

Organisations- und Mitgliederentwicklung, Organisationspolitik „Sich ändern, um erfolgreich zu sein“

1. Organisationsentwicklung / Organisationspolitik

Die Gestaltungs- und Durchsetzungsmacht der IG Metall für Tarifverträge und betriebspolitische Auseinandersetzungen ist unmittelbar mit der Mitgliederentwicklung verbunden. Hier entscheidet sich, ob die IG Metall ihre Schutz- und Gestaltungsfunktion zukünftig wahrnehmen kann. Deshalb ist Mitgliederentwicklung die strategische Zielgröße in der IG Metall, an der sich alle anderen Aktivitäten messen müssen.

Die Ausgangsbedingungen für die Organisationspolitik haben sich deutlich verändert und stellen neue Anforderungen an die Weiterentwicklung der Organisationsstruktur der IG Metall. Veränderte betriebliche Strukturen, die Beschäftigtenstruktur, das Anwachsen prekärer Beschäftigungsverhältnisse und veränderte Erwerbsbiografien, insbesondere bei jüngeren Beschäftigten, wirken sich auf die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort aus. Mit den vermehrten betrieblichen Auseinandersetzungen um tarifpolitische Themen, Standort- und Beschäftigungssicherung steigen die Anforderungen an Unterstützungsleistungen. Die betriebsnahe Tarifpolitik wird zur ständigen Aufgabe der Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen. Insbesondere in den Verwaltungsstellen nehmen die Aktivitäten zu, die tarifvertraglichen Regelungen umzusetzen und zu begleiten. Organisationspolitisch müssen daher in den nächsten Jahren die Weichen so gestellt werden, dass sie den veränderten Anforderungen gerecht werden können. Auch die personelle Ressourcenverteilung wird entsprechend umgestaltet werden müssen, um Erfolge in den Kernbereichen der Tarif- und Betriebspolitik zu erzielen und in eine positive Mitgliederentwicklung umzusetzen.

Damit diese neuen Arbeitsanforderungen erfolgreich bewältigt werden können, ist es notwendig, die organisationspolitischen Schwerpunkte und Strukturen diesen Herausforderungen anzupassen. Dazu gehören die Überprüfung und Veränderung von Arbeitsaufgaben und Arbeitsabläufen auf der Ebene des Vorstandes, der Bildungsstätten, der Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen. Eine zielgerichtete Personal- und Funktionärsentwicklung in der gesamten Organisation ist ein Eckpfeiler dieses Gestaltungsprozesses. Eine positive Mitgliederentwicklung, die auch zu einer stabilen Finanzentwicklung beiträgt, ist Grundlage für die Weiterentwicklung der tarif- und betriebspolitischen Stärke der IG Metall.

1.1 Stabilisierung und Modernisierung der Organisationsstrukturen

Um den veränderten Herausforderungen gerecht zu werden, muss die IG Metall ihre materiellen und personellen Ressourcen effektiv einsetzen. Das erfordert vom Vorstand die Arbeitsstrukturen der IG Metall zu überprüfen, nicht mehr notwendige Aufgaben einzustellen und für neue Arbeitsfelder die erforderlichen Entscheidungen zu treffen. Dabei muss neben bestehenden Organisationsstrukturen über effizientere Strukturen und Arbeitsformen nachgedacht werden.

Der Vorstand wird daher bis Ende 2009 einen Vorschlag für eine zukunftsorientierte Organisationsstruktur und Aufgabenverteilung erarbeiten, verbunden mit Zielgrößen einer entsprechenden Ressourcenverteilung. Dies soll ermöglichen, bis zum Gewerkschaftstag 2011, soweit erforderlich, die satzungsrechtlichen Veränderungen vorzubereiten.

1.2 Arbeitsanforderungen überprüfen und neu gestalten

Das stellt hohe Anforderungen an die Abstimmung und Zusammenarbeit der einzelnen Organisationsebenen. Ein Reorganisationsprozess, der mit der Vorstandsverwaltung begonnen wurde, ist auf die Bezirksleitungen und Bildungsstätten inzwischen übertragen worden. Die grundlegende Frage der IG Metall, welche Aufgaben vom Vorstand, Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen wahrgenommen werden, ist zu überprüfen und aufgrund der veränderten Anforderungen neu zu gestalten. *Dabei haben sich die Grundzüge der Strukturen bewährt.*

Aufgabe der Organisationsentwicklung ist es, Organisationsinteressen und –perspektiven zu definieren und dabei die betrieblichen Betreuungsstrukturen, die regionale Präsenz und die Ausstattung der Verwaltungsstellen weiterzuentwickeln. Kriterien zur Verbesserung der Organisationsstrukturen sind in Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand, den Bezirken und Verwaltungsstellen abzustimmen und umzusetzen.

