



Wolfgang Rhode

Aktuelle Lage der IG Metall -

anlässlich der gemeinsamen Sitzung von
Bundesbranchenausschuss Textil-Bekleidung,
Bundesbranchenausschuss Holz und Kunststoff
und der Vizepräsidenten der Handwerkskammern
am 1. September 2006 in Berlin

- I. IG Metall: Von der Defensive zur Offensive
- II. Herbstaktionen: „Das geht besser. Aber nicht von allein!“
- III. Innovation statt Billigkonkurrenz (Mindestlohn-debatte)
- IV. Betriebspolitik mit Branchenorientierung
- V. Stellenwert KMU / Handwerksarbeit

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

lasst mich vorab zwei Bemerkungen machen:

Ich möchte meinen Blick - nach innen - auf unsere gemeinsame IG Metall richten. Der große Blick nach außen, auf die aktuelle Lage geschieht ja in unserer Konferenz.

Wir befinden uns jetzt gut ein Jahr vor unserem nächsten Gewerkschaftstag im November 2007 in Leipzig. Deshalb möchte ich fragen: „Wo stehen wir mit unserer Arbeit und wie sehen die Prämissen unserer künftigen Arbeit aus?“

I. IG Metall: Von der Defensive zur Offensive

In der letzten Zeit haben wir Terrain zurückgewinnen können und uns eine gute Position zurückerobert. Natürlich gibt es noch Probleme und Defizite gibt. Aber wir dürfen nicht vergessen, wo wir vor wenigen Jahren standen.

Die IG Metall befand sich nicht nur massiv unter Druck - von Außen und von Innen. Wir hatten es mit einer handfesten Krise zu tun. Unsere Gegner waren dabei, uns in die Knie zu zwingen.

Ich mache das an folgenden Punkten fest:

1. Die Erosion der Flächentarifverträge, einhergehend mit der zunehmenden Verbetrieblichung. Nichts spricht dagegen, auf der Betriebsebene vernünftige Regeln zu organisieren. Das Ganze wird aber dann zum Problem, wenn die Betriebsebene genutzt wird, um Lohnabbau zu betreiben.
2. Wir haben viel Kraft in die gesellschaftlichen und politischen Auseinandersetzungen gesteckt. Wir haben die Kampagne „Arbeit und soziale Gerechtigkeit“ organisiert. Wir haben auf rot-grün gesetzt in

der Hoffnung, dass echte Reformen angepackt werden. Auch deshalb weil wir wissen, dass diese mit den Schwarzen nicht zu machen sind.

Wir mussten aber mit Ernüchterung feststellen, dass sich die Politik zunehmend darauf beschränkte, die Arbeitnehmer zu belasten und die Arbeitgeber zu entlasten.

Mehr noch: den Arbeitgebern jeden Wunsch von den Augen abzulesen (Agenda 2010).

3. Nicht vergessen werden darf, dass wir es mit einer ernsthaften Führungskrise in unserer Organisation zu tun hatten. Es ging um die Handlungsfähigkeit der IG Metall und um die Entscheidung darüber, wie die Zukunft am besten gemeistert werden kann.

Heute können wir feststellen - darüber bin ich froh - dass die IG Metall auf einem guten Weg ist. Viele der Gazettenschreiber und Think-Tanks, die die Gewerkschaften als ein Relikt der Vergangenheit betrachten, haben nicht recht behalten. Wir haben die Zerreißprobe bestanden.

Wir sind auf einem guten Weg. Es ist uns gelungen, die IG Metall und unsere Politik nach innen und außen zu konsolidieren und die Organisation zu befrieden.

Wir haben uns in der Öffentlichkeit zurückgemeldet. Das zeigen zahlreiche Aktivitäten, wie etwa der europaweite Aktionstag am 3. April 2004, das Arbeitnehmerbegehren oder auch die Demos gegen die EU-Dienstleistungsrichtlinie. Dabei ist es gelungen, ein zunächst vollkommen abstraktes Thema für die Menschen begreifbar zu machen, ihre Betroffenheit zu wecken und sie zu mobilisieren.

