



Helga Schwitzer
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Rede

auf der

**gemeinsamen
Delegiertenversammlung
der Verwaltungsstellen
Frankfurt und Wiesbaden-Limburg**

24. Februar 2010

Sperrfrist Redebeginn!

Es gilt das gesprochene Wort!

1. Begrüßung und Einleitung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich bedanke mich herzlich für die Einladung zur **gemeinsamen Delegiertenversammlung** Eurer Verwaltungsstellen Frankfurt und Wiesbaden-Limburg.

Ihr habt mit der Terminierung ein gutes Händchen bewiesen. Es ist noch keine Woche her, da haben wir am frühen Morgen in **Nordrhein-Westfalen** in zweiter Verhandlung ein **Tarifergebnis** erzielt.

Am Nachmittag desselben Tages hat auch **Baden-Württemberg** abgeschlossen. Und gerade gestern ist die **Übertragung in Bayern** verhandelt und - unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten - vereinbart worden.

In der **Mittelgruppe** - also auch für die Metall-Beschäftigten aus Euren Verwaltungsstellen - wird **am 1. März** verhandelt. Und ich gehe mal davon aus, dass es dann auch hier zu einem Ergebnis kommt.

Wir stecken also mitten drin in der Übertragung. Bis zur Vorstandssitzung am 8. März wird sie wahrscheinlich überall abgeschlossen sein.

Dann geht es an die Umsetzung. Dann geht es daran, den in dem Titel meines Referats enthaltenen Anspruch einzulösen: „**Durch Jobpaket und mehr Geld Beschäftigung sichern!**“

Was das Jobpaket betrifft sind **zuerst** die **Arbeitgeber gefordert**. Aber unsere **Betriebsräte und Vertrauensleute** werden sie in den Betrieben sicher auch bei der Umsetzung der neuen Tarifregelungen hier und da wieder zum Jagen tragen müssen.

Das haben sie bisher schon erfolgreich getan. Wir können froh sein, dass so viele Betriebe **aufmerksame, kompetente und fleißige Betriebsräte** haben.

Unternehmen, die – um es mit dem Unwort des Jahres zu sagen – „betriebsratsverseucht“ sind, sollten sich glücklich schätzen. Denn die **Betriebsräte sind die wahren Helden** des so genannten deutschen Jobwunders. Daran werden die IG Metallfrauen und Metallarbeiter in den Betrieben anknüpfen, da bin ich ganz sicher!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

bald werden wir auch für die Mittelgruppe ein Jobpaket und mehr Geld bekommen. Ich denke, da macht es Sinn, Euch die Inhalte dieses Jobpakets vorzustellen und zu erläutern. Vor allem unter der Fragestellung: **Was ist drin im Paket und was bringt es für die Jobsicherung?**

2. Ausgangslage

Bevor ich auf Details zu sprechen komme, möchte ich die **Ausgangslage** in Erinnerung rufen. Sie ist sowohl für die **Bewertung** des Ergebnisses als auch seines Zustandekommens wichtig.

Die Bundesrepublik steckt noch mitten in der **größten Wirtschaftskrise** ihrer Geschichte. Es geht zwar langsam wieder aufwärts. Aber wir kommen aus einem ganz tiefen Keller, in den **Aufträge und Produktion abgestürzt** sind. Der **Aufstieg** auf das Niveau vor der Krise ist mühsam und **wird noch lange dauern**.

Positivmeldungen über steigende Auftragseingänge, zunehmende Investitionen und Produktion, über ein wieder wachsendes Bruttoinlandsprodukt, über zunehmenden Optimismus der Unternehmer - das alles macht zwar Hoffnung. **Aber im Vergleich zum Vorkrisenjahr 2008 steht vor den Daten immer noch ein dickes Minus**. Der Einbruch beim Bruttoinlandsprodukt war mit einem Minus von fünf Prozent so gewaltig, dass es voraussichtlich bis 2013 dauern wird, ehe er wettgemacht ist.

In der **Metall- und Elektroindustrie** ist der Keller, in den Aufträge und Produktion abgestürzt sind, **noch** um einiges **tiefer**. Umso mühsamer wird der Aufstieg in dieser wirtschaftlich größten und wichtigsten Branche unseres Landes.

Was die **Beschäftigung in der Metall- und Elektroindustrie** angeht, konnte ein ähnlich gewaltiger Absturz bisher verhindert werden. Zwar hat auch sie abgenommen, aber lange nicht in dem Maße, in dem die Produktion gesunken ist.

Das ist der bisherigen **Jobsicherung durch** Nutzen der **Arbeitszeitkonten** und vor allem der **Kurzarbeit** zu verdanken. Das ist auch der **Abwrackprämie** zu verdanken.

