



| Vorstand

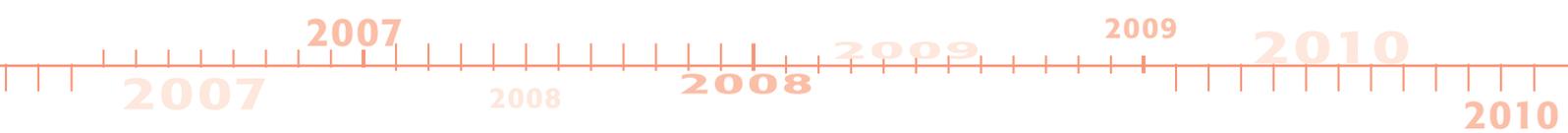
Geschäftsbericht 2007 – 2010



Geschäftsbericht 2007 – 2010



Geschäftsbericht 2007 – 2010



Inhaltsverzeichnis

1. BESCHLUSSFASSENDE ORGANE UND GLIEDERUNG DER IG METALL	6
1.1 Gewerkschaftstag	8
1.2 Beirat	9
1.3 Vorstand	12
1.4 Kontrollausschuss	23
1.5 Bezirke	24
1.6 Verwaltungsstellen	28
1.7 Treuhandverwaltung IGEMET	42
2. GESELLSCHAFT UND GEWERKSCHAFT VOR NEUEN HERAUSFORDERUNGEN	44
2.1 Rahmenbedingungen für gewerkschaftliches Handeln	46
2.1.1 Wirtschaftliche Entwicklung im Zeichen der Finanzmarktkrise	46
2.2 Strategische Schwerpunkte der IG Metall	51
2.2.1 Strategische Herausforderungen	51
2.3 Internationale Gewerkschaftsarbeit	54
2.3.1 Globalisierung und Europäisierung	54
2.3.2 Weltweite Gewerkschaftsarbeit	54
2.3.3 Europäische Gewerkschaftsarbeit	55
2.4 Zusammenarbeit mit dem DGB und der Hans-Böckler-Stiftung	58
2.4.1 DGB	58
2.4.2 Hans-Böckler-Stiftung	60
2.5 Otto-Brenner-Stiftung	61
3. MITGLIEDER GEWINNEN UND HALTEN	62
3.1 Mitgliederentwicklung	64
3.1.1 Auftrag des Gewerkschaftstags	64
3.2 Arbeitsfelder und Mitgliederentwicklung	65
3.2.1 Mitgliedererschließung	65
3.2.2 Mitgliedergewinnung	68
3.2.3 Mitgliederbindung	69
3.2.4 Mitgliederrückholung	71
3.3 Zahlen und Fakten zur Mitgliederentwicklung	73

4. HANDLUNGSFELDER	78
4.1 Gesellschaftspolitik	80
4.1.1 Von der großen Koalition zur schwarz-gelben Regierung	80
4.2 Tarifpolitik	84
4.2.1 Ökonomische und politische Rahmenbedingungen 2007–2010	84
4.2.2 Flächentarifvertrag und betriebliche Regelungen	84
4.2.3 Tarfbewegungen	86
4.2.4 Tarifpolitische Handlungsfelder	96
4.2.5 Koordination der Tarifpolitik	101
4.2.6 Europäische Tarifpolitik	102
4.3 Betriebs- und Mitbestimmungspolitik	103
4.3.1 Rahmenbedingungen für Betriebs- und Mitbestimmungspolitik	103
4.3.2 Vertrauensleute	104
4.3.3 Betriebsräte und Aufsichtsräte	105
4.3.4 Jugend- und Auszubildendenvertretung	110
4.3.5 Arbeit und Innovation	111
4.3.6 Branchenpolitik	113
4.3.7 Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben	125
4.3.8 Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung	127
4.3.9 Gute Arbeit	129
4.3.10 Schwerbehindertenvertretung	131
4.4 Wirtschafts- und Industriepolitik, betriebswirtschaftliche Beratung, Technik und Umwelt	132
4.4.1 Wirtschaftspolitische Informationen	132
4.4.2 Beschäftigungspolitische Bilanz	132
4.4.3 Industriepolitik	133
4.4.4 Betriebswirtschaftliche Beratung	134
4.4.5 Energie, Klima, Umwelt	136
4.4.6 Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik	137
4.4.7 Globalisierung sozial gerecht gestalten	138
4.5 Sozialpolitik	139
4.5.1 Rahmenbedingungen und Anforderungen	139
4.5.2 Alterssicherungspolitik/betriebliche Altersversorgung	140
4.5.3 Arbeitsmarktpolitik	143
4.5.4 Gesundheitspolitik	146
4.5.5 Arbeits- und Sozialrecht/Rechtsschutz	148
4.5.6 Soziale Selbstverwaltung/Sozialwahlen	150

5. DIE POLITISCHEN QUERSCHNITTAUFGABEN	152
5.1 Projekt IG Metall 2009	154
5.1.1 Ausgangslage	154
5.1.2 Projektstruktur, Themenfelder und erste Umsetzungsschritte	154
5.1.3 Ausblick	167
5.2 Organisationspolitik	168
5.2.1 Organisationspolitische Strategien	168
5.2.2 Organisationsentwicklung und Strukturen	168
5.3 Personal/Personalentwicklung	171
5.3.1 Beschäftigung in der IG Metall	171
5.3.2 Personalentwicklung/Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung	174
5.4 Bildungs- und Qualifizierungspolitik	177
5.4.1 Allgemeine Bildungspolitik	177
5.4.2 Berufsbildungspolitik	179
5.4.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	180
5.5 Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation	186
5.5.1 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	187
5.5.2 Printmedien	189
5.5.3 Onlinemedien	190
5.5.4 Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation	192
5.5.5 Kulturarbeit	193
5.6 Mitgliedergruppen	194
5.6.1 Jugendpolitik	194
5.6.2 Frauen- und Gleichstellungspolitik	196
5.6.3 Angestelltenpolitik	198
5.6.4 Migrationspolitik	200
5.6.5 Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit	202
5.7 Kampagnen	204
5.7.1 Entwicklung und Organisation von Kampagnen	204
5.7.2 „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“	205
5.7.3 „Gemeinsam für ein gutes Leben“	208
5.8 Gender-Mainstreaming	214
5.9 Informationstechnologie, innere Verwaltung und Dienstleistung, interne Revision	215
5.9.1 Informationstechnologie	215
5.9.2 Innenservice	216
5.9.3 Interne Revision/Datenschutz	217

6. DIE FINANZEN UND DAS VERMÖGEN	218
6.1 Übersicht	220
6.2 Beitragsentwicklung	221
6.3 Hauptkasse	222
6.3.1 Finanzplanung und Controlling	223
6.3.2 Aufwands- und Ertragsrechnung	224
6.3.3 Satzungsleistungen	227
6.4 Ortskassen	228
6.5 Gesellschaften und Beteiligungen	230
6.5.1 IGEMET und FEHO	230
6.5.2 Weitere Gesellschaften und Beteiligungen	236
CHRONIK WICHTIGER POLITISCHER UND GEWERKSCHAFTLICHER EREIGNISSE UND GESETZESNOVELLIERUNGEN 2007 – 2010	239
AUFBAU DER IG METALL VORSTANDSVERWALTUNG	245





■ ■ ■ **BESCHLUSSFASSENDE ORGANE UND
GLIEDERUNG DER IG METALL**

KURSWECHSEL:
GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN





1.1 Gewerkschaftstag

Höchstes Organ der IG Metall ist der Gewerkschaftstag. Der Vorstand ist verpflichtet, in jedem vierten Jahr einen ordentlichen Gewerkschaftstag einzuberufen. Der 21. Ordentliche Gewerkschaftstag fand vom 04. bis 10. November 2007 in Leipzig statt.

Die Wahl der Delegierten für den Gewerkschaftstag erfolgte in Wahlbezirken. Die Anzahl der Mandate einer Verwaltungsstelle errechnete sich aus der Mitgliederzahl der letzten vier Quartale vor der Ausschreibung des jeweiligen Gewerkschaftstages. Die Ausschreibung erfolgte im Januar 2007, sodass die Mitgliederzahlen 2006 maßgeblich waren. Alle Verwaltungsstellen haben Delegiertenmandate erhalten. Die 501 Delegierten wurden in 172 Verwaltungsstellen gewählt, darunter befanden sich 126 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 25,35 Prozent. Damit war der Anteil der weiblichen Delegierten höher als der Anteil der Frauen in der Mitgliedschaft.

Wahlen

Zum Ersten Vorsitzenden wurde Berthold Huber mit 462 Stimmen oder 92,6 Prozent gewählt; zum Zweiten Vorsitzenden wurde Detlef Wetzel mit 436 Stimmen oder 87,4 Prozent gewählt. Als Hauptkassier wurde Bertin Eichler mit 478 Stimmen oder 96,6 Prozent wiedergewählt. Für das Mandat der vier weiteren geschäftsführenden Vorstandsmitglieder kandidierten auf Vorschlag des Vorstandes: Wolfgang Rhode, Regina Görner, Helga Schwitzer und Hans-Jürgen Urban. Es stimmten für Wolfgang Rhode 400 Delegierte, Regina Görner 308 Delegierte, Helga Schwitzer 361 Delegierte und für Hans-Jürgen Urban 447 Delegierte.

Anträge

Insgesamt wurden sieben Entschließungen und 567 Anträge an den 21. Ordentlichen Gewerkschaftstag gerichtet. 47 Anträge beinhalteten Vorschläge zur Änderung der Satzung.

Wichtige Satzungs-Änderungen gab es auf folgenden Feldern:

- Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.
- Für Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen (wie zum Beispiel Studentinnen und Studenten im Praxisverbund oder Berufsakademiestudentinnen und Berufsakademiestudenten) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgeltes.

Anträge an den Gewerkschaftstag können stellen: die Delegiertenversammlungen der Verwaltungsstellen, der Vorstand, der Kontroll-, der Angestellten-, der Frauen-, der Jugend-, der Handwerks- und der Migrationsausschuss beim Vorstand der IG Metall.

1.2 Beirat

Der Beirat ist das höchste beschlussfassende Organ zwischen den Gewerkschaftstagen. Er tritt nach der Satzung mindestens dreimal im Jahr zusammen. Der Beirat besteht aus insgesamt 113 Mitgliedern (77 von den Bezirkskonferenzen gewählte Beiratsmitglieder plus 36 Vorstandsmitglieder).

Gemäß § 19 Ziffer 4 der Satzung wählt der Beirat für die Dauer seiner Amtsperiode ein Präsidium. Dem Präsidium gehören je ein Vertreter/eine Vertreterin aus den Bezirken und der Erste und der Zweite Vorsitzende der IG Metall an.

Die Wahl des Präsidiums wurde in der ersten Beiratssitzung der neuen Wahlperiode 2008 bis 2012 am 09.09.2008 vorgenommen. Das Präsidium setzt sich nach dieser Wahl wie folgt zusammen:

Präsidium

Berthold Huber, Erster Vorsitzender

Detlef Wetzels, Zweiter Vorsitzender

Peter Toussaint, Bezirk Baden-Württemberg
bis 17.03.2009

Mirko Geiger, Bezirk Baden-Württemberg
ab 09.06.2009

Thomas Händel, Bezirk Bayern

Sieglinde Merbitz, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Werner Cappel, Bezirk Frankfurt

Michael Eilers, Bezirk Küste

Manfred Pettche, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Karola Pieschnik, Bezirk Nordrhein-Westfalen

Die Mitglieder des Präsidiums wählten Manfred Pettche zu ihrem Sprecher.

Im Laufe der Wahlperiode hat es folgende Veränderung in der Zusammensetzung des Präsidiums gegeben: Für den Kollegen Peter Toussaint (Bezirk Baden-Württemberg) wählte der Beirat in seiner Sitzung am 9. Juni 2009 den Kollegen

Mirko Geiger (Bezirk Baden-Württemberg) in das Präsidium des Beirats nach.

30 Mitglieder des Beirats sind weiblich, damit beträgt der Frauenanteil 26,55 Prozent (inkl. Vorstandsmitgliedern, Stand 31.12.2010). Mit beratender Stimme nehmen an den Sitzungen des Beirats die Mitglieder des Kontrollausschusses und die Bezirksleiterinnen und die Bezirksleiter teil.

Die Bezirkskonferenzen haben für die Wahlperiode 2008 bis 2012 folgende Kolleginnen und Kollegen in den Beirat entsandt (Stand: 31.12.2010):

Bezirk Baden-Württemberg

Altin, Serhan, Schwäbisch Gmünd

Braun, Heidi, Albstadt

Ebe, Rolf, Ulm, ab 01.07.2010

Geiger, Mirko, Heidelberg

Hamm, Roland, Aalen

Horner, Joachim, Mannheim

Klemm, Erich, Stuttgart

Knauß, Dieter, Waiblingen

Lanzinger, Roland, Heidenheim

Luz, Rudolf, Heilbronn-Neckarsulm

Mischke, Harald, Reutlingen-Tübingen

Rupcic, Tomo, Schwäbisch Hall, bis 30.06.2010

Spieß, Hermann, Freiburg

Thieme, Marianne, Friedrichshafen-Oberschwaben

Toussaint, Peter, Mannheim, bis 30.06.2010

Zitzelsberger, Roman, Gaggenau, ab 01.07.2010

Bayern

Bausenwein, Bernd, Würzburg

Bengler, Josef, Regensburg

Donaubauer, Stefan, Passau

Eberwein, Gerald, Nürnberg, bis 25.06.2010

Fechtner, Udo, Amberg

Friedrich, Klaus, Aschaffenburg

Grashei, Robert, Landshut

Händel, Thomas, Fürth

Hennemann, Jürgen, Bamberg

Jais, Monika, Rosenheim
 Kippes, Peter, Schweinfurt, ab 25.06.2010
 Reuther, Evi, Ostoberfranken
 Schiefnetter, Antonie, Augsburg

Berlin-Brandenburg-Sachsen

Hager, Arno, Berlin
 Hass, Ute, Berlin
 John, Mario, Chemnitz
 Merbitz, Sieglinde, Leipzig
 Spitzer, Hans-Jürgen, Oranienburg

Frankfurt

Berge, Karin, Herborn, ab 15.06.2010
 Cappel, Werner, Homburg-Saarpfalz
 Edelmann, Ulli, Neustadt
 Göbel, Reiner, Koblenz
 Hiry, Robert, Völklingen
 Johann-Eggers, Christel, Darmstadt,
 bis 07.04.2010
 Laubach, Uwe, Eisenach
 Mey, Nicole, Darmstadt, ab 15.06.2010
 Müller, Renate, Nordhessen
 Poensgen, Katinka, Frankfurt am Main
 Schmidt, Uwe, Mittelhessen, ab 15.06.2010
 Schumacher, Elke, Ludwigshafen-Frankenthal,
 bis 30.06.2010
 Timmer, Holger, Frankfurt am Main,
 bis 30.11.2009
 Wieth, Hans-Peter, Herborn, bis 14.06.2010
 Zangerle, Thorsten, Kaiserslautern, ab 01.07.2010

Küste

Eilers, Michael, Wesermarsch
 Gelder, Thomas, Leer-Papenburg
 Hoppach, Manfred, Stralsund, bis 16.06.2009
 Kahl, Detlev, Rostock, ab 17.06.2009
 Kaulitz, Birgit, Region Hamburg
 Seeger, Peter, Neumünster
 Werner, Uwe, Bremen

Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Friebe, Monika, Osnabrück
 Jeremias, Elke, Süd-Niedersachsen-Harz
 Kiel, Detlev, Magdeburg-Schönebeck
 Mikutta, Hannelore,
 Alfeld-Hameln-Hildesheim
 Möreke, Mathias, Braunschweig
 Patta, Frank, Wolfsburg
 Pettche, Manfred, Dessau
 Räschke, Wolfgang, Salzgitter-Peine
 Schwitzer, Reinhard, Hannover

Nordrhein-Westfalen

Brink, Gertrud, Rheine
 Cholewa, Heinz, Bocholt,
 bis 30.04.2009
 Domnik, Harry, Bielefeld
 Dörr, Ulrich, Mülheim
 Durt, Hartwig, Siegen
 Kemper, Norbert, Gummersbach
 Kerkemeier, Eva-Maria, Herne
 Kleinebrahm, Ulrike, Bochum
 Köchling, Horst, Hagen
 Mahlke, Michael, Remscheid-Solingen,
 bis 31.01.2010
 Meier, Hans Jürgen, Dortmund
 Öztürk, Nihat, Düsseldorf-Neuss
 Pieschnik, Karola, Herford
 Roßmann, Witich, Köln-Leverkusen
 Schildknecht, Bernd, Lüdenscheid
 Schmidt, Jürgen, Münster,
 ab 24.04.2010
 Schröder, Thomas, Olsberg,
 bis 30.04.2010
 Sewerin, Bärbel, Detmold
 Vavitsa, Irina, Lippstadt
 Wendland, Andreas, Bocholt,
 26.09.2009 bis 09.11.2010
 Werth, Wolfgang, Arnsberg
 Wirtz, Helmut, Stolberg

Der Beirat kam im Berichtszeitraum zu vier Sitzungen pro Kalenderjahr zusammen. Die Sitzung des Beirats am 10. November 2009 fand anlässlich des Mauerfalls vor 20 Jahren in Leipzig statt.

