

Leitantrag Beteiligungsgewerkschaft IG Metall

Inhaltsverzeichnis

L5 - Leitantrag Beteiligungsgewerkschaft IG Metall

Leitantrag Beteiligungsgewerkschaft IG Metall

EL5.001	Vorstand	Leitantrag: Beteiligungsgewerkschaft IG Metall	6
Leitantrag Beteiligungsgewerkschaft IG Metall			
L5.001	908 VS Gaggenau	Beteiligungsorientierung verankern – gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit sichern	10
L5.002	929 VS Stuttgart	Weiterentwicklung Arbeitskampfkonzepete	11
L5.003	704 VS Bamberg	Streikunterstützung bei Warnstreik	12
L5.004	405 VS Unterelbe	Weiterentwicklung Arbeitskampfkonzepete	13
L5.005	401 VS Bremen	Weiterentwicklung Arbeitskampfkonzepete	14
L5.006	203 VS Koblenz	Stärkung der tarifpolitischen Durchsetzungsfähigkeit – Stärkung des Flächentarifvertrages	15
L5.007	226 VS Neustadt	Weiterentwicklung von Strategien der Tarifaueinandersetzung	16
L5.008	907 VS Friedrichshafen-Oberschwaben	Arbeitskampfkonzepete der IG Metall	17
L5.009	904 VS Albstadt	Unterstützung bei Streik, Maßregelung und Aussperrung (Satzung § 23 und § 24)	18
L5.010	236 VS Homburg-Saarpfalz	Tarifpolitische Handlungs- und Durchsetzungsmacht Weiterentwicklung der tarifpolitischen Durchsetzungsstrategie	19
L5.011	936 VS Ludwigsburg	Weitere Entwicklung unserer Arbeitskampfkonzepete	20
L5.012	406 VS Emden	Eingriffe in Tarifverträge nur bei Beteiligung der Mitglieder	21
L5.013	408 VS Region Hamburg	Tarifpolitik	22
L5.014	405 VS Unterelbe	Eingriffe in Tarifverträge nur durch direkte Legitimation der betroffenen Mitglieder	23
L5.015	905 VS Esslingen	Zeitgemäße Weiterentwicklung der Streikkonzepete der IG Metall	24
L5.016	929 VS Stuttgart	Vertrauensleute schaffen Zukunft für die IG Metall	26
L5.017	922 VS Reutlingen-Tübingen	Tarifvertrag für Vertrauensleute	29
L5.018	905 VS Esslingen	Vertrauensleute schaffen Zukunft für die IG Metall	30
L5.019	239 VS Völklingen	Tarifvertrag zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit	32
L5.020	910 VS Göppingen-Geislingen	Tarifvertragliche Verankerung der Vertrauensleutearbeit	34
L5.021	918 VS Heilbronn-Neckarsulm	Vertrauensleutearbeit durch mehr Beteiligung stärken	35
L5.022	212 VS Mittelhessen	Tarifvertrag zum Schutze und Förderung gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit	36
L5.023	936 VS Ludwigsburg	Vertrauensleutearbeit: „Der IG Metall im Betrieb ein Gesicht zu geben.“ Nah dran und kompetent	37

L5.024	910 VS Göppingen-Geislingen	Aufnahme der gewerkschaftlichen Vertrauensleute als Bestandteil der Organisation in die Satzung	39
L5.025	212 VS Mittelhessen	Bildungsinhalte gewerkschaftlicher Vertrauensleute	40
L5.026	510 VS Hannover	Zugang von Vertrauensleuten zu Fachseminaren	41
L5.027	524 VS Wolfsburg	Gewerkschaftliche Bildungsarbeit Hier: Seminarangebot für VL und BR	42

Leitantrag 5

Leitantrag: Beteiligungsgewerkschaft IG Metall

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 In Deutschland steht vieles zur Diskussion, aber nicht die Demokratie. Gleichzeitig steht die Demokratie vor vielfältigen Herausforderungen: Der zu beobachtende Vertrauensverlust in die Problemlösungskompetenzen der Politik, die sinkende Wahlbeteiligung, die nachlassende Bereitschaft zu klassischem politischen Engagement und der Mitgliederschwund in den Volksparteien sind Indikatoren für eine schleichende Ermüdung unserer Demokratie. Dem setzt die IG Metall das Engagement ihrer Mitglieder und ihrer mehr als 100.000 ehrenamtlich Aktiven entgegen.
- 2 Die Demokratie lebt davon, dass Interessenkonflikte offen ausgetragen und um Positionen gerungen wird. Das erfordert starke Akteure und Akteurinnen. Politik kann sich daher nicht nur durch ihre Ergebnisse legitimieren. Sie bedarf auch der Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger, die Einfluss nehmen und mitgestalten wollen.
- 3 Die IG Metall ist eine Beteiligungsgewerkschaft. Die direkte Beteiligung von Mitgliedern an wichtigen Themen im Betrieb und in der Organisation ist die Grundlage für eine erfolgreiche Interessenvertretung. Beteiligung ist dabei nicht als Konkurrenz zum bewährten repräsentativen System zu sehen – sondern als wichtige Ergänzung und Stärkung. Dies weiter auszubauen und miteinander zu verzahnen, stärkt unsere Verankerung in den Betrieben und die fundierte Willensbildung in den gewählten Gremien.
- 4 Dies wirkt auch einer Erosion der Mitbestimmung entgegen. Wir wollen eine Stärkung individueller und kollektiver Beteiligungsrechte. Eine echte Beteiligung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz setzt kollektive, gesetzlich und tarifvertraglich gesicherte Rechte voraus.
- 5 Die betriebliche und die politische Ebene müssen zusammenwirken. Deshalb stellen wir Anforderungen an die demokratische Entwicklung im einzelnen Unternehmen, in der gesamten Arbeitswelt bis hin zur Stärkung der demokratischen Strukturen in der Gesellschaft. „Demokratie endet nicht am Werktor“ – dies ist weiter Richtschnur unserer Politik.

19

20 Beteiligungsinstrumente und Erfahrungen der IG Metall

- 21 Die Erfahrungen der IG Metall mit direkter Mitgliederbeteiligung sind vielfältig. Die Erfahrung aus zahlreichen Projekten und Vorhaben zeigt, dass sich mehr Beteiligung lohnt. Beteiligung ist dann am erfolgreichsten, wenn sie den direkten Kontakt mit den Mitgliedern stärkt. Beteiligungsangebote können in allen Handlungsfeldern und Zielgruppen Beschäftigte und Mitglieder aktivieren. Die Erfahrung zeigt:
- 25 • In der Tarifpolitik spielt Beteiligung eine wichtige Rolle. Dies gilt bei der Abwehr von Tariffucht genauso wie bei der Durchsetzung von Tarifbindung. Der Erfolg von Tarifrunden wird maßgeblich durch die Beteiligung und das Engagement der Mitglieder bestimmt. Wichtig ist deren frühzeitige Einbindung in die Forderungsdiskussion und -erstellung. Mit dem Instrument tariflicher Abweichungen durch die Beteiligungsansätze des „Pforzheim-Verfahrens“ eröffnen wir Möglichkeiten, Beschäftigte direkt einzubinden. So kommen wir zu besseren Ergebnissen.
 - 30 • „Besser statt billiger“ als Strategie einer vorausschauenden aktiven Betriebspolitik geht nicht ohne Beteiligung der Beschäftigten. Die IG Metall unterstützt die Betriebsräte nicht nur bei der Krisenbewältigung, sondern auch bei der Förderung betrieblicher Innovationsfähigkeit und der Entwicklung alternativer Konzepte. Dabei ist die Einbindung der Beschäftigten mit ihrem Expertenwissen, die Gestaltung aktiver Beteiligungsprozesse für die Förderung arbeitsorientierter Innovationsstrategien unerlässlich.
 - 34 • Mit der Wahl und (Neu-)Gründung von Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und weiteren Gremien sowie dem Auf- und Ausbau von Vertrauensleutestrukturen schaffen wir strukturelle Beteiligungsmöglichkeiten. Weit über 10.000 Betriebsratsgremien, über 73.000 Betriebsräte und weitere 50.000 Vertrauensleute sowie Tausende Jugend- und Auszubildendenvertreter und Auszubildendenvertreterinnen praktizieren täglich aktive Beteiligung.
 - 38 • Mehr als 514.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Organisationsbereich der IG Metall haben sich im Jahr 2013 an der Beschäftigtenbefragung beteiligt und ihre Erwartungen formuliert. Sie sind Grundlage für die Weiterentwicklung unserer be-

39

40 trieb-, tarif- und gesellschaftspolitischen Vorstellungen.

- 41 • In den Medien der IG Metall und in sozialen Netzwerken werden Positionen der Organisation nicht nur verkündet, sondern auch
- 42 debattiert. Hierbei muss es darum gehen, an der Debatte Beteiligten auch die Möglichkeit zur Mitgestaltung der Umsetzung am
- 43 Ende der Meinungsbildung zu ermöglichen.
- 44 • In Praxisworkshops und Pilotprojekten wird Erfahrungsaustausch zur Förderung von Beteiligungsprozessen organisiert. Es wer-
- 45 den neue Instrumente entwickelt und in der betrieblichen Praxis erprobt.

46

47 **Themen setzen, die Zukunft gestalten**

48 Um die Beteiligungsorientierung der IG Metall auszubauen, sind Maßnahmen in der Tarif-, Betriebs- und Organisationspolitik

49 notwendig. Dabei verfolgen wir in den nächsten Jahren folgende Schwerpunkte:

50

51 **Mehr Beteiligung in der Tarifpolitik**

52 In allen Bezirken der IG Metall wurden und werden Konzepte zur Anlage und Durchführung von Tarifforderungen weiterentwickelt.

53 Im Mittelpunkt steht mehr Beteiligung in allen Phasen einer Tarifforderung. In der gesamten IG Metall trifft dies auf breite Zustimmung und es ist der dringende Bedarf erkannt, dieses Thema zu bearbeiten.

54 In der Phase der Forderungserstellung geht es darum, Beteiligung bei strategischen tarifpolitischen Weichenstellungen, z.B. Beschäftigtenbefragungen und Diskussionen um kurz- und mittelfristige Ziele, zu erreichen. In Betrieben und Verwaltungsstellen kann das im Vorfeld aktueller Tarifforderungen, beispielsweise durch aktivierende Mitgliederbefragungen, erfolgen. Kommunikation und Abstimmung zwischen den Bezirken und mit dem Vorstand der IG Metall in der Forderungsdebatte müssen dazu führen, dass ein einheitlicher Auftritt der IG Metall, insbesondere gegenüber den Arbeitgeberverbänden, sichergestellt ist.

55 In der Mobilisierungs- und Warnstreikphase muss über Kommunikation und Identifikation die Beteiligung ein Gesicht bekommen, z. B. durch das „WIR“. Neue, fantasievolle Aktionsformen, mit denen es auch gelingt, traditionell Nichtteilnehmende zu aktivieren, sind zu erproben. Hier gilt es, an die positiven Erfahrungen in der Tarifforderung der Metall- und Elektroindustrie des Jahres 2015 anzuknüpfen, in der es gelungen ist, Angestellte in den Konzernzentralen sowie in großen Forschungs- und Entwicklungsbereichen in diese Aktionsformen einzubeziehen. Dies gilt auch für Konzepte einer stärkeren Einbeziehung von Vertrauensleuten.

56 In der Durchsetzung einer Tarifforderung geht es darum, alle Bezirke der IG Metall an einem Warnstreik- und Streikkonzept für die IG Metall zu beteiligen. Dies betrifft auch diejenigen Bezirke, die aus sich heraus nicht arbeitskampffähig sind, um damit eine Erweiterung der vorhandenen Handlungsmöglichkeiten und zusätzliche Eskalationsmöglichkeiten zu schaffen.

57 Vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitskampfkonzepete der IG Metall und der zunehmenden Verwischung der Grenzen zwischen Warn- und Erzwingungsstreiks könnte dabei eine zusätzliche Stufe vor einer Urabstimmung in der Fläche eine Rolle spielen.

58 Denkbar und in die Arbeitskampfplanung zu integrieren sind befristete betriebsbezogene (Warn-)Streiks, die mit der Legitimation einer betrieblichen Abstimmung nach Beschluss durch den Vorstand auch eine Streikunterstützung zur Folge hätten. Über diese und weitere Vorschläge wird die IG Metall noch 2015 beschließen und soweit notwendig, über eine Anpassung der Richtlinie entscheiden.