Wir sollten nicht vergessen: **Es war unsere IG Metall**, die die Politik dazu gebracht hat, das Instrument der erleichterten Kurzarbeit und die Abwrackprämie in ihr **Konjunkturpaket II** zu packen. Es waren unsere Betriebsräte, die sich für die Nutzung der Kurzarbeit eingesetzt haben. **Mit diesem Pfund sollten wir noch vielmehr wuchern** - in der Öffentlichkeit, in der Mitgliederwerbung und selbstverständlich auch bei den Betriebsratswahlen, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Unser Ziel war und ist: **Faire Lastenverteilung und vor allem keine Entlassungen in der Krise**. Schon in 2009 war absehbar, dass wir dieses Ziel auf keinen Fall auch nur annähernd erreichen, wenn wir keine **weiteren Instrumente der Beschäftigungssicherung** zur Verfügung haben.

Schon im Herbst 2009 wurde klar:

- Die Möglichkeiten der **Arbeitszeitkonten** sind **ausgeschöpft**.
- Die ersten Betriebe werden in der zweiten Jahreshälfte 2010 an die **Grenze der Kurzarbeit** gelangen.
- Wegen der langen Kündigungsfristen könnten die ersten Personalabteilungen schon bald mangels Alternative zu **Entlassungen** greifen, um das Niveau der Beschäftigung dem anhaltend niedrigen Niveau der Produktion anzupassen.
- In dieser Lage ist die **Übernahme der ausgebildeten jungen Menschen** stark gefährdet. Deshalb mussten auch hier **zusätzliche Sicherungen** eingebaut werden.
- **Ohne Gegensteuern** - so war zu befürchten - wären der Krise **rund 700.000 Arbeitsplätze** zum Opfer gefallen.

Diese wirklich **außergewöhnlich schwierige Ausgangssituation** hat uns zu **außergewöhnlichen Maßnahmen** veranlasst. Sie hat uns zu den

Sondierungsgesprächen über tarifliche Auffanglösungen und schließlich zu **vorgezogenen Tarifverhandlungen** veranlasst.

Unser vorrangiges Ziel war es, im Interesse der Metallerrinnen und Metaller und im Interesse der Gesellschaft insgesamt **Beschäftigung über die Grenzen der Kurzarbeit hinaus zu sichern** und **die Übernahme Ausgebildeter zu verbessern**.

3. Tarifabschluss

Hierfür sind in **Nordrhein-Westfalen** mit dem **Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“** und in **Baden-Württemberg** mit dem bereits vorhandenen und um neue Elemente ergänzten **Tarifvertrag „Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung“** geeignete Instrumente geschaffen worden. Ebenso mit den **Vereinbarungen zur Übernahme Ausgebildeter** in beiden Abschlüssen. Die beiden Abschlüsse unterscheiden sich aufgrund unterschiedlicher Ausgangsbedingungen, sind aber **materiell gleichwertig**.

Beide Abschlüsse bieten gleichermaßen **Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen und Betriebsräte**, das Tal der Krise ohne größere Arbeitsplatzverluste zu überbrücken. Sie bieten ihnen mehr Möglichkeiten, **jungen Menschen** nach der Ausbildung eine **berufliche Perspektive** und - in Kombination damit - auch eine **Perspektive der Weiterbildung** zu eröffnen.

Mit diesen Instrumenten lässt sich in von der Krise betroffenen Betrieben eine **Beschäftigungssicherungsbrücke** bauen, die nach jetzigem Ermessen über das Tal der Krise führt.

Vorrang vor allen anderen Maßnahmen wird weiterhin die **gesetzliche** oder auch konjunkturelle **Kurzarbeit** haben. Sie ist für die Kolleginnen und Kollegen **materiell die beste Lösung**. Daran anschließend können ergänzend zum weiterhin geltenden TV Besch die neuen Instrumente der Beschäftigungssicherung greifen:

- **Kurzarbeit mit reduzierten Remanenzkosten (betriebliche Kurzarbeit)**
- **Absenkung der Arbeitszeit mit Teilentgeltausgleich (tarifliche Kurzarbeit)**

Die bisherigen **Regelungen zur Übernahme Ausgebildeter** sind um zusätzliche Pflichten für die Arbeitgeber und um zusätzliche Chancen und Möglichkeiten für die Ausgebildeten **erweitert** worden.

3.1 Kernelemente der Beschäftigungssicherung im ZiA

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ohne allzu sehr ins Detail zu gehen, möchte ich an dieser Stelle einige der **Kernelemente** des NRW-Abschlusses dennoch recht ausführlich erläutern. NRW deshalb, weil davon auszugehen ist, dass aufgrund einer **ähnlichen tarifvertraglichen Ausgangssituation** die Kernelemente der dortigen Lösung auf die Mittelgruppe übertragen werden. Ausführlich deshalb, weil sich vieles aus dem Abschluss **nicht sofort erschließt**.

Ihr habt unseren **Foliensatz** zu dem NRW-Abschluss erhalten, wie mir Michael Ehrhardt gesagt hat. Wenn da das eine oder andere Detail nach meinem Referat noch unklar bleiben sollte, könnt Ihr im Anschluss gern nachfragen.

Ich darf Euch außerdem eine ausführliche **Handreichung** aus dem Funktionsbereich Tarifpolitik ankündigen, die für die Umsetzung dieses doch recht komplizierten Tarifwerks hilfreich sein wird.

