



Detlef Wetzel

Erster Vorsitzender der IG Metall

Mitbestimmungs- und Beteiligungskongress

**„Beteiligen und mitbestimmen - Für eine lebendige Demokratie in Wirtschaft
und Gesellschaft“**

Mannheim, 5. November 2014

Sperrfrist Redebeginn

Es gilt das gesprochene Wort!

Kolleginnen und Kollegen,
ich begrüße Euch zu unserem Mitbestimmungs- und Beteiligungskongress hier in Mannheim.

Reinhold, an Dich vielen Dank für Deine begrüßenden und einleitenden Worte.

Ich grüße alle Haupt- und Ehrenamtlichen sowie alle weiteren Gäste, die es hier nach Mannheim geschafft haben.

Für viele war das in Vorbereitung auf die kommende Tarifrunde keine Selbstverständlichkeit.

Vielen Dank dafür, dass ihr trotzdem Zeit gefunden habt, Euch an diesem Kongress zu beteiligen.

Ich freue mich besonders, dass neben allen geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern mit Jürgen Peters auch ein ehemaliger Erster Vorsitzender der IG Metall seinen Weg zu uns gefunden hat.

Herzlich willkommen. Jürgen!

Kolleginnen und Kollegen,
warum dieser Kongress?

Ist es angesichts der unsicheren Wirtschaftslage wirklich zeitgemäß und notwendig, ausgerechnet über Demokratie, über Mitbestimmung und Beteiligung in Wirtschaft und Gesellschaft zu diskutieren?

Die Antwort lautet ganz klar: Ja! Und zwar mehr denn je!

Denn gerade wenn offen ist, wie sich die Dinge weiter entwickeln werden – gerade dann müssen wir sicherstellen, dass wir über den Kurs in den Betrieben, in den Unternehmen, in Wirtschaft und Gesellschaft mitentscheiden.

Wirtschaftlicher Wohlstand, gutes Leben und gute Arbeit lassen sich nur dann verwirklichen, wenn wir in der Gesellschaft und in den Betrieben unseren Einfluss geltend machen.

Wir sorgen für Stabilität und Perspektive!

Wir haben mit unserem Modell der Mitbestimmung dazu beigetragen, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 ohne größere Blessuren an uns vorbei gegangen ist.

Wir sichern Standorte und Beschäftigung!

Wir tragen dazu bei, dass unvermeidlicher Strukturwandel sozial verträglich abgefedert wird.

Aber nicht nur das: Wir sorgen auch dafür, dass für die Betroffenen neue Hoffnung entsteht!

Wir entwickeln Alternativen, wo Verlagerung und Stellenabbau angeblich „alternativlos“ sind!

Und wir haben dabei jede Menge Rückhalt.

Bei den diesjährigen Betriebsratswahlen haben sich mehr als 2,3 Millionen Beschäftigte an den Wahlen beteiligt.

In mehr als 10.300 Betrieben wurden mehr als 73.000 Kolleginnen und Kollegen in die Betriebsräte gewählt.

Nicht zu vergessen unsere 49.000 Vertrauensleute, die sich Tag für Tag für die Beschäftigten engagieren.

Ich finde, das ist enorm – gerade in Zeiten, in denen immerzu das Ende von Solidarität und Ehrenamtlichkeit heraufbeschworen wird.

All den Zehntausenden von Metallerinnen und Metallern, die sich dieses Jahr im Rahmen der Betriebsratswahlen engagiert haben, sage ich deshalb: Ihr tragt dazu bei, dass gute Arbeit und gutes Leben in Deutschland eine Zukunft haben.

Und dafür danke ich Euch allen von Herzen!

Kolleginnen und Kollegen,
wir erleben einen tiefgreifenden Wandel von Industrie und Arbeitswelt.

Wer Einblick in die technischen Entwicklungen industrieller Produktion hat, der konnte es in den letzten Jahrzehnten selbst beobachten:

Arbeit hat sich in den vergangenen Jahrzehnten umfassend, ja fast dramatisch, gewandelt.