Durch die seit 2004 stattfindenden jährlichen Geschäftsplanprozesse hat sich die Organisationsentwicklung auf die Strukturen und Handlungsfelder der Verwaltungsstellen fokussiert. Zielsetzung ist es, die Handlungsfähigkeit und Kompetenz der IG Metall vor Ort zu stärken und damit die Attraktivität der IG Metall für die Mitglieder zu erhalten und auszubauen. Es ist ein Rahmenkonzept zur Verwaltungsstellenstruktur der IG Metall zu entwickeln.

In den Bezirken sind Kooperations- und Neugliederungsprozesse geplant bzw. bereits in der Umsetzung. Diese Veränderungsprozesse in den Organisationsstrukturen, die zur Zeit rund 20 % der Verwaltungsstellen umfassen, sind durch den Vorstand und die Bezirksleitungen aktiv zu unterstützen. Maßstab für Veränderungen von Organisationsstrukturen in den Bezirken und Verwaltungsstellen muss die Optimierung der gewerkschaftlichen Arbeitsmöglichkeiten sein, die die Stärkung der Durchsetzungsfähigkeit in betrieblichen und tariflichen Auseinandersetzungen zum Ziel hat.

Allein die finanzielle Überlebensfähigkeit einer Verwaltungsstelle ist kein Kriterium für ihren Fortbestand, vielmehr steht das Gesamtinteresse der Organisation, eine starke IG Metall zu bleiben, über diesen finanziellen Aspekten.

Die Kooperationsstrukturen zwischen Verwaltungsstellen sind mit der Änderung der Richtlinie Ortsstatut als eigenständige Organisationsstruktur für die IG Metall anerkannt. Kooperations-Verwaltungsstellen sichern die regionale Präsenz der IG Metall in der Fläche ab, bei gleichzeitiger Ausnutzung von Synergieeffekten in personellen und finanziellen Bereichen. Damit ist sichergestellt, dass gerade bei kleinen Verwaltungsstellen mit großer Fläche die Kooperation nicht automatisch die Vorstufe zur Fusion ist.

Der Strukturfonds hat sich als Gestaltungsinstrument bewährt, um strategische Zukunftsprojekte, eine nachhaltige Mitgliedergewinnung und die Anpassung der Organisationsstrukturen umzusetzen. Für diese Projekte werden Mittel aus dem Vermögen zur Finanzierung zur Verfügung gestellt.

Als jährliches Planungs-, Steuerungs- und Controlling-Instrument unterstützt der Geschäftsplan die notwendige Veränderung von Organisationsstrukturen. Gleichzeitig unterstützt der Geschäftsplan den Blick auf die Verwaltungsstellenarbeit. Strategische Zielsetzungen im Bereich der Mitgliederentwicklung und der aktiven Betriebs- und Tarifpolitik werden zwischen Vorstand, Bezirksleitung und Verwaltungsstelle vereinbart.

In Zukunft müssen die Geschäftspläne der Verwaltungsstellen, die Zielsetzungen und Aktivitäten der Bezirke und des Vorstandes noch besser aufeinander abgestimmt werden. Die strategische Mitglieder- und Arbeitsplanung des Vorstandes ergänzt die Schwerpunktsetzung der Verwaltungsstellen und ist Teil des gesamten Geschäftsplan-Prozesses der IG Metall.

2. DGB

Aus Sicht der IG Metall übernimmt der DGB als Dachorganisation die Rolle der gemeinsamen Plattform der Gewerkschaften, um vor allem sozial-, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Themen zu transportieren und die politischen Entscheidungsträger dahin zu beeinflussen, diese Themen aufzugreifen und im gewerkschaftlichen Sinne umzusetzen. Die Arbeits-

formen und Strukturen des DGB sind auf diese Zielsetzung hin zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Die organisationspolitischen Rahmenbedingungen erfordern ein klares Aufgabenprofil des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Bei knapper werdenden personellen Ressourcen muss eine Konzentration auf die Kernbereiche der DGB Aufgaben erfolgen. Dabei unterstützen wir die DGB Initiative „Trendwende“. Hier werden Möglichkeiten der engeren Zusammenarbeit der Einzelgewerkschaften auf verschiedenen Feldern erprobt, um anschließend in der Praxis umgesetzt zu werden.

Die Veränderungen der Gewerkschaftslandschaft drücken sich durch die Entstehung von Multibranchen-Gewerkschaften aus. Damit überschneiden sich die Organisationsbereiche von DGB-Gewerkschaften. Die Organisationsabgrenzung zwischen den DGB-Gewerkschaften bekommt dadurch eine immer größere Bedeutung, dabei wächst dem DGB die Aufgabe zu, diese verbindlich umzusetzen. Hier kann der DGB einen wertvollen Beitrag zur Lösung auftretender Konflikte leisten.