59 Des Weiteren sind in Tarifforderungen auch OT-Betriebe, Anerkennungs- oder Haustarifvertragsbetriebe stärker einzubeziehen.

60 In der Ergebnis- und Umsetzungsbeteiligung sind insbesondere Kommunikation und Abstimmungsprozesse in Betrieben, Tarifkommissionen und Delegiertenversammlungen zu berücksichtigen. Ein Feedback und eine Nachbetrachtung in den Entscheidungsgremien sollte als standardisiertes Verfahren eingeführt werden. Die Information über Tarifforderungsergebnisse an Einzelmitglieder, insbesondere im Bereich Handwerk und den Nicht-M+E-Bereichen ist sicherzustellen.

61 In betrieblichen Auseinandersetzungen um Haus-, Anerkennungs- oder Ergänzungstarife hat sich die direkte Einbeziehung der Mitglieder bei den Entscheidungen über Tarifforderungen und Tarifforderungsergebnisse in den letzten Jahren deutlich verbessert: „Kein Eingriff in Tarifverträge ohne Mitgliedervotum“ sollte Grundsatz vor Abschluss jedes Pforzheim-Tarifvertrages sein.

62

63 **Handlungsfeld Betriebspolitik**

64 Die IG Metall setzt auf eine nachhaltige, proaktive Betriebspolitik. Eine Betriebspolitik mit gewerkschaftlichem Profil hat dann Erfolg, wenn sie auf die aktive Einbeziehung gut informierter Belegschaften setzt. Nur so kann auch die Meinungsführerschaft im Betrieb im

65

66

87 „Ringeln um die Köpfe“ erhalten und gewonnen werden. Denn auch Unternehmen erkennen zunehmend Beteiligung als Erfolgs-
88 rezept für engagierte und produktive Belegschaften. Hier müssen wir uns informierend und meinungsbildend einmischen.
89 Beteiligung braucht Strukturen, Qualifizierung und umfassende Informationen. Eine beteiligungsorientierte Betriebspolitik braucht
90 starke und engagierte Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen von den Wirtschaftsausschüssen bis in den Auf-
91 sichtsrat.
92 Der Ausbau qualitativ guter betriebsbezogener Kommunikation ist dabei ein Schwerpunkt erfolgreicher Meinungsbildung im Betrieb.
93 Betriebsräte sind keine Geheimräte, sondern können stolz und selbstbewusst über ihr Handeln, Konflikte mit dem Arbeitgeber und
94 Erfolge berichten. Der Ausbau des Werkzeugkastens erfolgreicher betrieblicher Kommunikation und die Qualifikation von Gremien
95 muss weiter vorangetrieben werden. Dazu gehört auch die Nutzung der Möglichkeiten von ITK und Social Media.
96 Zur Stärkung der Durchsetzungsfähigkeit betrieblicher Interessenvertretungen wird der Vorstand beauftragt, Pilotprojekte zu initiie-
97 ren, welche Betriebsräte in den Themenfeldern Beteiligungsorientierung, zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit und Kampag-
98 nenplanung qualifiziert. In einem weiteren Schritt soll der Praxistransfer durch hauptamtliche Begleitung fachlich unterstützt werden.
99

100 **Vertrauensleute nah dran und kompetent**

101 Vor allem den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten kommt eine zentrale Schlüsselrolle zu. Vertrauensleute sind nah dran und kompe-
102 tent. Sie sind das Gesicht der IG Metall, sie sind Gestaltungs- und Gegenmacht im Betrieb. Vertrauensleute sind entscheidend für die
103 Mitgliederentwicklung, Mobilisierung und Konfliktfähigkeit der IG Metall. Die Vertrauensleutewahlen 2016 wollen wir unter dem
104 Motto „Wir machen mehr“ nutzen, um die Vertrauensleutearbeit auf allen Ebenen der IG Metall quantitativ und qualitativ zu
105 stärken. Den Trend des zahlenmäßigen Rückgangs von Vertrauenskörpern wollen wir umkehren. Das Engagement der Vertrauens-
106 leute muss mehr Wertschätzung erhalten. Der Austausch und die Vernetzung guter Vertrauensleutearbeit über den eigenen Betrieb
107 hinaus muss ausgebaut werden.

108 Mit gezielten Ansprachekonzepten und Projekten sollen bislang unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen für die Vertrauensleute-
109 arbeit gewonnen und Betriebe ohne Vertrauenskörperstrukturen erschlossen werden. Bei der Erschließung bisher gewerkschaftsfreier
110 Betriebe kommt Aktivenkreisen unserer Mitglieder eine wichtige Bedeutung zu. Die Arbeit dieser aktiven Mitgliedergruppen ohne
111 Gremienstruktur und formale Funktion muss in Zukunft noch besser ausgewertet werden. Gute Praxisbeispiele der Methoden und
112 Konzepte für den Umgang mit Aktivengruppen sind zu erstellen.

113 Gute Bildungsangebote unterstützen kompetente, kritische und aktive Vertrauensleutearbeit. Seminarkonzepte auch fachbezogene
114 Grundlagenseminare (etwa Entgelt, Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz) für Vertrauensleute sind im Rahmen der Bildungs-
115 freistellungsgesetze auszubauen. Neben gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Themen müssen die Bildungsangebote für Ver-
116 trauensleute auch Kompetenzen vermitteln, um betriebliche Beteiligungsprozesse anzustoßen. Auch Führung ist eine wesentliche
117 Voraussetzung für den Erfolg einer auf Beteiligung ausgerichteten gewerkschaftlichen Betriebspolitik und bedarf der Qualifikation in-
118 sbesondere der Vertrauenskörperleitungen.

119 Die IG Metall wird nach den Vertrauensleutewahlen 2016 eine bezirksübergreifende strukturierte und ergebnisbezogene Debatte zur
120 Neuausrichtung betrieblicher Beteiligungskonzepte und aktiver Vertrauensleutearbeit anstoßen. Veränderte Betriebsstrukturen, stei-
121 gende Leistungsanforderungen, erhöhte Flexibilität und Schichtarbeit haben die konkreten Handlungsmöglichkeiten der Vertrauens-
122 leute erschwert. Deshalb müssen die betrieblichen Rahmenbedingungen für aktive Vertrauensleutearbeit verbessert werden. Vertrau-
123 ensleute brauchen Freistellungsmöglichkeiten für ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit, Schutzbestimmungen zur Verhinderung von
124 Maßregelungen aufgrund ihres gewerkschaftlichen Engagements und Freistellungsmöglichkeiten für geeignete Qualifizierungsmaß-
125 nahmen. Hierfür muss die IG Metall Durchsetzungsstrategien entwickeln.

126 Der Vorstand wird nach der Neuausrichtung der Vertrauensleutearbeit beauftragt zu prüfen, wie durch eine Ergänzung der Satzung
127 und eine Überarbeitung der Richtlinien zur Vertrauensleutearbeit ihr Stellenwert aufgewertet werden kann.

128

129 **Organisationspolitik – Aufgaben für die Zukunft ...**

130 Für die Organisationspolitik braucht die Beteiligungsgewerkschaft IG Metall ein tragfähiges Modell, wie im Jahre 2020 eine „Betei-
131 ligungsverwaltungsstelle“ aufgestellt sein soll. Dieses ist zu erarbeiten. In diesem Zusammenhang ist auch zu überprüfen, wie Betei-
132 ligungsinstrumente verstärkt in den Richtlinien und den Ortsstatuten berücksichtigt werden können.

133

134 Dazu gehört auch eine breitere Qualifikation und Methodenkompetenz der Funktionäre und Beschäftigten der IG Metall. Neben
135 Seminaren ist hier strukturiertes Organisationslernen anhand erfolgreicher Organisationspraxis voranzutreiben. Insbesondere durch
136 den Austausch von Best-Practice-Beispielen sowie bundesweiter und bezirklicher Netzwerke erfolgreicher Beteiligungsprojekte stre-
137 ben wir die Entwicklung besserer Standards der Mitgliederbeteiligung in unserer Arbeit vor Ort an.
138 Schritte für Schritt müssen Standardformate der IG Metall mehr Möglichkeiten für Beteiligung bieten. Dazu gehören insbesondere
139 Betriebsversammlungen, Delegiertenversammlungen und Mitgliederversammlungen, aber auch Aufrufe zu Warnstreiks oder Informa-
140 tionsveranstaltungen vor oder nach Abschluss einer Tariffbewegung. Diese Standardformate müssen um neue Formate ergänzt wer-
141 den. Dazu gehören insbesondere Umfragen, Zielgruppenforen und Netzwerke.
142 Neue (z.B. webbasierte) Beteiligungsmethoden werden in geeigneten Betrieben und Zielgruppen erprobt. Auch die hier schon vor-
143 handenen Erfahrungen sind systematisch auszuwerten und weiterzuentwickeln.
144 Zur Stärkung der Mitgliederbeteiligung benötigt die IG Metall ein leistungsfähiges Kontaktmanagementsystem. Das ermöglicht, Mit-
145 glieder noch zielgruppengenaue anzusprechen, und erleichtert, Feedback von unseren Mitgliedern und Beschäftigten zu erhalten.
146 Aktivitäten mit direkter Mitgliederbeteiligung können so besser ausgestaltet und einfacher genutzt werden. Die notwendigen organi-
147 satorischen und technischen Herausforderungen hierfür sind zu schaffen.

148

149 **... für ein gutes Leben**

150 Erfolgreich sind Aktivitäten und Kampagnen in unseren Handlungsfeldern dann, wenn sie als Beteiligungsprozesse gestaltet werden.
151 Damit werden sie im Ergebnis besser und zugleich mitgliederwirksam. Beteiligung ist für die IG Metall mehr als ein Instrument. Be-
152 teiligung ist für uns ein politisches Programm für mehr Demokratie und damit ein Wert an sich. Die IG Metall tritt für diese Werte aus
153 der Mitte der Gesellschaft ein, damit jeder Mensch ein gutes Leben nach seinen Maßstäben führen kann.

154

155

156

157

158

159 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

160 Annahme

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Teiligungsorientierung verankern – gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit sichern

L5.001

Antragstellerin/Antragsteller: 908 VS Gaggenau

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Angesichts brüchig werdender sozialpartnerschaftlicher Strukturen und sinkender institutioneller Verankerung der Gewerkschaften,
- 2 wird sich die Zukunft gewerkschaftlicher Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit stärker denn je im Betrieb entscheiden.
- 3 Der Wandel in den industriellen Beziehungen ist tief greifend und erfordert eine Neuausrichtung gewerkschaftlicher Strategien und
- 4 Vorgehensweisen.
- 5 Weg von der Stellvertreterlogik hin zur Teiligungsorientierung, in der die Betroffenen zu Beteiligten werden.
- 6 Vor obigem Hintergrund muss eine zeitgemäße und wirkungsvolle gewerkschaftliche (Betriebs-)Politik in ihrer Grundausrichtung mit-
- 7 glieder-, teiligungs- und konfliktorientiert gestaltet sein.
- 8 Dies ist die Voraussetzung für ein unabhängiges gewerkschaftliches, politisches Handeln, erzeugt Legitimität und führt letztlich zu
- 9 besseren Lösungen.
- 10 Hierzu hat die IG Metall in der Vergangenheit viele Aktivitäten unternommen und (Bildungs-)Angebote konzipiert. Die Erfahrungen
- 11 mit betrieblichen Interessenvertretungen aus der Praxis von Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretären zeigen je-
- 12 doch, dass die systematische und strukturierte Teiligungsorientierung, in der überwiegenden Zahl der Betriebe, eine sehr unterge-
- 13 ordnete Rolle spielt.
- 14 Augenscheinlich erreichen die Angebote der IG Metall diese Gruppe nicht, bzw. existiert ein Problem des Transfers von Bildungsinhal-
- 15 ten in die betriebliche Praxis.
- 16 Zur Stärkung der Durchsetzungsfähigkeit betrieblicher Interessenvertretungen wird der Vorstand aufgefordert, ein Pilotprojekt zu
- 17 konzipieren bzw. zu initiieren, welches im ersten Schritt Betriebsräte in den Themenfeldern Teiligungsorientierung, zielgruppenori-
- 18 entierte Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnenplanung qualifiziert und im zweiten Schritt den Praxistransfer innerhalb eines Coa-
- 19 ching-Modells durch eine entsprechend qualifizierte hauptamtliche Kollegin/einen entsprechend qualifizierten hauptamtlichen
- 20 Kollegen unterstützt und fachlich begleitet.
- 21 Das erhöht die Chance auf nachhaltige und selbsttragende Veränderung betrieblicher Vertretungsstrukturen und sichert der IG Metall
- 22 langfristige Handlungsfähigkeit auf der Grundlage betrieblicher Stärke.