Diese Entwicklung wird weiter fortschreiten.

Die zentralen Stichworte hierfür sind Digitalisierung der Wirtschaft, vor allem die Industrie 4.0.

Die digitalisierte „Industrie 4.0“ ist gekennzeichnet durch globale Wertschöpfungsketten, durch vernetzte Fabriken, durch die enge Interaktion von Mensch und Maschine, durch eine neue Welle der Automation und Rationalisierung.

Das alles wissen wir.

Aber wir wissen nicht, was diese Entwicklungen in Zukunft für die Mitbestimmung und die Beteiligung der Beschäftigten bedeuten.

Eine wissensbasierte Industrie lässt uns in vielerlei Hinsicht hoffen:

- Den Beschäftigten werden hohe Handlungsspielräume offen stehen. Das bringt aber auch neue Beteiligungsmöglichkeiten in den Betrieben mit sich.
- Der Anteil hoch ausgebildeter Beschäftigter wird zunehmen, die höheren Anforderungen an Mitsprache und selbstgestaltete Arbeit stellen.

Dadurch muss Kommunikation und Führung im Betrieb direkter gestaltet werden.

- Eine Humanisierung der Arbeitswelt, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Wegfall monotoner Arbeit sind weitere Aspekte, auf die wir in einer neugestalteten Arbeitswelt hoffen dürfen.

Doch neben diesen Hoffnungen stehen auch Befürchtungen hinsichtlich einer zunehmend digitalisierten Industrie:

- Da geht es vor allem um den Wegfall von Arbeitsplätzen in der Produktion durch Automatisierung, besonders in den mittleren Qualifikations- und Lohnbereichen.
- Weitere Risiken entstehen durch neue Leistungsanforderungen, durch Selbstausbeutung, durch neue prekäre Arbeitsformen wie das so genannte *Crowdworking*.

Die Vernetzung von Maschinen untereinander und die Vernetzung von Mensch und Maschine dürfen nicht dazu führen, dass Betriebsdaten erfasst und in den Zusammenhang mit Leistungsdaten von Beschäftigten gebracht werden.

Mit guten betrieblichen und tariflichen Regelungen muss sichergestellt werden, dass Technologien auch wirklich den Menschen im Betrieb bei seiner Arbeit unterstützen.

Unbedingt verhindern müssen wir, dass Beschäftigte zum Sklaven der Technologie werden.

Ob sich der Wandel hin zur Industrie 4.0 als Fortschritt für die Beschäftigten erweist, das hängt gerade auch von uns ab!

Entscheidend ist deshalb, dass wir das alles nicht defensiv auf uns zukommen lassen!

Wir selbst müssen diese Entwicklungen proaktiv gestalten: Mit unseren Betriebsräten!

Mit unseren Vertrauensleuten!

Und immer in direkter Zusammenarbeit mit den Beschäftigten!

Der letzte Punkt ist hierbei auch der entscheidende: Industrie 4.0 ist eine neue Situation für uns alle.

Es wäre wahnsinnig, dabei auf das Wissen der einzelnen Mitglieder und Beschäftigten zu verzichten.

Was weiß denn der Betriebsrat aus der Produktion über den neuen Einsatz von Smart Devices seiner Kollegen im Lager?

Erst einmal nichts.

Was diese Neuerung für die Arbeit und die Leistungsanforderungen der Kollegen bedeutet, kann er nur von ihnen direkt erfahren, indem er nachfragt und sie bei der Problemlösung einbindet.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Industrie 4.0 ohne Mitbestimmung und Beteiligung – das ist und bleibt undenkbar.

Ich habe Industrie 4.0 beispielhaft als Herausforderung einer zukünftigen Arbeitswelt beschrieben.

Viele andere Herausforderungen sind ebenso entscheidend:

- Welche Lösungen gibt es etwa, wenn sich die Arbeitszeitanforderungen der Beschäftigten und der Unternehmen immer weiter ausdifferenzieren?
- Wie gehen wir mit prekären Formen der Arbeit in unseren Betrieben um, besonders mit dem zunehmenden Einsatz von Fremdfirmen?

