



Jürgen Peters Zweiter
Vorsitzender der IG Metall

„Die Flexibilisierung zivilisieren“
- Herausforderungen für die IG Metall im Dienstleistungsbereich“

Rede zur 17. Angestelltenkonferenz der IG Metall vom 17. bis 19. März 2003
Sprockhövel, 19. März 2003

- I. Strukturwandel und Ökonomisierung
- II. „Gute Arbeit“ - die Flexibilisierung zivilisieren
 - Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitgestaltung
 - Gestaltung der Leistungsbedingungen
 - Qualifizierung
 - Moderne und gerechter Entgeltstrukturen
 - Arbeit und Privatsphäre
- III. Zukunft gestalten

(Es gilt das gesprochene Wort)

(I. Strukturwandel und Ökonomisierung)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
 wir leben in Zeiten des Umbruchs. Ohne Zweifel.
 Manche sagen, in Zeiten des Wandels.
 Aber was heißt das? Was sind die Probleme?
 Was ist der zentraler Konflikt?
 Uns wird eingeredet, wenn wir uns dem Diktat des Marktes in allen Dimensionen unseres Lebens beugen, dann lösen sich alle unsere Probleme.

Dann gibt es keine Arbeitslosen mehr.
 Dann funktionieren unsere Sozialsysteme.
 Dann zahlen alle weniger Steuern.
 Unsere Kinder haben eine bessere Bildung.
 Und jeder entscheidet morgens, ob er zur Arbeit gehen will...

Schön war 's! Hier werden Verheißungen gemacht Illusionen genährt. Wir alle wissen es besser.

Der Markt erzwingt angebliche Sachzwänge. Sachzwänge, die dazu führen, daß Menschen entlassen werden. Sachzwänge, die unsere Sozialsysteme bis zur Unkenntlichkeit entstellen. Sachzwänge, die dazu führen, daß Unternehmer keine Steuern mehr zahlen und die Arbeitnehmer den Staat alleine finanzieren. Sachzwänge, die dazu führen, daß unsere Schulen verkommen. Sachzwänge, die eben nicht dazu führen, daß wir entscheiden können wie und wann wir arbeiten wollen.

Ich bin dagegen, daß alle Nischen unseres Lebens dem Diktat der Betriebswirtschaft untergeordnet werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
 es unsere Aufgabe, es ist unsere originäre Aufgabe als Gewerkschaft, daß Menschen wieder in den Mittelpunkt politischen Handels gestellt werden.
 Mit ihren Bedürfnissen im Betrieb und in der Gesellschaft.

Deshalb gilt unsere Aufmerksamkeit beiden Feldern:
 dem Betrieb und der Gesellschaft.

Und klar ist: Wenn wir betrieblich stark sind, werden wir in der Lage sein, auch überbetrieblich die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen zu vertreten.

Kein Wunder, dass dieser Zusammenhang unseren Gegnern ein Dorn im Auge ist. Sie wollen uns betrieblich schwächen, damit sie überbetrieblich vor uns Ruhe haben.

Das ist doch der wahre Grund dafür, dass landauf, landab von sogenannten „betrieblichen Bündnissen für Arbeit“ die Rede ist.

Glaubt den jemand im ernst, daß es um die Stärkung der Betriebsräte geht? Um mehr Mitbestimmung der Betriebsvertretungen. Es geht um die Schwächung der Gewerkschaften! Aber mehr noch: Es geht darum, die Gewerkschaften und die Betriebsräte in die Vermarktlichung aller Lebensbereiche, in einen umfassenden Sozialabbau einzuspannen.

Und ich sage voraus: Wenn die anderen es schaffen, den Flächentarifvertrag zu schleifen, dann ist der Moment auch nicht mehr weit, wo die Frage der Mitbestimmung und sogar der Notwendigkeit von Betriebsräten in Frage gestellt wird.

Die Drohung des Bundeskanzlers - per Gesetz die Tarifautonomie einzuschränken - ist absurd.

Die Tarifautonomie gehört in Deutschland zur sozialen Demokratie. Sie ist Bestandteil unserer Verfassung. Aus gutem Grund. Und daran lassen wir nicht rütteln!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
der Strukturwandel hat die Volkswirtschaft und auch die Beschäftigungsverhältnisse verändert.

Durch den Strukturwandel ist die Industrie mittlerweile selbst zu einem der wichtigsten Dienstleistungsbereiche der Gesamtwirtschaft geworden.