Neben aktuellen tarif-, gewerkschafts-, gesellschaftspolitischen und sozialpolitischen Fragen war auch die Mitgliederentwicklung ständiger Schwerpunkt der Beratungen.

Die Kollegen Peter Scherrer (Bericht vom EMB-Kongress) und Dietmar Hexel (DGB Strukturreform) haben im Beirat gesprochen.

In der Sitzung am 11. Dezember 2007 wurde die Beratung der Entschlüsse und Anträge vom 21. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall fortgesetzt.

Im Berichtszeitraum wurden vom Beirat mehrere Richtlinien diskutiert und deren Neufassung wurde beschlossen. Im Einzelnen waren dies

- Beschluss zur Richtlinie Ortsstatut
- Beschluss zur Richtlinie Anpassung des Sockelbetrages und zur Bonusregelung für Neuaufnahmen
- Richtlinie Fremdvergabe
- Richtlinie zur überbetrieblichen Handwerksarbeit

Ferner hat der Beirat folgende Resolutionen verabschiedet:

- Resolution des Beirats der IG Metall zum Erhalt des VW-Gesetzes (10.06.2008)
- Resolution des Beirats der IG Metall zur Tarifrunde Altersteilzeit (10.06.2008)
- Resolution des Beirats der IG Metall zum NPD-Parteitag (17.03.2009)
- Resolution des Beirats der IG Metall: Solidarität mit den Streikenden bei der EDS OS GmbH (09.06.2009)
- Resolution des Beirats der IG Metall: Sparpa-

ket ist keine gerechte Antwort auf die Krise (08.06.2010)

- Resolution des Beirats der IG Metall: Solidarität mit den Streikenden der Atlas Maschinenbau GmbH (09.11.2010)

Der Beirat hatte sich außerdem mit zwölf Einsprüchen zu beschäftigen. In allen Fällen hat der Beirat die Einsprüche beraten und sie nach gründlicher Prüfung zurückgewiesen.

Eine der ebenfalls ausdrücklich in der Satzung festgelegten Aufgaben des Beirats ist es, zwischen den Gewerkschaftstagen notwendig werdende Wahlen vorzunehmen.

In der Beiratssitzung vom 9. September 2008 wurde für die verstorbene Kollegin Birgitt Schwab die Kollegin Astrid Schwarz-Zaplinski als ehrenamtliches Vorstandsmitglied gewählt (Bezirk Frankfurt).

In der Sitzung vom 10. November 2009 wurde für die ausscheidende Kollegin Elisabeth Kuhn die Kollegin Monika Hoffmann als ehrenamtliches Vorstandsmitglied gewählt (Bezirk Bayern).

In der Sitzung vom 8. Juni 2010 wurde für den ausscheidenden Kollegen Alfred Klingel der Kollege Jan Heinrich als ehrenamtliches Vorstandsmitglied gewählt (Bezirk Frankfurt).

In der Sitzung vom 14. September 2010 wurden die Kollegen Ergun Lümalı (Bezirk Baden-Württemberg), Meinhard Geiken (Bezirk Küste) und Gerald Eberwein (Bezirk Bayern) für die ausscheidenden Kollegen Helmut Lense (Bezirk Baden-Württemberg), Wolfgang Mädler (Bezirk Küste) und Jürgen Wechsler (Bezirk Bayern) als ehrenamtliche Vorstandsmitglieder gewählt.

In der Sitzung vom 9. November 2010 wurde der Kollege Andreas Wendland für den ausscheidenden Kollegen Otto König als ehrenamtliches Vorstandsmitglied gewählt (Bezirk NRW).

1.3 Vorstand



Der IG Metall Vorstand im April 2011. Es fehlen die Kollegen Hans Peter Kurtz, Ergun Lümlali und Jens Rothe

Der Vorstand der IG Metall setzt sich aus sieben geschäftsführenden und 29 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern zusammen. Zwischen September 2008 und November 2010 sind insgesamt sieben ehrenamtliche Mitglieder ausgeschieden. Ihnen sind neue Vorstandsmitglieder aus den jeweiligen Bezirken nachgefolgt, die vom Beirat der IG Metall gewählt wurden. An den Vorstandssitzungen nehmen neben den Vorstandsmitgliedern die Leiterin bzw. die Leiter der sieben Bezirke und der Kontrollausschussvorsitzende mit beratender Stimme, der Justiziar als Protokollführer sowie verschiedene Funktionsbereichsleiter und -leiterinnen als Gäste teil. Nach Bedarf werden Externe aus anderen Gewerkschaften, Wissenschaft und Politik für besondere Themen hinzugezogen. In den Jahren 2007 bis 2010 fanden insgesamt 45 ordentliche Vorstandssitzungen statt, zumeist

im monatlichen Rhythmus in Frankfurt am Main. Sieben dieser Sitzungen waren zweitägige Klausuren. Zusätzlich wurden sechs außerordentliche Sitzungen durchgeführt, sie waren in der Regel durch die aktuelle tarifpolitische Situation bedingt.

Der Vorstand befasst sich in seinen Sitzungen regelmäßig mit der Diskussion der aktuellen gewerkschafts-, tarif- und sozialpolitischen Lage, mit Angelegenheiten der Hauptkasse und den Berichten der Revisionskommission. Außerdem obliegt dem Vorstand die Beschlussfassung über die Sitzungsprotokolle des geschäftsführenden Vorstandes. Weiterhin diskutiert der Vorstand über Schwerpunktthemen, die von verschiedenen Vorstands- und Funktionsbereichen oder von externen Sachverständigen vorbereitet und eingebracht werden. Üblicherweise befasst sich der Vorstand zu Jahresbeginn mit den

Geschäftsplänen und dem Budget, mit der Planung der strategischen Schwerpunkte und zur Mitgliedergewinnung.

Im Jahr **2007** traf sich der Vorstand zu elf ordentlichen und zwei außerordentlichen Sitzungen.

Der Vorstand diskutierte über das europapolitische Arbeitsvorhaben, über die gewerkschaftliche Bildungsarbeit unter dem Motto „Offensive Bildungsarbeit“ und den Neubau der Bildungsstätte Sprockhövel, bewertete die Aktionen gegen die Rente mit 67 und thematisierte die Regulierung von Private-Equity-Fonds. Er befasste sich mit dem neuen Medienkonzept der IG Metall, diskutierte über die aktuelle Entwicklung der Arbeitsorganisation in der Fahrzeugherstellung sowie über Thesen zur Zukunft der deutschen Automobilindustrie, über die zunehmende Leiharbeit, die Nachfolgeregelungen der auslaufenden Altersteilzeit und besprach die Ergebnisse der Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen.

Mit dem Leiter des Ressorts Innenpolitik bei der Süddeutschen Zeitung, Heribert Prantl, erörterte der Vorstand die aktuellen Tendenzen der deutschen Medienlandschaft. Naturgemäß bildete die Vorbereitung des Gewerkschaftstages im November 2007 den Schwerpunkt der Vorstandstätigkeit in der zweiten Jahreshälfte. Nach dem Gewerkschaftstag legte der Vorstand die Geschäftsverteilung der neu gewählten geschäftsführenden Vorstandsmitglieder fest.

Im Jahr **2008** fanden elf ordentliche – davon zwei als zweitägige Klausuren – und drei außerordentliche Vorstandssitzungen statt. Themen der ordentlichen Sitzungen waren die Neugestaltung der strategischen Planungsprozesse und der Geschäftspläne, die Aktionen gegen die Leiharbeit und die Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“, Potenzialanalyse und Mitgliedergewinnung sowie die Werteorientierung der IG Metall. Der Vorstand debattierte mit Michael

Sommer über die Strukturreform des DGB, diskutierte den Bericht über Gender-Mainstreaming in der IG Metall, die „Initiative neuer Generationenvertrag“, beschäftigte sich mit dem Projekt Handwerkskonzerne, mit der Übernahme nach der Ausbildung und der Kampagne „Junge Generation“. Als Gesprächspartner stand Bundesarbeitsminister Olaf Scholz zur Verfügung. Mit dem Politologen Prof. Fritz Scharpf und dem stellvertretenden EGB-Generalsekretär Rainer Hoffmann zog der Vorstand eine kritische Bilanz der sozialpolitischen Entwicklung in Europa und vor allem der Rechtsprechung des EuGH. Die Auswirkung der Finanzmarktkrise auf die Tarifbewegung 2008 und die Sicherung der Beschäftigung wurden thematisiert. Die beiden außerordentlichen Vorstandssitzungen hatten tarifpolitische Schwerpunkte.

Im Jahr **2009** trat der Vorstand zu elf ordentlichen Sitzungen zusammen, zwei davon wurden als Klausuren durchgeführt. Schwerpunkte waren die Diskussion über das Projekt „IG Metall 2009“, die Mitgliedergewinnung und das Organizing-Projekt. Der Vorstand bewertete die Tarifbewegung 2008 und befasste sich mit der Kampagne zu den Betriebsratswahlen 2010. Weiterhin besprach er das Konzept Elektroindustrie und die Lage in den ostdeutschen Bundesländern. Erneut diskutierte der Vorstand mit Michael Sommer und Dietmar Hexel über die DGB-Organisationsreform. Der IG Metall Vorstand hat daraufhin **2010** in seiner Februar-Sitzung ein „Positionspapier der IG Metall zum DGB-Satzungsentwurf“ zustimmend zur Kenntnis genommen. Großen Raum nahm die Diskussion über die Folgen der Finanzmarktkrise ein. Gustav Horn vom Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung sowie Thomas Fricke, Kolumnist und Chefökonom der Financial Times Deutschland, referierten dazu. Der Vorstand

beriet über den Aktionsplan der IG Metall und den „Frankfurter Appell“. Mit Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzendem der Bundesagentur für Arbeit, besprach der Vorstand die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Mehrfach befasste sich der Vorstand mit der Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“, diskutierte die Fragebogenaktion und bereitete den Aktionstag am 5. September in Frankfurt vor. Mit dem Meinungsforscher Oliver Sartorius wertete der Vorstand die Bundestagswahl aus.

2010 fanden insgesamt 13 Vorstandssitzungen statt, darunter eine außerordentliche Sitzung und zwei zweitägige Klausuren. Die außerordentliche Vorstandssitzung hatte die vorgezogenen Tarifverhandlungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen in der Metall- und Elektroindustrie zum Thema. Schwerpunkte der Vorstandsarbeit bildeten die Vorbereitung des DGB-Bundeskongresses sowie die betriebs- und gesellschaftspolitischen Strategien gegen die Leiharbeit. Der Vorstand zog eine Zwischenbilanz der „Task Force Krisen-

intervention“, befasste sich mit der Gründung des Hugo-Sinzheimer-Instituts für internationale Arbeitsrechtspraxis, mit den Sozialwahlen 2011 und mit der veränderten Rechtsprechung zur Tarifeinheit. Er diskutierte tarifpolitische Strategien im Kfz-Handwerk, die Neugestaltung der Web-Auftritte der IG Metall und über den Anteil von Frauen in Führungspositionen der IG Metall. Der Betriebsratsvorsitzende von Opel, Klaus Franz, referierte über die Sanierung des Autobauers. Mehrfach befasste sich der Vorstand mit der Reorganisation der Vorstandsverwaltung („IG Metall 2009“). In der zweiten Jahreshälfte standen die Diskussionen über bildungspolitische Herausforderungen für die IG Metall, die Vorbereitungen des Gewerkschaftstages 2011, die Exportabhängigkeit der Metallindustrie Deutschlands, die Ergebnisse der Umfrage „Junge Generation“, die Debatte um einen Kurswechsel und die Herbstaktionen gegen die Sparpläne der schwarz-gelben Bundesregierung im Mittelpunkt.

Name	Vorname	Bezirk	Arbeitgeber	Seit	Bis
Huber	Berthold		1. Vorsitzender	06.11.2007	
Wetzel	Detlef		2. Vorsitzender	06.11.2007	
Eichler	Bertin		Hauptkassierer	03.09.1996	
Görner	Regina		Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	06.09.2005	
Rhode	Wolfgang		Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	01.01.2000	
Schwitzer	Helga		Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	06.11.2007	
Urban	Hans-Jürgen		Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	06.11.2007	
EHRENAMTLICHE VORSTANDSMITGLIEDER					
Bahlo	Carmen	Berlin-Brandenburg-Sachsen	ZF Getriebe GmbH Werk Brdgb.	12.12.2000	
Baur	Johann	Baden-Württemberg	IG Metall Stuttgart	13.12.2005	
Eberwein	Gerald	Bayern	Siemens AG, IDT LD (NMA)	14.09.2010	
Everwien	Herta	Küste	Volkswagen AG Werk Emden	14.11.2006	
Geiken	Meinhard	Küste	IG Metall Flensburg	14.09.2010	
Gertsen	Gerhard	Nordrhein-Westfalen	Probat Werke GmbH	06.11.2007	
Haumer	Hans	Bayern	BMW AG Werk München	31.08.2003	
Heinrich	Jan	Frankfurt	PFW Aerospace AG	01.07.2010	
Hinkelmann	Dieter	Nordrhein-Westfalen	Ford-Werke GmbH	31.10.1995	
Hoffmann	Monika	Bayern	AGCO GmbH	01.01.2010	
Horn	Johann	Bayern	IG Metall Ingolstadt	06.11.2007	
Keppeler	Georg	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Olpe	31.10.1995	
Klingel	Alfred	Frankfurt	Adam Opel GmbH	06.11.2007	30.06.2010
König	Otto	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Gevelsberg-Hattingen	31.10.1995	08.11.2010
Kuhn	Elisabeth	Bayern	SKF GmbH	05.10.1999	31.12.2009
Kunkel	Detlef	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	IG Metall Braunschweig	10.09.2002	
Kurtz	Hans Peter	Frankfurt	IG Metall Saarbrücken	31.08.2003	
Lense	Helmut	Baden-Württemberg	IMF	05.10.1999	08.06.2010
Lümalı	Ergun	Baden-Württemberg	Mercedes-Benz Werk Sindelf.	14.09.2010	
Mädel	Wolfgang	Küste	IG Metall Kiel	05.10.1999	30.06.2010
Meßmer	Ullrich	Frankfurt	IG Metall Nordhessen	05.10.1999	
Meyer	Karl	Baden-Württemberg	Voith Hydro	01.05.2006	
Neumann	Bruno	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Essen	12.03.2002	
Osterloh	Bernd	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	Volkswagen AG Werk Wolfsburg	13.12.2005	
Pfleghar	Sabine	Baden-Württemberg	ZF Friedrichshafen AG	13.12.2005	
Rothe	Jens	Berlin-Brandenburg-Sachsen	Volkswagen Sachsen GmbH	31.08.2003	
Salewski	Klaus-Dieter	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	IG Metall Lüneburg	05.10.1999	
Scheulen	Maria-Therese	Nordrhein-Westfalen	Leineweber GmbH & Co.KG	12.06.2001	
Scholz	Eckard	Küste	IG Metall Region Hamburg	06.11.2007	
Schwab	Birgitt	Frankfurt	Thales Rail Signalling SolGmbH	31.08.2003	21.04.2008
Schwarz-Zaplinski	Astrid	Frankfurt	IG Metall Nordhausen	09.09.2008	
Segerath	Wilhelm	Nordrhein-Westfalen	ThyssenKrupp Steel Europe AG	12.06.2001	
von Schuckmann	Hermann	Berlin-Brandenburg-Sachsen	IG Metall Ludwigsfelde	31.08.2003	
Wechsler	Jürgen	Bayern	IG Metall München	06.11.2007	30.06.2010
Wendland	Andreas	Nordrhein-Westfalen	Siemens AG	09.11.2010	
Wietstock	Rainer	Baden-Württemberg	John Deere Werke Mannheim	06.11.2007	