- Und mit welchen Strategien wehren wir uns gegen aggressives Arbeitgeberverhalten im Sinne von *Union Busting*?

Wir können hier nicht ausführlich auf alle Themen eingehen.

Dafür bleibt in den vielen Foren noch ausgiebig Zeit.

Aber klar ist für mich: Alle diese großen Herausforderungen der Zukunft werden wir hier bei uns im Land und in Europa nur mit einer starken Mitbestimmung bewältigen.

Unsere institutionelle Mitbestimmung stößt vermehrt an ihre Grenzen.

Wir brauchen endlich mehr Mitsprache in wirtschaftlichen Belangen.

Allzu oft besteht die Rolle der Beschäftigtenvertreter nämlich nur darin, die Suppe auszulöffeln, die andere eingebrockt haben.

Nehmen wir nur die Pläne des Daimler-Managements für das Sprinter-Werk in Düsseldorf.

Mir nichts, dir nichts wurde hier entschieden, den Sprinter für den amerikanischen Markt in den USA zu bauen und somit 1.800 Beschäftigte in die Ungewissheit zu stürzen.

Völlig richtig ist dabei die Einschätzung der Beschäftigten, die sagen: „Das wurde doch bestimmt nicht erst gestern entschieden, sondern sicher schon vor einigen Monaten und trotzdem werden wir erst jetzt informiert!“

Mitbestimmung im Betrieb darf hierbei nicht länger die Rolle des Auskehrers spielen, der nur dazu da ist, nach Ende aller Entscheidungen den Sozialplan aufzustellen und als Letzter das Licht auszumachen.

Was wir brauchen, sind frühzeitige Informations- und Mitspracherechte bei wirtschaftlichen Entscheidungen des Betriebs.

Aus diesem Grund haben wir auch nicht zu viel, sondern eindeutig zu wenig Mitbestimmung.

Das wissen wir.

Aber davon müssen wir die Leute da draußen erst noch überzeugen:

Es geht uns eben nicht um wirtschaftliche Mitsprache zum Zweck der Stärkung unserer Gewerkschaftsmacht.

Derzeit werden wir ja wieder in vielen Zeitungen in eine Reihe mit GDL und Vereinigung Cockpit gestellt, um den Gewerkschaften insgesamt den Generalverdacht reiner Machtgier anzukreiden.

Wir müssen glaubhaft vermitteln: Es geht uns nicht um lukrative Posten in der Wirtschaft, sondern um den Wert der demokratischen Mitsprache.
Um Demokratie in der Wirtschaft.

Um dieselben Rechte, die auch jedem Bürger die Möglichkeit geben, über sein Schicksal mitzuentcheiden.

Dass dieses Recht auf einmal am Werktor enden soll. Das habe ich noch nie verstanden.

Kolleginnen und Kollegen,
wo Mitbestimmung nicht von den Beschäftigten selbst gelebt und getragen wird, da ist sie wirkungslos.

So wie die Mitbestimmung derzeit vielfach gestaltet ist – nämlich als stellvertretende Repräsentation der Beschäftigten - so wird sie den Herausforderungen der Zukunft nicht gerecht.

Das zeigen auch die Ergebnisse unserer zweiten Beschäftigtenbefragung:

Für 86 Prozent der Beschäftigten sind größere Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten „wichtig“ oder sogar „sehr wichtig“, um zum Beispiel eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze voran zu bringen.

Aber nur 53 Prozent der Beschäftigten sagen, dass bereits ausreichende Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten bestehen.

Über diese deutliche Differenz zwischen Erwartungen und Wirklichkeit müssen wir reden!

Wir müssen sie als Auftrag an uns selbst begreifen, das Verhältnis von Mitbestimmung und Beschäftigten gründlich zu überdenken.

Ein wesentlicher Grund dafür liegt in der Ausdifferenzierung der Belegschaften:

- Wir erleben Akademisierung und Prekarisierung zugleich.
- Wir verzeichnen in den Betrieben höhere Anteile von Frauen und Angestellten.
- Wir müssen junge Leute ansprechen, ohne darüber die Bedürfnisse einer älter werdenden Belegschaft zu vernachlässigen.