23

24

25

26

27

Beschluss des Gewerkschaftstages:

29 Annahme als Material zum Leitantrag

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Weiterentwicklung Arbeitskampfkongzepte

L5.002

Antragstellerin/Antragsteller: 929 VS Stuttgart

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall entwickelt bis zur nächsten Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie ein neues Arbeitskampfkongzept,
- 2 das an der Erreichung von vier Zielen auszurichten ist:
 - 3 1. Die Verringerung der Ausrechenbarkeit unserer Handlungsmöglichkeiten gegenüber den Arbeitgebern
 - 4 2. Die Einbeziehung von mehr Betrieben und größeren Belegschaftsteilen in einer Eskalationsstufe unterhalb des Erzwingungs-
 - 5 streiks
 - 6 3. Eine stärkere Anbindung der Funktionäre durch die Anforderung, „ihre“ Belegschaften durch die neue Eskalationsstufe zu füh-
 - 7 ren
 - 8 4. Eine bessere Mitgliederentwicklung im Vorfeld einer Tarifrunde, weil ein festzulegender betrieblicher Organisationsgrad Voraus-
 - 9 setzung für die Teilnahme an einer neuen Eskalationsstufe wäre
 - 10
- 11 Hierfür schlagen wir ein Arbeitskampfkongzept vor, das grundsätzlich aus drei Stufen besteht:
 - 12 1. Eine klassische Mobilisierungs- und Warnstreikphase
 - 13 2. 24-stündige Tagesstreiks in ausgewählten Betrieben in allen Bezirken als eine neue Eskalationsstufe. Diese Tagesstreiks müssen
 - 14 in einem betrieblichen Beteiligungsprozess legitimiert werden. Für die Teilnahme an diesen Tagesstreiks erhalten die Mitglieder
 - 15 eine finanzielle Wertschätzung, die sich am Mitgliedsbeitrag orientiert
 - 16 3. Unbefristete Erzwingungsstreiks nach Urabstimmung
 - 17
 - 18
 - 19
 - 20
 - 21
- 22 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**
- 23 Annahme als Material zum Leitantrag

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Streikunterstützung bei Warnstreik

L5.003

**Antragstellerin/Antragsteller:
704 VS Bamberg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die IG Metall gewährt ihren Mitgliedern bei Warnstreiks von einer Mindestdauer von drei Stunden eine Streikunterstützung (im
- 2 folgendem: „Streikunterstützung Warnstreik“).
- 3
- 4 Für die Auszahlung und die Höhe der „Streikunterstützung Warnstreik“ gilt § 23 der Satzung sinngemäß.
- 5
- 6 Der Vorstand wird beauftragt, hierzu eine Staffelung nach Warnstreikdauer zu erstellen und dem Beirat zur Beschlussfassung vor-
- 7 zulegen. Falls erforderlich werden weitere Einzelheiten in einer Richtlinie „Streikunterstützung Warnstreik“ aufgenommen.

8
9
10
11
12
13
14

Beschluss des Gewerkschaftstages:

16 Erledigt durch Antrag Nr. L5.002

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Weiterentwicklung Arbeitskampfkongrepte

L5.004

**Antragstellerin/Antragsteller:
405 VS Unterelbe**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall entwickelt ein neues Arbeitskampfkongrept, das an der Erreichung von vier Zielen auszurichten ist:
- 2 1. Die Verringerung der Ausrechenbarkeit unserer Handlungsmöglichkeiten gegenüber den Arbeitgebern
- 3 2. Die Einbeziehung von mehr Bezirken, Betrieben und größeren Belegschaftsteilen in einer weiteren Eskalationsstufe unterhalb
- 4 des Erzwingungsstreiks
- 5 3. Eine stärkere Anbindung der Funktionäre durch die Anforderung, „ihre“ Belegschaften durch die neue Eskalationsstufe zu füh-
- 6 ren
- 7 4. Eine bessere Mitgliederentwicklung im Vorfeld einer Tarifrunde, weil ein festzulegender betrieblicher Organisationsgrad Voraus-
- 8 setzung für die Teilnahme an einer neuen Eskalationsstufe wäre

9

10 Hierfür schlagen wir ein Arbeitskampfkongrept vor, das grundsätzlich aus drei Stufen besteht:

- 11 1. Eine klassische Mobilisierungs- und Warnstreikphase
- 12 2. 24-stündige Tagesstreiks in ausgewählten Betrieben in allen Bezirken als eine neue Eskalationsstufe.
- 13 Für die Teilnahme an diesen Tagesstreiks erhalten die Mitglieder Streikunterstützung.
- 14 3. Unbefristete Erzwingungsstreiks nach Urabstimmung in mindestens zwei Bezirken bzw. Tarifgebieten

15

16

17

18

19

20 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

21 Erledigt durch Antrag Nr. L5.002

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Weiterentwicklung Arbeitskampfkonzert

L5.005

Antragstellerin/Antragsteller: 401 VS Bremen

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall entwickelt bis zur nächsten Tarifrunde ein neues Arbeitskampfkonzert, das an der Erreichung von vier Zielen auszurichten ist:
- 2
- 3 1. Die Verringerung der Ausrechenbarkeit unserer Handlungsmöglichkeiten gegenüber den Arbeitgebern
- 4 2. Die Einbeziehung von mehr Betrieben und größeren Belegschaftsteilen in einer Eskalationsstufe unterhalb des Erzwingungsstreiks
- 5
- 6 3. Eine stärkere Anbindung der Funktionäre durch die Anforderung, „ihre“ Belegschaften durch die neue Eskalationsstufe zu führen
- 7
- 8 4. Eine bessere Mitgliederentwicklung im Vorfeld einer Tarifrunde, weil ein festzulegender betrieblicher Organisationsgrad Voraussetzung für die Teilnahme an einer neuen Eskalationsstufe wäre
- 9
- 10
- 11 Hierfür schlagen wir ein Arbeitskampfkonzert vor, das grundsätzlich aus drei Stufen besteht:
- 12 1. Eine klassische Mobilisierungs- und Warnstreikphase
- 13 2. 24-stündige Tagesstreiks in ausgewählten Betrieben in allen Bezirken als eine neue Eskalationsstufe. Diese Tagesstreiks müssen in einer betrieblichen Abstimmung der Mitglieder legitimiert werden. Für die Teilnahme an diesen Tagesstreiks erhalten die Mitglieder eine pauschale finanzielle Wertschätzung.
- 14
- 15
- 16 3. Unbefristete Erzwingungsstreiks nach Urabstimmung
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26

Beschluss des Gewerkschaftstages:

28 Erledigt durch Antrag Nr. L5.002

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Stärkung der tarifpolitischen Durchsetzungsfähigkeit – Stärkung des Flächentarifvertrages

L5.006

Antragstellerin/Antragsteller: 203 VS Koblenz

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1 Tariffbewegungen eskalierend durchführen zu können, ist unabdingbar, um durchsetzungsfähig zu sein. Trotz insgesamt guter Warn-
2 streikbeteiligung sind wir für die Arbeitgeber in der Regel berechenbar. Nach zwei oder drei Warnstreikwellen ist die Hürde für einen
3 regulären Arbeitskampf nach einer dafür erforderlichen Urabstimmung – aus guten Gründen – sehr hoch.

4

5 Die eng verzahnte Liefer- bzw. Wertschöpfungskette ermöglicht uns heute jedoch bereits nach einigen Stunden oder Tagen, den wirt-
6 schaftlichen Druck auf die Arbeitgeber zu erhöhen. Gleichzeitig wäre es hilfreich, wenn es gelänge, in mehr Tarifgebieten und mit
7 mehr Betrieben sichtbare und erlebbare Beiträge zu einem Tarifabschluss zu leisten, auch indem diese in ein Streikkonzept eingebun-
8 den würden.

9

10 Um die Durchsetzungsfähigkeit in der Tariffbewegung auszubauen und zu stärken, ist es zielführend, eine weitere Eskalationsstufe
11 zwischen den stundenweise durchgeführten Warnstreiks und dem Streik nach der Urabstimmung einzuführen.

12

13 Auf Grundlage einer breit angelegten tarifpolitischen Willensbildung in den zuständigen Gremien soll der Vorstand der IG Metall für
14 die nächste Tariffunde der M+E-Industrie prüfen, ob es nach klar definierten Voraussetzungen (nach Beteiligung mit allen Schichten,
15 bei ganztägigen Warnstreiks mit allen Schichten) auf Grundlage vom Vorstand beschlossener Arbeitskampfkonzepte möglich ist,
16 Streikunterstützung auch vor einer Urabstimmung und einem regulären Arbeitskampf zu gewähren.

17

18 Hierbei geht es nicht um die allgemeine Bezahlung von Warnstreiks, sondern, unter klar definierten Voraussetzungen, um eine neue
19 Qualität der Durchsetzung unserer Forderungen – auch ggf. in einzelbetrieblichen Tarifkonflikten, beispielsweise um die Herstellung
20 von Tariffindung. Ziele sind, die bestehenden Arbeitskampfkonzepte weiterzuentwickeln und die Fernwirkungen (kalte Aussperrung)
21 beherrschbarer abzubilden.

22

23

24

25

26

27 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

28 Annahme als Material zum Leitantrag

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Weiterentwicklung von Strategien der Tarifaueinandersetzung

L5.007

Antragstellerin/Antragsteller: 226 VS Neustadt

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, umgehend und möglichst bereits ab der Tarifrunde 2016 in der Metall- und Elektro-
- 2 industrie umsetzbar, Strategien in Tarifaueinandersetzungen weiterzuentwickeln.
- 3 Zentral ist dabei eine erweiterte Variation von Arbeitskmpfkzepten, welche den Zielen
- 4 • Mitgliederentwicklung vor und während der Tarifrunde,
- 5 • weiterer Beteiligung von Mitgliedern und Funktionären an Planung und Handlung innerhalb eines Arbeitskmpfkzeptes,
- 6 • Erhöhung der Anzahl in Tarifaueinandersetzungen beteiligter Betriebe,
- 7 • der maßgeblichen Verringerung der Vorhersehbarkeit der Handlungen der IG Metall während der Tarifrunde,
- 8 • einer weiterhin erfolgreichen Tarifpolitik der IG Metall
- 9 dienen soll.
- 10 Zum Erreichen dieser Ziele ist im Besonderen unsere Vorgehensweise unterhalb der Schwelle gescheiterter Verhandlungen und den
- 11 Folgen Urabstimmung und Streik i.S. § 22 Ziffer 3 der Satzung um zusätzliche Eskalationsstufen zu erweitern.
- 12 Hier ist vorzusehen, dass die heute schon an vielen Stellen praktizierte Vorgehensweise, Warnstreiks im Verlauf der Tarifbewegung er-
- 13 heblich auszuweiten, fester Bestandteil von Durchsetzungskzepten der IG Metall wird. Dies trägt dem Rechnung, dass durch die
- 14 heutigen Wertschöpfungsketten mit kurzfristigen Lieferverflechtungen bereits mehrstündige Warnstreiks ökonomischen Druck entfalten. Weiter haben diese Rahmenbedingungen in der jüngeren Vergangenheit faktisch auch die Schwelle zum Erzwingungsstreik nach
- 15 Urabstimmung erhöht. Mit einer so angepassten Vorgehensweise beantworten wir dies adäquat.
- 16 Der Vorstand gestaltet hierzu ebenfalls Kzepten von Mitgliederbeteiligung (beispielsweise Abstimmungen in Betrieben zur Auswei-
- 17 tung von Warnstreiks) und zur Milderung der durch ausgeweitete Warnstreiks steigenden Entgelteinbußen der beteiligten Mitglieder.
- 18 Eine an Arbeitsausfall und Mitgliedsbeitrag zu bemessende Zahlung an die in Warnstreiks beteiligten Mitglieder unterhalb der Streik-
- 19 unterstützung gemäß § 23 der Satzung soll vom Vorstand vor oder in laufenden Tarifrunden beschlossen werden können. Vor allem
- 20 soll dabei die Nütlichkeit der Mitgliedschaft unterstrichen werden, da hierbei Organisierte Beschäftigte eine anerkennende Differen-
- 21 zierung zu Nichtorganisierten erleben.
- 22 Angestrebt wird zudem, eine solche Weiterentwicklung der Strategien in Tarifaueinandersetzungen auf möglichst alle Branchen und
- 23 Tarifgebiete übertragbar zu machen. Dies gilt insbesondere für noch wenig erschlossene Bereiche von Werkvertragsnehmern entlang
- 24 der Wertschöpfungsketten der Branchen im Organisationskatalog der IG Metall.
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30

Beschluss des Gewerkschaftstages:

- 31 Annahme als Material zum Leitantrag
- 32

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Arbeitskampfkonzept der IG Metall

L5.008

**Antragstellerin/Antragsteller:
907 VS Friedrichshafen-Oberschwaben**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unser Arbeitskampfkonzept dahingehend zu erweitern, dass auch unterhalb der
- 2 Schwelle der Urabstimmung kurzfristige flexible Arbeitskampfmaßnahmen in einzelnen Betrieben möglich werden, für die finanzielle
- 3 Unterstützungsleistungen an die Mitglieder gezahlt werden können. Damit kann die IG Metall eine weitere Eskalationsstufe im Ver-
- 4 lauf von Tarifverhandlungen einziehen. Kriterien für die Nutzung dieses Instrumentes sollen unter anderem Dauer der Arbeitsnieder-
- 5 legungen, Häufigkeit der Aktionen in den betroffenen Betrieben und Intensität der ökonomischen Drucksituation sein. Das Instru-
- 6 ment muss in die Arbeitskampfstrategien der Tarifgebiete entsprechend eingepasst werden.