Berthold Huber

„Der marktradikale Kapitalismus hat eine Führungsschicht hervorgebracht, die durch Gier nach höchsten Renditen und Verantwortungslosigkeit gekennzeichnet ist. Ich bin fest davon überzeugt, dass Deutschland eine andere Wirtschaftsordnung braucht. Notwendig ist ein Kurswechsel hin zu einer sozialen marktwirtschaftlichen Demokratie. Sonst klaffen Arm und Reich, oben und unten immer mehr auseinander. Das Fundament unseres Staates ist doch eine funktionierende Wohlfahrtsgesellschaft.“

Das gewerkschaftliche Engagement begann 1971 während der Ausbildung zum Werkzeugmacher bei der Firma Kässbohrer in Ulm (heute EvoBus). 1978 wurde er zum Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsvorsitzenden gewählt. Von 1985 bis 1990 studierte er Geschichte und Philosophie an der Universität Frankfurt am Main. Die hauptamtliche Tätigkeit bei der IG Metall begann 1990, zuerst bis 1991 im IG Metall Büro Leipzig, anschließend als Abteilungsleiter beim Ersten Vorsitzenden Franz Steinkühler. Von 1993 bis 1998 leitete er die Abteilung Tarifpolitik im Vorstandsbereich des Zweiten Vorsitzenden Walter Riester. Zwischen 1998 und 2003 war er Bezirksleiter in Baden-Württemberg. 2003 folgte die Wahl zum Zweiten Vorsitzenden der IG Metall. Auf dem Gewerkschaftstag in Leipzig wurde Berthold Huber am 6. November 2007 zum Ersten Vorsitzenden der IG Metall gewählt. Seit 2009 ist er Präsident des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB).

Aufgabenbereiche

Koordination der Vorstandsaufgaben und Planung, Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik, Kommunikation/Presse und Medien, internationale Gewerkschaftsarbeit, Justizariat, interne Revision/Datenschutz, Automobilausschuss, Otto-Brenner-Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung.

Arbeitsschwerpunkte seit 2007

Im ersten Jahr der Amtsperiode traf Deutschland die tiefste Krise seit über 60 Jahren. Bei der Bewältigung der Krisenfolgen konnte erfolgreich Einfluss auf wichtige Entscheidungen genommen werden, wie z. B. auf die Umweltprämie, die verlängerte Kurzarbeit und den Bürgschaftsrahmen. Zusätzlich hat die IG Metall alle tarif- und betriebspolitischen Instrumente genutzt, um Arbeitsplätze und die industrielle Substanz unseres Landes zu retten. „Keine Entlassungen in der Krise“ war das erfolgreiche Konzept der IG Metall.

Mit der Initiative *Kurswechsel für ein gutes Leben* wurde ein Diskussionsprozess angestoßen, um Lehren aus der Krise zu ziehen und politisch mehrheitsfähig zu machen. Damit hat die IG Metall ihren gesellschaftspolitischen Gestaltungsanspruch unterstrichen und neue Mitglieder ansprechen können.

Der globale Charakter der Krise hat gezeigt, dass es keine Alternative zu internationaler Zusammenarbeit und Solidarität gibt. Deshalb wurde der IMB neu strukturiert und auf die effektive Zusammenarbeit seiner Verbände und zielgerichtete Aktivitäten ausgerichtet.

Detlef Wetzel

„Die Gestaltungsfähigkeiten der IG Metall entscheiden sich im Betrieb. Nur gut organisierte Belegschaften sind in der heutigen Zeit in der Lage, gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Der Schlüssel zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der arbeitenden Menschen in Betrieb und in der Gesellschaft ist die Stärkung unserer Gewerkschaft.“



Mit der Ausbildung und Tätigkeit als Werkzeugmacher begann bei der SMS Demag (Anlagenbau für die Stahlindustrie) in Siegen das Engagement in der IG Metall: Jugendvertreter, Vertrauensmann, gewerkschaftliche Jugendarbeit im Ortsjugendausschuss und Teamer-Arbeitskreis, ehrenamtlicher IG Metall Bildungsreferent, mit Berufstätigkeit bei SMS Demag und Waldrich, mittlere Reife in Abendschule und Erwerb des Fachabiturs. Ab 1977 Studium der Sozialarbeit mit dem Schwerpunkt „Jugend- und Erwachsenenbildung“ an der Gesamthochschule Siegen. Die hauptamtliche Tätigkeit begann 1980 als Gewerkschaftssekretär in der Verwaltungsstelle Siegen, ehe 1987 die Wahl zum Zweiten Bevollmächtigten und 1997 die Wahl zum Ersten Bevollmächtigten erfolgte. 2004 zum Bezirksleiter im IG Metall Bezirk Nordrhein-Westfalen ernannt, erfolgte 2007 die Wahl zum Zweiten Vorsitzenden der IG Metall.

Aufgabenbereiche

Organisation und Personal, Mitglieder und Kampagnen, Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

Aufgabenschwerpunkte seit 2007

Prägend war die neu eingeführte Kampagnenarbeit. „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ bildete den Auftakt in der Leiharbeit. Mehr als 800 „Besser-Vereinbarungen“ wurden seither abgeschlossen und mehr als 20.000 Mitglieder in Leiharbeit gewonnen. Die IG Metall hat dieses Thema ins Zentrum der Debatten gerückt und mit dem Tarifvertrag zu „Equal Pay“ in der Stahlindustrie einen vorläufigen Höhepunkt erreicht.

Mit der Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ wurde durch eine aktivierende Befragung mit mehreren Hunderttausend Teilnehmerinnen und Teilnehmern und einer Großveranstaltung im Vorfeld der Bundestagswahl ein wichtiges Signal in Richtung Politik unter dem Motto „Macht Politik für die Mehrheit der Menschen“ gesendet. Im Zuge der Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise mündeten die Aktivitäten in der Ausrichtung der IG Metall unter dem Stichwort „Keine Entlassungen in der Krise“, die zur erfolgreichen Veränderung der Gesetzgebung zur Kurzarbeit führte und tarif- und betriebspolitisch begleitet wurde. Zudem wurde kurzfristig eine Task-Force zur schnellen Unterstützung der Funktionäre und Funktionärinnen in den betrieblichen Krisensituationen eingerichtet. Die inhaltlichen Ziele der Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ wurden in den Herbstaktivitäten der Gewerkschaften im Jahre 2010 mobilisierend aufgegriffen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Tätigkeit war die Umsetzung des Projektes 2009 zur Reorganisation der IG Metall. In einem breiten Beteiligungsprozess wurden weitreichende Veränderungsvorschläge zur Aufgabenverteilung, inhaltlichen Bestimmung von Arbeitsfeldern und zur Ressourcenverteilung erarbeitet. Das Hauptziel war die Stärkung der örtlichen Arbeit unter der Maßgabe der Verbesserung der Betreuung von Mitgliedern und der Erschließung von Mitgliederpotenzialen. Hierzu wurde die Vorstandsverwaltung nachhaltig verschlankt.



Bertin Eichler

„Die Finanzkraft ist neben einer breiten Basis an Mitgliedern und einer hohen Mitgliederbeteiligung eine wesentliche Voraussetzung für die Kampfkraft der IG Metall. Durch ein solides Finanzmanagement ist die IG Metall trotz Wirtschaftskrise und deren Auswirkungen wirtschaftlich gut aufgestellt. Sie war, ist und bleibt finanziell jederzeit streik- und handlungsfähig.“

Mit dem Beginn der Lehre zum Industriekaufmann erfolgte 1968 auch der Eintritt in die IG Metall. Am Anfang stand die Begeisterung für die gewerkschaftliche Jugendarbeit, dann das Engagement als Betriebsrat, Mitglied der Delegiertenversammlung und des Ortsvorstandes. Es folgte 1976 bis 1996 die Tätigkeit in der Verwaltungsstelle Amberg, zunächst als Sekretär, dann als Zweiter und schließlich Erster Bevollmächtigter und Kassierer. Als Mitglied der Bezirkskommission sowie der Tarifkommission für die Metall- und Elektroindustrie engagierte er sich in dieser Zeit für die Region Oberpfalz. Im September 1996 folgte die Wahl zum Hauptkassierer der IG Metall.

Aufgabenbereiche

Finanzen und Controlling, Beiträge und Leistungen, gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Informationstechnologie, Vermögens- und Treuhandverwaltung (FEHO, IGEMET), IGM Servicegesellschaft, Beteiligungen der IG Metall.

Arbeitsschwerpunkte seit 2007

Die Strukturen im Bereich der Vermögensverwaltung wie auch im Bereich Finanzen wurden weiter verbessert. Das Ziel des ausgeglichenen Hauptkassenergebnisses bis 2012 wurde auch unter den schwierigen Rahmenbedingungen der Finanzkrise weiter verfolgt. Die Einführung des Strukturmodells für die Finanzierung der Organisationseinheiten bildet hierfür eine wichtige Grundlage. Die Rückstellungen für Arbeitskämpfe und Leistungen nach der Satzung tragen

dazu bei, dass die IG Metall uneingeschränkt streik- und kampffähig bleibt. Im Bereich der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit wurde die Zusammenarbeit mit den regionalen Kooperationspartnerinnen und -partnern intensiviert. Dadurch wird vor allem eine bessere Abstimmung und Verzahnung des Bildungsangebots erreicht. Die Dienstleistungen für die Mitglieder, Funktionäre und Organisationseinheiten der IG Metall wurden kontinuierlich weiterentwickelt. Dies beinhaltet die Modernisierung unserer EDV-Infrastruktur genauso wie die Beratung zahlreicher Verwaltungsstellen hinsichtlich der Optimierung ihrer Arbeitsorganisation und die konkrete Entlastung von Verwaltungsarbeit. Schwerpunkte im Immobilienbereich waren, neben Neubauten von Gewerkschaftshäusern und dem Bildungszentrum Sprockhövel, die Instandhaltung und Modernisierung bestehender Immobilien.

Helga Schwitzer

„Der Abbau des Sozialstaats, Privatisierung und Umverteilung von unten nach oben machen die große Mehrheit der Menschen zu Verlierern. In der Arbeitswelt sind immer mehr Beschäftigte einem immer unmenschlicheren Zeit- und Leistungsdruck ausgesetzt. Es ist deshalb Zeit, dass wir das drehen! Wir müssen mehr Demokratie wagen – in Gesellschaft und Wirtschaft.“



Seit 1970 Mitglied einer DGB-Gewerkschaft, nach abgeschlossenem Jura-Studium ab 1981 Rechtsschutzsekretärin beim DGB, ab 1985 Gewerkschaftssekretärin in der IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt mit Schwerpunkt Tarifarbeit bei Volkswagen, seit 2007 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, ehrenamtliche Richterin am Bundesarbeitsgericht.

Aufgabenbereiche

Tarifpolitik, IT- und Elektroindustrie, Angestellte, Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Arbeitsschwerpunkte

Beschäftigungssicherung hatte in der Krise oberste Priorität – auch in der *Tarifpolitik*. Wir haben mit unseren Tarifabschlüssen neue und erfolgreiche Instrumente zur Beschäftigungssicherung geschaffen. Gesicherte Arbeitsplätze und Entgeltsteigerungen haben in der Krise die Inlandsnachfrage stabilisiert und über diesen Weg auch gesamtwirtschaftlich die Krisenfolgen gemildert. Die tarifvertraglichen Möglichkeiten der Übernahme nach der Ausbildung und der Qualifizierung wurden erweitert. Der Auftrag des letzten Gewerkschaftstages, Arbeitszeit- und Leistungs politik sowie weitere arbeitspolitische Handlungsfelder aufzuwerten und sie inhaltlich an den Prinzipien „Gute Arbeit“ bzw. „alternsgerichteten Arbeitens“ auszurichten, gewinnt nach der Wirtschaftskrise wieder an Bedeutung. Dem zunehmenden Zeit- und Leistungsdruck in den Betrieben gilt es mit tarifpolitischen Strategien

zu begegnen, die den Menschen, sein Leistungsvermögen, seine Bedürfnisse, seine Kompetenzen und sein Interesse an Beteiligung und Mitsprache in den Mittelpunkt rücken.

Im Zentrum der Politik im Bereich der *IT- und Elektroindustrie* stand die Erschließung der dort Beschäftigten für die IG Metall. Mit speziellen Konzepten für Ansprache und Beteiligung, mit Fachkonferenzen und -publikationen wie der IT-Entgeltanalyse ist es uns gelungen, unser Profil als kompetente Ansprechpartnerin dieser hoch qualifizierten Beschäftigtengruppe zu schärfen. Mitgliederzuwächse bei den *Angestellten* und der erfolgreiche Arbeitskampf bei dem IT-Dienstleister EDS für die Sicherung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der Übernahme durch Hewlett Packard waren Lohn dieser Bemühungen.

In der *Frauen- und Gleichstellungspolitik* stand weiterhin das Ziel im Mittelpunkt, die Geschlechterdemokratie in unserer Gesellschaft durchzusetzen. Denn noch immer ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen nicht erreicht. Frauen befinden sich heute in einer Umbruchsituation zwischen neuen Möglichkeiten und sich nur langsam verändernden Rollenbildern. Dieser Umbruch spiegelt sich auch in unserer Gewerkschaftsarbeit wider. Die IG Metall setzt sich für eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Frauen ein. Wozu selbstverständlich auch die Entgeltgleichheit gehört. Themen wie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sind keine Randthemen mehr. Das alles gehört zum Kurswechsel für ein gutes Leben.



Regina Görner

„Die Deregulierung der Arbeit trifft vor allem junge Menschen. Sie sind die Opfer der Krise. Sie brauchen gute Bildung und breite Qualifizierung. Ihre Chance auf ein gutes Leben hängt an der Einschränkung von Leiharbeit und Befristungen und am Wiederaufbau des Sozialstaates.“

Promotion in Geschichtswissenschaft, Mitglied von CDU/CDA seit 1968, Bundesvorstand CDA ab 1977, Bundesvorstand der CDU ab 2000. Seit 1978 Mitglied einer DGB-Gewerkschaft. 1989 Sekretärin der ÖTV Hessen, 1990 – 99 im geschäftsführenden Vorstand des DGB. 1999 – 2004 Sozialministerin im Saarland. Seit 2005 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche

Jugend, Bildungs- und Qualifizierungspolitik, interne Dienstleistungen, Kultur und Veranstaltungsmanagement, Arbeitsgemeinschaft der christlich-demokratischen Kolleginnen und Kollegen der IG Metall.

Arbeitsschwerpunkte

Der Auftrag der Jugendkonferenz, die Zukunftsperspektiven der Jugend zum Thema der IG Metall zu machen, wurde umgesetzt. „Operation Übernahme“ verankerte die Problematik in Gewerkschaft und Öffentlichkeit. Sie macht die Bedrohung der jungen Menschen durch prekäre Beschäftigung deutlich und bietet Handlungsspielräume für junge Mitglieder. Die Auseinandersetzung mit Praktikantenunwesen, Missbrauch der Leiharbeit und Umsichgreifen ungesicherter Beschäftigung ist inzwischen auch in der Kurswechsellkampagne etabliert. Ausbildung und Übernahme haben im Tarifgeschehen mehr Bedeutung; junge Mitglieder nehmen dort verstärkt Einfluss. Die IG Metall wirkt als kompetente Interessenvertretung für Junge nicht nur in den Betrieben. Aktivitäten an Schulen und Berufsschulen sowie die Verankerung der Studierendenarbeit erschließen Mitgliederpotenziale.