Diese Symptome stehen für Entwicklungen, auf die wir mit einer neuen Art von Mitbestimmung reagieren müssen.

Wir haben es mit einer neuen Vielfalt zu tun, der wir nur mit vielfältigen Antworten begegnen können.

Den „einen Beschäftigten“ gibt es längst nicht mehr.

Bei unserer Arbeit in den Betrieben und Unternehmen muss uns klar sein, dass wir es mit den unterschiedlichsten Menschen zu tun haben – mit Menschen, die ebenso unterschiedliche Vorstellungen davon haben, wie sie arbeiten und leben wollen.

Darum sind auch die Erwartungen an die Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute sehr unterschiedlich geworden.

Es wird darauf ankommen, dass wir unsere Ansprache der Beschäftigten und unsere politischen Konzepte sehr viel stärker ausdifferenzieren und auf neue Zielgruppen ausrichten.

Wie sollen wir einen Ingenieur, eine junge IT-Spezialistin oder einen Auszubildenden ansprechen, wenn er nicht die Möglichkeit hat, das, was ihm wichtig ist, in die Organisation einzubringen?

Wenn wir diese Prozesse für gewerkschaftliche Stärke nutzen wollen, müssen wir auf Beteiligung und Durchlässigkeit setzen.

Dass damit kontroverse und konträre Auffassungen zu ein und demselben Sachverhalt verbunden sein können, müssen wir aushalten.

Der Spagat besteht darin, einerseits die neue Vielfalt zu berücksichtigen, andererseits aber zugleich immer wieder die Werte herausarbeiten, die uns alle verbinden.

Das Schlüsselwort hierbei lautet: Beteiligung!

Beteiligung bedeutet: Aktivierung der Beschäftigten – statt Passivität.

Beteiligung bedeutet: Selbstbestimmung – statt Stellvertreterpolitik.

Wir müssen also auf die Menschen zugehen, mit ihnen reden, und ihnen zuhören.

Wir müssen ihre Bedürfnisse verstehen, damit wir mit ihnen gemeinsam eine jeweils passende Politik entwickeln können.

Das Minimum ist, dass wir alle vier Jahre wählen dürfen und in den Betrieben ein bestimmtes Maß an Beteiligungsmöglichkeiten haben.

Wir sollten aber vielmehr diskutieren, wo das demokratische Maximum für uns und unsere Mitglieder liegt.

Das demokratische Maximum: Das ist das Bild, das ich von einer starken und lebendigen Mitbestimmung mit vielfachen Beteiligungsmöglichkeiten habe.

Kolleginnen und Kollegen,

eine der zentralen Thesen, die ich heute zur Debatte stellen möchte, ist diese hier:

Wir können der Individualisierung von Arbeits- und Lebenswelt nur begegnen, wenn wir ihr eine Mitbestimmung gegenüberstellen, die den Beschäftigten als Subjekt und Individuum wahrnimmt.

Das betrifft die grundsätzliche Frage nach dem Zusammenhang zwischen Individual- und Kollektivrechten.

In einer zunehmend differenzierten Arbeitswelt und zunehmend unterschiedlichen Lebensentwürfen müssen wir diesen Zusammenhang grundlegend überdenken.

„Was für den einen gut ist, wird auch für den anderen nicht schlecht sein.“ Diese Formel verliert in unserer heutigen Zeit zunehmend ihre Gültigkeit.

Wir werden immer weniger in der Lage sein, Betriebs- und Tarifpolitik am grünen Tisch für alle Beschäftigtengruppen einheitlich zu gestalten.

Das stellen wir bei unseren Debatten um Positionen zur gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik verstärkt fest.

Ingenieure haben ein grundsätzlich anderes Bedürfnis ihre Arbeitszeit zu gestalten, als Kollegen im Schichtdienst in der Produktion.