In der Metallwirtschaft verrichten fast 50 Prozent der Beschäftigten Dienstleistungstätigkeiten.

Die jüngsten Zahlen z. B. aus dem Bezirk Baden-Württemberg offenbaren sogar noch eine weitere Verschiebung zugunsten der Angestelltentätigkeiten: 44 Prozent Arbeiter stehen 56 Prozent Angestellten gegenüber.

Wir erleben es tagtäglich: Große Industrieunternehmen legen ehrgeizige E-Commerce- und Internet-Projekte auf.

Oder wandeln sich selbst in Misch- oder Dienstleistungsunternehmen. Produktion und Dienstleistung, „Old-Economy“ und „New-Economy“ verschränken sich.

Und da wollen uns einige weis machen, die Erwerbsarbeit sei am Ende. Industrielle Erwerbsarbeit ist alles andere als am Ende. Sie bildet die ökonomische Basis.

Aber, sie verändert rasant ihr Gesicht. Was wir angesichts dieses Wandels brauchen, ist ein neuer und erweiterter Begriff von Industrie, von industrieller Produktion und von industrieller Arbeit

Dieser Begriff muss den Verflechtungen in den Sektoren gerecht werden.

Er muss der zunehmenden Immaterialisierung der Produktion gerecht werden. Und er muss die Umbrüche in der Arbeit selbst thematisieren.

Unsere politischen Gegner nutzen den Umbruch in der Arbeitsgesellschaft, um den Arbeitnehmern und Arbeitnehmern Sand in die Augen zu streuen.

Frau Merkel zum Beispiel spricht von der „Wir-Gesellschaft“. Ich zitiere: *„D/e soziale Marktwirtschaft hat... den Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit in der Industriegesellschaft aufgelöst. In dem Maße, in dem sich der Charakter der Arbeit in der Wissensgesellschaft verändert, müssen sich auch manche Regeln für die Partnerschaft von Arbeitnehmer und Arbeitgeber verändern“*.

Vielleicht sollte man Frau Merkel empfehlen, einmal tatsächlich die Partnerschaft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern vor Ort zu studieren, um sie vor weiteren Fehleinschätzungen zu bewahren.

Die heile Welt von Frau Merkel unterstellt, dass die Konflikte und Widersprüche zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern an Bedeutung verlieren. Dabei erleben wir tagtäglich das Gegenteil.

Wo bleibt die „Wir-Gesellschaft“, wenn Hewlett Packard in München und Hannover Standorte schließt?

Wo bleibt das „Wir-Gefühl“, wenn Heidelberger Druckmaschinen in Kiel 770 Menschen in die Arbeitslosigkeit drängt? Menschen, die fünf Jahre lang beste High-Tech-Maschinen konzipiert haben. Ihr Know-how wandert in die USA. Die Schicksale werden den Arbeitsämtern vor die Tür gesetzt. Und wenn die Menschen sich durch einen Streik wehren wollen, sich in einer geheimen Abstimmung mit über 90 Prozent für den Streik entscheiden, dann flattert ihnen eine einstweilige Verfügung ins Haus. Das ist die Wirklichkeit!

Wo sind sie geblieben, die ungezählten Start-up-Unternehmen, die Betriebsfamilien mit ihrer besonderen „Betriebsstruktur“? Die Realität hat sich zurückgemeldet. Deshalb tun wir gut daran, nicht fromme Sprüche, sondern klare Analysen zum Ausgangspunkt unserer Überlegungen zu machen.

Die Perspektiven der Beschäftigten in den Dienstleistungsbereichen werden nicht zuletzt durch so genannte Kerngeschäfts-Strategien geprägt

Es geht um Fusionen. Es geht um Outsourcing.

Einziges Ziel ist es, profitable Verwertungsbedingungen zu sichern. Fast jeden Tag lesen wir von solchen Fällen in der Zeitung. Dabei wird das Schicksal der Beschäftigten ohne Wenn und Aber dem »Terror der Ökonomie« untergeordnet.

Die Herausforderungen für die Gewerkschaften sind immens. Nicht nur, weil mit der wachsenden Bedeutung von Dienstleistungen die Angestelltenarbeit in der IG Metall noch wichtiger wird, als sie es bislang schon war. Sondern, weil sich in diesen Arbeitsverhältnissen die neuen Anforderungen an gewerkschaftliche Politik wie in einem Brennglas konzentrieren.

In keinem anderen Bereich wird der Umbruch, die Ökonomisierung, so klar genutzt, um neue Leitlinien zu propagieren.

Sie sagen „Orientierung an den Markt“ und meinen, mehr Risiko auf die Beschäftigten abzuwälzen. Sie sagen „mehr Eigenverantwortung“ und meinen den Abbau von Schutzrechten.

Unsere gewerkschaftliche Machtbasis liegt ohne Zweifel in industriellen Kernbereichen. Wir waren und sind hier relativ hoch organisiert.

Diese Basis unserer Macht wird unter den neuen Bedingungen des Strukturwandels kleiner. Im gleichen Maße steigt die Bedeutung der Dienstleistungsbereiche.

Es ist die Aufgabe der IG Metall, hier verstärkt anzusetzen.

Auch und gerade weil die Menschen verunsichert sind.

Sie erfahren: Mit ihrem Können, ihren Fähigkeiten, ihren Leistungen und ihrem Einsatzwillen können sie kaum noch Einfluß nehmen auf die eigene Zukunft.

Wir Gewerkschaften müssen durch soziale Regulierung verhindern, dass die Marktgesetze und die Maßlosigkeit der Ökonomie ungebremst auf die Menschen durchschlagen.

Gerade deshalb gilt Die IG Metall muss, die IG Metall wird einen großen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Gestaltung der Arbeit in den Dienstleistungssektoren legen müssen.

Der Angestelltenbereich - zumal im Dienstleistungssektor - ist und bleibt für die IG Metall eine strategische Aufgabe. Ein Aufgabenfeld, das wir wieder und wieder beackern müssen. Tag für Tag.

(II. „Gute Arbeit“ - die Flexibilisierung zivilisieren)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

langsameres Wirtschaftswachstum verschärft die Konkurrenzverhältnisse auf den Märkten. Das ist nichts Neues!

Die Absatz- und Finanzmärkte werden zum alleinigen Bezugspunkt für unternehmerisches Handeln.

Die Beschäftigten werden direkt mit den Zwängen des Wettbewerbs konfrontiert

Die Konkurrenzmechanismen werden in die Unternehmen hineingeholt und stoßen bis zum einzelnen Arbeitsplatz durch.

Die Auswirkungen auf die Beschäftigten sind ambivalent: Einerseits steigen Verantwortung, Selbständigkeit und Selbstorganisation in der Arbeit. Das wird als positiv empfunden. Gleichzeitig aber nehmen Leistungsanforderungen, Unsicherheit und Gesundheitsgefährdungen zu.

Beides, die Flexibilitätsanforderungen und die Gewinnrisiken, versuchen die Unternehmen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzuwälzen.

Ich bin überzeugt Dies ist der wahre Grund dafür, dass variable, erfolgsabhängige Entgeltbestandteile in den Unternehmen in den letzten Jahren deutlich ausgeweitet wurden.

Während erfolgsabhängige Entgelte ausgeweitet wurden, fand in den 90er Jahren gleichzeitig ein Abbau übertariflicher Entgelte statt.

Die Verteilungsspielräume in den 90er Jahren konnten nicht zugunsten der Beschäftigten genutzt werden. Das ist eben der große Irrtum!

Die Verdienstchancen sind also keineswegs gestiegen.

Aber nicht nur Entgelt, sondern auch Arbeit und Leistung werden flexibilisiert. In den Foren wurde darüber ausführlich diskutiert. Ihr kennt die Ausprägungen:

Arbeitszeit wird den Auftragsschwankungen angepasst

Arbeit wird auf Dienstreisen oder nach Hause mitgenommen und am „Feierabend“ verrichtet.

Gleitzeitguthaben verfallen.

Plusstunden werden auf Zeitkonten angehäuft und am Ende ausbezahlt.

Die 13- bzw. 18-Prozentquote wird „über°-ausgeschöpft.

In der Vergangenheit zählte individueller Einsatz oder Gruppeneinsatz als Leistung. Als erbrachte Leistung. Diese Verbindung soll gekappt werden.

Leistung soll das sein, was der Markt als solche anerkennt. Leistung wird eine schwankende, nicht fassbare, kaum nachprüfbare Größe.

Und vor allem, man kann sie nicht selbst beeinflussen.

Kam es früher auf das konkrete Mengen- oder Qualitätsergebnis an, sollen jetzt die Schwankungen des Marktes und die vom Management gesetzten Erfolgsmargen eine entscheidende Rolle spielen.

Kolleginnen und Kollegen, das ist eine gefährliche Entwicklung.

Die Interessenvertretung gerät unter diesen Bedingungen in eine schwierige Situation. Wenn die Beschäftigten zu „neuer Selbständigkeit“, zum unternehmerischen Handeln aufgefordert sind, wenn die Steuerungsgrößen im Betrieb variabel werden, dann geraten auch die Betriebsräte unter Druck.

Auf das arbeitspolitische Dilemma gibt es keine einfache Antwort: Traditionelle Schutzstrategien reichen allein nicht mehr aus.

Aber auch bloße moderne Anpassungsstrategien geben keine hinreichende Antwort auf die Veränderungsprozesse.

Es kann kein Entweder-Oder geben.

Das heißt: Auf Schutz nicht verzichten und gleichzeitig Gestaltungsperspektiven entwickeln! Beides ist notwendig. Keines kann ohne das andere erfolgreich sein.

Beides setzt aber betriebspolitische Kraft und Rückhalt bei den Beschäftigten voraus.

Ich bin davon überzeugt: Wir brauchen mobilisierende, inhaltliche Ziele. Sie verleihen uns die verbindende Kraft.

Unsere Initiative „Gute Arbeit“, die wir im Moment im Zusammenhang mit den Verhandlungen um den Entgeltrahmen entwickeln, könnte eine solche mobilisierende Wirkung haben.

Gefordert ist gerade heute eine zukunftsfähige Vorstellung von „Guter Arbeit“. Was heißt „Gute Arbeit“ im 21. Jahrhundert?

Mit diesem Begriff soll eine Erwerbsarbeit beschrieben werden, die den entwickelten Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird.

„Gute Arbeit“ betrachtet den Menschen als zentrales Subjekt betrieblicher Alltagsgestaltung. „Gute Arbeit“ stellt seine Bedürfnisse in den Mittelpunkt

„Gute Arbeit“ zielt auf nachhaltige Entwicklung von Arbeit und Leben, zielt auf die Gestaltung von Arbeitszeit, von Arbeitsbedingungen, von Weiterbildung, von Entgeltgerechtigkeit. Das sind unsere Motive für unsere Kampagne „Gute Arbeit“.

Und gleichzeitig sind wir überzeugt:

Damit schaffen wir auch einen Erfolgsfaktor für die Zukunft der Unternehmen und damit für die Beschäftigung in Deutschland.

Wir stellen das Leitbild „Gute Arbeit“ den menschenfeindlichen Leitbildern der neoliberalen Ideologie entgegen.

Ein solches Konzept muss sich auch den praktischen Feldern des Arbeitsalltages zuwenden. Lasst mich einige aktuelle Handlungsfelder von „Guter Arbeit“ skizzieren.

Ich sehe derzeit fünf Themen:

1. Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitgestaltung
2. Gestaltung der Leistungsbedingungen
3. Qualifizierung
4. Moderne und gerechte Entgeltstrukturen

5. Arbeit und Privatsphäre

Kommen wir zum ersten Handlungsfeld, der Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitgestaltung:

Unsere Arbeitszeitpolitik muss die Wünsche der Beschäftigten nach mehr selbstbestimmter Zeiteinteilung positiv aufgreifen. Dafür brauchen wir Regulierungsmechanismen.

Regulierungsmechanismen, die einen höheren Grad an Selbstbestimmung überhaupt erst ermöglichen.

Wenn wir keine Leitplanken setzen, dann hat Selbstbestimmung keine Chance.

Dann wird aus Selbstbestimmung Selbstausbeutung. Zwangsläufig.

Ein tariflicher Rahmen für Arbeitszeitkonten, über den wir in einigen Bezirken zur Zeit mit den Arbeitgebern verhandeln, muss sich an dieser Zielsetzung orientieren.

Wenn es um Konditionen für längerfristige Zeitkonten geht, müssen die Risiken für die Beschäftigten ausgeschlossen werden, zum Beispiel durch Insolvenzschutz.

Und es muß klar sein: Arbeitszeit gegen Arbeitszeit. Was an Arbeitszeit aufsummiert wird, muß zu anderen Zeiten in Freizeit genommen werden.

Deshalb: die Beschäftigten müssen verbindliche Entnahmerechte haben. Sie müssen entscheiden können, ob sie einen kurz-, mittet- oder langfristigen Ausgleich ihrer Zeitguthaben bevorzugen.

Solche Regelungen können auch in Zukunft keine Einheitslösung sein, sie müssen passgenau den jeweils spezifischen Bedingungen entsprechen. Aber klar ist, wir brauchen solche Regelungen.

Wenn wir es schaffen, für verschiedene Arbeitskonstellationen einen neuen tariflichen Rahmen zu setzen, stärken wir damit auch die Voraussetzungen für eine zukünftige Politik der Arbeitszeitverkürzung.

Wer hätte es noch vor kurzem gedacht, dass Arbeitszeitverkürzung in vielen Unternehmen der IT-Branche eine Rolle spielen würde?

Heute ist Arbeitszeitverkürzung zur Sicherung von Beschäftigung ein brennendes Thema in diesem Bereich.

Die IG Metall hat in der Vergangenheit mit Strukturkrisen viele Erfahrungen sammeln müssen, leidvolle Erfahrungen, ob in der Stahlindustrie, im Maschinenbau oder in der Automobilindustrie. Sie war gezwungen, Gegenkonzepte, Alternativmodelle zu entwickeln.

Heute bieten diese Alternativmodelle den Fundus für beschäftigungssichernde Strategien, auch in den jungen Branchen.

Die Arbeitgeber der angeblichen Wissensgesellschaft wissen nämlich ziemlich wenig, wenn es darum geht, mit den Menschen vernünftig umzugehen. Sie handeln nach Art der einstigen Stahlbarone und Konzempatriarchen. Auch wenn sie keine Krawatten tragen.

Diesen so „innovativen“ Managern fällt bei Beschäftigungsschwierigkeiten immer nur das gleiche ein: Entlassungen. Entlassungen. Einfallsloser geht es nicht

Und auch hier sind es die Gewerkschaften, die menschliche und solidarische Lösungen anbieten, innovative Arbeitszeitmodelle entwickeln.

Immer mehr Betriebsräte werden in den jungen Branchen gegründet, immer häufiger wird unsere Kompetenz anerkannt. Das ist eine Chance für uns.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Osten Deutschlands stehen wir vor einem anderen Problem. Wir gehen in die Auseinandersetzung um die Verkürzung der Arbeitszeit.

Die Kolleginnen und Kollegen dort arbeiten 38 Stunden. Das ist rund ein Monat im Jahr mehr als im Westen, ohne Bezahlung.

13 Jahre nach der Einheit ist es endlich Zeit, auch diese Lücke zu schließen. Diese Ungleichheit aufzuheben. Natürlich sagen die Arbeitgeber den Untergang Ostdeutschlands voraus.

Aber nicht unsere Politik der Arbeitszeitverkürzung ist es, die Ostdeutschland perspektivisch ins Abseits stellt, sondern ihre eigene engstirnige Haltung.

In Ostdeutschland gibt es eine Massenflucht der Jugend in den Westen. In die Speckregionen von München, Frankfurt oder Stuttgart zum Beispiel.

In Regionen, von denen sie glauben, Arbeit zu finden, sich eine Existenz aufbauen zu können. Zu anständigen Lohn- und Arbeitsbedingungen. Wer nicht will, dass Ostdeutschland auf lange Sicht ohne Perspektive bleibt, der muss Ungleichheiten aufheben und die Lebensbedingungen verbessern.

Und noch eine Wahrheit, die die Arbeitgeber im Osten nicht gerne hören: Die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie entwickelt sich mit einer rasanten Geschwindigkeit.

Allein im Jahr 2001 hat die ostdeutsche ME-Industrie ihren Umsatz um 9,1 Prozent erhöht

Im Westen waren es 3,3 Prozent.

Die Produktivität stieg im Osten um 6,25 Prozent, im Westen um vergleichsweise bescheidene 2,5 Prozent.

Der Anteil der Löhne und Gehälter an den Produktionskosten beträgt hier 19,1 Prozent, im Osten hingegen nur 18,2 Prozent.

Die Lohnstückkosten liegen niedriger als im Westen. Kurzum: Die 35 im Osten ist eine Frage der Gerechtigkeit, der Glaubwürdigkeit und vor allem, sie ist finanzierbar!

Kolleginnen und Kollegen, wir wissen auch:

Volkswirtschaftliche Zahlen sind das eine, die Einzelsituation von Betrieben das andere.

Auf der einen Seite gibt es Produktivitätskathedralen und es gibt Betriebe, die Probleme haben.

Das gibt es auch im Westen der Republik, das ist nicht ungewöhnlich.

Aber wir haben immer das Angebot eines Stufenplans gemacht. Wir sind realistisch genug zu wissen, dass der Schritt zur 35 nicht von heute auf morgen geht

Deshalb, Kolleginnen und Kollegen, gehen wir selbstbewusst in diese Auseinandersetzung. Weil wir wissen, dass wir Recht haben, weil wir wissen, dass es möglich ist, weil wir wissen, dass es gerecht ist.

Auch in der „Wir-Gesellschaft“ der Frau Merke! ist der alte Konflikt geblieben: Wer bestimmt den Rhythmus der Zeit?

Bestimmen die betriebswirtschaftlichen Ziele der Unternehmer oder die Zeitwünsche unserer Kolleginnen und Kollegen den Arbeitsalltag?

Arbeitszeitgestaltung im Westen und Arbeitszeitverkürzung im Osten, das sind die aktuellen Felder in der Arbeitszeitfrage.

Sie werden unsere arbeitszeitpolitische Initiative begleiten, die wir im Oktober in Mannheim gestartet haben.

Kolleginnen und Kollegen, ich komme zu einem anderen Handlungsfeld, das im Zusammenhang mit „Guter Arbeit“ steht. Das ist die Gestaltung der Leistungsbedingungen.

Gerade im Angestelltenbereich eröffnen sich im Zuge der Verhandlungen um ERA neue Möglichkeiten.

Trotz aller Schwierigkeiten in der aktuellen Auseinandersetzung: Wir müssen bei der Gestaltung und Bewertung von Leistung vorankommen.

Wir müssen das arbeiten ohne Ende“ begrenzen.

Aber auch hier sind die Arbeitgeber mit ihrer Verweigerungshaltung gegenwärtig dabei, Chancen zu zerstören.

Sie mauern, wenn es um die Reklamation der Leistungsbedingungen geht.

Insbesondere für Angestellte und Zeitlöhner.

Dabei könnten auch sie von einer neuen Nachhaltigkeit der Arbeits- und Leistungsbedingungen nur profitieren.

Denn dies ist die Voraussetzung dafür, dass die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Einzelnen über ein gesamtes Arbeitsleben erhalten bleibt.

Die IG Metall hat hervorragende Konzepte für präventive Gesundheitspolitik zu bieten. Was wir brauchen ist die Verbindung gesundheitspolitischer Präventivstrategien mit tarifpolitischem und betriebspolitischem Handeln.

Eines ist jedoch sicher Die Arbeitgeber sind an dieser Stelle mit Kurzsichtigkeit geschlagen. Vor allem, wenn man sich die demographische Entwicklung ansieht.

Aber die Fähigkeit zur Weitsicht ist bei den Arbeitgebern nun einmal nicht besonders ausgeprägt, denken sie doch nur von Quartalsergebnis zu Quartalsergebnis. Das gilt auch für die Weiterbildung.

Überall wird propagiert: Qualifizierung ist wichtig. Lebenslanges Lernen ist eine Schlüsselfrage der weiteren Entwicklung.

Der Entwicklung der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber besonders auch der Wirtschaft in Deutschland. Soviel zu den Sonntagsreden.

Die Realität ist eine andere: Überall, wo wir Qualifizierungsansprüche regeln wollen, stoßen wir bei Arbeitgebern auf eine Geisteshaltung aus dem vorletzten Jahrhundert.

Nur mit großen Anstrengungen ist es uns im vorletzten Jahr gelungen, in Baden-Württemberg einen Tarifvertrag zur Qualifizierung zu schließen.

In einzelnen Fällen, wie z.B. bei Compac (heute HP), bei debis (heute t-systems) und bei Volkswagen sind wir auch erfolgreich gewesen. Aber das kann uns natürlich nicht befriedigen. Weiterbildung ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor, für die Menschen und auch für die Unternehmen.

Sie ist ein entscheidender Baustein unserer Vision von „Guter Arbeit“.

Kolleginnen und Kollegen, im vergangenen Jahr ist ein Meilenstein in der Geschichte der Tarifpolitik gesetzt worden.

Wir haben den Einstieg in gemeinsame Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte politisch bewältigt. Wir wollen damit die anachronistische Trennung zwischen Arbeitern hier und Angestellten dort endlich überwinden. Sie reicht bis in die Anfänge der Industrialisierung zurück. Mit ihr kann man nicht in die Entwicklung einer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft für das 21. Jahrhundert gehen. Wir haben das erkannt. Die Arbeitgeber eigentlich auch.

Aber wenn es konkret werden soll, kneifen sie. Im vergangenen Jahr war ein Streik notwendig, um uns durchzusetzen. Und aktuell stoßen wir erneut auf Granit.

Sie mauern, wenn es um die Möglichkeit zur Reklamation von Leistungsbedingungen geht. Sie mauern, wenn es um die Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Eingruppierung geht. Sie mauern, wenn es um die Absicherung des Verdienstniveaus geht.

Das muß man sich mal vor Augen führen:

Während öffentlich von betrieblichen Bündnissen und von der Starrheit der Flächentarifverträge gefaselt wird, blockiert Gesamtmetall die Mitbestimmung - genau dieser Betriebsvertretungen.

Während der selbstbestimmte Arbeitnehmer propagiert wird, wollen sie verhindern, dass er das Recht zur Reklamation erhält

Während wir aufgefordert werden, Tarifpolitik betrieblich zu differenzieren, wollen sie die betrieblichen Tarifeinkommen kleinmähen.

Wir wissen, die Grenzen der Arbeit sind fließend geworden. Die Anforderungen an die Formen der Arbeit müssen neu bewertet werden.

Wir können doch nicht nach Bewertungen arbeiten, die aus der Zeit der Lochstreifen stammen?

Die Arbeitgeber wollen die Angestellten zu Verlierern zu machen. „Kostenneutralität“ nennen sie das.

Da kann ich nur sagen: Nicht mit uns.

Wir halten fest: Wir wollen, dass durch den neuen Entgeltrahmen mehr Angestellte und höhere Einkommen als in der Vergangenheit tariflich abgesichert werden. Zu einer Verschlechterung reichen wir nicht die Hand. Wir sind doch nicht schizophran. Jeder weiß: Arbeitnehmer haben sich zu Gewerkschaften zusammengeschlossen, um ihre Lebensbedingungen zu verbessern. Zum Verzicht brauchen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Gewerkschaften.

Deshalb stehen wir in diesem Frühjahr in dieser harten Auseinandersetzung. Zu einer Auseinandersetzung um die konkrete Gestaltung von ERA.

Vor 12 Tagen haben 30.000 Kolleginnen und Kollegen im Bezirk Küste Druck gemacht.

30.000 Warnstreikende haben gezeigt, was sie von der Blockadepolitik der Arbeitgeber halten. Das ist ein tolle Leistung.

Die Arbeitgeber müssen wissen: Wir vergessen unsere Tarifiergebnisse nicht. Wir werden weiter Druck machen.

Wir wollen in diesem Frühjahr wissen, ob Gesamtmetall zu seiner Unterschrift steht. Wir werden die Probe machen:

Insbesondere in Baden-Württemberg, an der Küste und in Niedersachsen.

Dort, wo wir schon über die verabredete Zeit sind. Zu Beginn der Verhandlungen 2002 habe ich gesagt:

„Kein Abschluß ohne ERA“. So sage ich heute: Kein ERA ohne echte Reklamationsrechte der Beschäftigten, ohne wirkliche Mitbestimmung der Betriebsräte.

Die Arbeitgeber müssen wissen:

Wenn ERA so nicht kommt, dann kommt die Strukturkomponente zurück: Auf Euro und Cent.

Ich hoffe, wir werden dazu nicht gezwungen sein.

Weil ich es für richtig halte, dass wir unsere Entgeltstrukturen modernisieren und unsere Arbeit neu bewerten.

Kolleginnen und Kollegen:

Wenn wir es schaffen, unsere Vorstellungen von qualitativer Tarifpolitik und „Guter Arbeit“ zu verankern, dann werden gerade die Angestellten davon profitieren. Davon bin ich überzeugt.

Kolleginnen und Kollegen,
die Arbeit hat sich gewandelt.

Und dieser Wandel hat nicht nur Vorteile gebracht

Viele hier im Saal können ein Lied davon singen:

Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben werden immer fließender. Die Arbeit wird immer häufiger per Handy oder Notebook, auf Reisen oder nach Hause - manchmal sogar ins Wochenende und in den Urlaub - mitgenommen.

Wer „Gute Arbeit“ realisieren will, muss auch in diesem Handlungsfeld tätig werden.

Einsatz rund um die Uhr stilisieren die Unternehmen zum positiven Leitbild. Richtig ist: Es wachsen Spielräume für selbständige Entscheidungen.

Auf der anderen Seite aber besteht die Gefahr, dass das Privatleben zur störenden Restgröße wird. Und das ist alles andere als eine erstrebenswerte Entwicklung.

Menschen brauchen Zeit, Zeit um aufzutanken, um sich kulturell und politisch, gewerkschaftlich zu betätigen, um Zeit mit ihren Familien zu erleben, um Sport zu treiben. Um die Möglichkeit zu haben, Dinge aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten.

Kurzum: Der Mensch braucht Freiraum, um aus dem Arbeitsleben echtes Leben zu machen.

Ich bin sicher. Auch Beschäftigte, die keinen Wert auf alltägliche Begrenzung der Arbeitszeit, zum Beispiel auf 7 Stunden legen, haben Interesse daran, dass ihre Arbeitszeit nicht unkontrolliert über lange Zeiträume ausfranst.

Deshalb geht es darum, dass wir mit den Betroffenen kollektive Verfahrensnormen und Rechtsansprüche entwickeln und vereinbaren. Wir brauchen Vereinbarungen z.B. für Projektarbeiten, für Telearbeit.

Wir müssen die Einflussmöglichkeiten der einzelnen über ihre Arbeitszeit stärken. Dann, und nur dann, haben wir positive Spielräume geschaffen.

Wir brauchen Leitplanken für die Arbeit, sonst frisst sie sich immer tiefer in unser Privatleben ein.

In einem Maße, wo perspektivisch nicht nur der familiäre, sondern auch der gesellschaftliche Zusammenhalt Schaden nimmt.

(III. Zukunft gestalten)

Kolleginnen und Kollegen, das Verhältnis von Arbeit und Leben müssen wir in neuer Weise zum Ausgangspunkt unserer gewerkschaftlichen Politik machen.

Ob wir uns als Gestaltungskraft im Betrieb und auch in der Gesellschaft wieder stärker durchsetzen können, hängt von uns ab. Von unserer Fähigkeit, all diesen Einzelthemen ein integrierendes, arbeitspolitisches Reformkonzept zu geben.

Ein Reformkonzept für eine moderne, humane Arbeitswelt. Ein Reformkonzept, das uns eint.

Ich bin überzeugt „Gute Arbeit“ kann diese Ausstrahlungs- und Mobilisierungskraft erzeugen.

Die Menschen erkennen die Widersprüche.
Die Widersprüche zwischen ihrem Bedürfnis nach mehr selbstbestimmter Arbeit und den Verheißungen des Managements.

Es ist unsere Aufgabe, die Bedürfnisse aufzunehmen und sie in solidarisches Handeln zu übersetzen.
Auf der betriebspolitischen und auf der tarifpolitischen Ebene.

Tarifliche Regelungen setzen den Rahmen für die betrieblichen Akteure und für individuelle Interessenwahrnehmung.
Dabei werden verbindliche Rechte zukünftig ebenso eine Rolle spielen wie ergänzende neue Formen individueller Wahlmöglichkeiten.

Mehr als bisher werden wir mit unseren tariflichen Regelungen Hilfe zur Selbsthilfe und Haltegriffe für Einzelne und Betriebsräte bieten müssen.

Und wir werden - ob dies den Arbeitgebern gefällt oder nicht - neue Verhandlungsgegenstände erschließen und neue Verfahrensregelungen treffen, die Beteiligung und Mitbestimmung einschließen.

Natürlich müssen wir zu diesem Zweck auch unsere Betreuungsaktivitäten in den industriellen Dienstleistungsbereichen verstärken.
Und wir dürfen unsere Potentiale nicht in unsinniger Konkurrenz mit anderen Einzelgewerkschaften verschleudern.

Wir brauchen verbindliche Absprachen und Vereinbarungen mit anderen DGB-Gewerkschaften, um unfruchtbare Konkurrenz zu vermeiden und durch Kooperation vielleicht auch Synergien herzustellen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
es sind schwierige Zeiten.
Um so mehr kommt es auf jeden von uns an.

Auch in schwierigen Zeiten muss gelten: Nicht allein der Termin, der betriebswirtschaftliche Erfolg, der Markt, darf zählen. Wir müssen dafür einstehen, dass es um den Menschen geht.