3.1.1 Neue Formen der Kurzarbeit

Der in Nordrhein-Westfalen abgeschlossene Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ – kurz „ZiA“ getauft – schreibt den **Vorrang der gesetzlichen Kurzarbeit vor Anwendung der neuen Instrumente** fest. Für mindestens zwölf Monate muss die gesetzliche Kurzarbeit genutzt worden sein, bevor die Kurzarbeit mit abgesenkten Remanenzkosten – auch **betriebliche Kurzarbeit** genannt - mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung für mindestens sechs Monate zum Einsatz kommen kann.

Reichen dann die Aufträge noch immer nicht aus, um alle Beschäftigten mit 35 Stunden in der Woche einzusetzen, kann für mindestens sechs Monate die so genannte **tarifliche Kurzarbeit** genutzt werden – mittels freiwilliger

Betriebsvereinbarung. Hierbei wird die **Arbeitszeit** auf bis zu 28 Stunden, in besonders von der Krise betroffenen Betrieben auch auf bis zu 26 Stunden pro Woche **abgesenkt** – mit **Teillohnausgleich**.

Sowohl bei der betrieblichen als auch bei der tariflichen Kurzarbeit sind wie im alten TV Besch **betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen**. Der alte TV Besch kann im Übrigen weiter genutzt werden. Alle Instrumente dienen dazu, **Entlassungen zu verhindern**.

Worin liegen nun die Besonderheiten und Vorteile der neuen Regelungen?

3.1.2 Betriebliche Kurzarbeit

Bei der **betrieblichen Kurzarbeit** – in den Folien als ZiA-Kurzarbeit titulierte – werden die so genannten **Remanenzkosten gesenkt**. Das sind die Entgeltbestandteile, die der Arbeitgeber bei normaler Kurzarbeit weiterhin in voller Höhe zahlen muss. Hierzu zählen insbesondere das Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Beides, **Weihnachts- und Urlaubsgeld**, können bei der betrieblichen Kurzarbeit **auf die zwölf Monate** eines Jahres **aufgeteilt** werden. Dadurch reduzieren sich diese Leistungen proportional zum Anteil der Kurzarbeit. Hier gibt es also **Entlastungen für Arbeitgeber** und **Einbußen für die betroffenen Beschäftigten**.

Die **Einbußen** für die Beschäftigten **werden aber zum Teil dadurch ausgeglichen**, dass sich gleichzeitig die Bemessungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld und damit auch das **Kurzarbeitergeld selbst erhöht**. Vor allem aber sollten wir die wichtigste Gegenleistung nicht vergessen: **Die Jobs bleiben gesichert!**

Die **Entlastungen für Arbeitgeber** im Vergleich zur gesetzlichen Kurzarbeit machen das Modell für sie attraktiv. Sie könnten deshalb versucht sein, sich gleich auf dieses Modell zu stürzen – ohne vorher die gesetzliche Kurzarbeit genutzt zu haben.

Ein solches **Rosinenpicken ist ausgeschlossen**. Eine mindestens **zwölfmonatige Nutzung** der gesetzlichen Kurzarbeit ist **zwingende Voraussetzung** für die Nutzung der betrieblichen Kurzarbeit.

Arbeitgeber könnten aber auch auf die Idee kommen, unmittelbar nach den zwölf Monaten gesetzlicher Kurzarbeit in die attraktivere betriebliche Kurzarbeit überzuwechseln, obwohl es dafür **keine wirtschaftliche Notwendigkeit** gibt.

Auch einer solchen Form der **Rosinenpickerei** wird **ein Riegel vorgeschoben**: Der Wechsel von der gesetzlichen in die betriebliche Kurzarbeit bedarf der **Zustimmung des Betriebsrats**. Er setzt eben eine freiwillige Betriebsvereinbarung voraus.

Die mindestens zwölfmonatige gesetzliche und die mindestens sechsmonatige betriebliche Kurzarbeit ergeben zusammen genau die **18 Monate**, für die Kurzarbeit über das ganze Jahr 2010 noch beantragt werden kann.

3.1.3 Tarifliche Kurzarbeit

Sind diese 18 Monate ausgeschöpft und das Unternehmen steckt immer noch im Tal der Krise, kann ein **weiteres Instrument zur Überbrückung** eingesetzt werden: die **tarifliche Kurzarbeit**, eine **Verringerung der Arbeitszeit** auf bis zu 28 und im Notfall auch auf bis zu 26 Stunden.

Die Nutzung dieses Instruments ist per Einigungsstelle **erzwingbar**. Aus gutem Grund. Der Arbeitgeber soll daran gehindert werden können, zunächst die Vorteile der abgesenkten Remanenzkosten zu nutzen, um dann zum Mittel der Entlassungen zu greifen. Man könnte auch von einer **Sicherung für die Beschäftigungssicherung** sprechen.

Das Instrument der tariflichen Kurzarbeit mit abgesenkten Arbeitszeiten kann in einem Fall allerdings auch unmittelbar im Anschluss an die gesetzliche Kurzarbeit genutzt werden - also ohne die Zwischenschaltung einer mindestens sechsmonatigen betrieblichen Kurzarbeit. Dieser Fall tritt ein, wenn zuvor die **gesetzliche Kurzarbeit für mindestens 18 Monate genutzt** worden ist.