Insbesondere unsere tarifpolitischen Vereinbarungen müssen wir in Zukunft kritisch dahingehend in Frage stellen, ob sie kollektivrechtlich alles unter einen Hut bringen oder ob sie dem Beschäftigten individualrechtliche Wahlmöglichkeiten für seine spezifische Arbeits- und Lebenssituation anbieten.

Dem Einen ist höheres Entgelt, dem Anderen mehr Zeit für Familie und Hobbys wichtiger.

Ich weiß, es ist gewerkschaftliche Realität, dass dies nicht überall möglich sein wird.

Nichtsdestotrotz sollte eine Stärkung individueller Wahlmöglichkeiten für unsere Mitglieder Anspruch für die Zukunft sein.

Kolleginnen und Kollegen,
ohne direkte Beteiligung der Beschäftigten wären die wegweisenden Projekte nicht möglich gewesen, die wir im Rahmen von „Besser statt billiger“, „Tarif Aktiv“ oder aber „Gleiche Arbeit - Gleiches Geld“ verwirklicht haben.

Alle drei Instrumente sind mittlerweile Markenzeichen einer erfolgreichen Gewerkschaftspolitik.

Und das nur, weil wir das Zentrum unserer Gewerkschaftsarbeit dabei nie aus dem Blick verloren haben: den Beschäftigten im Betrieb.

Nehmen wir nur mal unseren „Besser-statt-billiger“ Ansatz.

Mit ihm haben wir deutlich gemacht, dass gute Unternehmen Billigproduktion und tarifvertragliche Nachlässe nicht nötig haben.

Dabei waren wir aber auf das Know-how und die Durchsetzungskraft der Beschäftigten angewiesen:

Sie sind die Experten am Ort, kennen die Probleme und wissen, wo im Betrieb ungenutztes Potenzial schlummert. Nur mit ihnen im Rücken konnten Betriebsräte überhaupt „Besser-Vereinbarungen“ mit der Geschäftsführung aushandeln.

Wo dies gut lief, fanden die Verhandlungen mit der Geschäftsführung nicht im stillen Kämmerlein statt. Es wurde nichts über die Köpfe der Mitarbeiter hinweg entschieden, sie waren jederzeit über den Stand der Gespräche informiert und in die Diskussion eingebunden.

Das erhöhte auch die Sichtbarkeit von uns in den Betrieben.

Die IG Metall stand der Belegschaft, wie in allen anderen Unternehmen, in denen die „Besser-Strategie“ thematisiert wird, jederzeit beratend zur Seite.

Aber: Die Entscheidungen, was umgesetzt wird, trafen am Ende, wie überall, allein die Beschäftigten.

Deshalb konnten am Ende auch die Beschäftigten selbst das Gefühl dafür bekommen, ich habe selbst dafür gesorgt, dass mein Betrieb wieder auf einen guten Weg gebracht wurde.

Ein zweiter Schwerpunkt unserer beteiligungsorientierten Gewerkschaftsarbeit in den letzten Jahren waren unsere Bemühungen rund um unsere Organizing-Projekte.

Auch hier haben wir gezeigt: Nur mit der direkten Ansprache der Beschäftigten können wir in unserer Arbeit vorankommen.

Der eine oder andere wird die Geschichte schon gehört haben, aber ich erzähle sie immer wieder gern, weil sie genau zum Ausdruck bringt, was Organizing bedeutet und was nicht:

Beim Thema Organizing habe ich immer das Beispiel vor Augen, wie wir jahrelang versucht haben, in einem Call Center als IG Metall Fuß zu fassen.

Tagelang haben wir den Beschäftigten beizubringen versucht, dass sie zu lange arbeiten und zu wenig verdienen.

Alles ohne Erfolg.

Erst mit Organizing-Methoden haben wir von ihnen ihr dringlichstes Problem erfahren:

Das Mundstück an ihren Headsets wurde zwischen den einzelnen Schichten nicht getauscht.

Und genau bei diesem so banal wirkenden Thema waren sie bereit, den ersten Schritt zur Aktivierung zu gehen.