7
8
9
10
11
12
13

14 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

15 Erledigt durch Antrag Nr. L5.007

Antrag zum Leitantrag 5

**Antragsthema: Unterstützung bei Streik, Maßregelung und Aussperrung
(Satzung § 23 und § 24)**

L5.009

**Antragstellerin/Antragsteller:
904 VS Albstadt**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Zusätzlich zu den in § 23 und § 24 der Satzung der IG Metall vom 1. Januar 2012 genannten Leistungen bei Streik, Maßregelung
- 2 und Aussperrung, sollen in Zukunft Beschäftigte, die während einer Tarifrunde an ganztägigen Warnstreiks teilnehmen, eine finanzi-
- 3 elle Wertschätzung erhalten, die sich analog der Unterstützungssätze am Mitgliedsbeitrag und an der Mitgliedsdauer orientiert.

4

5

6

7

8

9

10 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

- 11 Annahme als Material zum Leitantrag

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Tarifpolitische Handlungs- und Durchsetzungsmacht Weiterentwicklung der tarifpolitischen Durchsetzungsstrategie

L5.010

Antragstellerin/Antragsteller: 236 VS Homburg-Saarpfalz

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Vor der nächsten Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie wird eine intensive und breit angelegte Debatte in den für die Tarif-
- 2 politik zuständigen Gremien der IG Metall über eine Weiterentwicklung der tarifpolitischen Durchsetzungsstrategie geführt. Hierbei
- 3 gilt es zu prüfen, ob eine weitere Eskalationsstufe unter definierten Voraussetzungen im Anschluss an eine Warnstreikphase, vor Ur-
- 4 abstimmung und Arbeitskampf, durch zusätzliche und längere Warnstreiks mit Bewilligung von Streikunterstützung durch den Vor-
- 5 stand sinnvoll ist.
- 6 Seit 2002 ist es der IG Metall gelungen, in der Metall- und Elektroindustrie tarifpolitische Erfolge ohne Urabstimmung und Arbeits-
- 7 kampf durchzusetzen. Dies ist bemerkenswert, insbesondere wegen der bestehenden Beschränkungen des sog. Anti-Streikparagrafen
- 8 160 SGB III, ehemals § 116 AFG. Ursächlich für die fortbestehende Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall sind auch die bestehenden
- 9 unternehmerischen Fertigungskonzepte mit flacher Lagerhaltung und eng verzahnten Zuliefer- und Logistikkonzepten in der Metall-
- 10 und Elektroindustrie. Dadurch gelingt es der IG Metall, bereits über massive Warnstreiks die Arbeitgeber zu beeindrucken und wirt-
- 11 schaftlich zu treffen. Hieran gilt es anzuknüpfen und die tarifpolitische Durchsetzungsstrategie weiterzuentwickeln.
- 12 Durch die konzeptionelle Entwicklung einer weiteren Eskalationsstufe, mit zusätzlichen und längeren Warnstreiks mit Bewilligung
- 13 von Streikunterstützung durch den Vorstand, entstehen für die IG Metall in einer heißen Phase einer Tarifrunde zusätzliche Hand-
- 14 lungsoptionen.
- 15 Die IG Metall wäre in ihrer Durchsetzungsstrategie flexibler und für die Arbeitgeber weniger berechenbar. Dadurch würde der Druck
- 16 auf die Arbeitgeber und ihre Verbände deutlich steigen, eine Verhandlungslösung anzustreben. Die Auswirkungen eines Arbeitskamp-
- 17 fes im Sinne einer Fernwirkung wären für die IG Metall kontrollierter zu steuern und damit besser zu beherrschen. Die Anzahl der Be-
- 18 triebe und Mitglieder würde erheblich ansteigen, die in einer finalen Durchsetzungsphase einer Tarifbewegung beteiligt werden. Im
- 19 Innenverhältnis würde sich dieses Konzept positiv auf die organisationspolitische Entwicklung der IG Metall auswirken. Durch die
- 20 steigende tarifpolitische Verantwortung für die Funktionäre, Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen würde die organisationspoliti-
- 21 sche Bindung aller Beteiligten gestärkt. Die Bedeutung eines hohen Organisationsgrades und einer satzungsgemäßen Beitragszah-
- 22 lung würden erlebbar und weiter an Bedeutung gewinnen.
- 23 Ausdrücklich zielt das Antragsbegehren nicht darauf ab, bei Warnstreiks grundsätzlich eine Streikunterstützung zu leisten.

24
25
26
27
28

Beschluss des Gewerkschaftstages:

30 Annahme als Material zum Leitantrag

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Weitere Entwicklung unserer Arbeitskampfkonzepete

L5.011

Antragstellerin/Antragsteller: 936 VS Ludwigsburg

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, ein neues Arbeitskampfkonzepete für die Durchsetzung unserer Forderungen bei Tarifrunden zu entwickeln. Wir brauchen eine klare und transparente Mobilisierungsstrategie von der Forderungsdiskussion bis zum möglichen Scheitern mit Urabstimmung und Streik. Erste Voraussetzung dazu ist die Kündigung der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie mit dem Ziel, die in § 2 beschriebene Verhandlungsverpflichtung zwei Wochen vor Ablauf von Tarifverträgen und die in § 3 nach Ablauf des Tarifvertrages enthaltene Verpflichtung, das auch noch eine vierwöchige Friedenspflicht besteht. Wir fordern den Vorstand auf, das Schlichtungs- und Schiedsabkommen zum nächstmöglichen Termin zu kündigen.
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 Eine klare und transparente Mobilisierungsstrategie gliedert sich für uns in fünf Phasen:
- 8 1. Forderungsdiskussion und Beschluss
- 9 2. Verhandlungsbegleitende Aktionen vor Auslaufen des Tarifvertrages/Friedenspflicht
- 10 3. Warnstreiks nach Auslaufen des Tarifvertrages/Friedenspflicht
- 11 4. Bezahlte Tagesstreiks ohne Urabstimmung für IG Metall Mitglieder unter Einbeziehung aller Beschäftigten
- 12 5. ein unbefristeter Erzwingungsstreik mit Urabstimmung und einem Arbeitskampfkonzepete mit rollierenden Wechselstreiks, je nach
- 13 Betrieb mit Eintagesstreiks, Mehrtagesstreiks bis zu unbefristeten Streiks bei Betrieben ohne Fernwirkung
- 14 Ziel muss es sein, unsere Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, so viele Betriebe wie möglich in die Mobilisierung einzubeziehen vor
- 15 einem möglichen Scheitern der Verhandlungen mit der Konsequenz Urabstimmung und Streik. Mit dieser Strategie erhöhen wir die
- 16 Glaubwürdigkeit gegenüber unseren wichtigsten Vertrauensleuten, die für die betriebliche Mobilisierung verantwortlich sind.
- 17 Parallel zur Forderungsdiskussion brauchen wir eine beteiligungsorientierte Diskussion in Workshops, Wochenendseminaren, Vertrauensleutesitzungen . . . , wie wir die Beschäftigten aus den Bürobereichen/indirekten Bereichen stärker an unseren Tarifrunden beteiligen können. Ideen aus den vergangenen Tarifrunden wie rollierende Abteilungsversammlungen, Informationsveranstaltungen zum
- 18 Stand der Tarifrunde in Meeting-Points, Kaffeeecken . . . im Bürobereich zusätzliche Materialien wie „Unternehmer auf dem Prüfstand
- 19 ", mit denen die betrieblichen Themen stärker mit den Tarifforderungen verknüpft werden können, bis hin zur Planung von Betriebs-
- 20 und Abteilungsversammlungsterminen in der heißen Phase der Tarifrunde.
- 21
- 22
- 23 Eine rechtzeitige Einbeziehung unserer Mitglieder und der Beschäftigten in den Betrieben bietet auch die Chance einer besseren Mitgliederentwicklung im Vorfeld der Tarifrunde, weil nicht zuletzt der betriebliche Organisationsgrad die Voraussetzung für die Einbeziehung des Betriebes in die neue Eskalationsstufe mit bezahlten Tagesstreiks ist.
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30

Beschluss des Gewerkschaftstages:

- 31 Annahme als Material zum Leitantrag
- 32

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Eingriffe in Tarifverträge nur bei Beteiligung der Mitglieder

L5.012

**Antragstellerin/Antragsteller:
406 VS Emden**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Veränderungen von bestehenden Tarifverträgen durch Abweichungstarifverträge, Sanierungstarifverträge oder Ergänzungstarifver-
- 2 träge müssen durch die von der Veränderung betroffenen bzw. vom Geltungsbereich erfassten Mitglieder selbst legitimiert werden.
- 3 Das heißt: Schon die Aufnahme von formalen Verhandlungen bedarf der Zustimmung der Mitglieder. Ein erzieltes Verhandlungser-
- 4 gebnis bedarf nicht nur der Zustimmung der Tarifkommission und des Vorstandes bzw. Bezirksleitung, sondern auch der Zustimmung
- 5 der Mitglieder. Die Abstimmung ist in Mitgliederversammlungen oder -entscheiden herbeizuführen. Die Richtlinie für betriebliche Ta-
- 6 rifkommission ist entsprechend zu ändern. In Großbetrieben sollen Abstimmungen über die Vertrauensleutestrukturen ermöglicht
- 7 werden.

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

18 Annahme

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Tarifpolitik

L5.013

**Antragstellerin/Antragsteller:
408 VS Region Hamburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Eingriffe in Tarifverträge nur durch direkte Legitimation der betroffenen Mitglieder
- 2
- 3 Veränderungen von bestehenden Tarifverträgen durch Abweichungs-, Sanierungs- oder Ergänzungstarifverträge müssen durch die
- 4 von der Veränderung betroffenen bzw. vom Geltungsbereich erfassten Mitglieder selbst legitimiert werden. Das heißt, schon die Auf-
- 5 nahme von formalen Verhandlungen bedarf der Zustimmung der Mitglieder. Ein erzieltes Verhandlungsergebnis bedarf nicht nur der
- 6 Zustimmung der Tarifkommission und des Vorstandes bzw. der Bezirksleitung, sondern auch der Zustimmung der Mitglieder. Die Ab-
- 7 stimmung ist in Mitgliederversammlungen oder -entscheiden herbeizuführen. Die „Richtlinie für betriebliche Tarifkommission“ ist
- 8 entsprechend zu ändern. In Großbetrieben sollen Abstimmungen über die Vertrauensleutestrukturen ermöglicht werden.
- 9
- 10 Die stärkere direkte Beteiligung von Mitgliedern in der Tarif-, Betriebs- und Organisationspolitik ist eine der Zukunftsfragen für die IG
- 11 Metall. Gerade, wenn die Mitglieder direkt betroffen sind, wollen sie mit diskutieren und auch mit entscheiden. Das gilt insbesondere
- 12 für tarifpolitische Fragen im Betrieb. Mit ihrem Einsatz und ihrer Mitgliedschaft haben die Mitglieder Tarifverträge möglich gemacht.
- 13 Sie haben einen unmittelbaren Anspruch auf die Leistungen aus ihren Tarifverträgen. Sollten diese zukünftig betrieblich verändert
- 14 werden, ist eine direkte Beteiligung zu gewährleisten.

