftigten zu erhöhen. Im Alltag und im gesamten Lebensverlauf.

Freistellungsmöglichkeiten können erweitert werden, zum Beispiel zur Qualifizierung, für Familienzeit, Pflege oder als Sabbatical.

Wir sollten überlegen, wie wir Arbeitszeiten **alterns- und altersgerecht** gestalten können. Wir können die flexiblen Übergänge in die Rente erweitern, um die Lebensarbeitszeit zu regulieren.

Die Debatte um die Länge, Lage und Gestaltung der Arbeitszeit ist nach wie vor eine Zukunftsdebatte, die ich gerne mit Euch führen möchte.

Das betrifft auch die **Rente 67**, die von der Politik gegen den Willen von Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit dem erklärten Ziel der Lebensarbeitszeitverlängerung durchgesetzt wurde. Ein Blick in die Wirklichkeit zeigt, dass die Rente mit 67 nach wie vor ein Sieben-Meilen-Schritt in die **falsche Richtung** war.

In der Metall- und Elektroindustrie arbeiten weniger als drei Prozent der Beschäftigten bis 60 Jahre. Die anderen hören vorher auf. Nicht, weil sie nicht mehr wollen. Sondern weil sie einfach nicht mehr können.

Das ist doch die Realität in den Betrieben!

Wir fordern die Politik auf, die verabredete Überprüfung der Rente mit 67 nicht nur ernst zu nehmen, sondern die Rente mit 67 wieder zurück zu nehmen, denn:

**Die Rente mit 67 ist nichts weiter als eine Rentenkürzung!**

**Sie war falsch, sie ist falsch und sie bleibt falsch!**

In Würde leben und arbeiten und sich nicht kaputt schuften, das ist es, was wir wollen! Nicht mehr, aber auch nicht weniger! Das ist die **zentrale Herausforderung**, der wir uns immer stellen müssen. Auch in der Tarifpolitik.

**Ich danke für die Aufmerksamkeit und freue mich auf eine anregende Diskussion.**