Der Zugriff auf diese Möglichkeit setzt eine **freiwillige Betriebsvereinbarung** und die **Zustimmung der Tarifvertragsparteien** voraus.

Warum freiwillige Betriebsvereinbarung? Eine erzwingbare Anwendung würde Arbeitgeber dazu veranlassen, bereits nach zwölfmonatiger gesetzlicher Kurzarbeit in die für sie kostengünstigere betriebliche Kurzarbeit zu wechseln. Zum **Nachteil der betroffenen Beschäftigten**. Für sie ist die 18-monatige gesetzliche Kurzarbeit die materiell bessere Lösung. Das werde ich noch anhand einer Vergleichsrechnung darstellen.

Warum Zustimmung der Tarifparteien? Hier soll eine **zusätzliche Prüfung** sicherstellen, dass die Voraussetzungen für den Übergang auf die tarifliche Kurzarbeit auch tatsächlich vorliegen.

Und noch eine **Besonderheit** gibt es bei der tariflichen Kurzarbeit: Sie kann mit einem **Solidarmodell** kombiniert werden. Das heißt: Neben dem Arbeitgeber finanzieren die nicht von einer Absenkung der Arbeitszeit betroffenen Beschäftigten eines Betriebs den Teillohnausgleich für die Betroffenen mit. Und zwar in Form eines Teils ihrer Sonderzahlungen. Als Gegenleistung fallen auch sie unter den **Kündigungsschutz**. Dies ist aber nur per freiwilliger Betriebsvereinbarung und mit Zustimmung der Tarifparteien regelbar.

Die **Absenkung** auf unter 28, nämlich **bis zu 26 Stunden** setzt ebenfalls eine **freiwillige Betriebsvereinbarung** und die Zustimmung der Tarifparteien voraus. Sie kann also nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden.

3.1.4 Beschäftigungssicherungskette

Werden alle Möglichkeiten zu den Mindestbedingungen genutzt, ergibt dies eine **Brücke über die Krise von 24-monatiger Dauer**: Mindestens zwölf Monate gesetzliche, mindestens sechs Monate betriebliche und mindestens sechs Monate tarifliche Kurzarbeit.

Aber die Brücke lässt sich im Bedarfsfall auch verlängern. Zum Beispiel dadurch, dass die Anwendung über die Mindestzeiten hinaus ausgedehnt wird. Oder dadurch, dass ein Unternehmen zwischendrin bzw. am Ende der Kette drei Monate Vollzeit arbeitet, um so wieder an den Anfang der Kette zu gelangen. Dann kann das Ganze von vorn beginnen.

3.1.5 Materieller Vergleich

Damit, liebe Kolleginnen und Kollegen, zum **materiellen Teil der neuen Regelungen**, der in den Betrieben am meisten interessieren wird.

Zunächst zur **Höhe des Teilentgeltausgleichs** bei der tariflichen Kurzarbeit. Der Ausgleich setzt **bereits ab der 31. Stunde** ein. Hier beträgt er **50 Prozent eines durchschnittlichen Stundenentgelts**. Danach geht es in diesen Stufen weiter:

- 30 Stunden → 75 Prozent.
- 29 Stunden → 100 Prozent
- 28 Stunden → 150 Prozent
- 27 Stunden → 175 Prozent
- 26 Stunden → 200 Prozent

Das heißt: Wer 29 Stunden arbeitet, bekommt 30 bezahlt. Wer 26 Stunden arbeitet, bekommt 28 bezahlt.

Betrachtet und vergleicht man die materiellen Wirkungen der einzelnen Modelle, zeigt sich, dass **alle Formen der Kurzarbeit** – die gesetzliche, betriebliche und auch die tarifliche – deutlich **günstiger** für die Beschäftigten sind **als eine Anwendung des TV Besch.**

Ich will dies am Beispiel eines Beschäftigten in Steuerklasse 3, ein Kind, mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von 2700 Euro für den Fall einer auf 28 Stunden reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit erläutern. Dieser Beschäftigte käme:

- bei Anwendung des **TV Besch** auf **84,7 %** seines normalen Nettoentgelts (rein rechnerisch, weil TV Besch nur bis zu 30 Std. AZ-Senkung ermöglicht)
- bei Anwendung der **tariflichen Kurzarbeit** auf **88,3 %**
- bei Anwendung der **betrieblichen Kurzarbeit** auf **95,0 %**
- bei Anwendung der **gesetzlichen Kurzarbeit** auf **96,5 %**

Es zeigt sich: Die neuen Instrumente können Beschäftigte **nicht nur länger** über die Krise hinweg in Arbeit halten als der bisherige TV Besch. Sie sind **auch materiell vorteilhafter** für die Beschäftigten.

Deshalb müssen und werden wir in von der Krise betroffenen Betrieben **auf ihre Nutzung pochen** müssen.

Zuallererst sind zwar **die Arbeitgeber gefordert**, die neuen Möglichkeiten auch tatsächlich bis zur Überwindung der Krise zu nutzen. Wir werden aber aller Erfahrung nach auch selbst **drängeln und drücken** müssen, dass sie dies auch tun.