15

16

17

18

19

20 Beschluss des Gewerkschaftstages:

21 Erledigt durch Antrag Nr. L5.012

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Eingriffe in Tarifverträge nur durch direkte Legitimation der betroffenen Mitglieder

L5.014

**Antragstellerin/Antragsteller:
405 VS Untereibe**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Veränderungen von bestehenden Tarifverträgen durch Abweichungstarifverträge, Sanierungstarifverträge oder Ergänzungstarifver-
- 2 träge müssen durch die von der Veränderung betroffenen Mitglieder selbst legitimiert werden. Das heißt: Schon die Aufnahme von
- 3 formalen Verhandlungen bedarf deshalb der Zustimmung der Mitglieder. Ein erzieltes Verhandlungsergebnis bedarf nicht nur der Zu-
- 4 stimmung der Tarifkommission und des Vorstandes, sondern auch der Zustimmung der Mitglieder. Die Abstimmung ist in Mit-
- 5 gliederversammlungen oder Mitgliederentscheiden herbeizuführen. Die Richtlinie für betriebliche Tarifkommissionen ist entsprechend
- 6 zu ändern.

7
8
9
10
11

12 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

13 Erledigt durch Antrag Nr. L5.012

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Zeitgemäße Weiterentwicklung der Streikkonzepte der IG Metall

L5.015

Antragstellerin/Antragsteller: 905 VS Esslingen

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1 Selbstbewusstsein einer Gewerkschaft und deren Mitglieder. Die Möglichkeit, Streiks als Werkzeug zur Durchsetzung tariflicher
2 Forderungen zu verwenden, setzt eine Gewerkschaft voraus, die bereit ist, deren Wirkung auch ganz gezielt in Verhandlungsprozes-
3 sen auszuschöpfen.

4

5 Neue Mitglieder werden mit dem Hinweis auf die Streikfähigkeit der Gewerkschaft gewonnen.

6

7 Im Verständnis der Mitglieder haben neben der Beratung und dem Rechtsschutz, Streik und die Unterstützung bei Streik, Aussper-
8 rung und Maßregelung zentrale Bedeutung.

9

10 In der gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort zeigt sich, dass unsere Streikkonzepte neuen Gegebenheiten angepasst werden müssen:

11

12 1. Die Streikunterstützung ist die wichtigste Satzungsleistung der IG Metall. Die klassischen Arbeitsk Kampfmaßnahmen, wie Urab-
13 stimmung, Streik und Aussperrung gehören jedoch schon lange nicht mehr zur Erfahrungswelt der Masse der IG Metall Mit-
14 glieder. Faktisch hat die IG Metall nach den großen Streiks 2003 (35-Stunden-Woche Ost) und 1984 (35-Stunden-Woche) keine
15 Streiks über mehrere Wochen mehr geführt. Es gibt in der Verwaltungsstelle nur noch wenige, die sich daran erinnern, in einer
16 Tarifrunde Streikunterstützung erhalten zu haben. Die IG Metall muss sich der Frage stellen, welche Folgen hinsichtlich Mit-
17 gliedern und Funktionären/Funktionärinnen für ihre Organisation entstehen, wenn Streiks nach Urabstimmungen nur in sehr
18 großen Zeitabständen stattfinden und ein Mitglied vermutlich nie die Satzungsleistung des Streikgeldes in Anspruch nehmen
19 kann.

20

21 Die Grenzen zwischen Warnstreik und Erzwingungsstreik sind fließend geworden. Warnstreiks sind gewiss kein Ersatz für einen
22 gewerkschaftlichen Streik nach einer Urabstimmung. Sie sind jedoch ein unverzichtbares Element, um auf dem Verhand-
23 lungswege vertretbare Ergebnisse zu erzielen. Wir erachten es als dringend erforderlich, das flexible und damit für die
24 Arbeitgeber unberechenbare Instrument des Warnstreiks weiterzuentwickeln, um es effektiv zur Unterstützung unserer Forde-
25 rungen während laufender Verhandlungen und im Vorfeld von Urabstimmung und Streik einsetzen zu können.

26

27 Sehr wirksam erachten wir hierbei mehrstündige Streikaktionen, zu denen ohne Urabstimmung aufgerufen werden und für die
28 der Vorstand eine pauschale Streikunterstützung bezahlen kann. Die neue Streikform würde sich auch positiv auf die Mitglieder-
29 werbung in den Betrieben auswirken und den Funktionären und Funktionärinnen der IG Metall ihre Arbeit erleichtern. Es ist
30 ärgerlich, wenn unsolidarische Nichtmitglieder nach einem Tarifabschluss vorrechnen können, dass sie durch Nichtteilnahme an
31 Warnstreiks finanzielle Vorteile genießen. Die IG Metall bezahlt ihren Mitgliedern nach heutiger Auslegung der Satzung Streik-
32 unterstützung nur beim Arbeitskampf mit vorheriger Urabstimmung. Deshalb soll zusätzlich die Möglichkeit geschaffen werden,
33

34 Mitgliedern bei genehmigten Warnstreiks, welche länger als vier Stunden dauern, eine pauschale Streikunterstützung zu bezah-
35 len.

36

37

38 2. „Individuelle Beteiligung, kollektive Mitbestimmung, das sind zwei Seiten einer Medaille. Und wir als IG Metall sind schon seit
39 Jahren auf dem Weg zu einer Beteiligungsgewerkschaft . . . Wann beteiligen wir? Wann beziehen wir unsere Kolleginnen und
40 Kollegen ein? ...“ (Detlef Wetzels, Beirat 9. Dezember 2014). In den Verwaltungsstellen beteiligen wir unsere Kolleginnen und
41 Kollegen insbesondere in Auseinandersetzungen. Vor allem bei betrieblichen Auseinandersetzungen zur Herstellung von Tarif-
42 bindung oder auch zur Verteidigung von Arbeitsplätzen werden Warnstreiks und Urabstimmung/Streiks durchgeführt. Urabstim-
43 mung und Streik können nur nach Genehmigung des IG Metall Vorstandes durchgeführt werden. Vorstandssitzungen finden in
44 der Regel einmal monatlich statt. Von der Erkenntnis, dass ein Erzwingungsstreik notwendig ist, über die Antragstellung bis zur
45 Beschlussfassung des Vorstandes, können dadurch fünf bis sechs Wochen vergehen, in den Sommermonaten und über Weih-
46 nachten noch mehr. Bei Auseinandersetzungen um Betriebsstillegungen, Verlagerungen oder Angriffen auf Tarifverträge ist die-
47 ser Zeitraum zu lang, die Hürden zu hoch. Wir beteiligen unsere Mitglieder in Mitgliederversammlungen, Betriebsversammlun-
48 gen, Aktionen vor dem Tor, Warnstreiks und kommen dann an den Punkt, wo über Urabstimmung und Streik diskutiert werden
49 muss. Wir treffen gemeinsam Einschätzungen über die Chancen eines Streiks und beantragen die Urabstimmung und den Streik,
50 aber dann ist die Beteiligung zu Ende. Der weitere Ablauf und die Entscheidung durch den IG Metall-Vorstand ist für unsere Mit-
51 glieder bürokratisch, langwierig und intransparent. Es ist dringend notwendig, die Abläufe bis zur Genehmigung einer Urabstim-
52 mung/Streik zu vereinfachen und zu beschleunigen. Zu prüfen wäre z.B. die Möglichkeit nach Rücksprache IG Metall Vorstand,
53 Bezirksleitung und Ortsvorstand einen Vorratsbeschluss für Urabstimmung und Streik zu fassen, um dann in einer Auseinander-
54 setzung ggf. schnell reagieren zu können.

55

56 3. Durch den Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern sowie Werkvertragsunternehmen können Streiks trotz geschlossener
57 und 100%iger Unterstützung der „Stamm“-Belegschaft unterlaufen werden. Selbst die Anzeige offensichtlich rechtswidriger
58 Einsätze von Leiharbeits- und Werkvertragsunternehmen lösen bei den Aufsichtsbehörden keinerlei Aktivitäten oder gar Reaktio-
59 nen aus. Die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie wird damit faktisch ausgehebelt, weil das Streikrecht ins Leere läuft.
60 Die IG Metall setzt sich deshalb auf allen Ebenen für eine gesetzliche Regelung ein, mit der der Einsatz von Leiharbeitern
61 und -arbeitnehmerinnen/Werkvertragsunternehmen in bestreikten Betrieben verboten und eine Zuwiderhandlung mit drasti-
62 schen Sanktionen bestraft wird.

63

64 Um ihre Arbeitskämpfungsfähigkeit dauerhaft zu erhalten, muss eine große Organisation wie die IG Metall ihre finanziellen und personel-
65 len Ressourcen gezielt einsetzen. Dabei dürfen die Beteiligungs- und Entscheidungsmöglichkeiten der Mitglieder aber nicht aus den
66 Augen verloren werden. Deshalb muss die IG Metall die Option „Streik“ zur Durchsetzung ihrer berechtigten Interessen, für ihre Mit-
67 glieder glaubwürdig halten und kreativ weiterentwickeln.

68

69

70

71

72

73 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

74 Annahme als Material zum Leitantrag

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Vertrauensleute schaffen Zukunft für die IG Metall

L5.016

Antragstellerin/Antragsteller: 929 VS Stuttgart

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Heute und morgen: Die IG Metall braucht aktive Vertrauensleute
- 2 Gegenüber unseren Mitgliedern und gegenüber den noch nicht organisierten Beschäftigten sind Vertrauensleute (VL) – neben Be-
- 3 triebsräten – oft die ersten Ansprechpartner der IG Metall.
- 4 Vertrauensleute sind nicht nur wichtiger Bestandteil der Geschichte, auch die Zukunft unserer Gewerkschaft hängt von Vertrauens-
- 5 leuten ab. Wir sprechen uns ausdrücklich für eine Stärkung der Vertrauensleutearbeit aus.
- 6 Unser Verständnis der Vertrauensleutearbeit ist umfassend. Vertrauensleute sind nah dran und kompetent. Sie engagieren sich in der
- 7 Tarif-, Betriebs- und Gesellschaftspolitik sowie in der Organisations- und Mitgliederentwicklung. Vertrauensleute gestalten so
- 8 Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten. Vertrauensleute sind das Gesicht der IG Metall, sie sind Gestaltungs-
- 9 und Gegenmacht im Betrieb. Ausdrücklich wirken auch unsere Betriebsräte als Vertrauensleute, diese Funktion wollen wir mehr denn
- 10 je stärken.
- 11
- 12 Organisationswahlen 2016 nutzen
- 13 Die 2016 anstehenden VL-Wahlen wollen wir nutzen, um die Vertrauensleutearbeit auf allen Ebenen unserer IG Metall quantitativ
- 14 und qualitativ zu stärken. Den Trend des zahlenmäßigen Rückgangs von Vertrauensleuten wollen wir umkehren. Vertrauensmänner
- 15 und -frauen haben als Gesichter der IG Metall eine wichtige Verbindung und Basisfunktion gegenüber den Beschäftigten. Deshalb
- 16 muss es gelingen, mit unseren Vertrauensleuten stärker als bisher die sich verändernde Struktur der Beschäftigten (z.B. Alter, Quali-
- 17 fikation, Geschlecht u.a.) abzubilden. Ziel muss es u.a. sein in den indirekten Bereichen (z.B. auch Verwaltungsbereichen), in den For-
- 18 schungs- und Entwicklungsbereichen sowie bei Beschäftigtengruppen der Frauen und der Jugend kräftige Zuwächse bei den Vertrau-
- 19 ensleuten zu erreichen. Ein Ziel muss es sein, dass der Anteil der Vertrauensfrauen im Vertrauenskörper mindestens dem Beschäftig-
- 20 tenanteil der Frauen im Betrieb entspricht.
- 21 Darüber hinaus muss es gelingen, die Arbeitsweise der VL-Arbeit an sich wandelnde Ansprüche und Mentalitäten aktiver
- 22 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter anzupassen.
- 23
- 24 Betriebe ohne Vertrauensleute – Strukturen schaffen
- 25 In vielen klein- und mittelständischen Unternehmen bestehen zu oft keine bzw. keine aktiven VL-Strukturen. Ohne die IG Metall in
- 26 diesen Betrieben zu überfordern, muss es jetzt gelingen, in mehr dieser Betriebe Vertrauensleute zu gewinnen und Strukturen neu zu
- 27 beleben. Ähnlich wie beim Vorhaben „Betriebe ohne Betriebsrat“ wollen wir uns deshalb dem Vorhaben „Betriebe ohne Vertrauens-
- 28 leute“ (BOV) widmen.
- 29
- 30 Betriebe mit Vertrauensleuten – Strukturen stärken
- 31

32 Besonders in den Großbetrieben existieren heute funktionierende Vertrauensleutestrukturen. Bei allen Erfolgen und der bestehenden
33 gewerkschaftlichen Stärke – insbesondere in Tarifbewegungen und betrieblichen Auseinandersetzungen – bestehen Anforderungen
34 an die Weiterentwicklung. Um VL-Arbeit zukunftsfest zu machen, müssen beispielsweise in den indirekten Bereichen und in den For-
35 schungs- und Entwicklungsbereichen Zuwächse erreicht werden.