Der negative Mitgliedertrend im Jugendbereich konnte gestoppt werden.

Im Mittelpunkt der Bildungs- und Qualifizierungspolitik standen Verteidigung und Ausbau eines an Beruflichkeit orientierten Ausbildungssystems. Zudem wurden Alternativen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf sowie Qualifizierungskonzepte in der Krise entwickelt und propagiert, die auch Einzug in Tarifverträge fanden. Der Zugang zum Studium ohne Abitur ist rechtlich eröffnet, der Vorschlag eines Fachkräftemonitorings bei der Bundesagentur für Arbeit flächendeckend eingeführt. Für Ausbildungspersonal gibt es eine geordnete Weiterbildung. Modernisierung von Aus- und Fortbildungsordnungen ist Daueraufgabe.

Bei internen Dienstleistungen wurden Aufbau- und Ablauforganisationen überprüft und umstrukturiert, die Qualität der Aufgabenerledigung wurde verbessert und bei Konferenzbetreuung, Fuhrpark, Versicherungen, Materialbeschaffung wurden deutliche Reduzierungen von Sachkosten erreicht. Die Etablierung eines Kulturprogramms öffnet das main_forum für Stadt und Region Frankfurt.

Wolfgang Rhode

„Die negativen Folgen von Kurzfristökonomie und marktradikaler Politik auf Arbeit und Umwelt sind nicht mehr zu übersehen. Als IG Metall setzen wir auf sozial-ökologische Reformen! Es geht uns um einen Deal für Arbeit und Umwelt. Es geht um eine gerechte Verteilung von Einkommen und Vermögen.“

Nach dem Studium der Sozialpädagogik folgte der „Praxiseinsatz“ in einem Jugendzentrum. Damit war der Grundstein für die gewerkschaftliche Betätigung in der ÖTV gelegt. Anschließend Beschäftigung in einem neu entstandenen Holzbetrieb als gewerblicher Arbeitnehmer; dabei Aufbau der dortigen Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit, später Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden.

Die hauptamtliche Laufbahn begann als Bildungsreferent der GHK. Es folgte die Tätigkeit als Geschäftsführer der GHK-Geschäftsstelle Bad Kreuznach und als Bezirksleiter für Hessen und Rheinland-Pfalz. Danach erfolgte die Wahl beziehungsweise Wiederwahl zum stellvertretenden Vorsitzenden der GHK bis 1999 mit dem Schwerpunkt Tarifpolitik. Seit 1999 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche

Wirtschafts-, Technologie- und Umweltpolitik, Handwerk, Betriebspolitik KMU, Branchen Maschinenbau, Holz/Kunststoff und Textil/Bekleidung, Migration.

Arbeitsschwerpunkte seit 2007

Die ungezügelte Spekulation mit undurchsichtigen Finanzmarktprodukten brockte uns die schwerste Krise seit über 80 Jahren ein. Viel ist über die notwendigen Lehren gesprochen worden. Getan hat sich wenig! Die politischen und ökonomischen Eliten machen weiter wie eh und je. Wir haben praxistaugliche Vorschläge für die Regulierung der Finanzmärkte erarbeitet, an deren Durchsetzung arbeiten wir weiter.

Nur auf zwei Beinen steht man gut. Neben dem Export brauchen wir einen starken Binnenmarkt. Neben starken Masseneinkommen geht es um mehr öffentliche Investitionen statt um Kürzungsrunden. Unerledigte Zukunftsaufgaben gibt es bei Bildung, Umwelt und Infrastruktur zur Genüge! So tragen wir dazu bei, bestehende Ungleichgewichte abzubauen.

Der Klimawandel stellt uns als Industriegewerkschaft vor neue Herausforderungen. Wir wollen mit einer Energiewende und der ökologischen Industriepolitik umsteuern. Grüne Technologien haben für Wachstum und Beschäftigung eine hohe Bedeutung. Auch dort muss es gute Arbeit geben. Darüber reden wir nicht nur, mit unseren Betriebsräten arbeiten wir daran.

Im Maschinenbau und im Holz- und Textilbereich setzen wir auf die Branchenarbeit, die wir gemeinsam ausbauen konnten. Wir informieren uns gegenseitig und stimmen uns ab, um nicht gegeneinander ausgespielt zu werden. Das ist der Grundstein für solidarisches Handeln über den Betrieb hinaus. Netzwerke von Betriebsräten schaffen Vertrauen. Diesen Weg sollten wir fortsetzen. Im Handwerk sind wir neue Wege bei der Erschließung und Betreuung gegangen. Mit Erfolg! Nachmachen erlaubt, so sichern wir Zukunft für unsere IG Metall gerade auch im Handwerk! Rassismus und populistischer Scharfmacherei zeigen wir die Rote Karte! Gleiche Rechte, gleiche Chancen für alle! Unabhängig von Herkunft und Hautfarbe! Dafür streiten wir gemeinsam mit unseren Migrantinnen und Migranten im Betrieb und im Alltag!





Hans-Jürgen Urban

„Die IG Metall bezieht ihre Kraft aus den Betrieben und der Mitgliedschaft. Hier müssen wir stark sein und stärker werden. Doch auch die Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sind unverzichtbare Felder gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Wir tun gut daran, uns den Fragen der Zukunft des Sozialstaats mit höherer strategischer Aufmerksamkeit zuzuwenden.“

Das gewerkschaftliche Engagement begann in der Verwaltungsstelle Neuwied. Dort arbeitete er ehrenamtlich im Vertrauensleute-, Betriebsräte- und Referenten-Arbeitskreis mit. Zeitgleich studierte er Politologie, Volkswirtschaftslehre und Philosophie und promovierte später an der Universität Marburg. Die hauptamtliche Tätigkeit begann er 1990 bei der IG Metall Gießen und setzte sie in der Bezirksleitung Frankfurt/Main mit Einsatzgebiet Thüringen fort. 1992 wechselte er in die Abteilung – später Funktionsbereich – Sozialpolitik beim Vorstand der IG Metall, deren Leitung er 1998 übernahm. 2003 wurde er Leiter des Funktionsbereichs Gesellschaftspolitik/ Grundsatzfragen und Strategische Planung. 2007 wählte ihn der Gewerkschaftstag zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche

Sozialpolitik sowie Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung.

Arbeitsschwerpunkte seit 2007

Im Zentrum der Arbeit standen Auseinandersetzungen um den Sozialstaat sowie das Engagement für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und gute Arbeit in den Betrieben. In der Sozialpolitik galt es, den Ab- und Umbau-Strategien der Bundesregierungen in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung Widerstand und politische Reformalternativen entgegenzusetzen. Mit dem Modell der „Sozialen Bürgerversicherung“ und dem Memorandum „Für einen

Neuen Generationenvertrag“ konnten für die Gesundheits- und Alterssicherungspolitik solidarische Alternativkonzepte präsentiert werden. Besondere Schwerpunkte waren die Konflikte um die Rente mit 67 und die einseitig zulasten der Versicherten wirkende „Kopfpauschale“ in der Krankenversicherung.

Ein Arbeitsschwerpunkt war auch das Engagement als Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA). Dabei lag in der Krise die vorrangige Aufgabe darin, dafür zu sorgen, dass die BA die Nutzung der Kurzarbeit zur Beschäftigungssicherung bestmöglich unterstützt.

In der betrieblichen Gesundheits- und Arbeitspolitik stand das Engagement gegen den permanent steigenden Druck auf die Arbeitsbedingungen im Zentrum der Arbeit. Traditionelle Gefährdungen, aber auch psychische Fehlbelastungen nahmen zu. Gefordert waren hier staatliche Arbeitsschutz-Regeln als Haltelinien sowie praxistaugliche Instrumente zur Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung. Mit dem DGB-Index Gute Arbeit konnte ein innovatives Instrument zur Messung der Arbeitsqualität weiterentwickelt und für präventive Arbeitspolitik genutzt werden. Die Stärkung der Prävention war zugleich zentrales Ziel im Fusionsprozess der Unfallversicherungen, der erfolgreich abgeschlossen werden konnte.

1.4 Kontrollausschuss

Johannes Müllner, bis 6. November 2007
(Vorsitzender)
Bezirk Küste

Dieter Dicke, ab 6. November 2007
(Vorsitzender)
Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Werner Corbe, ab 6. November 2007
Bezirk Frankfurt
(stellvertretender Vorsitzender)

Lothar Franz, ab 6. November 2007
Bezirk Küste
(Beisitzer)

Detlef Haag, ab 6. November 2007
Bezirk Baden-Württemberg
(Beisitzer)

Rolf Haucke, ab 6. November 2007
Bezirk Bayern
(Beisitzer)

Roswitha Etheber-Schavier, ab 6. November 2007
Bezirk Nordrhein-Westfalen
(Beisitzerin)

Dieter Knaack, ab 6. November 2007
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
(Beisitzer)

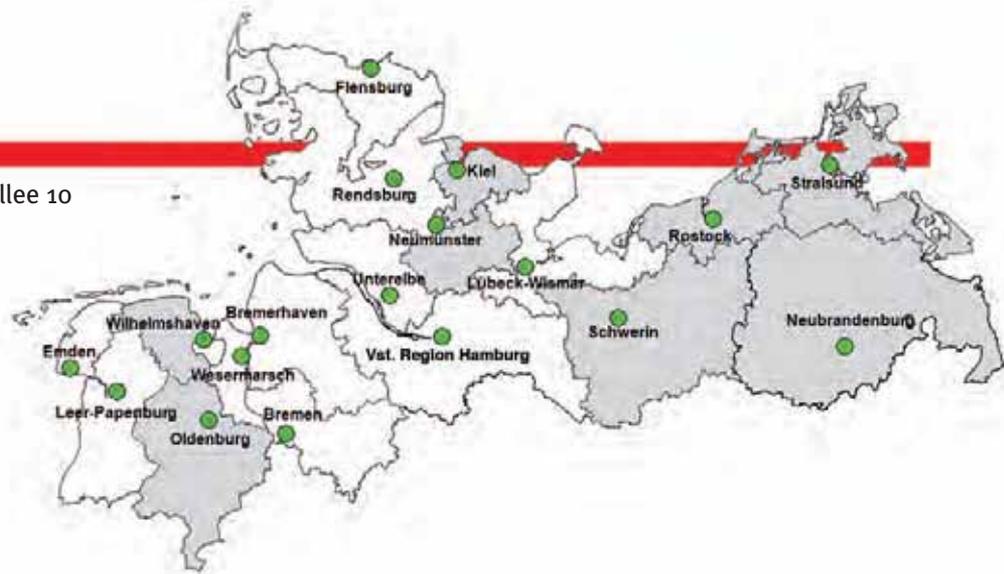
Der Kontrollausschuss hat sich nach seiner Wahl auf dem 21. Ordentlichen Gewerkschaftstag am 6. November 2007 konstituiert.

1.5 Bezirke

- Verwaltungsstelle
- Bildungsstätte
- Kooperation

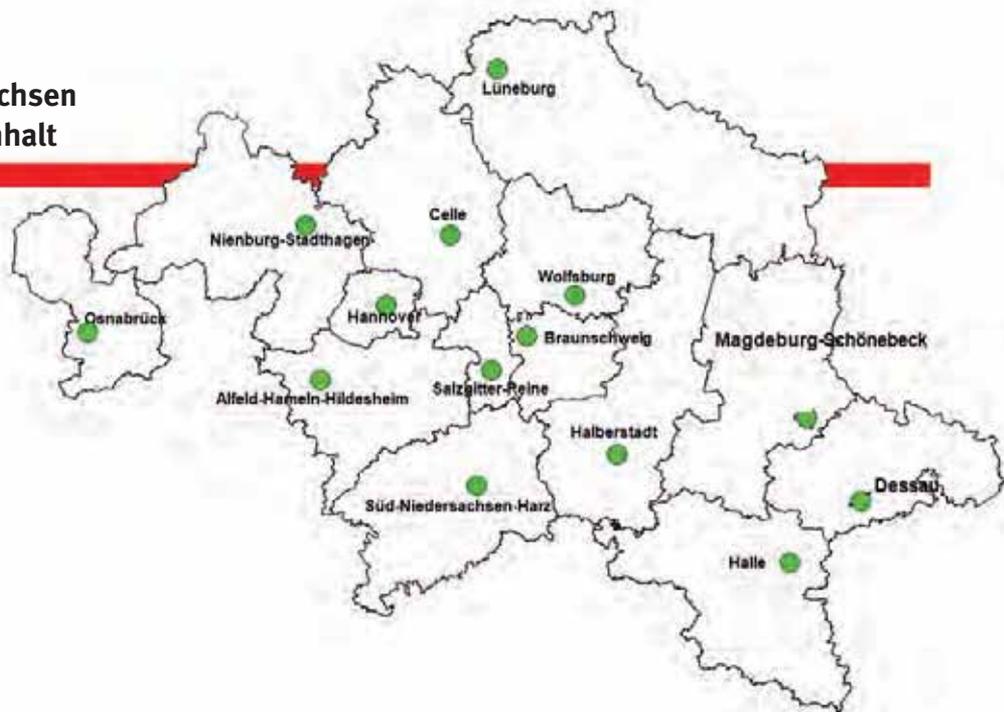
Bezirk Küste

Kurt-Schumacher-Allee 10
 20097 Hamburg
 Bezirksleiterin:
 Jutta Blankau



Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12
 30159 Hannover
 Bezirksleiter:
 Hartmut Meine



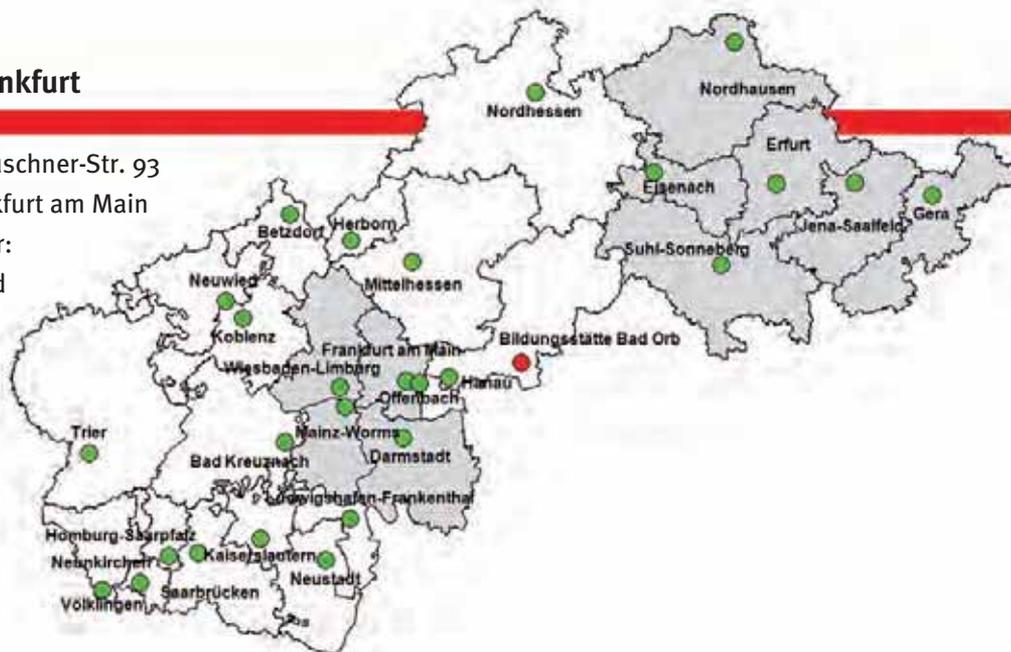
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Alte Jakobstraße 149
 10969 Berlin
 Bezirksleiter:
 Olivier Höbel