Einmal mehr zeigt dieses Beispiel, was die zwei fundamentalen Grundlagen unserer Gewerkschaftsarbeit sein müssen:

Erstens: Wir sind viel zu oft die „Besserwisser“.

Dabei sind die Beschäftigten selbst die Experten, wenn es darum geht, wo der Schuh drückt. Schließlich ist es ihr Schuh und nicht unserer.

Wir brauchen ihren Input, ihre Vorstellungen, ihr Know-how.

Alles andere ist zu oft luftleere Gewerkschaftspolitik und unnötige Selbstbeweihräucherung.

Zweitens: Wir brauchen die Unterstützung der Beschäftigten in den Betrieben, um überhaupt Output gestalten zu können.

Durchsetzungsstark sind wir nur in organisierten Betrieben.

Und das schaffen wir nur, wenn wir Beschäftigte zu Mitgliedern machen.

Ich überlege es mir jedoch zweimal, ob ich Mitglied einer Gewerkschaft werde, in der meine Meinung keinen Unterschied macht, in der ich noch nicht einmal nach meiner Meinung gefragt werde.

Die IG Metall als „Beteiligungsgewerkschaft“. Das muss unser Ziel sein.

Daher haben wir in den letzten Jahren erfolgreich weitere Entwicklungen ins Rollen gebracht:

- *Erstens:* Beteiligung setzt immer auch voraus, dass es vor Ort handelnde Personen gibt.

In vielen Verwaltungsstellen steht deshalb beteiligungsorientierte Gewerkschaftsarbeit ganz weit oben auf der Tagesordnung.

Zu diesem Zweck haben wir Ressourcen umgeschichtet und so die Verwaltungsstellen für ihre Erschließungsarbeit deutlich gestärkt.

- *Zweitens:* Unsere Organizing-Projekte in der Windindustrie zeigen Erfolge stabiler und selbsttragender Strukturen.
Unsere Organizer haben den Beschäftigten dort vermitteln können, wie sie sich selbst für ihre Anliegen einsetzen und auch langfristig dafür Sorge tragen können, dass ihre Arbeitsbedingungen sich verbessern.
- *Drittens:* Unsere Beschäftigtenbefragungen aus dem Jahr 2009 und aus dem Jahr 2013, mit jeweils mehr als einer halben Million Rücksendungen, waren starke und öffentlichkeitswirksame Signale gelebter Beteiligung, die uns gezeigt haben, dass wir mit unseren Themen auf dem richtigen Weg sind.
- *Und schließlich viertens:* Auch aktuell sind wir in Vorbereitungen, die dazu dienen, Inhalte des Gewerkschaftstages beteiligungsorientierter zu gestalten.

Kolleginnen und Kollegen,

diese vier Punkte sind wichtige Schritte in Richtung größerer Beteiligung.

Sie reichen aber bei Weitem noch nicht aus.

Wir müssen Mitbestimmung und Beteiligung weiterentwickeln.

Das können wir nicht alleine. Gefragt sind dabei auch der Gesetzgeber und die Arbeitgeber.

Gesetzgeberisch gestärkt werden müssen die kollektiven Mitbestimmungsrechte im Betrieb.

Nur dann kann die Mitbestimmung ihre volle Handlungsfähigkeit wiedererlangen; nur dann besteht der notwendige Rahmen, den die Beteiligung der Beschäftigten braucht.

- Dazu gehören besonders erweiterte oder neue Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte bei wirtschaftlichen Belangen, bei Personalplanung und Beschäftigungssicherung, bei Fremdbeschäftigung, Datenschutz und Gleichstellung.
- Zudem brauchen wir eine Mitbestimmung im Unternehmen, mit der wir der Shareholder-Logik der Finanzinvestoren Paroli bieten können.
- Im Aufsichtsrat muss die Arbeitnehmerseite eine echte Veto-Stimme haben, weshalb wir einen Mindestkatalog für qualifizierte Mehrheitsbeschlüsse im Aufsichtsrat fordern.
- Endlich gestoppt werden muss die Mitbestimmungsflucht durch ausländische Rechtsformen und SE-Gründungen; die europäischen Mitbestimmungsinstitutionen müssen echte Mitspracherechte erhalten.