36
37 Austausch über den Betrieb hinaus sicherstellen

38 Vertrauensleute sind vor allem im Betrieb aktiv. Hier prägen sie durch ihr Wirken die Meinung und Stimmung in den Belegschaften.
39 Damit schaffen sie bedeutende Voraussetzungen für die Durchsetzung gewerkschaftlicher Ziele.

40 Wichtig ist es, dass Vertrauensleute über den Betrieb hinaus wirken. Auf allen Ebenen (Verwaltungsstelle, Bezirk, Vorstand) ist es von
41 Bedeutung, den Austausch der Vertrauensleute zwischen den verschiedenen Betrieben und Branchen zu fördern. Dafür sind geeig-
42 nete Strukturen eine wichtige Voraussetzung. Vertrauensleute sollen in der IG Metall stärker mitgestalten können.

43 In der IG Metall wollen wir zeitnah eine Diskussion führen, wie die Arbeit der Vertrauensleute gestärkt werden kann. Es geht um An-
44 erkennung und Absicherung für die Gruppen von aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern. Dazu gehört neben der geeig-
45 neten Organisation die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Tarifpolitik einen Beitrag zu diesem Ziel leisten kann.

46
47 Gute Bildungsarbeit unterstützt kompetente, kritische und aktive Vertrauensleute

48 Eine gute Bildungsarbeit auf allen Ebenen unserer IG Metall sorgt dafür, dass Vertrauensleute in der Gesellschafts-, Betriebs- und Ta-
49 rifpolitik umfassend qualifiziert sind und in betrieblichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzung Stellung beziehen können.

50
51
52
53
54
55 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

56 Annahme in geänderter Fassung:

57
58 Heute und morgen: Die IG Metall braucht aktive Vertrauensleute

59 Gegenüber unseren Mitgliedern und gegenüber den noch nicht organisierten Beschäftigten sind Vertrauensleute (VL) – neben Be-
60 tribsräten – oft die ersten Ansprechpartner der IG Metall.

61 Vertrauensleute sind nicht nur wichtiger Bestandteil der Geschichte, auch die Zukunft unserer Gewerkschaft hängt von Vertrauens-
62 leuten ab. Wir sprechen uns ausdrücklich für eine Stärkung der Vertrauensleutearbeit aus.

63 Unser Verständnis der Vertrauensleutearbeit ist umfassend. Vertrauensleute sind nah dran und kompetent. Sie engagieren sich in der
64 Tarif-, Betriebs- und Gesellschaftspolitik sowie in der Organisations- und Mitgliederentwicklung. Vertrauensleute gestalten so
65 Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten. Vertrauensleute sind das Gesicht der IG Metall, sie sind Gestaltungs-
66 und Gegenmacht im Betrieb. Ausdrücklich wirken auch unsere Betriebsräte als Vertrauensleute, diese Funktion wollen wir mehr denn
67 je stärken.

68
69 Organisationswahlen 2016 nutzen

70 Die 2016 anstehenden VL-Wahlen wollen wir nutzen, um die Vertrauensleutearbeit auf allen Ebenen unserer IG Metall quantitativ
71 und qualitativ zu stärken. Den Trend des zahlenmäßigen Rückgangs von Vertrauensleuten wollen wir umkehren. Vertrauensmänner
72 und -frauen haben als Gesichter der IG Metall eine wichtige Verbindung und Basisfunktion gegenüber den Beschäftigten. Deshalb
73 muss es gelingen, mit unseren Vertrauensleuten stärker als bisher die sich verändernde Struktur der Beschäftigten (z.B. Alter, Quali-
74 fikation, Geschlecht u.a.) abzubilden. Ziel muss es u.a. sein in den indirekten Bereichen (z.B. auch Verwaltungsbereichen), in den For-
75 schungs- und Entwicklungsbereichen sowie bei Beschäftigtengruppen der Frauen und der Jugend kräftige Zuwächse bei den Vertrau-
76 ensleuten zu erreichen. Ein Ziel muss es sein, dass der Anteil der Vertrauensfrauen im Vertrauenskörper mindestens dem Beschäftig-
77 tenanteil der Frauen im Betrieb entspricht.

78

79 Darüber hinaus muss es gelingen, die Arbeitsweise der VL-Arbeit an sich wandelnde Ansprüche und Mentalitäten aktiver
80 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter anzupassen.

81

82 Betriebe ohne Vertrauensleute – Strukturen schaffen

83 In vielen klein- und mittelständischen Unternehmen bestehen zu oft keine bzw. keine aktiven VL-Strukturen. Ohne die IG Metall in
84 diesen Betrieben zu überfordern, muss es jetzt gelingen, in mehr dieser Betriebe Vertrauensleute zu gewinnen und Strukturen neu zu
85 beleben. Ähnlich wie beim Vorhaben „Betriebe ohne Betriebsrat“ wollen wir uns deshalb dem Vorhaben „Betriebe ohne Vertrauens-
86 leute“ (BOV) widmen.

87

88 Betriebe mit Vertrauensleuten – Strukturen stärken

89 Besonders in den Großbetrieben existieren heute funktionierende Vertrauensleutestrukturen. Bei allen Erfolgen und der bestehenden
90 gewerkschaftlichen Stärke – insbesondere in Tarifbewegungen und betrieblichen Auseinandersetzungen – bestehen Anforderungen
91 an die Weiterentwicklung. Um VL-Arbeit zukunftsfest zu machen, müssen beispielsweise in den indirekten Bereichen und in den For-
92 schungs- und Entwicklungsbereichen Zuwächse erreicht werden.

93

94 Austausch über den Betrieb hinaus sicherstellen

95 Vertrauensleute sind vor allem im Betrieb aktiv. Hier prägen sie durch ihr Wirken die Meinung und Stimmung in den Belegschaften.

96 Damit schaffen sie bedeutende Voraussetzungen für die Durchsetzung gewerkschaftlicher Ziele.

97 Wichtig ist es, dass Vertrauensleute über den Betrieb hinaus wirken. Auf allen Ebenen (Verwaltungsstelle, Bezirk, Vorstand) ist es von
98 Bedeutung, den Austausch der Vertrauensleute zwischen den verschiedenen Betrieben und Branchen zu fördern. Dafür sind geeig-
99 nete Strukturen eine wichtige Voraussetzung. Vertrauensleute sollen in der IG Metall stärker mitgestalten können.

100 In der IG Metall wollen wir zeitnah eine Diskussion führen, wie die Arbeit der Vertrauensleute gestärkt werden kann. Es geht um An-
101 erkennung und Absicherung für die Gruppen von aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern. Dazu gehört neben der geeig-
102 neten Organisation die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Tarifpolitik einen Beitrag zu diesem Ziel leisten kann.

103 Der Vorstand initiiert eine Debatte in der Organisation über Sinnhaftigkeit, mögliche Inhalte und Durchsetzbarkeit eines Tarifvertrages
104 für gewerkschaftliche Vertrauensleute.

105 Eckpunkte einer zu führenden Debatte können zum z.B. geeignete Regelungsabsprachen zur Stärkung von Vertrauensleutearbeit auf
106 der betrieblicher Ebene oder im Umgang mit Abweichungs- und Ergänzungstarifverträgen, Freistellungsmöglichkeiten für Vertrauens-
107 leute während der Arbeitszeit, Schutzbestimmungen zur Verhinderung von Maßregelungen aufgrund der Arbeit als Vertrauensfrau/-
108 mann oder bezahlte und/oder unbezahlte Freistellungsmöglichkeiten für geeignete Qualifizierungsmaßnahmen sein.

109

110 Gute Bildungsarbeit unterstützt kompetente, kritische und aktive Vertrauensleute

111 Eine gute Bildungsarbeit auf allen Ebenen unserer IG Metall sorgt dafür, dass Vertrauensleute in der Gesellschafts-, Betriebs- und Ta-
112 rifpolitik umfassend qualifiziert sind und in betrieblichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzung Stellung beziehen können.

113

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Tarifvertrag für Vertrauensleute

L5.017

**Antragstellerin/Antragsteller:
922 VS Reutlingen-Tübingen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, den Tarifkommissionen zu empfehlen, bei zukünftigen Tarifverhandlungen einen Tarifver-
2 trag zum Schutz gewerkschaftlicher Vertrauensleute zu verhandeln und abzuschließen.

3

- 4 Dieser Tarifvertrag soll mindestens folgende Regelungen enthalten:

- 5 • Bezahlte oder unbezahlte Freistellung für VL-Seminare, VL-Sitzungen und VL-Arbeit im Betrieb
- 6 • Die Nutzung von Räumen für VL-Arbeit im Betrieb
- 7 • Ein Betätigungsrecht für VL im Betrieb
- 8 • Ausschluss von Maßregelung aufgrund VL-Arbeit
- 9 • Ein bezahltes Stundenkontingent für VL-Arbeit
- 10 • Die Möglichkeit, VL-Wahlen während der Arbeitszeit im Betrieb abzuhalten
- 11 • Für VL die Möglichkeit der Kommunikation über alle betriebsüblichen Medien
- 12 • Betrieblich bessere Regelungen bleiben erhalten

13

14

15

16

17

- 18 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

- 19 Erledigt durch Antrag Nr. L5.016

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Vertrauensleute schaffen Zukunft für die IG Metall

L5.018

Antragstellerin/Antragsteller: 905 VS Esslingen

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Heute und morgen: Die IG Metall braucht aktive Vertrauensleute
- 2 Gegenüber unseren Mitgliedern und gegenüber den noch nicht organisierten Beschäftigten sind Vertrauensleute (VL) – neben Be-
- 3 tribsräten – oft die ersten Ansprechpartner der IG Metall.
- 4 Vertrauensleute sind nicht nur wichtiger Bestandteil der Geschichte, auch die Zukunft unserer Gewerkschaft hängt von Vertrauens-
- 5 leuten ab. Wir sprechen uns ausdrücklich für eine Stärkung der Vertrauensleutearbeit aus.
- 6 Unser Verständnis der Vertrauensleutearbeit ist umfassend. Vertrauensleute sind nah dran und kompetent. Sie engagieren sich in der
- 7 Tarif-, Betriebs- und Gesellschaftspolitik sowie in der Organisations- und Mitgliederentwicklung. Vertrauensleute gestalten so
- 8 Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten. Vertrauensleute sind das Gesicht der IG Metall, sie sind Gestaltungs-
- 9 und Gegenmacht im Betrieb.
- 10
- 11 Organisationswahlen 2016 nutzen
- 12 Die 2016 anstehenden VL-Wahlen wollen wir nutzen, um die Vertrauensleutearbeit auf allen Ebenen unserer IG Metall quantitativ
- 13 und qualitativ zu stärken. Den Trend des zahlenmäßigen Rückgangs von Vertrauensleuten wollen wir umkehren. Auch muss es gelin-
- 14 gen, mit unseren Vertrauensleuten stärker als bisher die sich verändernde Struktur der Beschäftigten (z.B. Alter, Qualifikation, Ge-
- 15 schlecht u.a.) abzubilden. Auch muss es gelingen, die Arbeitsweise der VL-Arbeit an sich wandelnde Ansprüche aktiver
- 16 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter anzupassen.
- 17
- 18 Betriebe ohne Vertrauensleute – Strukturen schaffen
- 19 In vielen klein- und mittelständischen Unternehmen bestehen zu oft keine bzw. keine aktiven VL-Strukturen. Ohne die IG Metall in
- 20 diesen Betrieben zu überfordern, muss es jetzt gelingen, in mehr dieser Betriebe Vertrauensleute zu gewinnen und Strukturen neu zu
- 21 beleben. Ähnlich wie beim Vorhaben „Betriebe ohne Betriebsrat“ wollen wir uns deshalb dem Vorhaben „Betriebe ohne Vertrauens-
- 22 leute“ widmen.
- 23
- 24 Betriebe mit Vertrauensleuten – Strukturen stärken
- 25 Besonders in den Großbetrieben existieren heute funktionierende Vertrauensleutestrukturen. Bei allen Erfolgen und der bestehenden
- 26 gewerkschaftlichen Stärke – insbesondere in Tarifbewegungen und betrieblichen Auseinandersetzungen – bestehen Anforderungen
- 27 an die Weiterentwicklung. Um VL-Arbeit zukunftsfest zu machen, müssen beispielsweise in den indirekten Bereichen und in den For-
- 28 schungs- und Entwicklungsbereichen Zuwächse erreicht werden.
- 29
- 30 Austausch über den Betrieb hinaus sicherstellen
- 31 Vertrauensleute sind vor allem im Betrieb aktiv. Hier prägen sie durch ihr Wirken die Meinung und Stimmung in den Belegschaften.
- 32 Damit schaffen sie bedeutende Voraussetzungen für die Durchsetzung gewerkschaftlicher Ziele.
- 33

34 Wichtig ist es, dass Vertrauensleute über den Betrieb hinaus wirken. Auf allen Ebenen (Verwaltungsstelle, Bezirk, Vorstand) ist es von
35 Bedeutung, den Austausch der Vertrauensleute zwischen den verschiedenen Betrieben und Branchen zu fördern. Dafür sind geeig-
36 nete Strukturen eine wichtige Voraussetzung. Vertrauensleute sollen in der IG Metall stärker mitgestalten können.