In den Bereichen, wo die Organisationszuständigkeiten nicht abschließend geklärt sind, ist eine gemeinsame Branchenarbeit über den DGB zu initiieren.

3. Mitgliederentwicklung ausbauen

In den Betrieben und Branchen unseres Organisationsbereichs ist die IG Metall die maßgebliche gestaltende Kraft. Sie nimmt damit den Spitzenplatz innerhalb der gewerkschaftlichen Bewegung Deutschlands ein und prägt damit die Arbeitsbeziehungen in den industriellen Schlüsselbranchen in unserem Lande mit. Ihre Stärke als Bewegung aller Mitglieder gewinnt die Organisation durch das Engagement der ehren- und der hauptamtlichen Männer und Frauen, ihrer aus den Beiträgen entstehenden Finanzkraft und durch ihre politische Handlungsfähigkeit. Durch ihren Charakter einer Reformbewegung setzt sich die IG Metall nicht nur für die unmittelbaren Bedürfnisse ihrer Mitglieder ein, sondern darüber hinaus für eine lebenswerte und gerechte Gesellschaft aller Bürger.

Der Dreh- und Angelpunkt der Gestaltungskraft der IG Metall ist die Verankerung bei den Beschäftigten ihres Organisationsbereichs. Die Bedeutung der Mitgliederentwicklung für die Zukunftsfähigkeit der Organisation ist ungebrochen hoch. Sie wurde daher von dem 20. ordentlichen Gewerkschaftstag mit der höchsten Priorität versehen. Es ist uns gelungen, die Mitgliederentwicklung zu stabilisieren. Teilweise sind sogar Trendumkehrungen eingetreten. Die in ihrer Tendenz positive Entwicklung ist die Folge einer immer konsequenteren Ausrichtung aller organisations-, tarif- und betriebspolitischen Aktivitäten an der Mitgliederentwicklung. Der Vorstand der IG Metall setzte für die nachhaltige Mitgliederentwicklung durch die Veränderung der Richtlinie Strukturfonds neue Akzente. Die seitdem aufgelegten Projekte der Bezirke und Verwaltungsstellen zur nachhaltigen Mitgliederentwicklung und -bindung zeigen Erfolge. Diese Schwerpunkte der Förderung durch den Strukturfonds für die Bezirke und Verwaltungsstellen ist fortzuführen.

3.1 Wege der Mitgliederentwicklung

Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin zu sein führt nicht automatisch zu einer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Eine Reihe von sozialen, politischen, kulturellen Faktoren, Genderaspekte und nicht zuletzt Möglichkeiten des Kontakts, Wahrnehmungen und Erfahrungen mit Gewerkschaften beeinflussen die Bedingungen zur Gewinnung von Mitgliedern für die IG Metall. Die Mitgliederentwicklung ist daher verstärkt auf unterschiedliche Bedürfnisse von Beschäftigten- und Zielgruppen auszurichten. Es gilt dabei, an soziale Lagen, Betriebs- und Branchenbesonderheiten, Aspekte von Beruflichkeit sowie an spezifische lebens- oder erwerbsbiografische Situationen anzuknüpfen, die mit gewerkschaftlichen Angeboten versehen

werden können. Ein solidarischer Grundkonsens stellt die Basis für eine nach Beschäftigten- bzw. Zielgruppen differenzierte Ansprache und Integration in die Organisation dar. Einen besonders vielversprechenden Weg der Mitgliederentwicklung stellen Ansätze in Branchen, Konzernen und Regionen mit hohen Mitgliederpotentialen bei bestehenden gewerkschaftlichen Strukturen dar. Von besonderer Bedeutung ist damit der Ausbau der systematischen Integration der Mitgliederentwicklung in die Arbeit der ehrenamtlich Aktiven in den jeweiligen Branchen und Konzernen. Des Weiteren sind auch in Zukunft Projekte zur Mitgliederentwicklung, die sich aus regionalen und örtlichen Herausforderungen ergeben, zu initiieren und durchzuführen.

3.2 Instrumente der Mitgliederentwicklung

Als organisationspolitische Querschnittsaufgabe muss Mitgliederentwicklung Bestandteil aller Aktivitäten sein. Dazu bedarf es verbindlicher Standards, die durch Projekte und Initiativen entwickelt und verbreitert werden. Dem systematischen Ausbau von Arbeitshilfen, Methoden und der Generierung von Best-Practice-Beispielen kommt damit ein hoher Stellenwert zu. Insbesondere die Mitgliederrückgewinnung stellt weiterhin eine Schlüsselfunktion dar. Sie ist ebenso auszubauen, wie Verbesserungen in der Mitgliederneugewinnung und Mitgliederbindung. Um Bedürfnisse zu erkennen und systematisch in Strategien, Ansprachekonzepte, Projekte und Beteiligungsformen umzusetzen, bedarf es einer an organisationspolitischen Erfordernissen ausgerichteten sozialwissenschaftlichen Forschung für die gewerkschaftliche Praxis.

3.3 Den Wandel in der Beschäftigtenstruktur nachvollziehen

Der Wandel der Industrie- und der Beschäftigtenstruktur stellt die IG Metall vor neue Herausforderungen. Das Ziel der Mitgliederentwicklung muss sein, diesen Wandel besser als bisher in der Mitgliedschaft nachzuvollziehen. Mitgliederentwicklung ist damit ein Instrument zur Sicherstellung unserer Durchsetzungskraft und zur Gewährleistung der gewerkschaftlichen Repräsentanz von Beschäftigtengruppen. Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, muss der Vorstand gemeinsam mit den Gliederungen der Organisation Ziele und Prioritäten der Mitgliederentwicklung festlegen. Diese Ziele müssen regional, örtlich und betrieblich umgesetzt werden. Das Hauptaugenmerk muss dabei auf bisher nicht erschlossene Bereiche innerhalb bestehender Strukturen gelegt werden, um konkret erfahrbare Gestaltungskraft in Mitgliederwachstum und verbesserte Mitgliederbindung umzusetzen. Darüber hinaus müssen bestehende Strukturen genutzt werden, um Schnittstellen zu unerschlossenen Beschäftigtensegmenten, Betrieben und Branchen für die Mitgliederentwicklung zu aktivieren. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang zuvorderst die Bereiche hoch qualifizierte sowie prekäre Beschäftigung, vor allem Zeitarbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen. Des Weiteren gilt es, die Verankerung in Bereichen mit einem hohen Frauenanteil zu verbessern. Durch den Wandel der Struktur der beruflichen Ausbildung, die zu einem Zuwachs außerbetrieblicher und hochschulischer Ausbildung geführt hat, gewinnt die gewerkschaftliche Vorfelddarbeit an Bedeutung. In diesem Feld sind neue Instrumente von Ansprache, Beteiligung und Mitgliederbindung zu erproben. Sie ist zudem auf Schnittstellen zu unseren betriebs- und tarifpolitischen Handlungsfeldern auszurichten.

3.4 Zentrale Herausforderungen der Mitgliederentwicklung

Die Bindung der Mitglieder an die Organisation ist zu erhöhen. Entsprechende Dialogangebote sind zu entwickeln und auszubauen. Die Aktivitäten der IG Metall sind mit aktivierenden Organisierungskonzepten zu verknüpfen. Mitgliedergewinnung muss auf allen Ebenen stärker mit den politischen Handlungsfeldern verzahnt werden. Die Repräsentanz aller Beschäftigtengruppen muss ihren Ausdruck in der Struktur der Mitgliedschaft finden. Es gilt, für neue Beschäftigtengruppen attraktiver zu werden, ohne die traditionellen Mitgliedergruppen zu vernachlässigen.

3.5 Funktionärsentwicklung vorantreiben

Nur dort, wo wir unsere starke Verankerung und aktiven Funktionärskörper stabilisieren und ausbauen, werden wir in unseren Kernfeldern, sowie gesellschaftspolitisch, handlungsmächtig bleiben. Der gezielten Funktionärsentwicklung und der Nachwuchsförderung kommt damit ein hoher Stellenwert zu. Es gilt, insbesondere für die Gruppe der ehemaligen Jugendfunktionäre und -funktionärinnen, systematisch Perspektiven für ein langfristiges Engagement zu entwickeln. Dabei müssen biografische Veränderungen, etwa durch Weiterbildung, einbezogen werden, um Beteiligungsangebote zu entwickeln, die auf verschiedene Lebensabschnitte abgestimmt sind. Es ist Sorge zu tragen, dass die Funktionärsentwicklung nicht zuletzt auch darauf ausgerichtet ist, einen Zugang zu bisher ungenügend erschlossenen Mitgliederpotenzialen zu ermöglichen.

4. Personal

4.1 Personalplanung und -entwicklung

Zentrale Aufgabe der Personalarbeit bleibt weiterhin die Personalplanung nach vorne zu treiben, d.h. ausreichend qualifizierte und motivierte Beschäftigte aus- und weiterzubilden, Anpassungsprozesse zu unterstützen und den altersbedingten Strukturwandel zu bewältigen. Die entsprechenden Instrumente werden ausgebaut. Die Verwaltungsstellen werden dabei organisations- und personalpolitisch durch den Vorstand beraten.

Eine vorausschauende Personalplanung wird bei frei werdenden Stellen die Anpassungsprozesse auch in Hinsicht auf die Veränderung der Organisationsstrukturen unterstützen.

Die Personalentwicklungsplanung ist darauf orientiert, qualifizierte Wiederbesetzungen und Nachfolgeplanungen - auch für Führungsaufgaben - sicherzustellen. Programme zur Vorbereitung und Einarbeitung in neue Aufgaben und Funktionen werden angeboten.

Die Einführung von Personalentwicklungsinstrumenten wird gewährleisten, dass der Qualifizierungsbedarf ermittelt und umgesetzt werden kann.

Gender-Aspekte werden weiterhin in die Personalplanungen mit einbezogen.

4.2 Ausbildung, Qualifizierung und Professionalisierung

Auf allen Ebenen der Organisation werden hohe politische und fachliche Anforderungen an die Beschäftigten der IG Metall gestellt, ihre Aufgaben werden komplexer. Mit dem umfangreichen Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramm können sie sich rechtzeitig darauf vorbereiten, um im Rahmen der Organisationspolitik die gewerkschaftlichen Aufgaben und Ziele mit zu gestalten und erfolgreich umzusetzen.

Die Internationalisierung der Gewerkschaftsarbeit erfordert spezielle Qualifizierungsangebote. Instrumente sind: Europäischer Personalaustausch, Seminarangebote, Sprachkompetenz und internationale Studiengänge.

4.3 Führungskompetenz

Das Verständnis von Führung in der IG Metall ist geprägt von den Leitideen Klarheit, wechselseitigem Vertrauen und Kooperation. Führungshandeln in diesem Sinne schafft die Voraussetzung, die gewerkschaftlichen Ziele und Aufgaben erfolgreich umzusetzen und professionelle Dienstleistungen für unsere Mitglieder zu erbringen.

4.4 Akademie der Arbeit

Die IG Metall greift für die Qualifizierung von ehrenamtlichen Interessenvertretern und -vertreterinnen, vor allem aber für die Vorbereitung auf hauptamtliche Funktionen, traditionell auf die Akademie der Arbeit (AdA) zurück. Mit der Systematisierung der Personalentwicklung

ist die Kooperation mit der AdA enger geworden und wird weiter entwickelt. Voraussetzung dafür ist, dass die AdA als gewerkschaftsnahe Einrichtung erhalten bleibt. Dafür wird sich die IG Metall engagieren.

5. Finanzen

IG Metall finanziell stark halten bleibt die Aufgabe

Die finanzielle Stärkung der Organisation ist eine zentrale Aufgabe. Der Rückgang der Mitglieder führt unmittelbar zu sinkenden Beitragseinnahmen und schwächt die IG Metall politisch und finanziell.

Die Aufgaben der IG Metall werden aus den Beitragseinnahmen finanziert. Die IG Metall bildet weiterhin durch den Vorstand Rückstellungen, die die Kampfkraft und die Überlebensfähigkeit der IG Metall sichern. Auf die finanziellen Reserven wird nur zur Finanzierung strategischer Zukunftsprojekte und des nötigen Umbaus der Organisation zurückgegriffen.

Der Vorstand hat strategische Schlüsselziele bestimmt. Sie müssen für die Budgetierung und die politische Planung den Maßstab bilden, um zu entscheiden, was wir in Zukunft angehen wollen und auf was wir verzichten müssen.

Die Verteilung der Finanzen in der Organisation muss gewährleisten, dass alle Organisationseinheiten schlagkräftig bleiben.

Verwaltungsstellen, Vorstand und Bezirksleitungen brauchen die nötigen Mittel, um ihren Teil der Arbeit leisten zu können.

Die Anforderungen an die Arbeit der IG Metall wachsen, dem muss auch in der Verteilung der Finanzen Rechnung getragen werden. Das Maß an Umverteilung ist mit Blick auf die Handlungsfähigkeit der Gesamtorganisation begrenzt.

6. Kommunikation der IG Metall

Die IG Metall hat in Deutschland einen sehr hohen Bekanntheitsgrad. Medienanalysen machen immer wieder deutlich, dass die IG Metall in den Medien permanent die höchsten Abdruckquoten und die meisten Nennungen unter allen Verbänden in Deutschland hat. Diese deutliche Präsenz der IG Metall spricht für eine hohe Reputation der Organisation und eine besondere Wahrnehmung durch die Journalisten. Die Politik der IG Metall und ihre Aktionen haben einen hohen Nachrichtenwert, die Organisation wird als große und einflussreiche gesellschaftliche Kraft wahrgenommen. Diese Stellung unserer Organisation in der Mediengesellschaft gilt es weiter auszubauen.

Ziel der Außenkommunikation ist es auch, für die Politik der IG Metall zu werben, sie positiv darzustellen und das Image der Organisation in den Medien zu steigern. Das allgemeine Meinungsklima für die IG Metall hat mittelbar Auswirkungen auf die Einstellung von Nicht-Mitgliedern und damit auf ihre Bereitschaft der Organisation beizutreten. Ziel der Binnenkommunikation ist es, die Kampagnenfähigkeit zu erhöhen, in dem Mitglieder und Funktionäre zielgerichtet und schnell mit notwendigen Informationen und Materialien versorgt werden, um sich selbst zu informieren und als Multiplikatoren tätig zu werden.

Die IG Metall setzt moderne Medien, sowohl im Online-, wie auch im Print-Bereich ein und hat diese sinnvoll miteinander verknüpft. Im Zeitalter von Internet und mobiler Kommunikation hat zwar die Flut an Informationen, nicht jedoch ihre Qualität zugenommen. Es gehört deshalb zu den besonderen Aufgaben der Medien der IG Metall Informationen so aufzuarbeiten und zu präsentieren, dass sie den zielgruppenspezifischen und thematischen Informationsbedürfnissen der Mitglieder und Funktionäre entsprechen.

7. Frauen

Frauen- und Gleichstellungspolitik – ein Muss für eine mitgliederstarke Organisation

Frauen sind für unsere Mitgliederwerbung ein enormes Potenzial. Zur Erhöhung des Organisationsgrades sowohl im gewerblichen wie im Angestelltenbereich ist es notwendig, mit un-

seren Konzepten, unserer Ansprache und unserer Darstellung glaubwürdig zu vermitteln, dass wir die Lebenssituation von Frauen sehen, mitdenken und politisch gestalten wollen. Frauen- und Gleichstellungspolitik ist Querschnittsaufgabe und darf nicht auf Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie reduziert werden. Gleichstellungspolitische Forderungen müssen in alle Handlungsfelder integriert und intern sowie extern sichtbar werden. Die notwendigen Ressourcen sind dafür auf allen Ebenen der Organisation zur Verfügung zu stellen.

Frauen wollen keine Stellvertreterpolitik, sondern mitgestalten. Die männlich geprägten Strukturen der gewerkschaftlichen Arbeit erschweren die Teilnahme von Frauen. Das wird sich nur ändern, wenn mehr Frauen als bisher Funktionen übernehmen. Die Frauen in führenden Positionen in der IG Metall sind immer noch unterrepräsentiert. Dieser Herausforderung muss sich die IG Metall stellen und insbesondere mit dem Fokus auf junge Frauen neue Wege beschreiten. Mentoringkonzepte sind aufzulegen und das Wissen der Gleichstellungspolitikerinnen mit einzubeziehen. Nur wenn Frauen- und Gleichstellungspolitik als ein wichtiger Faktor für eine zukunftsorientierte Interessenspolitik etabliert wird, können wir in der Mitgliederfrage Erfolge verzeichnen.

8. Jugend

Jugendarbeit stabilisieren und ausbauen!

Jede Verwaltungsstelle, jeder Funktionär, jede Gliederung der IG Metall muss Jugend mitdenken und mit fördern. Über Jugendarbeit gewinnen wir nahezu 40 % unserer neuen Mitglieder. Über die Jugendarbeit entwickelt sich unser Funktionärsnachwuchs.

Jugendliche sind sowohl in betrieblichen sowie in Gremien der IG Metall immer noch unterrepräsentiert. Dies muss sich ändern.

Jugendarbeit muss in der strategischen Planung der IG Metall eine herausragende Rolle spielen. In den Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und auf Ebene des Vorstandes sind Planungen zu entwickeln und umzusetzen, wie die Jugendarbeit der IG Metall auf den entsprechenden Ebenen stabilisiert und ausgebaut werden kann. Dazu gehören Konzepte, die sicherstellen, dass Jugendliche insbesondere in den Verwaltungsstellen einen Ansprechpartner / eine Ansprechpartnerin haben. Eine Verknüpfung mit den Geschäftsplänen auf Ebene der Verwaltungsstellen muss erfolgen.

Kernkompetenz der IG Metall-Jugend ist die Ausbildung. Jugendliche brauchen Ausbildung, berufliche Perspektiven, eine Zukunft und eine möglichst passende und qualitativ hochwertige Ausbildung, die unbefristete Übernahme bis hin zu Weiterbildungsmöglichkeiten. Auf diesem Gebiet wird der IG Metall eine hohe Kompetenz zugestanden. Diese Kompetenz gilt es auszubauen und im Sinne der Mitgliederentwicklung zu nutzen.

Um an der wichtigen Schwelle von der Ausbildung in den Beruf Mitglieder zu halten und neue Mitglieder zu werben, werden die im U35 Projekt entwickelten Konzepte organisationweit umgesetzt.

9. Angestellte

Verankerung und Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich

Eine Stärkung der Gewerkschaftsarbeit in den Angestelltenbereichen ist eine zentrale Aufgabe der IG Metall. Das Arbeitsprogramm „Trendwende Angestellte“ des Angestelltenausschusses beim Vorstand kann als inhaltliche Richtschnur für ein nachhaltig und besser vernetztes Vorgehen dienen.

Kernpunkte sind:

Das Profil der IG Metall in Angestelltenarbeitsbereichen muss verbessert und die IG Metall als Interessenvertretung stärker verankert werden.

Der Kontakt zu den Mitgliedern muss intensiviert, Ansätze und Formen direkter Mitgliederbeteiligung und stärkerer Einbeziehung von Angestellten, insbesondere in der Betriebs- und Tarifpolitik, sind zu fördern und auszubauen.

Es sind neue Kommunikationsformen zu entwickeln. Ein Instrument dafür ist der verstärkte Aufbau von Netzwerkstrukturen für Mitglieder und Funktionäre. In einem ersten Schritt soll ein Mitgliedernetzwerk für Ingenieure und Ingenieurinnen gebildet werden, begleitet von verstärkter Vorfelddarbeit mit Studierenden im Übergang ins Berufsleben.

Betriebsräte und Vertrauensleute sowie Hauptamtliche in den Verwaltungsstellen müssen in die Lage versetzt werden, diese Aufgaben professionell zu bewältigen. Dies erfordert einen verstärkten Qualifizierungsprozess und eine verbesserte Verzahnung und Vernetzung für den Austausch von Erfahrungen und das Lernen von guten Beispielen.

10. Migration und Integration demokratisch gestalten

Der Prozess der Globalisierung führt dazu, dass sich die Migrationsprozesse weltweit beschleunigen und verändern. Für Deutschland bedeutet dies, dass neben den Menschen aus den bisherigen Herkunftsländern (insbesondere aus dem Mittelmeerraum) seit den 90er Jahren Migranten und Migrantinnen aus verschiedenen Regionen Mittel- und Osteuropas hinzukommen. Neben diesen innereuropäischen Entwicklungen nehmen auch die Wanderungsbewegungen zwischen Kontinenten weiter zu. Für die notwendige Integrationspolitik bedeutet dies eine große Herausforderung. Das betrifft sowohl die gesamtgesellschaftlichen Prozesse als auch die Themen, die Politik und die Strukturen der IG Metall.

Die „klassischen“ Themen der Migrationspolitik, wie Sprachbarrieren und Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erfahren eine Veränderung, da Qualifikationsvoraussetzungen unterschiedlich sind; neben Maßnahmen für Menschen der 2. und 3. Generation der Migranten und Migrantinnen treten wieder verstärkt Anforderungen durch Neueinwanderung. Illegalität nimmt auch in Deutschland immer weiter zu und führt zu inhumanen Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Mit Blick auf den nationalen Integrationsplan der Bundesregierung bedeutet dies, dass dringender Handlungsbedarf hinsichtlich der materiellen, politischen und sozialen Integration besteht. Migranten und Migrantinnen müssen vor Arbeitslosigkeit, Armut und prekären Arbeitsverhältnissen besser geschützt werden. Ihre konkrete Lebenssituation darf nicht dazu missbraucht werden, Arbeits- und Einkommensstandards der Menschen insgesamt abzusenken.

Für die IG Metall kommt es darauf an, den Prozess der Integration weltoffen und demokratisch zu gestalten, Teilhaberechte für die Migranten und Migrantinnen in allen Lebensbereichen einzufordern und Strategien zur Umsetzung mit und in der IG Metall zu entwickeln. Dafür braucht die Arbeit in der IG Metall auch entsprechende Strukturen.

Die Arbeitsstrukturen für Migranten und Migrantinnen in Form von Ausschussarbeit haben sich bewährt. Es gilt diese weiterzuentwickeln. Interkulturelle Kompetenzen von Migranten und Migrantinnen sollen stärker in die Politik der IG Metall eingebunden werden.

11. Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Einzelmitglieder in der Fläche der Verwaltungsstellen sind oft nur durch ehrenamtliche Teams, Arbeitskreise bzw. Ausschüsse oder Vertrauensleute in Wohngebieten und Nebenstellen zu erreichen und zu betreuen. Darunter fallen auch Senioren und Seniorinnen sowie erwerbslose Mitglieder. Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit bietet hierfür den organisatorischen Rahmen.

Außerbetriebliche Mitgliederarbeit ist Mitgliederarbeit unter aktiver Einbeziehung von Ehrenamtlichen. Diese stellen für die Verwaltungsstellen zusätzliche personelle Ressourcen dar, zur Erschließung neuer Betriebe und Mitgliederpotentiale. Arbeitskreise und Ausschüsse für außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit der Bezirksleitungen sowie der Ausschuss beim Vorstand begleiten, unterstützen und fördern den weiteren Auf- und Ausbau außerbetrieblicher Betreuungsstrukturen.

Notwendige Qualifizierungsmaßnahmen werden angeboten, Arbeitshilfen entwickelt sowie die Erarbeitung örtlicher Arbeitsprogramme unterstützt. Senioren- und Erwerbslosenarbeit sind dabei integrierter Bestandteil der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit der IG Metall vor Ort.

Die IG Metall setzt sich zusammen mit anderen Einzelgewerkschaften dafür ein, insbesondere Fragen der Seniorenpolitik gemeinsam über den DGB voranzutreiben.

12. Organisationspolitische Arbeitsschwerpunkte 2008 bis 2011

1. Dem Vorstand ist jährlich ein Bericht zur Stabilisierung und Modernisierung der Organisationsstrukturen vorzulegen. In Zusammenarbeit mit den Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen werden die organisationspolitischen Schwerpunkte und Strukturen überprüft und dem Vorstand Vorschläge unterbreitet, die die veränderten Anforderungen an die IG Metall berücksichtigen und dazu beitragen, die Organisation nachhaltig handlungs-, konflikt- und durchsetzungsfähig zu gestalten.

Der Vorstand wird unter Beteiligung der Verwaltungsstellen bis Ende 2009 einen Vorschlag für eine zukunftsorientierte Organisationsstruktur und Aufgabenverteilung erarbeiten, verbunden mit Zielgrößen einer entsprechenden Ressourcenverteilung. Dies soll ermöglichen, bis zum Gewerkschaftstag 2011, die notwendige organisationspolitische Umsetzung und - falls erforderlich - satzungsrechtliche Veränderungen vorzubereiten.

2. Durch den Strukturfonds werden strukturschwache Verwaltungsstellen stabilisiert. Strukturelle Veränderungen, die in den Regionen die Präsenz der IG Metall sichern und gleichzeitig die Handlungsmacht stärken, werden als strategische Projekte vom Strukturfonds gefördert. Zur Unterstützung einer nachhaltigen Mitgliederentwicklung- und bindearbeit ist die Strukturfondsförderung als Gestaltungsinstrument weiter auszubauen.

3. Die beschriebenen Aufgaben und Herausforderungen erfordern eine Prioritätensetzung, die auf einen Ausbau der Mitgliederentwicklung in bestehenden Strukturen setzt, nachhaltige und auf Dauer angelegte Prozesse fördert sowie systematisch neue Bereiche und Beschäftigtengruppen erschließt und diese politisch integriert. Folgende Arbeitsschwerpunkte ergeben sich damit:

- Stärkung der gewerkschaftlichen Verankerung in bestehenden Strukturen und erschlossenen Branchen und Betrieben,
- Forcierung der Mitgliederentwicklung in übergreifenden Verbundprojekten und Konzernen,
- strategische Ergänzung durch Projekte zu Branchen und Zielgruppen von besonderer organisationspolitischer Relevanz,
- Entwicklung von aktivierenden Organisationskonzepten, welche die verschiedenen sozialen Lagen von Beschäftigtengruppen ebenso berücksichtigt, wie die unterschiedlichen Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns.
- Zentrale Verbreitung von Mitglieder-Rückgewinnungsprojekten. Dazu gehört die Bereitstellung entsprechender Materialien, insbesondere der geeigneten Controllinginstrumente.

Diese Prioritätensetzung ist durch den Vorstand der IG Metall zu beschließen und im Rahmen der Geschäftsplanabstimmungen in Zusammenarbeit mit den Bezirken in den betroffenen Betrieben und Verwaltungsstellen zu initiieren.

4. Die Personalarbeit wird sich konzentrieren auf die vorausschauende Personalplanung und -entwicklung, um den altersbedingten Personalwechsel in personalpolitischer und organisationsstruktureller Hinsicht zu gestalten. Dabei sind die Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme auf aktuelle Anforderungen weiterzuentwickeln. Sie bereiten darauf vor, mit sicherem fachlichen Wissen gesellschafts-, betriebs- und tarifpolitische Auseinandersetzungen unter Beteiligung der Mitglieder erfolgreich zu führen.