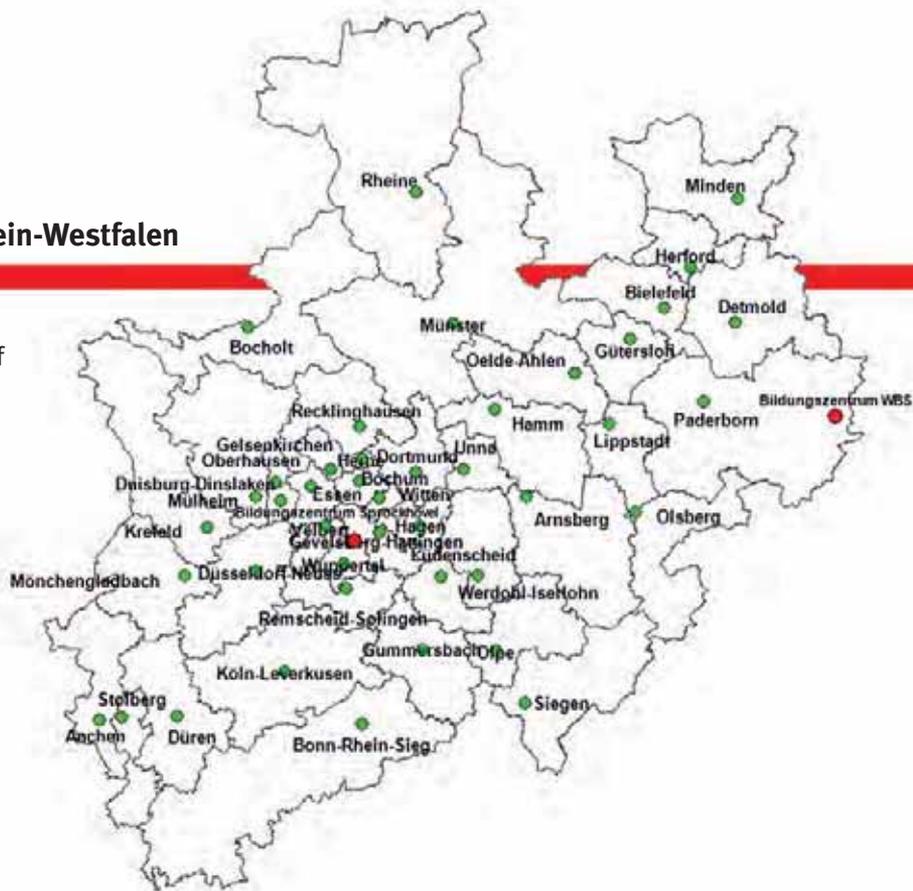
Bezirk Frankfurt

Wilhelm-Leuschner-Str. 93
 60329 Frankfurt am Main
 Bezirksleiter:
 Armin Schild



Bezirk Nordrhein-Westfalen

Roßstraße 94
 40476 Düsseldorf
 Bezirksleiter
 bis Dez. 2007:
 Detlef Wetzel
 seit 1.12.2007:
 Oliver Burkhard



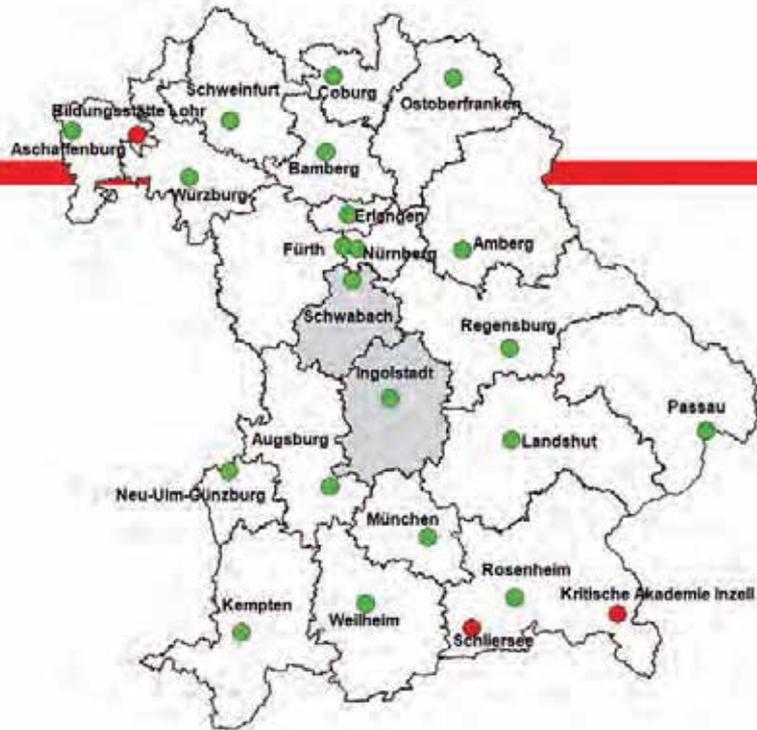
Bezirk Baden-Württemberg

Stuttgarter Straße 23
 70469 Stuttgart
 Bezirksleiter:
 Jörg Hofmann



Bezirk Bayern

Elisenstraße 3a
 80335 München
 Bezirksleiter bis 1.7. 2010:
 Werner Neugebauer
 Bezirksleiter ab 1.7. 2010:
 Jürgen Wechsler



1.6 Verwaltungsstellen

(Stand 31. Dezember 2010)

A

Verwaltungsstelle Aachen

Dennewartstr. 17
52068 Aachen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Beckers, Franz-Peter
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Lauer, Luise

Verwaltungsstelle Aalen

Friedrichstr. 54
73430 Aalen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Hamm, Roland
2. Bevollmächtigter:
Mischko, Josef

Verwaltungsstelle Albstadt

Von-Stauffenberg-Straße 47
72459 Albstadt
1. Bevollmächtigter:
Wadehn, Walter
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Föst, Michael

Verwaltungsstelle Alfeld-Hameln-Hildesheim

Kastanienwall 52
31785 Hameln
1. Bevollmächtigter:
Scheibe, Herbert
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Mebis, Uwe

Verwaltungsstelle Amberg

Schrankenplatz 4
92224 Amberg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Bender, Joachim
2. Bevollmächtigter:
Ott, Horst

Verwaltungsstelle Arnsberg

Schobbostr. 54
59755 Arnsberg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Werth, Wolfgang
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Bullmann, Erich

Verwaltungsstelle Aschaffenburg

Haselmühlweg 1
63741 Aschaffenburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Reitz, Herbert
2. Bevollmächtigter:
Gebhardt, Matthias

Verwaltungsstelle Augsburg

Am Katzenstadel 34
86152 Augsburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kerner, Jürgen
2. Bevollmächtigte:
de Santana, Christiane

B

Verwaltungsstelle Bad Kreuznach

Salinenstr. 37
55543 Bad Kreuznach
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Brakhuis, Edgar
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Sehn, Norbert

Verwaltungsstelle Bamberg

Heinrichsdamm 4a
96047 Bamberg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schneider, Gottfried
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Hennemann, Jürgen

Verwaltungsstelle Bautzen

Dr.-Maria-Grollmuß-Str. 1
02625 Bautzen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Hennig, Stephan
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Marks, Günter

Verwaltungsstelle Berlin

Alte Jakobstr. 149
10969 Berlin
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Hager, Arno
2. Bevollmächtigter:
Abel, Klaus

Verwaltungsstelle Betzdorf

Moltkestr. 25
57518 Betzdorf
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Epping, Leonard
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Trapp, Arnold

Verwaltungsstelle Bielefeld

Marktstr. 8
33602 Bielefeld
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Domnik, Harry
2. Bevollmächtigte:
Herkströter, Ute

Verwaltungsstelle Bocholt

Wesemannstr. 10
46397 Bocholt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Hebing, Hans-Joachim
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Wendland, Andreas

Verwaltungsstelle Bochum

Alleestr. 80
44793 Bochum
1. Bevollmächtigte und Kassiererin:
Kleinebrahm, Ulrike
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Kastner, Herbert

Verwaltungsstelle Bonn-Rhein-Sieg

Kaiserstr. 108
53721 Siegburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kutzner, Ralf
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Welteroth, Willi

Verwaltungsstelle Braunschweig

Wilhelmstr. 5
38100 Braunschweig
1. Bevollmächtigter:
Kunkel, Detlef
2. Bevollmächtigte und Kassiererin:
Stassek, Eva

Verwaltungsstelle Bremen

Bahnhofsplatz 22–28
28195 Bremen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Reinken, Dieter
2. Bevollmächtigter:
Stahmann, Volker

Verwaltungsstelle Bremerhaven

Hinrich-Schmalfeldt-Str. 31b
27576 Bremerhaven
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Behrenwald, Karsten
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Rosche, Klaus

Verwaltungsstelle Bruchsal

Amalienstr. 7
76646 Bruchsal
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schneider, Eberhard
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Nehring, Bruno

C

Verwaltungsstelle Celle

Trift 16
29221 Celle
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Lindner, Peter
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Dudziak, Jens

Verwaltungsstelle Chemnitz

Jägerstr. 5–7
09111 Chemnitz
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
John, Mario
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Pietz, Andreas

Verwaltungsstelle Coburg

Am Viktoriabrunnen 1A
96450 Coburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Apfel, Jürgen
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Schulz, Udo

Verwaltungsstelle Cottbus

Ostrower Platz 20
03046 Cottbus
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Köhler, Ralf
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Klopfleisch, Hans-Jürgen

D

Verwaltungsstelle Darmstadt

Rheinstr. 50/I
64283 Darmstadt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Groß, Armin
2. Bevollmächtigter:
Hammer-Huhn, Holger

Verwaltungsstelle Dessau

Grenzstr. 5
06849 Dessau-Roßlau
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Pettche, Manfred
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Heinze, Horst

Verwaltungsstelle Detmold

Gutenbergstr. 2
32756 Detmold
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Seiler, Reinhard
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Harrack, Günter

Verwaltungsstelle Dortmund

Ostwall 17–21
44135 Dortmund
1. Bevollmächtigter:
Meier, Hans-Jürgen
2. Bevollmächtigte und Kassierer:
Kletezka, Ulrike

Verwaltungsstelle Dresden

Schützenplatz 14
01067 Dresden
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Eisele, Willi
2. Bevollmächtigter:
Gelfert, Klaus

Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken

Stapeltor 17–19
47051 Duisburg
1. Bevollmächtigter:
Dzudzek, Jürgen
2. Bevollmächtigter:
Marschner, Ulrich
Kassierer Lieske, Dieter

Verwaltungsstelle Düren

Kämergasse 27
52349 Düren
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Zimmermann, Paul Gerhard
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Kendziora, Felix

Verwaltungsstelle Düsseldorf-Neuss

Friedrich-Ebert-Str. 34–38
40210 Düsseldorf
1. Bevollmächtigter:
Öztürk, Nihat
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Reese, Heiko

E

Verwaltungsstelle Eisenach

Rennbahn 5
99817 Eisenach
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Laubach, Uwe
2. Bevollmächtigter:
Herzog, Klaus-Dieter

Verwaltungsstelle Emden

Kopersand 18
26723 Emden
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Alberts, Wilfried
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Everwien, Herta

Verwaltungsstelle Erfurt

Lucas-Cranach-Platz 2
99097 Erfurt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Krause, Rudolf
2. Bevollmächtigter:
Schmidt, Klaus-Dieter

Verwaltungsstelle Erlangen

Friedrichstr. 7
91054 Erlangen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Niclas, Wolfgang
2. Bevollmächtigte:
Heid, Silvia

Verwaltungsstelle Essen

Hollestr. 3, (Gildehof-Center)
45127 Essen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Neumann, Bruno
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Rahsek, Helmut

Verwaltungsstelle Esslingen

Julius-Motteler-Str. 12
73728 Esslingen
1. Bevollmächtigter:
Bender, Sieghard
2. Bevollmächtigte und Kassierer:
Dammköhler, Ilona

F

Verwaltungsstelle Flensburg

Rote Straße 1
24937 Flensburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Geiken, Meinhard
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Leu, Hans-Gerhard

Verwaltungsstelle Frankfurt am Main

Wilhelm-Leuschner-Str. 69–77
60329 Frankfurt am Main
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Erhardt, Michael
2. Bevollmächtigte:
Poensgen, Katinka

Verwaltungsstelle Freiburg

Fahnenbergplatz 6
79098 Freiburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Spieß, Hermann
2. Bevollmächtigter:
Sprengler, Marco

Verwaltungsstelle Freudenstadt

Gottlieb-Daimler-Str. 60
72250 Freudenstadt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Neumeister, Reiner
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Hendel, Britta

Verwaltungsstelle Friedrichshafen-Oberschwaben

Riedleparkstr. 13
88045 Friedrichshafen
1. Bevollmächtigte:
Rademacher, Lilo
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Savarino, Vincenzo

Verwaltungsstelle Fürth

Königswarter Str. 16
90762 Fürth
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Händel, Thomas
2. Bevollmächtigte:
Heike, Anny

G

Verwaltungsstelle Gaggenau

Hauptstr. 83
76571 Gaggenau
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Zitzelsberger, Roman
2. Bevollmächtigte:
Peter, Claudia

Verwaltungsstelle Gelsenkirchen

Augustastr. 18
45879 Gelsenkirchen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Sadowsky, Robert
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Rosenau, Yasemin

Verwaltungsstelle Gera

Karl-Schurz-Str. 13
07545 Gera
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Lemb, Wolfgang
2. Bevollmächtigter:
Ebenau, Michael

Verwaltungsstelle Gevelsberg-Hattingen

Großer Markt 9
58285 Gevelsberg
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Bader, Clarissa
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Koukoudeas, Damianos

Verwaltungsstelle Göppingen-Geislingen

Poststr. 14A
73033 Göppingen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Rattay, Bernd
2. Bevollmächtigte:
Gmoser, Renate

Verwaltungsstelle Gummersbach

Singerbrinkstr. 22
51643 Gummersbach
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kemper, Norbert
2. Bevollmächtigter:
Kusel, Werner

Verwaltungsstelle Gütersloh

Sparrenburgweg 1 a
33332 Gütersloh
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Marx, Bernd
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Bäumker, Birgit

H

Verwaltungsstelle Hagen

Körnerstr. 43
58095 Hagen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Rosenthal, Hubert
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Lauschinski, Udo

Verwaltungsstelle Halberstadt

Bernhard-Thiersch-Str. 2
38820 Halberstadt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schnell, Rüdiger
2. Bevollmächtigte:
Stoll, Tatjana

Verwaltungsstelle Halle

Böllberger Weg 26
06110 Halle
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Meißner, Günter
2. Bevollmächtigte:
Kapper-Leibe, Almut

Verwaltungsstelle Hamm

Westring 2/City-Galerie 2. OG
59065 Hamm
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Oberdick, Udo
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Lipinski, Jürgen

Verwaltungsstelle Hanau

Am Freiheitsplatz 6
63450 Hanau
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Weißbrunner, Robert
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Pfaff, Richard

Verwaltungsstelle Hannover

Postkamp 12
30159 Hannover
1. Bevollmächtigter:
Schwitzer, Reinhard
2. Bevollmächtigter:
Fitzner, Ulrich
KassiererIn: Pachauer, Pia

Verwaltungsstelle Heidelberg

Friedrich-Ebert-Anlage 24
69117 Heidelberg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Geiger, Mirko
2. Bevollmächtigter:
Hoppe, Manfred

Verwaltungsstelle Heidenheim

Robert-Koch-Str. 28
89522 Heidenheim
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Strobel, Andreas
2. Bevollmächtigter:
Napravnik, Hans-Jörg

Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm

Salinenstr. 9
74172 Neckarsulm
1. Bevollmächtigter:
Luz, Rudolf
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Ergenzinger, Jürgen

Verwaltungsstelle Herborn

Walther-Rathenau-Str. 55
35745 Herborn
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Wieth, Hans-Peter
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Spellerberg, Gerd

Verwaltungsstelle Herford

Schillerstr. 9
32052 Herford
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kleint, Peter
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Willmann, Karl Heinz

Verwaltungsstelle Herne

Schulstr. 24
44623 Herne
1. Bevollmächtigte und KassiererIn:
Kerkemeier, Eva-Maria
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Szczepaniak, Josef