37

38 In der IG Metall wollen wir zeitnah eine Diskussion führen, wie die Arbeit der Vertrauensleute gestärkt werden kann. Es geht um An-
39 erkennung und Absicherung für die Gruppen von aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern. Dazu gehört neben der geeig-
40 neten Organisation die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Tarifpolitik einen Beitrag zu diesem Ziel leisten kann.

41

42 Der Vorstand der IG Metall wird deshalb beauftragt, den Tarifkommissionen zu empfehlen, bei zukünftigen Tarifverhandlungen einen
43 Tarifvertrag zum Schutz gewerkschaftlicher Vertrauensleute zu verhandeln und abzuschließen.

44

45 Dieser Tarifvertrag soll mindestens folgende Regelungen enthalten:

- 46 • Bezahlte oder unbezahlte Freistellung für VL-Seminare, VL-Sitzungen und VL-Arbeit im Betrieb
- 47 • Die Nutzung von Räumen für VL-Arbeit im Betrieb
- 48 • Ein Betätigungsrecht für VL im Betrieb
- 49 • Ausschluss von Maßregelung aufgrund VL-Arbeit
- 50 • Ein bezahltes Stundenkontingent für VL-Arbeit
- 51 • Die Möglichkeit, VL-Wahlen während der Arbeitszeit im Betrieb abzuhalten
- 52 • Für VL die Möglichkeit der Kommunikation über alle betriebsüblichen Medien
- 53 • Betrieblich bessere Regelungen bleiben erhalten

54

55

56

57

58

59

60 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

61 Erledigt durch Antrag Nr. L5.016

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Tarifvertrag zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit

L5.019

Antragstellerin/Antragsteller: 239 VS Völklingen

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Gewerkschaftliche Vertrauensleute bilden das notwendige Netzwerk in Abteilung, Betrieb und Region, um erfolgreiche IG Metall-
- 2 Politik zu gestalten. Gewerkschaftliche Vertrauensleute sind auch in Zukunft in der IG Metall das zentrale Bindeglied zwischen IG
- 3 Metall und Betrieb. Sie sind auch in Zukunft das notwendige Netzwerk einer zukunftsorientierten und erfolgreichen Gewerkschafts-
- 4 arbeit.
- 5 Der IG Metall Vorstand wird beauftragt, alle notwendigen, strukturellen Maßnahmen zu ergreifen, um der Vertrauensleutearbeit den
- 6 notwendigen Stellenwert einzuräumen.
- 7
- 8 In Art. 9 Abs. 3 unseres Grundgesetzes ist die Koalitionsfreiheit im Betrieb als garantiertes Grundrecht formuliert. Vertrauensleute
- 9 sind die Repräsentanten der IG Metall im Betrieb. Unerlässlich für die gelebte Koalitionsfreiheit ist die „Freiheit“ der Vertrauensleute
- 10 im Betrieb, für ihre IG Metall aktiv zu sein.
- 11
- 12 Durch den steigenden Leistungsdruck, die steigenden beruflichen Anforderungen, den steigenden Druck der Arbeitgeber werden die
- 13 „Freiräume“ für gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit immer geringer. Der Druck auf Vertrauensleute wird immer größer. Um die
- 14 Koalitionsfreiheit auch in Zukunft in den Betrieben mit den IG Metall Vertrauensleuten gestalten zu können, brauchen wir einen zu-
- 15 kunftsweisenden Tarifvertrag zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit im Betrieb.
- 16 Ob in der Stahlindustrie oder der Metallindustrie, ob in der Holz- oder der Textilindustrie, gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit
- 17 muss intensiviert werden. Ein Tarifvertrag zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit stärkt die Präsenz der IG Metall im
- 18 Betrieb und somit die Durchsetzungsfähigkeit unserer gewerkschaftlichen Positionen. Eine aktive gewerkschaftliche Vertrauensleute-
- 19 arbeit gewährleistet auch einen höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad.
- 20
- 21 Der letzte Tarifvertrag in der Fläche zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleute stammt aus dem Ende der 60er-Jahre. In vielen
- 22 Betrieben gibt es Regelwerke ohne Tarifnorm zur Vertrauensleutearbeit.
- 23 Es gibt auch einzelne Haustarifverträge zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit und zur Arbeit gewerkschaftlicher Ver-
- 24 trauensleutearbeit.
- 25 Überall dort, wo es Regelwerke zur Vertrauensleutearbeit gibt, gibt es auch eine erfolgreichere IG Metall Politik im Betrieb und somit
- 26 auch einen höheren Organisationsgrad.
- 27 Ein Tarifvertrag zum Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute stärkt die Perspektiven der IG Metall im Betrieb und der Region.
- 28
- 29 Bestandteile eines solchen Tarifvertrages müssen u.a. sein:
- 30 • Verfassungsrechtliche Grundwerte gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit nach Art. 9 Abs. 3 GG
- 31 • Das Durchführen von Vertrauensleutewahlen im Betrieb während der Arbeitszeit

32
33

-
- 34 • Regelwerke zur freien Betätigung als IG Metall VK-Mitglied.
35 • Regelwerke zur Freistellung für VK-Sitzungen und -Tätigkeiten sowie Bildungsveranstaltungen
36 • Schutzbestimmungen für gewerkschaftliche Vertrauensleute
37 • Bestimmungen für Bildungsmöglichkeiten für Vertrauensleute

38

39 Der IG Metall Vorstand wird beauftragt, über die Bezirke für die zukünftigen Tarifrunden in allen Tarifgebieten bzw. Tarifbereichen ei-
40 nen Forderungskatalog für einen Tarifvertrag zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleute zu erarbeiten, diesen in gewerkschaftli-
41 chen Gremien zu diskutieren, um ihn dann in die bezirklichen Tarifkommissionen als Forderung für die Verhandlungen einzubringen.

42

43

44

45

46

47 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

48 Erledigt durch Antrag Nr. L5.016

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Tarifvertragliche Verankerung der Vertrauensleutearbeit

L5.020

**Antragstellerin/Antragsteller:
910 VS Göppingen-Geislingen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

1 Zur politischen Gestaltung benötigen wir engagierte Mitglieder im Betrieb. Die Basis und Multiplikatoren im Betrieb sind unsere Ver-
2 trauensleute. Dort, wo Vertrauensleute bestehen, ist regelmäßig auch eine bessere Mitgliederbasis.

3

4 Die Arbeit der Vertrauensleute wird erschwert durch die Einschränkung ihrer Tätigkeit. Diese findet immer außerhalb der Arbeitszeit
5 statt, also in den Pausen oder vor bzw. nach Arbeitsbeginn oder -ende.

6

7 Durch ständig zunehmenden Leistungsdruck werden die Pausen aller Beschäftigten dringender denn je zur Regeneration benötigt.
8 Das erschwert gewerkschaftliche Arbeit in hohem Maße. Möglichkeiten zur gewerkschaftlichen Betätigung auch während der
9 Arbeitszeit sind deswegen dringend notwendig.

10

11 Die IG Metall strebt eine tarifliche Regelung zur Stärkung der Vertrauensleutearbeit an. Ziel eines Tarifvertrags für Vertrauensleute ist
12 es, Spielräume zu schaffen, dass gewerkschaftliche Betriebspolitik durch Vertrauensleute auch während der Arbeitszeit stattfinden
13 kann. Weiterhin ist es erforderlich, dass Vertrauensleute einen Schutz vor Maßregelung haben, sowie einen besonderen Kündigungs-
14 schutz analog Alterssicherung Manteltarifvertrag (MTV).

15

16

17

18

19

20 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

21 Erledigt durch Antrag Nr. L5.016

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Vertrauensleutearbeit durch mehr Beteiligung stärken

L5.021

Antragstellerin/Antragsteller: 918 VS Heilbronn-Neckarsulm

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die Anforderungen an die betrieblichen Interessenvertretungsgremien sind in den letzten Jahren weiter gestiegen. Vertrauensleuten
2 wächst betriebspolitisch eine wichtige Aufgabe zu, wenn es darum geht, die Beschäftigten in die Gestaltungsprozesse einzubinden,
3 die notwendige Transparenz bei Entscheidungsprozessen zu schaffen und die erforderliche Kommunikation sicherzustellen.
4 Aktive Vertrauensleutearbeit ist eine wesentliche Voraussetzung für demokratische Beteiligung in den Betrieben. Sie schaffen Durch-
5 setzungsstärke und tragen damit zu betrieblichen Erfolgen bei. Tarif- und betriebspolitische Erfolge sind Grundvoraussetzung für eine
6 gute Mitgliederentwicklung. Veränderte betriebliche Strukturen, steigende Anforderungen in der Arbeit, erhöhte Flexibilitätsanforde-
7 rungen und Schichtarbeit haben die konkreten Handlungsmöglichkeiten der ehrenamtlichen betrieblichen Vertrauensleutearbeit
8 wahrnehmbar erschwert. So ist insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben die Vertrauensleutearbeit rückläufig. Dieser Trend
9 muss gewendet werden. Ohne aktive Vertrauenskörper ist eine beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik nicht
10 machbar. Sie ist wesentliche Voraussetzung für die Durchsetzungsstärke der IG Metall im Betrieb.
11 Deshalb ist es Aufgabe der IG Metall, die Vertrauensleutearbeit zu stärken:
- 12 • Die Vorbereitung der Vertrauensleutewahlen muss mit strategischen Zielen hinterlegt sein. Die Zahl der betrieblichen Vertrauens-
13 körper ist zu erhöhen. Diese Zielstellung ist mit konkreten Maßnahmen zu hinterlegen und ist Teil des Geschäftsplanungsprozesses
14 2016.
 - 15 • Vertrauensleutearbeit ist ehrenamtliches Engagement. Diesem Engagement sollte mehr Anerkennung durch die IG Metall ent-
16 gegengebracht werden. Vertrauensleutearbeit muss mehr Wertschätzung erhalten.
 - 17 • Aufgrund der erschwerten Rahmenbedingungen für Vertrauensleutearbeit müssen Konzepte entwickelt werden, durch die Ver-
18 trauensleute mehr betriebliche Rechte erhalten (z.B. Freistellung bei Schichtarbeit, Sitzungen während der Arbeitszeit usw.).
 - 19 • Bildungsangebote für Vertrauensleute sollten neben gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Themen auch Kompetenzen
20 vermitteln, um betriebliche Beteiligungsprozesse anzustoßen. Gefördert werden müssen die kommunikativen Kompetenzen und
21 das methodische Wissen.
 - 22 • Die Weiterentwicklung der Vertrauensleutearbeit sollte durch spezielle Pilotprojekte mit professioneller Begleitung unterstützt
23 werden. Diese Erfahrungen sollten durch Netzwerke übertragen werden, um gute Vertrauensleutearbeit zu verbreitern.
 - 24 • Die Richtlinien der Vertrauensleutearbeit sind zu überprüfen und dahingehend zu überarbeiten, dass eine beteiligungsorientierte
25 betriebliche Gewerkschaftspolitik gefördert wird.