Auch in der Tarifpolitik konnten wir gegenhalten und sogar vorwärts kommen. Wir hatten in diesem Frühjahr in der Metall- und Elektroindustrie eine sehr gute Tarifrunde. Knapp 1 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

haben sich an Warnstreiks beteiligt. Ein Ausmaß, wie wir es bisher nicht kannten.

Wir waren inhaltlich innovativ, was uns gerne abgesprochen wird, indem wir das Thema Innovation in die Tarifpolitik eingebracht haben und die wichtige Frage der Qualifizierung sogar klären konnten.

Auch im KfZ-Handwerk, bei Textil und in der Holzbranche, wo wir auch gute Mobilisierungsaktionen und teilweise Warnstreiks hatten, konnten wir - denke ich - unterm Strich betrachtet, gute Abschlüsse erreichen. Diese Aktionen zeigen: es geht!

Beim Dreh- und Angelpunkt vieler tariflicher Auseinandersetzungen der vergangenen Jahre, den betrieblichen Abweichungen, haben wir gepunktet. Wir haben uns den Standortdruck nicht einfach überstülpen lassen. Wir haben unsere Chancen genutzt.

Mit dem Konzept „Besser statt billiger“ ist in vielen Betrieben erreicht worden, Investitionen zu vereinbaren, Standort- und Beschäftigungsgarantien zu erhalten, Mindestbeschäftigtenzahlen festzulegen, Qualifizierungsvereinbarungen zu treffen, einen Mitgliederbonus durchzusetzen und vieles mehr. - Gerade auch in KMU's!

Das Ganze hat natürlich etwas mit Glaubwürdigkeit zu tun. Dort, wo das alles ordentlich und konsequent angepackt wurde, hat es zu einem mehr an Mitgliedern geführt. Obwohl die Betroffenen oftmals verzichten und Opfer bringen mussten.

Trotz widriger Umstände achtbare Ergebnisse zu erzielen, das hat seine Ursache in unserer IG Metall. Obwohl es natürlich unterschiedliche Standpunkte und Sichtweisen gibt, stehen wir zusammen. Ich glaube, das ist auch ein persönliches Verdienst, sowohl von J. Peters, wie B. Huber.

Mein erstes Fazit lautet daher:

Wir bewegen uns Stück für Stück aus der Defensive heraus, um wieder in die Offensive zu kommen.

II. Herbstaktionen: „Das geht besser. Aber nicht von allein!“

Damit bin ich bei den vor uns liegenden Herbstaktionen. Es hat sich herumgesprochen, wir rufen unter dem Motto "Das geht besser. Aber nicht von allein!" am 21. Oktober in München, Stuttgart, Wiesbaden, Dortmund und Berlin zu Kundgebungen und Demonstrationen auf.

Natürlich sind alle gefordert, zum Mobilisierungserfolg beizutragen. Und wir tragen alle dafür eine hohe Verantwortung.

Ihr kennt den Mobilisierungsfahrplan und die angesprochenen Themen, ich will sie deshalb nur kurz streifen.

Die Gesundheitsreform, wie sie von der großen Koalition nun vorangetrieben und dann doch wieder geschoben wird, wird weder von den Menschen verstanden noch ist sie in der Lage, die tatsächlichen Probleme zu lösen. Das Konzept des Gesundheitsfonds wird selbst von Abgeordneten, quer durch alle Fraktionen, nicht begriffen. Sie kommen in Erklärungsnot.

Da wird ein bürokratisches Monstrum aufgebaut, obwohl uns doch sonst immer vorgegaukelt wird, Entbürokratisierung sei das „A und O“ der aktuellen Politik.

Auch wenn's kompliziert ist - eines ist klar; mit dieser Reform

- wird der Beitragsanteil der Arbeitnehmer, die jetzt schon 0,9 % höher ist noch weiter steigen;
- wird die Privatversicherung für Jüngere und Gutverdienende gestärkt;
- wird die Selbstverwaltung weiter aufgelöst.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen.

Unsere Alternativen sind bekannt. Ich nenne hier nur die Stichworte einer solidarischen Bürgerversicherung und der Forderungen nach mehr Prävention und mehr Effizienz.

Ein weiteres Thema steht mit den Herbstaktionen auf der Agenda:
Der Kündigungsschutz

Die augenblickliche Pattsituation zwischen Rot und Schwarz darf uns nicht beruhigen. - Minister Müntefering will „nur“ den Koalitionsvertrag umsetzen. Dieser beinhaltet Verschlechterungen - die „Schwarzen“ wollen noch viel Schlechteres

Bei uns bleibt es dabei: die Aufweichung des Kündigungsschutzgesetzes bringt keine zusätzlichen Arbeitsplätze!

Dasselbe sagt auch Herr Rürup (Vorsitzender Sachverständigenrat). Er fügte jedoch hinzu: Dennoch müsse der Kündigungsschutz abgebaut werden, damit Langzeit-Arbeitslose wieder eine Chance bekommen.

Er sagt es recht offen:
Es geht um's Heuern und Feuern!

Das nächste Thema betrifft die Steuern. Nicht nur, dass die Bevölkerung wieder mal gemolken wird. Das Abkassieren bei Arbeitnehmern und Haushalten durch die Anhebung der Mehrwertsteuer, Pendlerpauschale, Sparerfreibetrag bringt immerhin 30 Milliarden in die Kasse des Staates. Das schafft Spielraum – für die weitere Entlastung der Unternehmen.

Mindestens in Höhe von 5 Milliarden, wie es jetzt von mehreren Regierungsmitgliedern ausgeplaudert wurde.

In der EU seien die Steuersätze am höchsten - wird gejammert. Nominal mag das richtig sein. In der Realität zahlen aber hiesige Betriebe im Vergleich wenig.

Bei Senkung der Unternehmens-Steuer wird investiert - wird behauptet. Fakt ist: ab 2001 gab es Steuergeschenke ohne Ende. Geholfen hat's nix! Die Invest.Quote der vergangenen Jahre war niedrig.

Dieses Märchen ist mittlerweile auch bei der CDU als solches angekommen. „Lebenslüge“

Unsere Alternativen liegen auf dem Tisch. Das Konzept einer solidarischen Einfachsteuer.

Wir wollen, dass der Staat solide finanziert wird. Und deshalb darf die Steuerlast der Unternehmen nicht sinken. Mehr noch: sie muss steigen!

Bei einem weiteren Thema kann man wiederum nur mit dem Kopf schütteln. Die Rente mit 67. Jeder weiß, dass das reale Renteneintrittsalter nach wie vor im Durchschnitt bei etwa 60 Jahren liegt. Daran haben sämtliche Rentenabschläge und Kürzungen nichts ändern können. Die Menschen schaffen es aus gesundheitlichen Gründen nicht länger.

Was also soll vor diesem Hintergrund der Regierungsbeschluss einer „Rente mit 67“? SPD-Parlamentarier haben es durchgerechnet: Die Entlastung bei den so genannten Lohnnebenkosten, um die es ja angeblich geht, bringt gerade mal 0,3%-Punkte bei der Rentenversicherung. Wohl eher ein kleiner Beitrag; aber ein großer Einschnitt bei den Betroffenen.

Sparen zu Lasten der Menschen ist das Konzept.

Deshalb sagen wir:

- Wir brauchen weiterhin die Brücke zwischen Jung und Alt; also Altersteilzeit.

- 65 Jahre muss bleiben.
- Die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet sein, dass Menschen bis zum Rentenalter auch durchhalten können.

Ich habe noch mal nachgerechnet, wir haben bald Jubiläum. Wir leben im 24sten Jahr des Sozialabbaus. Eine Reform jagt seit dem Amtsantritt von Kohl 1982 die andere. - Gebracht hat es nichts!

Das alles hat mit Vernunft sehr wenig, aber mit den Interessen der Wirtschaft sehr viel zu tun.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn Argumente nicht helfen, dann muss man ihnen Druck verleihen und deshalb gehen wir am 21. Oktober auf die Straße. Das darf kein „lauer Herbst“ werden, wie das Handelsblatt unsere Aktionen dieser Tage kommentierte. Das müssen machtvollen Aktionen werden!

III. Innovation statt Billigkonkurrenz (Mindestlohn Debatte)

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen.

Das sind längst noch nicht alle Themen, wo wir gefordert sind. Die Auseinandersetzung um den Mindestlohn kommt in den nächsten Monaten in eine entscheidende Phase.

Wir haben mit der Auseinandersetzung um die Ausweitung des Entsendegesetzes für die Gebäudereiniger einen Vorgeschmack erhalten. Und wäre das nicht explizit Bestandteil der seinerzeitigen Koalitionsvereinbarung gewesen, wäre das auch nicht gemacht worden.

Leiharbeit ist auf dem Vormarsch. Aber ich befürchte, dass ist noch nicht überall in der IG Metall angekommen. Einige sehen es immer noch eher als ein Problem von Ver.di und NGG.

Der Hunger nach billiger Arbeitskraft kennt keine Organisations- und keine Länder-Grenzen. Ihr wisst es, ihr bekommt es zu spüren.

Eine von uns initiierte Studie kommt zum Ergebnis, dass mittlerweile nahezu 100.000 derartige Arbeitsverhältnisse in unserem Organisationsbereich existieren.

Es ist offensichtlich, die Arbeitgeber verfolgen eine Doppelstrategie. Sie drohen einerseits mit der Verlagerung der Arbeitsplätze nach Osten, andererseits holen sie die Menschen aus dem Osten.

Leiharbeiter werden nicht mehr bei Auftragsspitzen eingesetzt. Leiharbeiter ersetzen Stammarbeitnehmer.

Es ist natürlich kein Zufall, dass genau in diese Entwicklungen die Auseinandersetzung um die Dienstleistungsrichtlinie reingeplatzt ist. Weil es den neoliberalen Machern genau darum geht, möglichst gut diesen Hunger nach billigen Arbeitskräften zu sättigen.

Auch hier sind wir in den Auseinandersetzungen noch nicht zu Ende. Die entscheidende 2. Lesung des Europaparlaments steht ebenfalls im Herbst an.

An dieser Stelle noch mal ein herzliches Dankeschön an unsere Vizepräsidenten und insbesondere an ihren Sprecher Klaus Feuler. Ihr habt massiv gegengehalten und dazu beigetragen, dass der neoliberale Durchmarsch vorerst zu Fall gebracht werden konnte. Vor allem ist es gelungen, in der Frage der Dienstleistungsrichtlinie zwischen dem selbständigen Handwerk und den Gewerkschaften einen weitgehenden Konsens herzustellen. Damit hat zweifelsohne die Arbeit der Vizepräsidenten auch an Qualität gewonnen.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen und euch auffordern, euch verstärkt in diese Debatte um Kombilohn, Niedriglohn, Mindestlohn, wie auch immer, einzubringen.

Wir sind mit unserer Parole „Arbeit darf nicht arm machen!“ vorwärts gekommen.

Noch vor 2 Jahren dominierten die „Billigjobs“ als Wundermittel gegen Arbeitslosigkeit. Heute findet die übergroße Mehrheit der Bevölkerung, dass es einen existenzsichernden Mindestlohn (tariflich oder gesetzlich) geben muss. Das müssen wir unterstützen.

Im Moment scheint es mir am plausibelsten - das sage ich durchaus auch aus einem organisations-egoistischen Blick heraus - wenn wir uns auf die Ausweitung des Entsendegesetzes konzentrieren.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen.

Wir müssen auch mit der betriebsnahen Tarifarbeit vorwärts kommen. Da ist es gut zu wissen, dass es erste Tarifverträge gibt, in denen eine Mindestbeschäftigtenzahl vereinbart ist. Und in zwei Regionen haben wir einen betriebsübergreifenden Tarifvertrag zum Verleih von Beschäftigten bei Auftragsspitzen oder Kooperationsaufträgen.

Im KfZ- Handwerk haben wir gute Erfahrungen mit dem Tarif- TÜV bei Autohäusern gemacht. Nach dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“ wurden Betriebe, in denen Tarifverträge eingehalten werden, der Öffentlichkeit als positives Beispiel vorgestellt. Umgekehrt gab es dann auch Berichte über schwarze Schafe. Dort, wo die Aktion aufgegriffen wurde, war dies ein durchschlagender Erfolg, denn die Arbeitgeber fürchten das Licht der Öffentlichkeit, wie der Teufel das Weihwasser.

Es gibt also Möglichkeiten der Gegenwehr und der Durchsetzung von Alternativen.

In unserem Projekt Gute Arbeit sind wir dabei, ganz praktische Arbeitshilfen für Betriebsräte zu entwickeln, wie beim Thema Leiharbeit, Schichtarbeit und, und, und Einfluss genommen werden kann.

Entscheidend wird es jedoch für uns sein, ob es uns in all diesen Auseinandersetzungen gelingt, den Druck, der momentan auf der Lohnseite liegt umzukehren und dorthin zu richten, wo er hin gehört, auf die Unternehmensseite.

Damit bin ich beim Thema Innovation. Es ist allemal besser, dass sich der Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck über Innovation und Qualität austrägt, statt zu Lasten der Beschäftigten. Laut einer aktuellen Studie der KfW-Bankengruppe hatten zwischen 2002 und 2004 42% der Mittelständler ein Innovationsprojekt laufen oder erfolgreich beendet. Zuvor waren es nur 38%.

Aber, es wurde auch Pessimismus verkündet, denn die Qualität der Innovationen hat nachgelassen, weil man z. B. nur auf eine reine Produktimitation setzt.

Insgesamt sind die F+E-Leistungen der deutschen Industrie stark rückläufig. Das hat mittlerweile auch die Bundesregierung bemerkt. Eben, weil die Betriebe denkfaul geworden sind. Dann müssen wir ihnen eben einen Schubs geben und Druck machen, weil es sonst auf die Löhne geht. Dass das geht, zeigt eine Fülle von Beispielen. Ich kann nur einige hier stellvertretend benennen.

Nehmen wir das KFZ-Handwerk. Es hat kaum eine andere Branche gegeben, in der so viele Insolvenzen anstanden. In aller Regel waren es die Beschäftigten, die nach Meinung der Unternehmen oder des Insolvenzverwalter die Suppe auslöffeln sollten. Lohnverzicht und Arbeitszeitverlängerung ist deren Patentrezept.

Dort, wo wir Gelegenheit hatten Einfluss zu nehmen ist es uns oft gelungen, andere Wege aufzuzeigen. Wege, wie Kunden gewonnen, verloren gegangenes Vertrauen zurück gewonnen oder das Gebraucht- und Neuwagengeschäft wieder effizient gestaltet werden kann. Nicht Lohnverzicht und Arbeitszeitverlängerung waren hier der richtige Weg, sondern Innovation durch neue Ideen unserer Betriebsräte.

Das haben auch die Selbstverwalter im Handwerk erkannt: sie haben das Zukunftsthema energetische Gebäudesanierung aufgegriffen und haben auf verschiedenen Wegen Lobbyarbeit gemacht. Die Früchte des Erfolgs werden jetzt sichtbar.

Das im Koalitionsvertrag vereinbarte Investitionsprogramm in Höhe von 20 Mrd. wird jetzt umgesetzt. Das schafft Arbeitsplätze im baunahen Handwerk. Die Handwerkskammer Düsseldorf hat das Thema aufgegriffen und informiert darüber in einer großangelegten Flugblatt - Aktion.

Ich möchte ein weiteres Stichwort nennen: Boss.

Als Deutschlands Anzugsspezialist Nr. 1 vor einigen Jahren ins Damenoberbekleidungsgeschäft einstieg, wurde in der Branche nur gelächelt. Die können doch nur Männersachen, hieß es. Das gesamte Handling, von der Kollektionsentwicklung über Beschaffung bis zur Logistik wurde aus der Italienischen Modemetropole Mailand gesteuert, allerdings mit sehr, sehr mäßigem Erfolg. Boss Women stand kurz vor dem Scheitern.

Die strategische Entscheidung, Boss Women ins deutsche Stammhaus nach Metzingen zu holen, d. h. vorhandene Entwickler, DesignerInnen und Qualitätskontrolleure sowie Logistiker mit dieser Aufgabe zu betrauen, führte zum bekannten Erfolg. Heute ist Boss Women eine Erfolgsstory made in Germany. Nebenbei sind die Beschäftigtenzahlen am Standort Metzingen derart gestiegen, das 2005 erstmalig ein Aufsichtsrat nach dem 76er Mitbestimmungsgesetz gewählt wurde.

Auch in den Unternehmen der Holz- und Möbelindustrie fehlt es oft an zündenden Ideen für Produkt- und Prozessinnovationen. Größere Betriebe werden oft noch wie ein kleiner Handwerksbetrieb geführt. Wir haben im Rahmen der Branchenarbeit eine Vielzahl von Analysen und Reports für die Teilbranchen des Sektors angefertigt. Eine wichtige Erkenntnis war: die Branche muss sich in der Innovationsfrage umorientieren.

Die IG Metall hat darum das Innovationsprojekt IN³ unter Einbeziehung der Arbeitgeberverbände, von Hochschulen und Beratungsinstituten eingerichtet. Flankiert wird diese Innovationsplattform durch ein EU-Projekt, in dem die Innovationspotenziale in Italien, Dänemark, Tschechien, Rumänien und Deutschland analysiert und verglichen werden. Stärken und Schwächen sollen im internationalen Vergleich herausgefunden und in der Branche diskutiert werden. Ziel ist es, die Holz- und Möbelindustrie fit für die Zukunft zu machen. Insbesondere Betriebsräte sollen befähigt werden, auf Innovationsprozesse im Betrieb Einfluss zu nehmen oder sie anzustoßen. Damit wollen wir zum Erhalt der Arbeitsplätze und zur Zukunftssicherung der Industrie beitragen.

IV. Betriebspolitik mit Branchenorientierung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen.

Mit unserem Fach- und Branchenansatz sind wir auf einem guten Weg.

Es liegt auf der Hand dass wir dort ansetzen müssen, wo sich unmittelbar der Brennpunkt des Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks befindet. In der Konsequenz heißt das, entlang einer Teilbranche oder Wertschöpfungskette, den solidarischen Zusammenhalt zu organisieren.

Aufgrund unserer Erfahrungen der Branchenarbeit im Zuge der Integration der ehemaligen Gewerkschaften Textil und Holz, aber auch des Wirtschaftszweiges Handwerk profitiert nun insgesamt die IG Metall, auch die große Betriebspolitik, davon.

Hier sind wir ein gutes Stück vorangekommen. Bekanntermaßen ist der Maschinen- und Werkzeugbau sehr mittelständisch geprägt. Wir haben mittlerweile über 20 Teilbranchen identifiziert, wo eine systematische Branchenkoordinierung und Betreuung stattfindet. Das fängt beim Landmaschinenbau an und hört bei den Energieausrüstern auf.

Im KMU-Bereich kümmern wir uns um die Windenergie und Aufzugsindustrie. Oder haben jetzt im Bereich der Medizintechnik, einem prosperierenden Bereich mit immerhin 90.000 Beschäftigten, Fuß gefasst.

Wir planen für das nächste Jahr - im Rahmen meines anderen Zuständigkeitsbereichs „WTU“ - einen Maschinenbaugipfel. Im Zentrum wird auch hier das Thema Innovation stehen.

Nachfolgend möchte ich noch einige gelungene Beispiele von branchenbezogenen Aktivitäten nennen. Vor allem solche, die von der Idee der Mitgliederwerbearbeit getragen sind.

Euch allen ist die besondere wirtschaftliche Situation in der Textilindustrie bekannt. Hier ist der Druck zur Produktionsverlagerung ins Ausland nach wie vor hoch. Vor diesem Hintergrund musste die Verwaltungsstelle Nordhessen bei der Fa . Fridola, einem Familienbetrieb im ehemaligen Zonenrandgebiet, tätig werden.

Der Verwaltungsstelle gelang es, bei den Verhandlungen für die IG Metall-Mitglieder bessere Bedingungen heraus zu holen. Das hat zwar nicht zu einem Sturm der Nichtmitglieder aufs IG Metall-Büro geführt. Aber immerhin konnte der Mitgliederstand deutlich von 253 im Juni 2006 auf 335 im August gesteigert werden. Bei insgesamt 613 Arbeitnehmern wurde damit das erste strategische Ziel der Verwaltungsstelle, den Organisationsgrad auf über 50 Prozent anzuheben, erreicht.

Beispiele dieser Art, wo die Verzahnung von Tarif und Branchenpolitik mit der Betriebspolitik unter Einbeziehung der Beschäftigten zu einer positiven betrieblichen Mitgliederentwicklung geführt haben, gibt es natürlich auch in anderen Bezirken.

Im KFZ-Handwerk haben wir uns aktiv in die Europapolitik eingeschaltet, als die Rahmenbedingungen für die Vertriebsbedingungen von Kraftfahrzeugen in der so genannten Gruppenfreistellungsverordnung neu gestaltet wurden.

Unsere Einschätzungen waren richtig. Wir haben gesagt:

- Autos werden dadurch nicht billiger. So ist es gekommen.
- Die großen Unternehmen fressen die Kleinen. So ist es ebenfalls gekommen.

Für die IG Metall durchaus eine Chance. Wir sind zur Zeit dabei, Gesamt- und Konzernbetriebsräte im Handwerk aufzubauen, um mit gestärkten Strukturen auch zukünftig durch aktive Betriebspolitik, Tarifverträge für eine Branche zu sichern (Projekt Struktur- und Mitgliederfond in Vorbereitung).

Und ich möchte ein weiteres Beispiel aus der Holzbranche schildern mit dem Namen HOKUS in der Verwaltungsstelle Rosenheim (Holz und Kunststoff stärken). Hintergrund war eine personelle Verstärkung und damit die Möglichkeit einer Intensivbetreuung bisher betriebsratsloser Betriebe. Die Erfolge ließen nicht lange auf sich warten:

So konnten die Mitgliederzahlen beispielsweise in dem größten Betrieb von 50 auf 600 gesteigert werden. Und mit der Gründung von Betriebsräten und der Zunahme der Mitgliederzahlen konnte auch tarifvertraglich gepunktet werden.

Diese Beispiele zeigen:

- Wir müssen an die Konzerne und Unternehmensgruppen ran (nicht nur im KfZ-Handwerk; sondern z.B. auch bei den Textilien Diensten). Bessere Betriebsratsarbeit muss auch zu mehr Mitgliedern führen.

- Wir wollen ordentliche Tarifverträge durchsetzen und die betrieblichen Tarifregelungen verbessern oder verhindern. Das geht nur mit mehr Mitgliedern.
- Wir müssen mit solchen erfolgreichen Beispielen werben. Das überzeugt die Menschen und bringt mehr Mitglieder.

V. Stellenwert KMU / Handwerksarbeit

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen.

Abschließend noch einige Bemerkungen zum Stellenwert der KMU- und Handwerksarbeit in der IG Metall. Es bleibt dabei und dafür stehe ich auch als Person, dass es auf der Vorstandsebene trotz Ressourcenkampf einen eigenständig handelnden und gut ausgestatteten Funktionsbereich gibt.

Wir haben auch in einem weiteren Schritt der Reorganisation der Bezirksleitungen sichern können, dass bei den Geschäftsfeldern bzw. Kernaufgaben sowohl das Handwerk, als auch KMU und ebenso die Branchenpolitik verankert sind.

Auch von der Verwaltungsstellenebene habe ich einen guten Eindruck. Es gab ja zunächst in unseren Reihen, im Zusammenhang mit dem neuen Instrument der Geschäftspläne große Sorgen, dass Handwerk und KMU hinten runter fallen könnten.

Aber wir haben mittlerweile einen guten Gradmesser, durch die betrieblichen Tarifabweichungen. Ihr wisst, dass nach unseren Koordinierungsrichtlinien diese unter Genehmigungsvorbehalt des Vorstandes liegen.