Verwaltungsstelle Homburg-Saarpfalz

Talstr. 36, Talzentrum
66424 Homburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Cappel, Werner
2. Bevollmächtigter:
Reinstädtler, Ralf

Verwaltungsstelle Ingolstadt

Paradeplatz 9
85049 Ingolstadt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Horn, Johann
2. Bevollmächtigter:
Stiedl, Bernhard

Verwaltungsstelle Jena-Saalfeld

Johannisplatz 14
07743 Jena
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Lemb, Wolfgang
2. Bevollmächtigter:
Ebenau, Michael

Verwaltungsstelle Kaiserslautern

Richard-Wagner-Str. 1
67655 Kaiserslautern
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Detjen, Michael
2. Bevollmächtigter:
Ulrich, Alexander

Verwaltungsstelle Karlsruhe

Ettlinger Str. 3 a
76137 Karlsruhe
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Stürmlinger, Angel
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Hebisch, Wolfgang

K

Verwaltungsstelle Kempten

Königstr. 2
87435 Kempten
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Jansen, Dietmar
2. Bevollmächtigter:
Gil, Carlos

Verwaltungsstelle Kiel

Legienstr. 22–24
24103 Kiel
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Seeger, Peter
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Kiel, Ernst August

Verwaltungsstelle Koblenz

Moselring 5–7a
56068 Koblenz
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Göbel, Reiner
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Feuerpeil, Bernd

Verwaltungsstelle Köln-Leverkusen

Hans-Böckler-Platz 1
50672 Köln
1. Bevollmächtigter:
Roßmann, Witich
2. Bevollmächtigter:
Rasten, Wolfgang
Kassierer Kolsch, Dieter

Verwaltungsstelle Krefeld

Virchowstr. 130 A
47805 Krefeld
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Claessen, Ralf
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Steck, Hermann

L

Verwaltungsstelle Landshut

Am Banngraben 16
84030 Landshut
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Grashei, Robert
2. Bevollmächtigter:
von Garrel, Birgit

Verwaltungsstelle Leer-Papenburg

Jahnstr. 2
26789 Leer
1. Bevollmächtigter:
Bollen, Clemens (kommissarisch)
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Bollen, Clemens

Verwaltungsstelle Leipzig

Erich-Zeigner-Allee 62
04229 Leipzig
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Merbitz, Sieglinde
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Köhler, Jens

Verwaltungsstelle Lippstadt

Erwitter Str. 34–36
59557 Lippstadt
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Eilers, Alfons
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Julius, Christian

Verwaltungsstelle Lörrach

Turmstr. 37
79539 Lörrach
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Spieß, Hermann
2. Bevollmächtigte:
Wamsler, Thomas

Verwaltungsstelle Lübeck-Wismar

Holstentorplatz 1–5
23552 Lübeck
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Rickers, Thomas
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Nachwahl 1. Quartal 2011

Verwaltungsstelle Lüdenscheid

Augustastraße 10
58509 Lüdenscheid
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Schildknecht, Bernd
2. Bevollmächtigte:
Gerhardt, Gudrun

Verwaltungsstelle Ludwigsburg

Schwieberdinger Str. 71
71636 Ludwigsburg
1. Bevollmächtigte:
Ott, Konrad
2. Bevollmächtigte und Kassierer:
Fuchs, Matthias

Verwaltungsstelle Ludwigsfelde

Rathausstraße 2
14974 Ludwigsfelde
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
von Schuckmann, Hermann
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Nachwahl 1. Quartal 2011

Verwaltungsstelle Ludwigshafen-Frankenthal

Pilgerstr. 1
67227 Frankenthal
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Hoetzel, Günter
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Pospich, Klaus

Verwaltungsstelle Lüneburg

Heiligengeiststr. 28
21335 Lüneburg
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Salewski, Klaus-Dieter
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Dahms, Walter

M

Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck

Ernst-Reuter-Allee 39
39104 Magdeburg
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Kiel, Detlev
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Goldschmidt, Siegfried

Verwaltungsstelle Mainz-Worms

Kaiserstr. 26–30
55116 Mainz
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Groß, Armin
2. Bevollmächtigte:
Schuck, Thomas

Verwaltungsstelle Mannheim

Hans-Böckler-Str. 1
68161 Mannheim
1. Bevollmächtigte:
Götz, Reinhold
2. Bevollmächtigte:
Stein, Klaus
Kassierer Schumacher, Jürgen

Verwaltungsstelle Minden

Simeons carré 2
32423 Minden
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Schäffer, Lutz
2. Bevollmächtigte (ehrenamtlich):
Kästner, Hans

Verwaltungsstelle Mittelhessen

Cranachstr. 2
35396 Gießen
1. Bevollmächtigter:
Wieth, Hans-Peter (kommissarisch)
2. Bevollmächtigter:
Schütte-Schrage, Heinz
Kassierer Schütte-Schrage, Heinz (kommissarisch)

Verwaltungsstelle Mönchengladbach

Rheydter Str. 328
41065 Mönchengladbach
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Strauß, Reimund
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Heß, Udo

Verwaltungsstelle Mülheim

Friedrichstr. 24
45468 Mülheim
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Dörr, Ulrich
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Bogen, Manfred

Verwaltungsstelle München

Schwanthalerstraße 64
80336 München
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Lischka, Horst
2. Bevollmächtigter:
Leppek, Michael

Verwaltungsstelle Münster

Friedrich-Ebert-Str. 157–159
48153 Münster
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schmidt, Jürgen
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Wolff, Helmut

N

Verwaltungsstelle Neubrandenburg

Tilly-Schanzen-Str. 17
17033 Neubrandenburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Fröschke, Guido
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Seedorf, Willy

Verwaltungsstelle Neumünster

Carlstr. 7
24534 Neumünster
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Seeger, Peter
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Tombarge, Hans Jochen

Verwaltungsstelle Neunkirchen

Bürgermeister-Ludwig-Str. 8
66538 Neunkirchen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Caspar, Jörg
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Braun, Dieter

Verwaltungsstelle Neustadt

Chemnitzer Str. 2
67433 Neustadt an der Weinstraße
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Dietrich, Werner
2. Bevollmächtigter:
Schütz, Uwe

Verwaltungsstelle Neu-Ulm-Günzburg

Max-Eyth-Str. 11
89340 Leipheim
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Heim, Elmar
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Wiesner, Klaus

Verwaltungsstelle Neuwied

Langendorfer Str. 66
56564 Neuwied
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Eulenbach, Markus
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Stenz, Wilfried

Verwaltungsstelle Nienburg-Stadthagen

Mühlenstr. 14
31582 Nienburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Gröger, Thorsten
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Schnabel, Roland

Verwaltungsstelle Nordhausen

Bahnhofsstr. 15/16
99734 Nordhausen
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Schwarz-Zaplinski, Astrid
2. Bevollmächtigter:
Schmidt, Klaus-Dieter

Verwaltungsstelle Nordhessen

Spohrstr. 6–8
34117 Kassel
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Meßmer, Ullrich
2. Bevollmächtigter:
Dietzel, Oliver

Verwaltungsstelle Nürnberg

Kornmarkt 5–7
90402 Nürnberg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Weidemann, Andreas
2. Bevollmächtigter:
Lutz, Rudolf

O

Verwaltungsstelle Oberhausen

Friedrich-Karl-Str. 24
46045 Oberhausen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Koppers, Peter
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Hillebrandt, Friedrich

Verwaltungsstelle Oelde-Ahlen

Gröningsweg 12
59302 Oelde
1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Kautzmann, Beate
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Redlich, Eckhard

Verwaltungsstelle Offenbach

Berliner Str. 220–224
63067 Offenbach
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Vogt, Walter (kommissarisch)
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Friedrich, Peter

Verwaltungsstelle Offenburg

Okenstr. 1 c
77652 Offenburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Karademir, Ahmet
2. Bevollmächtigter:
Bleile, Thomas

Verwaltungsstelle Oldenburg

Amalienstr. 18
26135 Oldenburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Tammen-Henke, Hartmut
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Bosse, Rainer

Verwaltungsstelle Olpe

Josefstr. 19
57462 Olpe
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Keppeler, Georg
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Köster, Stefan

Verwaltungsstelle Olsberg

Bigger Platz 5
59939 Olsberg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Meyer, Hans-Georg
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Fuchs, Detlef

Verwaltungsstelle Oranienburg

Fontanesiedlung 13
16761 Hennigsdorf
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Thiele, Bernd
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Pahl, Stephan

Verwaltungsstelle Osnabrück

August-Bebel-Platz 1
49074 Osnabrück
1. Bevollmächtigter:
Riemann, Hartmut
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Spiekermann, Peter

Verwaltungsstelle Ostbrandenburg

Zehmeplatz 11
15230 Frankfurt/Oder
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Ernsdorf, Peter
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Thielecke, Renato

Verwaltungsstelle Ostoberfranken

Hofer Str. 21
95213 Münchberg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Seidel, Volker
2. Bevollmächtigter:
Baumgartner, Walter

P

Verwaltungsstelle Paderborn

Bahnhofstr. 16
33102 Paderborn
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Zanghi, Carmelo
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Bücker, Rudolf

Verwaltungsstelle Passau

Grünastr. 31
94032 Passau
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Hausner, Heinz
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Donaubauer, Stefan

Verwaltungsstelle Pforzheim

Jörg-Ratgeb-Str. 23
75173 Pforzheim
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kunzmann, Martin
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Rau, Heinz

Verwaltungsstelle Potsdam

Breite Str. 9a
14467 Potsdam
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Thiele, Bernd
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Seehaus, Frank

R

Verwaltungsstelle Recklinghausen

Dorstener Str. 27 a
45657 Recklinghausen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Matz, Rainer
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Aus Der Wiesche, Michael

Verwaltungsstelle Regensburg

Richard-Wagner-Str. 2
93055 Regensburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Scholz, Jürgen
2. Bevollmächtigter:
Pirner, Gerhard

Verwaltungsstelle Region Hamburg

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Scholz, Eckard
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Feye, Detlef

Verwaltungsstelle Remscheid-Solingen

Elberfelder Str. 39
42853 Remscheid
1. Bevollmächtigter:
Lux, Norbert
2. Bevollmächtigte und Kassierer:
Greb, Annelene

Verwaltungsstelle Rendsburg

Schiffbrückenplatz 3
24768 Rendsburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Petersen, Kai
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Conradus, Thomas

Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen

Gustav-Werner-Str. 25
72762 Reutlingen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Bauer, Gert
2. Bevollmächtigter:
Keiper, Dieter

Verwaltungsstelle Rheine

Kardinal-Galen-Ring 69
48431 Rheine
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Pfeffer, Heinz
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Budde, Ludger

Verwaltungsstelle Riesa

Goethestr. 102
01587 Riesa
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Eisele, Willi
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Jahn, Uwe

Verwaltungsstelle Rosenheim

Brixstr. 2
83022 Rosenheim
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Rauschhuber, Stefan
2. Bevollmächtigter:
Hafner, Jochen

Verwaltungsstelle Rostock

Ernst-Barlach-Str. 4
18055 Rostock
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Klein, Rüdiger
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Schüler, Detlef

S

Verwaltungsstelle Saarbrücken

Fritz-Dobisch-Str. 5
66111 Saarbrücken
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kurtz, Hans-Peter
2. Bevollmächtigter:
Selzer, Patrick

Verwaltungsstelle Salzgitter-Peine

Chemnitzer Str. 33
38226 Salzgitter
1. Bevollmächtigter:
Räschke, Wolfgang
2. Bevollmächtigter:
Ludewig, Horst
Kassierer: Wilhelm, Matthias

Verwaltungsstelle Schwabach

Spitalberg 6
91126 Schwabach
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Horn, Johann
2. Bevollmächtigter:
Spieß, Franz

Verwaltungsstelle Schwäbisch Gmünd

Türlesteg 32
73525 Schwäbisch Gmünd
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Hamm, Roland
2. Bevollmächtigter:
Müller, Peter

Verwaltungsstelle Schwäbisch Hall

Haller Straße 37
74523 Schwäbisch Hall
1. Bevollmächtigte und Kassiererin:
Scharf, Heidi
2. Bevollmächtigter:
Kuhnhäuser, Alfons

Verwaltungsstelle Schweinfurt

Manggasse 7–9
97421 Schweinfurt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kippes, Peter
2. Bevollmächtigter:
Öser, Jens

Verwaltungsstelle Schwerin

Mecklenburgstr. 59
19053 Schwerin
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Klein, Rüdiger
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Kölling, Kay-Uwe

Verwaltungsstelle Siegen

Donnerscheidstr. 30
57072 Siegen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Durt, Hartwig
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Schlabach, Wolfgang

Verwaltungsstelle Singen

Schwarzwaldstr. 30
78224 Singen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Rodenfels, Paul
2. Bevollmächtigter:
Ulbrich, Raoul

Verwaltungsstelle Stolberg

Mühlener Markt 1
52222 Stolberg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Wirtz, Helmut
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Radmacher, Ralf

Verwaltungsstelle Stralsund

Alter Markt 4
18439 Stralsund
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Fröschke, Guido
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Hoppach, Manfred

Verwaltungsstelle Stuttgart

Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart
1. Bevollmächtigter:
Baur, Johann
2. Bevollmächtigter:
Meinhardt, Uwe
Kassierer Schmierer, Hansjörg

Verwaltungsstelle Südbrandenburg

Leipziger Str. 8–12
03238 Finsterwalde
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Köhler, Ralf
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Fesel, Frank

Verwaltungsstelle Süd-Niedersachsen-Harz

Teichstraße 9–11
37154 Northeim
1. Bevollmächtigter:
Boguslawski, Gerd-Uwe
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Zaffke, Manfred

Verwaltungsstelle Suhl-Sonneberg

Platz der Deutschen Einheit 4
98527 Suhl
1. Bevollmächtigter:
Laubach, Uwe
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Steinhäuser, Thomas

T

Verwaltungsstelle Tauberbischofsheim

Hauptstr. 64
97941 Tauberbischofsheim
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Koch, Gerd
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Harlacher, Lothar

Verwaltungsstelle Trier

Herzogenbuscher Str. 52
54292 Trier
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Wölfl, Roland
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Bichler, Matthias

U

Verwaltungsstelle Ulm

Weinhof 23
89073 Ulm
1. Bevollmächtigter:
Riebl, Reinhold
2. Bevollmächtigter:
Papaioannou, Liane
Kassierer: Braun, Michael

Verwaltungsstelle Unna

Bahnhofstr. 74–78
59423 Unna
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Wehmeier, Ralf
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Dieter Brüggemann

Verwaltungsstelle Unterelbe

Wedenkamp 34
25335 Elmshorn
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Zabel, Uwe
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Lühr, Carmen

V

Verwaltungsstelle Velbert

Oststr. 48
42551 Velbert
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Dattaro, Michele
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Wenzel, Christian

Verwaltungsstelle Villingen-Schwenningen

Arndtstr. 6
78054 Villingen-Schwenningen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Ruhkopf, Michael
2. Bevollmächtigter:
Böhme, Oliver

Verwaltungsstelle Völklingen

Rathausstr. 5
66333 Völklingen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Hiry, Robert
2. Bevollmächtigter:
Lesch, Guido

W

Verwaltungsstelle Waiblingen

Fronackerstr. 60
71332 Waiblingen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Knauß, Dieter
2. Bevollmächtigter:
Fuchs, Matthias

Verwaltungsstelle Weilheim

Fischerried 51 b

82362 Weilheim

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schachner, Günther
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Bäumler, Werner

Verwaltungsstelle Werdohl-Iserlohn

Von-Scheible-Str. 7–9

58636 Iserlohn

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schildknecht, Bernd
2. Bevollmächtigte:
Gerhardt, Gudrun

Verwaltungsstelle Wesermarsch

An der Gate 9

26954 Nordenham

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schindler, Martin
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Eilers, Michael

Verwaltungsstelle Wiesbaden-Limburg

Bahnhofstr. 26

65185 Wiesbaden

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Erhardt, Michael
2. Bevollmächtigte:
Wege, Doris

Verwaltungsstelle Wilhelmshaven

Weserstr. 51

26382 Wilhelmshaven

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Tammen-Henke, Hartmut
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Blümel, Jürgen

Verwaltungsstelle Witten

Hans-Böckler-Str. 12

58455 Witten

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Müller, Manfred
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Kappelhoff, Rolf

Verwaltungsstelle Wolfsburg

Siegfried-Ehlers-Str. 2

38440 Wolfsburg

1. Bevollmächtigter:
Patta, Frank
 2. Bevollmächtigter:
Ewald, Lothar
- Kassierer: Ulfig, Martin

Verwaltungsstelle Wuppertal

Elberfelder Str. 87

42285 Wuppertal

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Giesler, Knut
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Jatzkowski, Andreas

Verwaltungsstelle Würzburg

Randersackererstr. 33

97072 Würzburg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Mann, Walther
2. Bevollmächtigter (ehrenamtlich):
Pfaff, Gerhard

Z

Verwaltungsstelle Zwickau

Bahnhofstr. 68–70

08056 Zwickau

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kademann, Stefan
2. Bevollmächtigter:
Knabel, Thomas

Veränderungen der Verwaltungsstellen im Berichtszeitraum 2007 bis 2010

Von 172 Verwaltungsstellen im Jahr 2007 ging die Zahl auf 163 Verwaltungsstellen Ende 2010 zurück.