Der zweite wichtige Akteur bei der Weiterentwicklung von Mitbestimmung und Beteiligung sind die Arbeitgeber:

- Hier brauchen wir ein aktives Bekenntnis der Unternehmen, der Arbeitgeber- und Industrieverbände zu den Grundlagen eines Interessenausgleichs auf Augenhöhe.
- Dazu bedarf es eines gemeinsamen Vorgehens gegen Angriffe auf Gewerkschaften, Mitbestimmung und Tarifstandards.
Und das nicht nur im Inland.
Deutsche Unternehmen müssen sich auch verpflichten, im Ausland Beteiligungsrechte der Beschäftigten nicht zu unterhöhlen oder mit Absicht dort zu investieren, wo dies von staatlicher Seite aus betrieben wird.

Ohne Gesetzgeber und Arbeitgeber geht es also nicht.

Aber klar ist auch: Wenn es um starke Mitbestimmung durch mehr Beteiligung der Beschäftigten geht, dann sind vor allem auch wir selbst gefragt.

Ich sehe drei zentrale Handlungsfelder:

- *Erster Punkt: Netzwerke!* Wenn Beschäftigteninteressen mit Erfolg in konkrete Betriebs- und Unternehmenspolitik umgesetzt werden sollen, dann müssen wir Netzwerke zwischen den verschiedenen Ebenen der Interessenvertretung

aufbauen und stärken - vom Betriebs- über den Aufsichtsrat hin zum Euro-Betriebsrat.

- *Zweiter Punkt: Vertrauensleute!* Schon jetzt sind Vertrauensleute Ausdruck einer lebendigen Beteiligungskultur.

Leider beschränkt sich diese noch zu sehr auf großindustrielle Betriebe. Darum müssen wir die Vertrauensleutearbeit gerade in klein- und mittelständischen Strukturen stärker in den Fokus rücken.

- *Dritter Punkt: Direkte Demokratie!*

Vorankommen müssen wir bei der direktdemokratischen Willensbildung in Betrieben und Gewerkschaften.

Abstimmungen auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen dürfen keine Ausnahme mehr sein, Beschäftigte müssen bei wichtigen Unternehmensentscheidungen aktiv eingebunden werden.

Dasselbe gilt natürlich auch für unsere gewerkschaftlichen Strukturen.

Ins Zentrum unserer tarif- und gewerkschaftspolitischen Entscheidungen gehört das Mitglied!

Das gilt für die Beteiligung in unseren Verwaltungsstellen, es gilt für unsere Bezirke, aber auch für unseren Vorstandsbereich und unseren Gewerkschaftstag.

Ich meine: Diesem Anspruch an uns selbst müssen wir gerecht werden, wenn wir andere Akteure vom Sinn starker Mitbestimmung und Beteiligung überzeugen wollen.

Kolleginnen und Kollegen,

ich will abschließend ein paar Bemerkungen dazu machen, was die Frage von Mitbestimmung und Beteiligung eigentlich mit dem Zustand unserer Demokratie zu tun hat.

So mancher wird nämlich fragen:

Was burden wir uns als IG Metall denn noch das Thema Demokratie auf?

Dafür sind doch Parteien, Bürgervereine, usw. zuständig.

Nein, gerade wir sind hier in der Verantwortung.

Nur die Gewerkschaften haben noch einen lebensnahen Anknüpfungspunkt an die Lebenswelt der Menschen: ihre Arbeitsstätte.

Wir können die Menschen hautnah und direkt erleben lassen, was es heißt sich zu beteiligen, für Veränderung einzustehen und diese zu bewirken.

Wer erst einmal die Erfahrung macht, sich zusammen mit anderen erfolgreich für eine Sache einzusetzen (sei es auch nur für bessere Arbeitskleidung oder neues Werkzeug), der wagt irgendwann auch in anderen Lebensbereichen mehr Beteiligung.