Wir beschäftigen uns regelmäßig jeden Montag bei den Sitzungen mit diversen Fällen. Man kann sagen, jeder zweite Vorgang betrifft ein KMU. Dahinter steht ja schließlich, es wird verhandelt, Beschäftigte werden informiert, es gibt eine Tarifkommission, und, und, und. So schwierig dies alles ist zeigt es auch, dass die IG Metall für KMU's tätig ist.

Wir haben nächstes Jahr, man kann fast sagen einen Veranstaltungsmarathon geplant. Die Bundeshandwerkskonferenz im März, die Bundesbranchenkonferenz Holz und Kunststoff im Juni , unsere 7. KMU-Transfertagung in Beverungen ebenfalls im Juni, die Bundesbranchenkonferenz Textil im September, und wir werden die Tagung Vertrauensleute im Handwerk in Kooperation mit dem Bereich Berufsbildung im Oktober haben. Darüber hinaus werden noch eine Fülle von Workshops, Fachseminaren und, und, und - wie üblich -, organisiert.

Wir sind ebenso in der qualifizierten Themenbearbeitung vorwärts gekommen. Angefangen von der EU-Dienstleistungsrichtlinie, aber auch andere wichtige bedeutsame Fragen, wie der Steuerbelastung des Mittelstands, bis hin zur Frage des Bürokratieabbaus mit der wortreichen Schöpfung eines „Mittelstandsentlastungsgesetz“.

Zu all diesen Themen haben wir Stellungnahmen aufbereitet. Wir haben auch etwas Neues kreiert, einen mittelstandspolitischen Infodienst mit dem Titel „KMU-kompakt“. Die Erstausgabe liegt euch in den Unterlagen zu unserer Konferenz vor. Mit dieser Reihe werden wir künftig unsere Ausarbeitungen veröffentlichen.

Es gibt aber auch noch viele Hemmnisse und weiße Flecken. Wir müssen darüber nachdenken, wie die Arbeitsbasis gerade von KMU-Betriebsräten verbessert werden kann. Ich will nur einige Stichpunkte nennen: Teilfreistellungen oder wie müssen die Rechte aussehen, um auf das Investitions- und Innovationsgeschehen Einfluss nehmen zu können. Oder aber auch, wie kann ein übergreifender Gemeinschaftsbetriebsrat aussehen, der für mehrere Betriebe zuständig ist.

Zu guter Letzt möchte ich euch an die Mitgliederwerbung erinnern.

Wir haben uns das Thema mal zusammen mit dem Bereich Mitglieder und dem Statistikteam angeschaut. In Klein- und Mittelbetrieben ist die Bereitschaft der Beschäftigten der IG Metall beizutreten durchaus vergleichbar mit der größerer Betriebe.

Durchschnittlich liegt der Organisationsgrad in Betrieben mit Betriebsrat, also klein und groß zusammen, bei rund 40%. In Betrieben bis 300 Beschäftigte sind es immerhin 30%. Darüber steigt der Organisationsgrad nur langsam an. Beispielsweise in der Betriebsgrößenklasse bis 500 Beschäftigte auf 34%. Erst ab 5.000 und mehr gibt es einen schwunghaften Anstieg auf 64%.

Ich bin sicher: Wenn wir unsere gewerkschaftliche Betriebsarbeit durch konsequente Nutzung unserer Mitbestimmungsrechte verbessern; wenn wir in den Branchen dem „Besser statt billiger“ Geltung verschaffen; wenn wir bei betrieblichen Tarifkonflikten die Sicherung der Arbeitsplätze und verbindliche Investitionsmaßnahmen in den Mittelpunkt stellen; wenn wir mit den Mitgliedern handeln (und nicht für sie), dann haben wir Erfolg.

In diesem Sinne ein abschließendes Zitat:

„Um Erfolg in der Welt zu haben, muss man närrisch scheinen und weise sein.“ - Montesquieu

Ja - wir müssen dicke Bretter bohren.

Wie heißt es noch so schön:

„Holzbohren ist deshalb so beliebt, weil man hierbei den Erfolg sofort sieht.“