26
27
28
29
30

Beschluss des Gewerkschaftstages:

32 Erledigt durch Antrag Nr. L5.016

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Tarifvertrag zum Schutze und Förderung gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit

L5.022

**Antragstellerin/Antragsteller:
212 VS Mittelhessen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der Vorstand der IG Metall hat die Vertrauensleutearbeit in den Betrieben durch tarifvertragliche Regelungen zu schützen und zu
- 2 fördern.
- 3
- 4 Inhalt des Tarifvertrages sollte sein:
- 5 • Verfassungsrechtliche Grundwerte gewerkschaftlicher Vertrauensleutearbeit nach Art. 9 Abs. 3 GG
- 6 • Das Durchführen von Vertrauensleutewahlen im Betrieb während der Arbeitszeit
- 7 • Regelwerke zur freien Betätigung als IG Metall VK-Mitglied
- 8 • Regelwerke zur Freistellung für VK-Sitzungen und -Tätigkeiten sowie Bildungsveranstaltungen
- 9 • Schutzbestimmungen für gewerkschaftliche Vertrauensleute
- 10 • Bestimmungen für Bildungsmöglichkeiten für Vertrauensleute auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes
- 11
- 12 Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, dazu alle notwendigen Schritte einzuleiten und mit den bezirklichen Tarifkommissionen die
- 13 Umsetzungsstrategie zu erarbeiten.

14
15
16
17
18
19
20

21 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

22 Annahme als Material zum Leitantrag

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Vertrauensleutearbeit: „Der IG Metall im Betrieb ein Gesicht zu geben.“ Nah dran und kompetent

L5.023

**Antragstellerin/Antragsteller:
936 VS Ludwigsburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Die Vertrauensleute sind die Basis unserer gewerkschaftlichen Betriebspolitik.
- 2 Sie sind gemeinsam mit den IG Metall Betriebsräten, IG Metall Jugend- und Auszubildendenvertretern und IG Metall Schwerbe-
- 3 hindertenvertretern zuständig für den Erhalt der gewerkschaftlichen Kraft. Es gilt, die Handlungs-, Konflikt- und Durchsetzungs-
- 4 fähigkeit zu stärken und auszubauen.
- 5 Um das zu erreichen, muss es unser Ziel sein, in so vielen Betrieben wie möglich bei den anstehenden Vertrauensleutewahlen Ver-
- 6 trauensleute in ihren Wirkungsbereichen zu wählen.
- 7 „Der IG Metall im Betrieb ein Gesicht geben.“ In den Betrieben, in denen wir die Vertrauensleutewahlen nicht durchführen können,
- 8 sind die IG Metall Betriebsräte, IG Metall Jugend- und Auszubildendenvertreter und IG Metall Schwerbehindertenvertreter die Basis
- 9 für die IG Metall Vertrauensleutearbeit in dem Betrieb. Sie geben der IG Metall im Betrieb ein Gesicht.
- 10
- 11 Wie werden aus Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretern sowie Schwerbehindertenvertrauensleuten IG Metall Vertrau-
- 12 ensleute? In den Richtlinien für die Vertrauensleutearbeit ist das an zwei Stellen beschrieben (Ziffer 2.2.1 und Ziffer 2.7). Diese Be-
- 13 schreibung ist völlig unzureichend. Es braucht vielmehr ein offensives Konzept, mit dem unmittelbar nach den BR-, JAV- und SBV-
- 14 Wahlen mit den IG Metall Mitgliedern in den Gremien ihre Rolle als IG Metall Vertrauensfrau oder Vertrauensmann für die
- 15 gewerkschaftliche Betriebspolitik geklärt wird.
- 16 BR-, JAV- und SBV-Wahlen sind für die IG Metall kein Selbstzweck, sie sind Mittel zum Zweck. Die IG Metall Arbeit im Betrieb zu
- 17 stärken, die Beschäftigten für die IG Metall zu begeistern und die IG Metall Mitglieder zu betreuen.
- 18
- 19 Der Vorstand der IG Metall, der Vertrauensleuteausschuss beim Vorstand und in den Bezirken wird aufgefordert, vor dem Hintergrund
- 20 der Fluktuation bei den Betriebsratswahlen (bis zu 40%), bei den JAV-Wahlen (bis zu 80%) sowie bei den SBV-Wahlen (bis zu 40%)
- 21 sich der Herausforderung anzunehmen.
- 22 Wir brauchen ein Konzept, wie wir die IG Metall Mitglieder in den betriebsverfassungsrechtlichen Gremien aktiv für unsere
- 23 gewerkschaftliche Betriebspolitik als IG Metall Vertrauensleute begeistern können.
- 24 Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist dafür ein wichtiger Bestandteil. Wir brauchen Seminarkonzepte für Tages- und Mehr-
- 25 tagesveranstaltungen nach § 37 7 für diese Zielgruppen. „Meine Rolle als IGM Betriebsrat – IGM Vertrauensfrau/-mann“
- 26
- 27 Zu den Vertrauensleutewahlen 2016 brauchen wir eine Kampagne „Betriebe mit IG Metall Vertrauensleuten“
- 28 In den Betrieben, in denen keine Vertrauensleutewahl durchgeführt werden konnte, sollen die IG Metall Mitglieder im Betriebsrat,
- 29 JAV, SBV und die IG Metall Ersatzmitglieder eine Vertrauensleuteleitung wählen. Es muss uns gelingen, die gewerkschaftliche Be-
- 30 triebspolitik durch den Aufbau von Vertrauensleutestrukturen in diesen Betriebe zu stärken und sie in die örtliche Vertrauensleute-
- 31 arbeit einzubinden.
- 32

- 33 Die BOB-Kampagne „Betriebe ohne Betriebsräte“ muss ergänzt werden um den Aspekt Betriebe mit IG Metall Vertrauensleuten.
34 Für die Attraktivität unserer Vertrauensleutearbeit brauchen wir neue Begriffe.
35 Für die Bezeichnung, Vertrauenskörper, Vertrauenskörperleitung und Vertrauenskörperleiterin und -leiter, wie sie in den Richtlinien
36 verwendet werden.

37 Wir schlagen folgende *neuen* Bezeichnungen vor:

38 alt	neu
39 Vertrauensleute VL	Vertrauensleute VL
40 Vertrauensfrau VF	Vertrauensfrau VF
41 Vertrauensmann VM	Vertrauensmann VM
42 Vertrauenskörper VK	Vertrauensleute Gremium
43 Vertrauenskörperleitung VKL	Vertrauensleuteleitung VLL
44 Vertrauenskörperleiter/-leiterin VKL	Vertrauensleuteleiter/-leiterin VLL

45

46

47

48

49

50 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

51 Annahme als Material an den Vorstand

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Aufnahme der gewerkschaftlichen Vertrauensleute als Bestandteil der Organisation in die Satzung

L5.024

Antragstellerin/Antragsteller: 910 VS Göppingen-Geislingen

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Nach den Richtlinien für die Vertrauensleutearbeit haben Vertrauensleute im Betrieb oder der örtliche Vertrauensleiteausschuss
- 2 wichtige Aufgaben zu erfüllen.
- 3 Vertrauensleute sind engagierte Mitglieder, die zur Stärkung unserer IG Metall beitragen und auf örtlicher Ebene durch einen regen
- 4 Austausch Netzwerke bilden, um gemeinsam die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen im Betrieb und in den Verwaltungs-
- 5 stellen zu verbessern.
- 6 Vertrauensleute nehmen viele Aufgaben wahr und gehören zu unserem gewerkschaftlichen Selbstverständnis.
- 7 Damit diese wichtige Funktion ihrer Bedeutung innerhalb der IG Metall gerecht wird, soll die Arbeit der Vertrauensleute in die
- 8 Satzung der IG Metall aufgenommen werden.
- 9 In der betrieblichen Praxis agiert die IG Metall häufig als „Betriebsrätegewerkschaft“. Hier soll durch die Hervorhebung in der
- 10 Satzung deutlich werden, dass Vertrauensleute ein wichtiger Bestandteil der Organisation sind. Nur so hat die IG Metall als Organi-
- 11 sation im Betrieb Gestaltungsmacht und -spielraum.

12

Vorschlag für eine Satzungsänderung:

- 14 Zur Gestaltung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik sind Vertrauensleute unverzichtbar, sie sind der Dreh- und Angelpunkt unserer
- 15 Organisation. Sie helfen der örtlichen Gliederung der IG Metall, die Ziele der Organisation im Betrieb umzusetzen. Es ist die ständige
- 16 Aufgabe aller Gremien der IG Metall, die Vertrauensleutearbeit zu fördern und zu fordern.

17

18

19

20

21

Beschluss des Gewerkschaftstages:

- 23 Annahme als Material zum Leitantrag

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Bildungsinhalte gewerkschaftlicher Vertrauensleute

L5.025

**Antragstellerin/Antragsteller:
212 VS Mittelhessen**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, in der gewerkschaftlichen Bildung für Vertrauensleute die Teilnahme an allen Grundlagen-
- 2 seminaren u.a. Entgeltgestaltung, Arbeitssicherheit, Arbeitszeit, Gesundheitsschutz usw. im Rahmen von Bildungsurlaubsregelungen
- 3 zu ermöglichen.

4

5

6

7

8

9

10

11 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

12 Erledigt durch Leitantrag

Antrag zum Leitantrag 5

Antragsthema: Zugang von Vertrauensleuten zu Fachseminaren

L5.026

**Antragstellerin/Antragsteller:
510 VS Hannover**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Für Vertrauensleute und IG Metall Mitglieder ist der Zugang zu Fachseminaren zu erhalten bzw. auszuweiten.
- 2
- 3 Zu nennen sind hier die Bereiche Entgelt- und Leistungs politik, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebsräteseminare, Betriebs- und
- 4 Volkswirtschaftsseminare.
- 5
- 6 Gute Bildung ist das Fundament für ein gutes Leben, das Fundament für unsere Vertrauensleute und IG Metall Mitglieder, um Be-
- 7 reitschaft und Lust auf politische Interessenvertretungsarbeit in der IG Metall zu wecken.
- 8
- 9 Darüber hinaus benötigen wir für die Betriebsratsarbeit Kolleginnen und Kollegen, die früh genug durch Besuche von Fachseminaren
- 10 Interesse für die Betriebsratsarbeit zeigen und sich zur Wahl stellen. Gut ausgebildete und qualifizierte Vertrauensleute sind die Basis
- 11 einer erfolgreichen Interessenvertretung durch die Betriebsräte. In vielen Betrieben sind Vertrauensleute Kandidatinnen und Kandida-
- 12 ten für die BR-Wahlen und der Nachwuchs für die Betriebsratsarbeit.
- 13
- 14 Gerade durch Besuche der Entgelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzseminare bekommen die Kolleginnen und Kollegen mehr Hinter-
- 15 grund- und Fachwissen, um bei Tarifbewegungen oder in der Sozialpolitik, z.B. bei den Themen Krankenversicherung oder Rente,
- 16 mehr für sich und die Kolleginnen und Kollegen durchzusetzen.

17
18
19
20
21

22 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

23 Erledigt durch Leitantrag

Antrag zum Leitantrag 5

**Antragsthema: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit
Hier: Seminarangebot für VL und BR**

L5.027

**Antragstellerin/Antragsteller:
524 VS Wolfsburg**

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 1 Das Weiterbildungsangebot für Vertrauensleute und Betriebsräte an den zentralen Bildungsstätten – die Ausbildungsgänge VL-kompakt und BR-kompakt – sind neben den regionalen Grundlagenseminaren die weiterführenden Ausbildungsreihen für die systematische Qualifizierung. Sie bündeln Fachwissen mit Handlungskompetenz für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung. Durch das System der Vertrauensleute hebt die IG Metall die künstliche gesetzliche Trennung zwischen betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung auf. Daraus folgt eine politische Gleichwertigkeit von VL und BR. Diese muss sich auch im Seminarangebot wiederfinden. Der Vorstand wird aufgefordert, bei zukünftigen Planungen gleiche Kapazitäten für VL- und BR-Seminare zu berücksichtigen. Außerdem müssen Seminare nach § 37.6 bei Bedarf auch für Vertrauensleute geöffnet werden (Bildungsurlaub).

9

10

11

12

13

14 **Beschluss des Gewerkschaftstages:**

15 Annahme als Material an den Vorstand