Ich glaube nämlich: Selbstbestimmung und Autonomie – das sind Erfahrungen, die Menschen in unserer durchökonomisierten, zunehmend fremdbestimmten Welt nur noch selten machen.

Viel zu selten!

Und das frustriert die Menschen, wodurch sie sich von politischem und bürgerschaftlichem Engagement distanzieren.

Deshalb ist unser Beteiligungsansatz so zentral.

Wir müssen ihn auch als ein Gegenkonzept zur Politikverdrossenheit begreifen, bei dem die Menschen begreifen, dass sie sehr viel mehr Gestaltungsmacht haben, als sich nur alle vier Jahre zur Wahlurne zu schleppen.

Wer sich im Betrieb beteiligen kann, der begreift sich nicht mehr nur als von äußeren Zwängen behandeltes Objekt, sondern handelndes Subjekt – als Mensch, der seine Arbeits- und Lebenswelt selbst mitgestaltet.

Gerade mit diesem Konzept können wir deshalb mithelfen, die zu Recht beklagte Kluft zwischen Politik und Lebenswirklichkeit zu schließen.

Kolleginnen und Kollegen,

Mitbestimmung, Beteiligung und Demokratie gehören untrennbar zusammen.

Das ist die Kernbotschaft dieses Kongresses.

Für uns ist klar: Auf Grund der vielen Herausforderungen der Zukunft führt kein Weg daran vorbei, dass wir das Maximum an demokratischer Mitsprache im Betrieb, im Unternehmen, in der Tarif- und Gewerkschaftspolitik einfordern müssen.

Vom Gesetzgeber, vom Arbeitgeber aber auch von uns selbst.

Unsere unabdingbare Aufgabe dabei ist, das Verhältnis von Mitbestimmung und Beteiligung aus einem grundlegend neuen gewerkschaftlichen Verständnis heraus zu denken.

Zum einen haben wir dabei den großen Bogen vor Augen:

Von der Beteiligung des Einzelnen über die starke Mitbestimmung in der Gemeinschaft bis hin zur Frage der gesamtgesellschaftlichen Demokratie.

Diese Fragen werden wir heute und morgen mit Euch auf den Podiumsdiskussionen thematisieren.

Zum anderen aber gehen wir in den Forenphasen auch die ganz konkreten Herausforderungen von Beteiligung an.

Heute Vormittag und am Nachmittag beschäftigen wir uns dabei mit Themen der Betriebs- und Unternehmenspolitik, morgen Vormittag mit Fragen einer beteiligungsorientierten Tarifpolitik.

Besonders freue ich mich auf die Verleihung unseres Beteiligungspreises, in dessen Rahmen einige von Euch ihre mitgebrachten Beispiele gelebter Beteiligung in den Betrieben hier auf dem Kongress vorstellen.

Kolleginnen und Kollegen,

Willy Brandt hat einmal gesagt: „Fortschritt ist nur möglich, wo das Bestehende immer wieder in Frage gestellt wird.“

Das sollte unser Motto für den Kongress sein.

In diesem Sinne darf es für uns keine Selbstverständlichkeiten geben. Bequemlichkeit, Arroganz und Angst vor Veränderung haben schon so manche Organisation und Bewegung zu Grabe getragen.

Deshalb müssen wir uns auf die Suche machen und ich bin mir sicher:

Wir werden in den Foren und auf den Podiumsdiskussionen erfahren, wo es Eurer Meinung nach rostet; wo und wie wir nachbessern müssen.

Eines ist klar, Kolleginnen und Kollegen:

Den Schlüssel für wirtschaftlichen Wohlstand, gute Arbeit und gutes Leben halten wir in der Hand.

Wir sind es, die auch in Zukunft die richtigen Antworten geben werden – solange wir die richtigen Fragen stellen!

In diesem Sinne freue ich mich, gemeinsam mit zu diskutieren und zu erfahren, wie Ihr Euch eine lebendige Mitbestimmung und Beteiligung in Wirtschaft und Gesellschaft vorstellt.

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit.