

9 THESEN ZUR TRANSFORMATION DER INDUSTRIE(ARBEIT).

Eingereicht von: IG Metall, Vorstand

1. Der Staat muss die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen

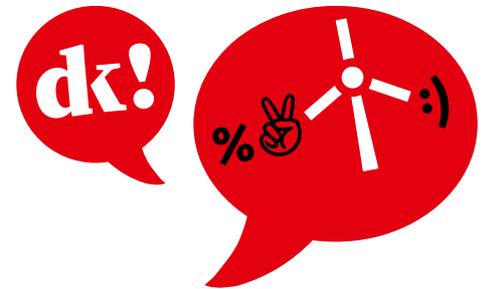
Um Industriestandorte auch in Zeiten explodierender Energiepreise wettbewerbsfähig halten und nachhaltig ausrichten zu können, bedarf es weitgehend vollständiger Wertschöpfungsketten. Es geht um Beschäftigungsperspektiven und Vermeidung (neuer) strategischer Abhängigkeiten gleichermaßen. Instrumente liegen auf dem Tisch: CBAM mit Lenkungswirkung, als Element einer industriepolitischen Strategie, die auf Ansiedlungspolitik, Industrialisierung (nicht nur F&E) und Beschaffungsquoten (z. B. grüner Stahl) setzt – hier sind eine Ausweitung von IPCEI auf weitere Zukunftsfelder und dauerhafte Anpassungen im europäischen Beihilferecht zu diskutieren – sowie auf einem massiv beschleunigten Ausbau erneuerbarer Energien (Erzeugung, Speicherung und Transport), der Wasserstoffwirtschaft (Elektrolysekapazitäten mindestens 10 GW bis 2030) und der Ladeinfrastruktur für E-Mobilität ruht.

Dabei entscheidend: Planungssicherheit statt ständig aktualisierte Grenzwertdebatten. Private und öffentliche Investitionen müssen noch viel umfassender mobilisiert werden, auch durch gezielte Transformationsfonds für Zukunftstechnologien und die ökologisch nachhaltige (Weiter-)Entwicklung industrieller Standorte. Vor allem KMU in den Mobilitätsbranchen und dem angrenzenden Maschinenbau benötigen Unterstützung. Staatliche Förderung ist zu konditionieren – mit Beschäftigungs- und Investitionszusagen und Qualifizierung der Belegschaften, verbindlichen Ausbildungsquoten, Zukunftstarifverträgen als Grundlage, mit privilegierten Abschreibungsbedingungen für beschäftigungswirksame Investitionen. Die ressourcenschonende Repair-, Recycling- bzw. Kreislaufwirtschaft muss vorangetrieben werden. All das darf nicht an der Finanzierung scheitern.

Daher: Abkehr von der Schuldenbremse, hohe Einkommen, Vermögen und Erbschaften (stärker) besteuern, Krisengewinne abschöpfen, Steuersystem u. a. mit Erhöhung von Spitzensteuersatz und Reichensteuer reformieren.

2. Vor Ort spielt die Musik

Reichweite, Tiefe und Dynamik der Transformation unterscheiden sich nach Branchen – und Regionen. Die Entwicklung regionaler Transformationsprojekte und -netzwerke ist zu unterstützen. Hier können neue Leitbilder gezeichnet, zielgenau – auch auf Basis bestehender Kompetenzen – neue Produkte, Anlagen und Verfahren entwickelt, Wertschöpfungs- und Lieferketten neu ausgerichtet, folglich regionale Transformationsstrategien entwickelt werden. Die öffentliche Förderung muss fortgeführt, vereinfacht und ausgebaut werden.



3. Bündnisse bauen Brücken

Gewerkschaften schmieden Bündnisse mit Sozial- und Umweltverbänden – unabhängig von Transformationsallianzen. In gemeinsamen Projekten (z. B. „Sozialverträgliche Mobilitätswende“ oder IG Metall und BUND) werden positive Zukunftsbilder skizziert, Forderungen und Vorschläge eingebracht, strategische Ansätze und Instrumente entwickelt – und damit gesellschaftliche Brücken gebaut, das wechselseitige Verständnis für- und miteinander gestärkt und Stereotypen abgebaut.

4. Würde und Wert von Arbeit beachten

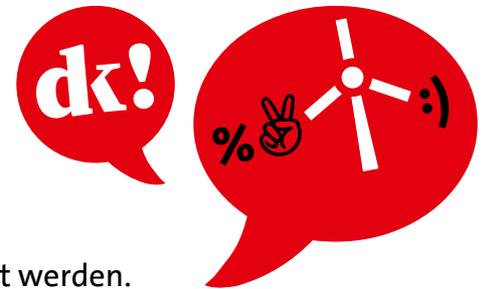
Der Wert von Arbeit liegt jenseits des monetären darin, Fähigkeiten zu entwickeln und auszuüben, uns mit den Dingen und anderen Menschen zu beschäftigen, etwas zu schöpfen. Es geht um Respekt und Anerkennung, von Kolleg*innen, politisch, öffentlich, auf dem Lohnzettel. Um die Möglichkeit, sich einen Platz im gesellschaftlichen Miteinander zu erarbeiten. Und um Verbundenheit. Mit dem Betrieb, dem Produkt, dem eigenen Beitrag zur Herstellung von Waren und Dienstleistungen. Kurz: Um Würde von und durch Arbeit.

Zugleich denken Gewerkschaften Arbeit auch über Erwerbsarbeit hinaus. Kürzere Arbeitszeiten – z. B. im Rahmen einer 4-Tage-Woche – können geschlechtergerechte Vereinbarkeit unterstützen und zur Aufwertung von Care-Arbeit beitragen. Zeitwohlstand ist allerdings eine Verteilungs- und Gerechtigkeitsfrage. Optionsmodelle muss man sich leisten können. Eine Förderung der 4-Tage-Woche durch Steuerfreiheit tariflicher Zuschüsse zum Entgeltausgleich würde Anreize setzen.

5. Persönliche Umbrüche unterstützen

Fachkräftestrategie, Qualifizierungsgeld, Bildungsteilzeit, Weiterbildungsagenturen als rechtskreisübergreifende Beratungsakteure – an vielversprechenden konzeptionellen Ideen mangelt es im Bereich der Aus- und Weiterbildung nicht. Stellt sich die Frage: Wohin qualifizieren? Future und green skills wabern als Begriffe durch einschlägige Fachforen, bleiben einstweilen jedoch sybillinisch. Umso wichtiger ist eine strategische, qualitative Personalplanung. Nach wie vor ein von Arbeitgeberseite vernachlässigtes Feld. Hier ist mehr Mitbestimmung nötig. Personalplanung, -entwicklung und -bemessung sind wesentliche Instrumente der Entwicklung und Sicherung von Fachkräften und Beschäftigung.

Wie können Übergänge gestaltet und damit einhergehendes Beharrungsvermögen adressiert werden? Veränderung wird den betroffenen Kolleg*innen auf verschiedenen Ebenen zugemutet: in der individuellen Tätigkeit, im sozialen Gefüge des Betriebs, mithin durch einen Wechsel in einen anderen Betrieb, gar eine andere, bestenfalls anverwandte Branche. Reaktanz muss ernstgenommen werden, ist legitim. Es geht um nichts weniger als Wert und Würde ihrer Arbeit. Persönliche



Umbrüche müssen daher auf verschiedenen Ebenen unterstützt werden. Weiterbildungsmentor*innen können helfen. Entgeltsicherung im Übergang bleibt elementar. Klare, attraktive Perspektiven und Orientierung sind gefragt.

6. Die Transformation muss demokratisch gestaltet werden

Die IG Metall setzt sich für eine Transformation ein, die sozial, ökologisch – und demokratisch ist. Jenseits von gut gemeinten Bürger- oder Transformationsräten gelingt das in Wirtschaft und Industrie nur mit Mitbestimmung auf Augenhöhe. Entsprechende Reformvorschläge für das Betriebsverfassungsrecht liegen vor. Im nicht abschließenden Stakkato: wirksame Mitbestimmungsrechte bei Beschäftigungs- und Standortsicherung und Qualifizierung, Verhandlungen über einen Interessenausgleich bei Betriebsänderungen erzwingbar machen, über „Belange des Betriebs“ hinaus. Schwellenwerte für die paritätische Mitbestimmung senken, Schlichtungsverfahren statt Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden. Im zu erwartenden Umbruch der Branchen wird es auch um (Unterstützung beim) Aufbau von Mitbestimmungsstrukturen gehen. Bedeutet im Umkehrschluss: Wachsende Komplexität und Anforderungen. Betriebsräte benötigen deshalb verstärkt auch fachliche Unterstützung, Beratung, Qualifizierung, Vernetzung muss ausgebaut werden – ein vorrangig gewerkschaftliches Handlungsfeld. Orientierung ist nötig, Beschäftigte können und müssen „mitgenommen“ werden. Demokratische Gestaltungsprozesse leben allerdings gleichfalls von Beteiligung(smöglichkeiten), davon, dass sich Beschäftigte als Teilhabende und Gestaltende einbringen können, Selbstwirksamkeit erlebend.

7. Wer Alternativen entwickeln will, braucht Analyseinstrumente

Gestaltungs- und durchsetzungsfähige Betriebsräte werden noch stärker als bislang konzeptionelle Alternativstrategien entwickeln. Welche Geschäftsmodelle, Produkte und Produktionsprozesse können mit vorhandenen Kompetenzen und betriebswirtschaftlichen wie technischen Kapazitäten entwickelt werden, wie steht es um Investitions- und Qualifizierungsbedarfe? Solche Fragen beraten Betriebsräte auch mit externer Expertise. Zugleich bedarf es eigener Analyseinstrumente. Die IG Metall arbeitet u.a. mit einem Transformationsatlas. Mit ihm können Betriebsräte und Vertrauensleute Umriss, Ausmaß und Richtung der gegenwärtigen und künftigen Veränderungen anschaulich machen, Chancen und Risiken ermitteln, sich einen Überblick über den Handlungsbedarf im Betrieb und einzelnen Betriebsteilen verschaffen und in betrieblichen Projekten bearbeiten.

8. Mit positiven Zielbildern überzeugen – nicht missionieren

Transformation weckt bei unseren Kolleg*innen selten positive Assoziationen, mehr Unsicherheit. Arbeitgeber kontaminieren den Begriff. Transformation als Chiffre für Arbeitsplatzabbau und Standortverlagerung. Skeptisch werden unsere Kolleg*innen, wenn ihnen vermeintlich progressive, im Kern jedoch paternalistische Erzählungen gepredigt werden, mit einer vorgefertigten, häufig mindestens latent De-



Industrialisierung und Post-Wachstum propagierenden Vorstellung gesellschaftlich legitimer und sinnvoller Wirtschaft und Arbeit. Auch das – nachvollziehbare – Markieren von Dringlichkeiten und unbestreitbaren Fakten allein wirkt zumindest in der Breite nicht hinreichend überzeugend, jedenfalls nicht mobilisierend.

Es ist daher an uns, Fakten zu kommunizieren, Komplexität zu reduzieren, mit guten Beispielen Wegbeschreibungen oder auch Missionen aufzuzeigen. Noch wichtiger scheint derweil ein überzeugendes Zielbild einer gelingenden Transformation (der Industrie). Ein Zielbild, das sich weder in einer technisch-ökologischen Modernisierung als grünem Neuanstrich bestehender Systeme und Praktiken erschöpft, noch von Verzichtsrhetorik und latentem Fortschrittskeptizismus geprägt ist, vielmehr Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigt sowie Fortschritt, Nachhaltigkeit und Wohlstand in einer Weise (neu) um- bzw. beschreibt, die den Imperativen einer ökologischen, sozialen und demokratischen Transformation gerecht wird.

9. Zielkonflikte moderieren und verhandeln

Ob im Begriffspapier sozial-ökologisch oder im „neuen Magischen Viereck“: Zielkonflikte bleiben nicht aus, müssen moderiert und austariert werden, im demokratischen Diskurs und politisch verantwortlichen Institutionen. Aus gewerkschaftlicher Perspektive durchaus problematisch wird es, wenn etwa ein „starker“ Nachhaltigkeitsbegriff ein Prärogativ der Ökologie definiert. Die soziale Dimension darf nicht als kleine Stiefschwester der ökologischen Nachhaltigkeit behandelt werden. Hilfreich dabei: Orientierung an und Kommunikation mit eindringlichen Kennziffern, Ziel- und Grenzwerten, ähnlich dem 1,5-Grad-Ziel. Zur Tarifbindung. Löhnen. Für Zeitwohlstand.