Dass unsere Betriebsräte und Vertrauensleute das können und tun werden, davon bin ich nach ihrer bisherigen guten Arbeit für die Beschäftigungssicherung überzeugt.

3.2 Neue Regelungen zur Übernahme

Gleiches gilt für die Umsetzung der neuen Regelungen zur Übernahme der Ausgebildeten. Wir haben die **Übernahmechancen deutlich verbessert**. Auch hier sind zuerst die Arbeitgeber gefordert. Aber der eine oder andere braucht **Nachdruck**. Unsere **Betriebsräte und JAV'en** werden dafür sorgen, davon bin ich überzeugt.

Eine Vorbemerkung zu den neuen **Regelungen in NRW**: Der **Bezirk Frankfurt** hat in dieser Tarifrunde erstmals eine **Jugendtarifkommission** eingesetzt, die sich speziell mit den jugendspezifischen Anforderungen an ein mögliches Jobpaket befasst hat. Herausgekommen ist dabei ein so genanntes **Kaskadenmodell**. Die in NRW gefundenen Regelungen sind nach diesen Vorstellungen aufgebaut.

Als erstes bleibt die mindestens **zwölfmonatige Übernahme** nach der Ausbildung bestehen. Zweitens werden die **Voraussetzungen** für Ausnahmen von diesem Grundsatz **verschärft**.

So gibt es bisher eine Ausnahme dann, wenn ein Betrieb **über Bedarf** ausbildet. Betriebe, die dies geltend machen, sind künftig verpflichtet, drei Monate vor Ende der Ausbildung erneut zu **prüfen**, ob der Tatbestand der Ausbildung über Bedarf noch immer erfüllt ist.

Nichtübernahme ist bisher auch dann möglich, wenn die Übernahme aufgrund akuter Beschäftigungsprobleme nicht geht. Für diese Fälle ist jetzt eine so genannte

Prüfkaskade verpflichtend. Das Unternehmen muss in dieser Reihenfolge prüfen:

- Ist eine Übernahme in Teilzeit möglich?
- Ist eine Übernahme in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers oder in der Region bei einem anderen Arbeitgeber möglich?
- Ist eine Übernahme in Kurzarbeit oder mit abgesenkter Arbeitszeit möglich?

Neu ist auch, dass die Betriebsparteien vereinbaren können, Ausgebildete erst nach einer **Unterbrechung** zum Beispiel **durch ein freiwilliges soziales Jahr** oder **durch Wehrdienst** zu übernehmen.

Die Betriebsparteien können weiter vereinbaren, dass bei freien Stellen nicht übernommene Ausgebildete bis zu 24 Monate lang eine Aufforderung erhalten, sich darauf zu bewerben. Also eine Art Vorzugsbehandlung für nicht übernommene Ausgebildete.

Außerdem besteht noch eine **Verhandlungsverpflichtung** über einen **Tarifvertrag „Zukunft in Bildung“**. Dieser soll bis Ende Mai dieses Jahres abgeschlossen werden. Er soll verbesserte Chancen der **Übernahme** für Ausgebildete **mit Qualifizierung verbinden**.

Ausgebildete sollen zum Beispiel im Anschluss an ihre Lehre bei Fortzahlung ihrer Bezüge Beschäftigung und Qualifizierung miteinander kombinieren können. Und, was das besonders Gute ist: Nach einer solchen Phase aus Beschäftigung und Qualifizierung soll der **Anspruch auf die zwölfmonatige Übernahme** in vollem Umfang bestehen bleiben.

3.3 Anforderungen an die Politik

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

IG Metall und die Arbeitgeber haben mit diesem Jobpaket, mit diesen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung und zu einer verbesserten Übernahme Ausgebildeter eine **dicke Vorleistung** dafür erbracht, dass die größte Wirtschaftskrise der bundesdeutschen Geschichte nicht auch noch zur größten Beschäftigungskrise wird.

Jetzt sind die **betrieblichen Akteure** gefordert, diese Vorlage in zählbare Erfolge beim Erhalt der Arbeitsplätze umzumünzen. Aber dafür muss noch ein **weiterer Akteur** mitspielen: **die schwarz-gelbe Regierungskoalition.**

- Sie muss die erleichterte Kurzarbeit, insbesondere die **Erstattung der Sozialbeiträge, mit der Dauer der Kurzarbeit synchronisieren.**
- Sie muss den **Teilentgeltausgleich sozialabgabenfrei stellen.**

Die M+E-Industrie ist der größte, aber auch am stärksten von der Krise betroffene Wirtschaftsbereich. Beschäftigungsprobleme und drohender Verlust industrieller Substanz können deshalb der Politik nicht gleichgültig sein.

Sie kann sich nicht mit dem Argument herauswinden, die Tarifparteien hätten hier einen **Vertrag zu Lasten Dritter**, nämlich zu Lasten der Steuer- und Sozialbeitragszahler gemacht. Das ist ein **Vorwurf**, den wir nicht nur aus den Reihen den **Regierungsparteien** und dort insbesondere aus der **FDP**, sondern auch von **Medien** zu hören bekommen.

Diesen Vorwurf weisen wir in aller Schärfe zurück. Denn er ist **kompletter Unsinn.** Aus folgenden Gründen:

1. Die politische Flankierung soll wie das Jobpaket insgesamt **für die Zeit der Krise befristet** sein.

2. Die Alternative zur Beschäftigungssicherung ist eine deutliche und für die öffentlichen Hände **kostspieligere Erhöhung der Arbeitslosenzahlen**. Allein die unmittelbaren Unterstützungsleistungen für einen Arbeitslosen, die die Bundesagentur für Arbeit zu tragen hätte, würden um **rund ein Drittel höher** ausfallen als die Förderung unserer neuen Modelle zur Beschäftigungssicherung. Hinzu kämen weitere **Einnahmeverluste der öffentlichen Hände** durch ausbleibende Sozialabgaben, ausbleibende Steuereinnahmen und durch gesamtwirtschaftliche Nachfrageausfälle.
3. Es handelt sich bei den beanspruchten Sozialversicherungsbeiträgen um **Versicherungsbeiträge von Beschäftigten und ihren Arbeitgebern**. Und zwar auf der Basis von Entgelten, die weit über denen in anderen Branchen liegen. Deshalb kann von öffentlichen Subventionen oder von Regelungen zu Lasten Dritter keine Rede sein.

Dass der Vorwurf **ausgerechnet von FDP-Politikern** erhoben wird, ist mehr als verwunderlich. Diese Partei **bedient ihre Klientel** der Hoteliers und anderer Besserverdiener mit Steuererleichterungen und zu Lasten der Allgemeinheit. Ihr Vorsitzender versucht, sich und seine Partei **auf Kosten von Hartz IV-Empfängern** für die Wahl in NRW zu profilieren. Um aus dem Umfragetief herauszukommen, **attackiert Westerwelle den Sozialstaat**. Das ist billig. Das ist polemisch. Das ist **unverschämt**.

Westerwelle muss sich den Vorwurf des **Rechtspopulismus** gefallen lassen. Jörg Haider lässt grüßen. Hartz-IV-Empfänger pauschal zu Faulenzern zu stempeln, das ist Rechtspopulismus. Damit will Westerwelle wie vor ihm schon Roland Koch **dumpfe Vorurteile gegen Arbeitslose** mobilisieren und die Stammtische bedienen.

Wenn dagegen **Besserverdienende** Milliarden an der Steuer vorbei auf Konten in der Schweiz schleusen, schweigt Westerwelle. Dabei sind sie die wahren **Sozialbetrüger** und **Sozialschmarotzer**: Sie hinterziehen Steuern, die wir dringend für bessere Bildung brauchen, gleichzeitig fordern sie bessere Schulen für ihre Kinder.

Ein **Heuchler** ist der FDP-Mann obendrein. Erst tut seine Partei alles, um Menschen in Billigjobs zu treiben und den Niedriglohnsektor auszuweiten. Dann klagt er über zu hohe Hartz-IV-Sätze und kommt mit dem Lohnabstandsgebot.

Umgekehrt wird ein Schuh draus, der Abstand ist andersherum herzustellen: Die Regelsätze bei Hartz IV müssen erhöht, **Billiglöhne** müssen **abgeschafft** werden. Wir brauchen **Mindestlöhne**. **Arbeitslose brauchen keine Strafarbeiten wie Schneeschippen, sie brauchen Arbeit** zu einem Lohn, von dem sie leben können.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wer so **unsozial** handelt und wer so **asozial** redet wie Guido Westerwelle, von dem lassen wir uns nicht sagen, was sozial ist. Wir bestehen darauf, dass die **Politik ihren Teil zur Sicherung der Beschäftigung beiträgt** und sich nicht nur auf internationalem Parkett für das deutsche Jobwunder rühmen lässt.

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 doch 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 ihre Jobs.
- 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**.

Immerhin gibt es **positive Signale** von Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen, die Erstattung der Sozialbeiträge der längst möglichen Dauer der Kurzarbeit anzupassen.

Diesen Signalen müssen **bald Taten folgen**. Kommt an dieser Stelle nichts, würde den jetzt vereinbarten zusätzlichen Regelungen zur Beschäftigungssicherung **die Geschäftsgrundlage entzogen**. Dann würde die Bundesregierung dafür verantwortlich gemacht werden müssen, dass es zu einem massiven Beschäftigungseinbruch kommt.

Bei der **Befreiung des Teilentgeltausgleichs von Sozialversicherungsbeiträgen** allerdings legt sich die Bundesregierung **hartnäckig quer**. Auch an diesem Punkt müssen wir ihr **Beine machen**. Warum soll für das Teilentgelt nicht das Gleiche gelten wie fürs Kurzarbeitergeld?

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

das Tarifergebnis enthält noch **einige Elemente mehr**. Lasst mich auch darauf zu sprechen kommen.

3.4 TV Flexü

Zunächst: Der **TV FlexÜ** ist für die Laufzeit bis Ende März 2012 finanziert. Die **Beschäftigungsbrücke Jung für Alt bleibt erhalten**. Auch damit sichern wir Beschäftigung, vor allem sichern wir Perspektiven für junge Menschen.

3.5 Mehr Geld

Und jetzt zum **Entgelt**, wo es ja ein für alle überraschendes Ergebnis gibt. Ihr kennt es. Ich brauche es hier nicht besonders darzustellen. Aber ich will eines unterstreichen: Wir haben immer gesagt: Wir brauchen beides - mehr Beschäftigungssicherung und auch mehr Geld. Mindestens die **Reallöhne müssen gesichert sein**.

Dieses Ziel haben wir mit dem Abschluss erreicht. Sowohl der Einmalbetrag von 320 Euro für Vollzeitbeschäftigte und von 120 Euro für Auszubildende als auch die

2,7 Prozent mehr ab 1. April 2011 dürften die zu erwartenden Preissteigerungen mindestens ausgleichen.

Für den Einmalbetrag gilt dies nur im Schnitt. Denn er ist für alle gleich. Für Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen liegt der Betrag deutlich überm Schnitt. Es gibt also eine **soziale Komponente**. Und das ist ausdrücklich so gewollt. Gewollt ist auch, dass **Auszubildende** mit den 120 Euro **überdurchschnittlich** abschneiden. Ein doch recht ordentlicher Betrag, finde ich.

Wie die **prozentuale Erhöhung um 2,7 Prozent** ab 1. April nächsten Jahres zu bewerten ist, hängt vor allem davon ab, wie die Preissteigerungsrate in 2011 ausfällt. Nach unseren eigenen, aber auch nach anderen Prognosen werden die Preise über die gesamte Krise hinweg nur moderat steigen. Und da wir davon ausgehen müssen, dass die Krise frühestens in 2012 überwunden ist, können wir auch davon ausgehen, dass die **2,7 Prozent einen Zuwachs beim Reallohn** bedeuten.

Wir sollten auch nicht vergessen, dass wir mit dem Abschluss **zusätzlich 0,4 Prozent für die Durchfinanzierung des TV FlexÜ** aufbringen. Und wir sollten uns erinnern, dass die in der letzten Tarifrunde abgeschlossenen **4,2 Prozent** sich im Nachhinein als ein sehr gutes Ergebnis herausgestellt haben.

Ebenfalls sollten wir beachten und bei jeder Gelegenheit herausstellen, dass dieser Abschluss ein Signal in Richtung all derer ist, die glauben, einen **Keil zwischen der IG Metall und ver.di** treiben zu können. Nämlich das Signal: Auch die IG Metall hat in der Krise was für Kaufkraft und Binnennachfrage getan.

Wir haben die Realeinkommen gesichert. Das ist ein **Beitrag** mindestens zur **Stabilisierung der Kaufkraft** und damit auch für eine Stabilisierung der Beschäftigung. Wir haben Beschäftigung gesichert. Das ist ebenfalls ein Beitrag hierzu. Denn ein **Anstieg der Arbeitslosenzahlen** hätte in jedem Einzelfall und auch gesamtwirtschaftlich eine **Verringerung der Kaufkraft** zur Folge.

Ver.di hat im Übrigen eine ganz andere Ausgangsposition. Allein bei der **Entgeltentwicklung** liegen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den letzten

zehn Jahren deutlich unter ihren Kolleginnen und Kollegen aus der Metall- und Elektroindustrie. Hier gibt es **Nachholbedarf**. Das muss man doch sehen!

Ich betone an dieser Stelle ausdrücklich: Wir sind **mit unseren Kolleginnen und Kollegen von ver.di solidarisch**. Wir lassen uns nicht spalten. Wir wehren uns **gegen falsche Freunde**, die unseren Abschluss loben, um ihn gegen ver.di in Stellung zu bringen.

3.6 Leiharbeit

Es gibt allerdings auch einen **Wermutstropfen** bei diesem Abschluss. Er betrifft die **Leiharbeit**. Hier haben wir Regelungen gewollt, die eine wirksame Begrenzung ihres Einsatzes und eine Besserstellung der Leihbeschäftigten bringen. Aber hier haben die **Arbeitgeber zu 100 Prozent blockiert**. Sie haben sich jeder Regelung verweigert.

Daraus spricht die klare Absicht: Die Arbeitgeber wollen mit der Leiharbeit weiter machen wie bisher. Sie wollen eine **billige und schnell zu aktivierende Reservearmee**, die sie genauso schnell wieder loswerden können.

Schon deutet sich an, dass beim Aufstieg aus dem Tal als erstes die Leiharbeit Aufschwung hat. Das dürfen wir nicht zulassen! Wir müssen weiter **betrieblich und politisch gegenhalten**. Wir müssen uns weiter für **Mindestlohn** in der Zeitarbeit einsetzen. Und wir müssen möglichst überall versuchen, betrieblich **Besservereinbarungen** hinzubekommen.

3.7 Bewertung

Dieser Wermutstropfen kann aber nicht darüber hinwegtäuschen: Alles in allem ist dieser Abschluss vor dem Hintergrund der Krise und auch vor dem Hintergrund seines außergewöhnlichen Zustandekommens **ein guter Abschluss**.

Mit ihm haben wir Instrumente geschaffen, die uns helfen werden, **ohne größere Einbrüche bei der Beschäftigung über die Krise** zu kommen. Mit ihm haben wir

Handlungsfähigkeit in der Krise gezeigt, eine Zeit, in der Gewerkschaften meist in die Defensive gedrückt sind. Und mit ihm haben wir **im Interesse** der meisten **unserer Mitglieder gehandelt**. Das wissen wir aus Umfragen, aus den Tarifkommissionen und aus persönlichen Gesprächen.

Festzustellen bleibt aber auch, dass die IG Metall und die Metall-Arbeitgeber in diesem Jahr einen neuen, ich würde eher sagen einen **außergewöhnlichen Weg** gegangen sind. Doch steckt hinter diesem Vorgehen **kein grundlegender Strategiewandel**, wie manche jetzt meinen.

Wir machen **Tarifpolitik unter Krisenbedingungen**. Wir machen **solidarische Tarifpolitik**. Wir sagen: **Keine Entlassungen in der Krise**. Wir geben der **Jobsicherung oberste Priorität**.

Hinter unserem Vorgehen 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!**

4. Tarifpolitische Herausforderungen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

nach diesem Abschluss ist, ich habe es mehrfach betont, die **erste Herausforderung** die **Umsetzung des Abschlusses**. Sie wird viel Kraft und auch Zeit in Anspruch nehmen.

Die **zweite Herausforderung** resultiert aus dem Zustandekommen des Tarifergebnisses in vorgezogenen Tarifverhandlungen und ohne Mobilisierung sowie aus der Laufzeit. Sie ist überraschend lang ausgefallen. Die nächste Tarifrunde wird erst 2012 sein.

Diese Umstände werfen die Fragen auf: **Laufen wir Gefahr, unsere Mitglieder von Aktion und Bewegung zu entwöhnen?** Gewöhnen sie sich an eine Stellvertreterpolitik?

Beides wäre eine **verhängnisvolle Entwicklung**, zu der es nicht kommen darf. Denn wir werden auch wieder kämpfen müssen, davon bin ich überzeugt. Der Konsens mit den Arbeitgebern, was die Krisenbewältigung betrifft, wird die Krise nicht überdauern. **Wir müssen unsere Kampf- und Durchsetzungsfähigkeit behalten.**

Dies allein über betriebliche Auseinandersetzungen etwa bei der Umsetzung des jetzigen Tarifabschlusses abzusichern, das erscheint mir zu wenig. Wir brauchen ein Projekt, das alle einbindet und fordert. Ähnlich wie in den 80-er Jahren die 35-Stunden-Woche oder wie die Auseinandersetzung um die Rente mit 67.

Etwas Vergleichbares wie die Rente mit 67 wird uns die Politik - da bin ich sicher - **nach den Wahlen in Nordrhein-Westfalen** liefern. Dann werden die Schubladen mit **Steuersenkungsplänen**, mit Kopfpauschalen, **Kürzungen bei öffentlichen und**

insbesondere bei sozialen Leistungen zwecks Haushaltskonsolidierung und Finanzierung der Steuergeschenke für die Reichen von der schwarz-gelben Klientel-Koalition gezogen und ausgepackt.

Dann ist **Widerstand** angesagt, der das Potenzial hat, zu einer breiten **gesellschaftlichen Mobilisierung** zu führen. Hier können wir mit unseren Projekten **Gute Arbeit** und **Gemeinsam für ein gutes Leben** zum Kristallisationspunkt einer breiten gesellschaftlichen Gegenbewegung werden. Wir sollten es versuchen. Denn wir sind nicht nur eine tarifpolitische, wir sind auch eine **politische Organisation**.

Eine **dritte Herausforderung** ist es, die Erfahrungen der Menschen in dieser Krise dazu zu nutzen, eine Bewegung dafür herzustellen, dass die **Ursachen der Krise abgestellt** und die **Verursacher zur Rechenschaft gezogen werden**. Hier sollten wir das **Bündnis mit anderen Organisationen** wie attac, mit Kirchen und kritischen Wissenschaftlern suchen.

Im Bereich der Tarifpolitik lohnt sich meines Erachtens der Versuch, die **Erfahrungen aus der Krise** dazu zu **nutzen**, eine neue Debatte über Arbeitszeitverkürzungen anzustoßen.

Kurzarbeit, der Einsatz der alten und neuen Instrumente tarifpolitischer Beschäftigungssicherung, das alles bestätigt die alte gewerkschaftliche These: **Kürzere Arbeitszeit sichert und schafft Arbeitsplätze**.

Diese Arbeitszeitverkürzungsinstrumente werden gegenwärtig zur Überbrückung der Krise eingesetzt. Es sind **reine Kriseninstrumente**. Der bis Mitte 2012 laufende Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung ist 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.

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**.

Der **Verschleiß von Menschen und ihrer Gesundheit** ist überall zu beobachten. Und dieser von der Suche nach größtmöglicher Rendite verursachte Verschleiß nimmt zu. Er wird noch weiter zunehmen, wenn wir dem nichts entgegensetzen.

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 in Baden-Württemberg und hier in Hessen ein Jubiläum gehabt: **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 mit 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 zurückzunehmen, 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.