Neu-Gliederungen im Zeitraum 2007 bis 2010

Bezirk Nordrhein-Westfalen

Die Verwaltungsstellen Köln und Leverkusen wurden zur Verwaltungsstelle Köln-Leverkusen. Die Verwaltungsstellen Duisburg und Dinslaken wurden zur Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken. Die Verwaltungsstellen Düsseldorf und Neuss wurden zur Verwaltungsstelle Düsseldorf-Neuss.

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Die Verwaltungsstellen Nienburg und Stadthagen wurden zur Verwaltungsstelle Nienburg-Stadthagen. Die Verwaltungsstellen Salzgitter und Peine wurden zur Verwaltungsstelle Salzgitter-Peine. Die Verwaltungsstellen Goslar-Osterode, Göttingen und die Hälfte von Alfeld wurden zur Verwaltungsstelle Süd-Niedersachsen-Harz. Die Verwaltungsstellen Hameln, Hildesheim und die Hälfte von Alfeld wurden zur Verwaltungsstelle Alfeld-Hameln-Hildesheim.

Bezirk Küste

Die Verwaltungsstellen Hamburg und Bergedorf wurden zur Verwaltungsstelle Hamburg.

Namensänderung

Bezirk Küste

Die Verwaltungsstelle Hamburg führt seit dem 01.06.2010 den Namen Verwaltungsstelle Region Hamburg.

Kooperationen mit gemeinsamer Geschäftsführung

Bezirk NRW

Werdohl-Iserlohn und Lüdenscheid

Bezirk Frankfurt

Jena-Saalfeld und Gera
Darmstadt und Mainz-Worms
Frankfurt am Main und Wiesbaden-Limburg
Eisenach und Suhl-Sonneberg
Erfurt und Nordhausen

Bezirk Küste

Kiel und Neumünster
Wilhelmshaven und Oldenburg
Rostock und Schwerin
Neubrandenburg und Stralsund

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Potsdam und Oranienburg
Dresden und Riesa
Südbrandenburg und Cottbus

Bezirk Bayern

Ingolstadt und Schwabach

Bezirk Baden-Württemberg

Aalen und Schwäbisch Gmünd
Lörrach und Freiburg
Waiblingen und Ludwigsburg

1.7 Treuhandverwaltung IGEMET

Geschäftsführer

Franz Julius Partes
Peter Zienow

Aufsichtsrat

Bertin Eichler
(Vorsitzender)
Georg Keppeler
(stellvertretender Vorsitzender)
Jürgen Eckert
Gerhard Grandke (ab 12.03.2007)
Berthold Huber
Hans-Peter Kurtz (ab 09.06.2008)
Sabine Pflegar (ab 09.06.2008)
Detlef Wetzel (ab 09.06.2008)
Marianne D'Agnano
(12.03.2007 bis 09.06.2008)
Jürgen Peters (bis 09.06.2008)
Walter Vogt (bis 09.06.2008)

Gesellschafter der IGEMET sind die
Vorstandsmitglieder der IG Metall

Es gab folgende Wechsel:

Gerald Eberwein (ab 06.10.2010)
Meinhard Geiken (ab 06.10.2010)
Gerhard Gertsen (ab 30.04.2008)
Jan Heinrich (ab 06.10.2010)
Monika Hoffmann (ab 06.10.2010)
Johann Horn (ab 30.04.2008)
Ergun Lümalı (ab 06.10.2010)
Eckhard Scholz (ab 30.04.2008)
Astrid Schwarz-Zaplinski (ab 23.09.2008)
Helga Schwitzer (ab 30.04.2008)
Hans-Jürgen Urban (ab 30.04.2008)
Detlef Wetzel (ab 30.04.2008)
Rainer Wietstock (ab 30.04.2008)
Andreas Wendland (ab 30.11.2010)
Marianne D'Agnano (bis 30.04.2008)
Rüdiger Klein (bis 30.04.2008)

Alfred Klingel (30.04.2008 bis 06.10.2010)
Otto König (bis 30.11.2010)
Elisabeth Kuhn (bis 06.10.2010)
Helmut Lense (bis 06.10.2010)
Gerd Lobodda (bis 30.04.2008)
Wolfgang Mädler (bis 06.10.2010)
Jürgen Peters (bis 30.04.2008)
Wolf Jürgen Röder (bis 30.04.2008)
Kirsten Rölke (bis 30.04.2008)
Johann Günther Schachner
(bis 30.04.2008)
Otto Schütte (bis 30.04.2008)
Walter Vogt (bis 30.04.2008)
Jürgen Wechsler
(30.04.2008 bis 06.10.2010)

*Grundstücksverwaltungsgesellschaft der IGEMET
Frankfurt am Main mbH (GVG)*

Geschäftsführer

Peter Zienow
Franz Julius Partes

Aufsichtsrat

Die Gesellschaft hat keinen Aufsichtsrat.
Berichterstattung der Geschäftsführung an den
Aufsichtsrat der IGEMET GmbH.

Gesellschafter

Treuhandverwaltung IGEMET GmbH

*Jugenderholungs- und Bildungsheime der
Industriegewerkschaft Metall Gemeinnützige
Gesellschaft mbH (JUHO)*

Geschäftsführer

Werner Hartl (ab 12.01.2009)
Ulrike Obermayr (ab 12.01.2009)
Franz Julius Partes (bis 11.01.2009)
Peter Zienow (bis 11.01.2009)

Aufsichtsrat

Die Gesellschaft hat keinen Aufsichtsrat. Bis zum Wechsel der Geschäftsführung erfolgte die Berichterstattung der Geschäftsführung an den Aufsichtsrat der IGEMET GmbH.

Gesellschafter

Bertin Eichler

Regina Görner

Berthold Huber

Detlef Wetzel (ab 05.05.2008)

Jürgen Peters (bis 05.05.2008)

Wolf Jürgen Röder (bis 05.05.2008)







■ ■ ■ GESELLSCHAFT UND GEWERKSCHAFT
VOR NEUEN HERAUSFORDERUNGEN

KURSWECHSEL:
GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



2

2.1 Rahmenbedingungen für gewerkschaftliches Handeln

2.1.1 Wirtschaftliche Entwicklung im Zeichen der Finanzmarktkrise

Die Weltwirtschaft erlebte die schwerste Krise seit über 80 Jahren. Die Folgen der vorangegangenen Deregulierung der Finanzmärkte wurden offensichtlich. Nur mit enormen öffentlichen Rettungspaketen konnte ein globaler Zusammenbruch verhindert werden. Eine ökonomisch falsche und gesellschaftlich fatale Entwicklung des finanzmarktgetriebenen Kapitalismus wurde offenkundig: Gewinne wurden privatisiert, die Kosten der Krise und für die Rettung des Finanzsystems wurden auf die Allgemeinheit abgewälzt.

Die Finanzmärkte brachten die Weltwirtschaft in eine gefährliche Lage, es drohte nicht weniger als ein Systeminfarkt des Finanzmarkt-Kapitalismus. In den letzten 20 Jahren wurden Regulierungen für Banken systematisch abgebaut. In der Folge sind weitgehend unregulierte Finanzmärkte entstanden. Selbst für die Akteure waren die Märkte weitgehend intransparent, sie zeichneten sich durch einen weitgehenden Kontroll- und Steuerungsverlust aus.

Ausgangspunkt der Finanzmarktkrise war der Kollaps der Subprime-Kredite in den USA im Sommer 2007. Lange Zeit sah es so aus, als ob die Folgen auf die USA begrenzt blieben. Die hiesige Wirtschaft befand sich in einem kräftigen Boom. Doch mit der Insolvenz der Lehman Brothers spitzte sich die Lage über Nacht zu.

- Das Vertrauen in die Märkte war erschüttert
- Der Geldmarkt war ausgetrocknet
- Banken liehen sich untereinander kein Geld mehr

In diesen Strudel geriet schließlich auch die Realwirtschaft. Produktion und Handel brachen weltweit im Rekordtempo ein. Die neoklassische Mehrheit der Ökonomen hatte die ungezügelte

Entwicklung der Finanzmärkte gefördert. Die IG Metall und kritische Wirtschaftswissenschaftler hatten dagegen schon lange vor den Risiken gewarnt: Die weitgehende Entkoppelung der Finanzmärkte von der Realwirtschaft musste sich im Platzen der Finanzblasen und in reißenden Kreditketten entladen. Die Befürchtung wurde Realität. Nachdem sie in der Vergangenheit in Asien und Lateinamerika stattfanden, hatten sie nun die USA und Europa erreicht. Folgende Entwicklungen haben dazu beigetragen:

1. Umverteilung schafft Liquidität für die Finanzmärkte

Boomende Unternehmensgewinne, explodierende Managergehälter; aber auch die Privatisierung sozialer Sicherungssysteme in vielen Ländern sorgten für reichlich Anlage suchendes Kapital. Gleichzeitig schnellten die Renditeforderungen in die Höhe. 20 Prozent Rendite lassen sich nicht in der Realwirtschaft erwirtschaften, diese konnte nur kurzfristig durch riskante Spekulation auf den Finanzmärkten erzielt werden.

2. Deregulierung der Märkte

Aus der Hypothekenkrise in den USA wäre nie eine weltweite Finanzmarktkrise geworden, wenn nicht eine massive Deregulierung durchgesetzt worden wäre. Global setzte sich ein völlig freier und unbeschränkter Kapitalverkehr durch, der den Finanzsektor weit von seiner klassischen Funktion als Mittler zwischen sparenden Haushalten und investierenden Unternehmen entfernt hat.

3. Verbriefungen:

Sprengstoff für die Weltfinanzmärkte

Im Mittelpunkt der Krise standen die Verbriefung und die Auslagerung der Risiken aus

den Bilanzen der Banken. Diese haben ihre Subprime-Kredite nicht bis zum Ende der Laufzeit gehalten, sondern sie in Zweckgesellschaften außerhalb der Bilanz ausgegliedert. Dort wurden sie in handelbare Wertpapiere verwandelt und rund um den Globus verkauft. Mit diesen „Schrottanleihen“ wurden die Risiken weltweit an ahnungslose Dritte weiterverkauft. Das funktionierte hervorragend, weil Ratingagenturen diesem „Giftmüll“ beste Bewertungen attestierten.

4. Weltweite Ungleichgewichte als Motor der Spekulation

Die Weltwirtschaft ist zudem von gewaltigen Ungleichgewichten geprägt. Defizitländer wie die USA stehen Überschussländern wie Deutschland und China gegenüber. Auch diese Ungleichheiten befördern Finanzmarktgeschäfte, die vor allem einzig und allein der Spekulation dienen.

Rettungsmaßnahmen gigantischen Ausmaßes

Die Regierungen haben erfolgreich Politik gegen die Krise betrieben und neoliberale Dogmen pragmatisch beiseitegeschoben. Durch bis dato nicht vorstellbare Maßnahmen wie die Verstaatlichung von Banken sowie durch massive Rettungspakete konnte die Staatengemeinschaft einen Zusammenbruch der Finanzmärkte verhindern. Allein die Bundesregierung stellte für die Bankenrettung 480 Milliarden Euro bereit, vor allem in Form von Bürgschaften.

Zum Höhepunkt der Krise gaben sich die politischen und ökonomischen Eliten selbstkritisch. Zumindest rhetorisch setzte sich die Einsicht durch, dass die Finanzmärkte außer Kontrolle geraten waren. Die Politik hat mit dem Versprechen reagiert: „Kein Markt, kein Produkt soll unreguliert bleiben“. Daraus entstanden eine

große Zahl von EU-Richtlinienentwürfen und nationalen Gesetzesvorhaben sowie die Basel-III-Vorschläge, mit denen die Eigenkapitalbasis der Banken gestärkt werden soll. Rückblickend hat sich jedoch wenig getan, um eine erneute Finanzmarktkrise zu vermeiden. Die Ankündigungen waren vielversprechend, die getroffenen Maßnahmen völlig ungenügend. Nicht zuletzt haben die Finanzmarktakteure massive Lobbyarbeit geleistet. Eine tatsächliche Bekämpfung der Ursachen der Finanzmarktkrise steht bislang noch aus. Die IG Metall setzt weiter auf eine Regulierung der Finanzmärkte.

Finanzmärkte dominieren gesamte Wirtschaft

Die Bedeutung der Finanzmärkte gegenüber dem Güter- und dem Arbeitsmarkt hat deutlich zugenommen. Die Geschäfte auf den Finanzmärkten sind zwar vielfach zum reinen Selbstzweck verkommen, dennoch sind sie keineswegs völlig entkoppelt von der Realwirtschaft und der Arbeitswelt. Einerseits werden die Finanzmärkte aus den Gewinnen der Realwirtschaft gespeist, andererseits führen die rigiden Vorgaben der Finanzanleger in den Unternehmen der Industrie zu einem erhöhten Restrukturierungsdruck, der unvermittelt an die Beschäftigten weitergegeben wird. Die Orientierung am Shareholder-Value verlangt, dass der Steigerung des Aktienkurses ein klarer Vorrang gegenüber den Beschäftigten eingeräumt wird. Besonders kritisch ist, wenn Finanzinvestoren bei Unternehmen einsteigen und diese innerhalb kürzester Zeit filetieren. Arbeitsplatzabbau, erhöhter Leistungsdruck, die Infragestellung tariflicher Standards, aber auch der Verzicht auf Innovationen, die eine nachhaltige Unternehmensentwicklung erst ermöglichen, sind Kennzeichen der von den Finanzmärkten dominierten Unternehmenspolitik. Wenn Renditevorgaben zur alles dominieren-

den Kennziffer des Wirtschaftens und die Kurzfristorientierung von den ökonomischen Eliten zum gesellschaftlichen Leitbild erkoren werden, ist dies Ausdruck einer massiven Fehlentwicklung.

Mit der Krise ist deutlich geworden:

- Wohlstand entsteht nicht durch Spekulation. Spekulation kennt Gewinner und Verlierer, aber der vorhandene Reichtum wird dadurch nicht vermehrt. Die Vermögenswerte bleiben in den Händen weniger Reicher. Für gesellschaftlichen Wohlstand entscheidend sind ein starker industrieller Sektor sowie ausgebaute öffentliche wie private Dienstleistungen.
- Wenn Finanzmärkte eine solche Größe und Mächtigkeit besitzen, dass deren Zusammenbruch Wirtschaft und Gesellschaft mitzureißen droht, ist dies auch eine Gefahr für die Demokratie. Politik wird dann bloßer Erfüllungshilfe gegenüber geballter ökonomischer Macht.

Beschäftigungssicherung während der Krise

Der heftige Einbruch hätte einen Anstieg der Arbeitslosenzahlen auf bis zu fünf Millionen erwarten lassen. Die registrierte Arbeitslosigkeit ist jedoch nur sehr moderat gestiegen. Vor allem Arbeitszeitverkürzung ermöglichte die relativ günstige Entwicklung, insbesondere die Kurzarbeit hat zahlreiche Arbeitsplätze gerettet. Demgegenüber haben die von neoliberaler Seite einst viel gepriesenen Arbeitsmarktreformen keine positive Wirkung entfaltet. Im Gegenteil: Sie sollten den Arbeitsmarkt flexibler gestalten. Gerade aber der Kündigungsschutz und viele Vereinbarungen zur Arbeitsplatzsicherung haben kurzfristiges Feuern verhindert. Die erfolgreiche „Flexibilität der Arbeitszeit“ über Kurzarbeit war in den „arbeitsmarktpolitischen Reformen“ dagegen nicht vorgesehen. Erst auf Drängen der

Gewerkschaften wurde dieses Instrument verbessert gestaltet, an dessen betrieblicher Umsetzung vor allem Betriebsräte maßgeblich mitgewirkt haben.

Allerdings hat die Deregulierung des Arbeitsmarktes verheerende Folgen. Ungeschützte Arbeitsverhältnisse nehmen mit Befristung, Leiharbeit und Scheinselbstständigkeit deutlich zu. Auch im erneuten Aufschwung erfolgt der Beschäftigungsaufbau weitgehend über prekäre Arbeitsverhältnisse. Im Jahr 2010 hat die Anzahl der schlecht bezahlten Leiharbeitsverhältnisse schon wieder das Vorkrisenniveau erreicht. Insbesondere die junge Generation ist von der neuen Unsicherheit betroffen, sodass prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse zur prägenden Erfahrung der jungen Generation zu werden drohen.

Gewichte in der Weltwirtschaft verschieben sich

Die USA, die EU und Japan stehen weiterhin im Zentrum der Produktion. Gleichzeitig erlebten insbesondere Länder wie China, Indien und Brasilien zuletzt ein anhaltend hohes Wirtschaftswachstum und damit mehr Gewicht in der Weltwirtschaft. Ihre Industrialisierung wird weiter voranschreiten und sie werden mehr und mehr zum Wachstumsmotor der Weltwirtschaft.

Mit der intensivierten grenzüberschreitenden Arbeitsteilung und der Internationalisierung des Handels hat sich nicht nur der Wettbewerb zwischen Unternehmen verschärft. Dies bewirkt auch eine Machtverschiebung zugunsten global agierender Unternehmen, die bei Standort- und Produktionsentscheidungen mehr und mehr auf Dumpingstrategien setzen können. Weltweit drohen die

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften damit zu Verlierern zu werden, wenn nicht gemeinsame solidarische Gegenstrategien entwickelt werden können.

Ökologische Krise

Weltweites Wirtschaftswachstum sieht sich zunehmend den Bedrohungen und Herausforderungen des Klimawandels und der endlichen Ressourcen gegenüber. Auch ist eine wachsende Zahl von militärisch ausgetragenen Konflikten zu beobachten, die eng mit dem Zugang zu Rohstoffen verbunden sind. Kohlenstoffarmes Wirtschaften und die Überwindung von Armut sind die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts. Gelingt es nicht, Wirtschaftswachstum, die Überwindung von Armut und Klimaschutz in Einklang zu bringen, drohen weltweit immense ökonomische, soziale und ökologische Folgeschäden.

Gespaltene Wirtschaftsentwicklung

Die zunehmende Prekarisierung der Arbeitswelt ist auch Ausdruck einer gespaltenen Wirtschaft in Deutschland. Während das Wirtschaftswachstum vor allem auf die gestiegenen Exporterfolge der Industrie zurückzuführen ist, gehen vom Binnenmarkt kaum Wachstumsimpulse aus und insbesondere in den Dienstleistungssektoren ist ein rasanter Anstieg von Niedriglohnbeschäftigung festzustellen.

Der Export war in diesem Jahrzehnt der wichtigste Wachstumsmotor. Ständig wachsende Exporte bescherten Deutschland Jahr für Jahr den Titel des Exportweltmeisters, bis dieser – krisenbedingt – 2009 an China abgegeben wurde. Diese Exporterfolge sind der beste Beleg dafür, den von Neoliberalen erhobenen Vorwurf fehlender Wettbewerbsfähigkeit als Ideologie zu entlarven.

Eine hohe preisliche und technologische Wettbewerbsfähigkeit kennzeichnet insbesondere die Metallindustrie, die regelmäßig mehr als die Hälfte aller Warenexporte auf sich vereint.

Das Problem des hiesigen Wachstumsmodells liegt nicht in zu viel Export, sondern in einer zu schwachen Binnenwirtschaft. Die lang anhaltende Sparpolitik der öffentlichen Haushalte und eine zunehmend polarisierte Einkommens- und Vermögensverteilung blockieren die wirtschaftliche Entwicklung. In den Jahren vor der Krise sind die Gewinn- und Vermögenseinkommen besonders exorbitant gewachsen. Die Vermögens- und die Einkommensungleichheit hat hier stärker zugenommen als in jedem anderen OECD-Land. Den extremen Gewinnsteigerungen steht eine schwache Entwicklung der Masseneinkommen wie Löhnen und Renten gegenüber. Die zunehmende soziale Polarisierung erweist sich als Hürde der wirtschaftlichen Entwicklung. Im europäischen Vergleich ist Deutschland trotz seiner Exporterfolge damit Schlusslicht beim Wirtschaftswachstum.

Ein Ausweg aus der binnenwirtschaftlichen Blockade ist angewiesen auf einen Mix aus gestärkten Masseneinkommen, mehr Unternehmensinvestitionen sowie einer klugen staatlichen Ausgabenpolitik, die sich unerledigten Aufgaben bei Bildung, Sozialem und Umwelt widmet. Gegen einen solchen Ausweg spricht eine Politik in Europa, die zunehmend wieder in das alte Muster der Haushaltskonsolidierung zurückfällt.

Krise der Staatsfinanzen

Aus der Finanzmarktkrise ist eine Krise der Staatsfinanzen geworden. Im Frühsommer 2010 setzte eine Spekulation gegen den Euro und speziell gegen Griechenland ein. Der Druck auf den Euro ist durch die systematische Spekulation von Hedge-Fonds, Banken und Investment-

fonds entstanden. Mit Kreditausfallversicherungen wurde auf die Pleite Griechenlands und anderer Euroländer spekuliert, unter diesen Bedingungen war es für das Land unmöglich, sich weiter auf den privaten Kapitalmärkten zu finanzieren. Nur die Einführung eines europäischen Rettungsschirmes hat die griechische Zahlungsunfähigkeit und den Zusammenbruch der Währungsunion verhindert.

Mit Irland musste im Herbst 2010 ein weiteres Land finanziell gestützt werden. Dabei traf es keinen Defizitsünder, sondern einen stabilitätspolitischen Musterschüler. Ob die Umsetzung der jeweiligen Sanierungspläne realistisch ist, muss bezweifelt werden. Aus diesen Erfahrungen müssen Konsequenzen gezogen werden:



- Der europäische Rettungsschirm ist eine reine Notmaßnahme, der Zeit schafft, aber das eigentliche Problem nicht löst.
- Es sind letztlich nicht die Staatsschulden, die die Länder in die Krise treiben. Es sind die Kosten für die Krise und die Bankenrettung und es ist die aus den Leistungsbilanzdefiziten angehäufte Verschuldung der gesamten Gesellschaft.
- Die geforderte harte Sanierungspolitik trifft jeweils die sozial Schwächsten, die damit einmal mehr Opfer der Krise werden. Ökonomisch stürzen die Länder von einer Krise in eine schwere Depression. Die Basis für die finanzielle Sanierung wird damit untergraben. Werden mehr Länder getroffen, droht die gesamte europäische Konjunktur zu kippen.

Krisenbekämpfung muss an den Ursachen ansetzen. Das heißt für den Euroraum, mit einer abgestimmten Wirtschaftspolitik müssen die Ungleichgewichte abgebaut werden. Gleichzeitig sollten die Staatsfinanzen saniert werden, indem eine schon mehrfach gescheiterte Mindestbesteuerung zur Beendigung des Steuersenkungswettlaufs europaweit eingeführt wird. Solange weiterhin gigantisches Kapital unkontrolliert weltweit nach lukrativen Anlagen sucht, sind weitere Krisen vorprogrammiert. Für die IG Metall steht fest: Das neoliberale Wirtschaftsmodell steht politisch wie ökonomisch vor einem massiven Legitimationsproblem. Gescheitert ist die Ideologie, dass die Summe des individuellen Eigennutzes dem Gemeinwohl nutze und zu mehr Wohlstand für alle führe. Zügellose Konkurrenz führt nicht zu einer stabilen gesellschaftlichen Entwicklung und verhindert für große Teile der Bevölkerung die Chancen auf ein gutes Leben. Aus Sicht der IG Metall ist ein grundlegender Kurswechsel in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft darauf die richtige Antwort.

2.2 Strategische Schwerpunkte der IG Metall

2.2.1 Strategische Herausforderungen

Die Bewältigung der schwersten Wirtschaftskrise seit Bestehen der Bundesrepublik war die größte Herausforderung, der sich die IG Metall in den letzten Jahren stellen musste. Durch den massiven Einbruch der weltweiten Volkswirtschaften waren im Organisationsbereich der IG Metall hunderttausend Arbeitsplätze bedroht.

Die IG Metall hat die Krise gut bewältigt. Sie hat ihre Schwerpunktsetzungen verändert und kurzfristig ihre Ziele und Maßnahmen angepasst. Schon im Dezember 2008 wurden mit dem Positionspapier „Keine Entlassungen 2009“ erste Vorschläge zur aktiven Krisenbekämpfung vorgelegt. Zentrale Punkte des Forderungskataloges wurden von der Bundesregierung in das Konjunkturpaket II aufgenommen:

- Die Umweltprämie stützte ganz wesentlich die Automobil- und Zuliefererindustrie und trug damit zum Erhalt Tausender Arbeitsplätze bei.
- Die verlängerte Kurzarbeit verhinderte in vielen Betrieben, dass Auftragsrückgänge zu Beschäftigungsverlusten führten.
- Der Bürgschaftsrahmen half, Unternehmensfinanzierungen und damit Beschäftigung zu sichern.

Aber nicht nur die politischen Entscheidungen sicherten zu Beginn der Krise Arbeitsplätze. Auch die Beschäftigten haben in vielen Firmen durch das Zurückfahren der Zeitkonten und Verzicht auf Entgelt einen Beitrag zur Stabilisierung geleistet. Dieses Zusammenspiel von betrieblichen Maßnahmen und Politik hat eine Entlassungswelle größeren Ausmaßes verhindert. Das Positionspapier zur Beschäftigungssicherung wurde im März 2009 durch den Aktionsplan „Aktiv aus der Krise – Gemeinsam für ein gutes Leben“ ergänzt. Hierin wurden nicht nur Maß-

nahmen zur Krisenbewältigung beschrieben, sondern vor allem systemische Veränderungen eingefordert. Im November 2009 wurde das dritte Positionspapier „Keine Entlassungen in der Krise – industrielle Wertschöpfung sichern“ verabschiedet. Im Zentrum stand die Forderung nach einer aktiven Industriepolitik. Klimaschutz und ökologische Aspekte werden in Zukunft die industrielle Wertschöpfung prägen müssen. Vor diesem Hintergrund ist ein aktiver ökologischer Umbau der Industrie notwendig, der die Produkte und Produktionsprozesse einbezieht und die Energie- und Ressourceneffizienz verbessert. Mit Beginn des Jahres 2010 hat sich die wirtschaftliche Situation in Deutschland erheblich verbessert. Die Talsohle der schwersten Wirtschaftskrise in der Geschichte der Bundesrepublik ist durchschritten. Es werden jedoch keine nachhaltigen Lehren aus der Krise gezogen. In Wirtschaft und Gesellschaft zeichnet sich ein „Weiter so“ ab. Wesentliche systemische Änderungen, wie sie die IG Metall schon während der Krise eingefordert hat, scheinen nicht in Sicht. Durch die Krise stellt sich noch drängender die Frage, wie ein zukunftsfähiges Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell für Deutschland aussehen soll. Die IG Metall plädiert für einen grundlegenden Kurswechsel, für einen sozialen, demokratischen und ökologischen Zukunftsvertrag. Statt Shareholder-Orientierung und Marktradikalismus will die IG Metall eine Politik für die Menschen, in der gesellschaftlicher Fortschritt und individuelle Lebenschancen zum Kristallisationspunkt werden.

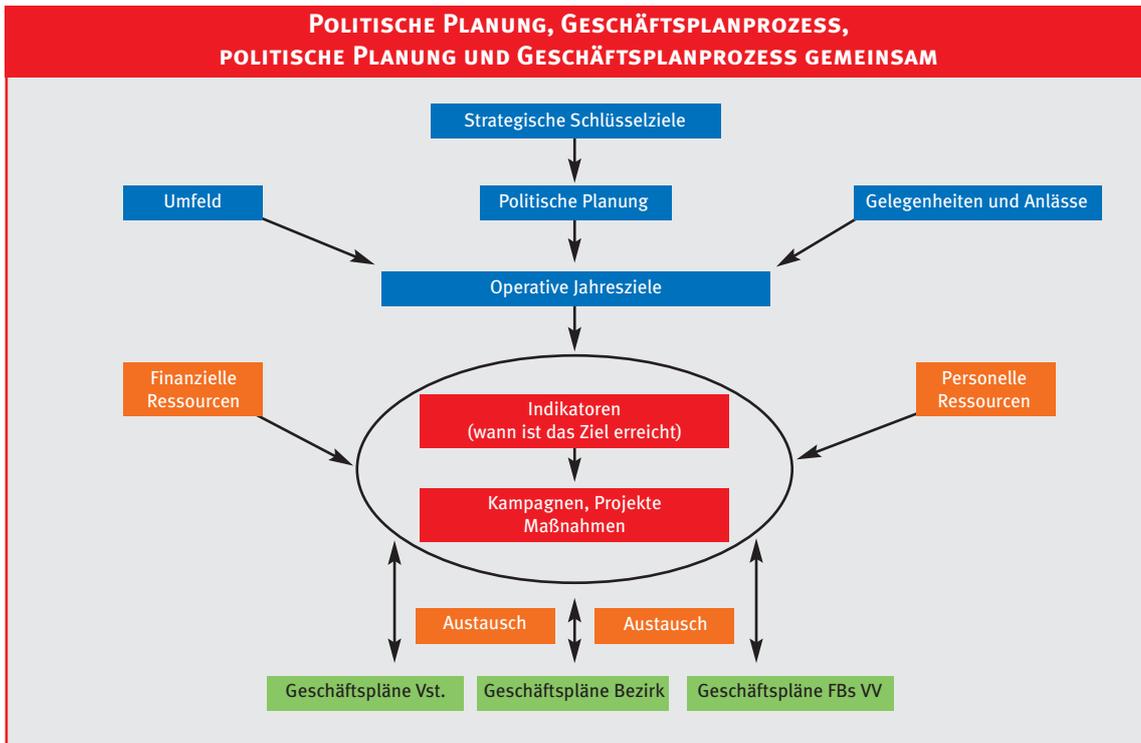
Nach der Krise darf nicht vor der Krise werden. Ein „Weiter so“ ist politisch fahrlässig und ökonomisch gefährlich. Die IG Metall greift aktiv in die Debatte über gesellschaftliche Alternativen und die Lehren aus der Krise ein und macht Diskursangebote an Mitglieder und die Zivilgesell-

schaft. Dabei sollen die Gestaltungsmacht und die Handlungsfähigkeit der IG Metall für Mitglieder und Nichtmitglieder sichtbar werden. Aber auch die Auseinandersetzung um gute Arbeits- und Lebensbedingungen muss gesellschafts- und betriebspolitisch geführt werden. Unsichere und schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse rauben den Menschen die Zukunftsperspektive. Lohndumping bedroht zudem die Flächentarifverträge und ist konjunkturpolitisch kontraproduktiv. Die IG Metall setzt sich deshalb auf allen gesellschaftspolitischen Ebenen für faire Arbeitsbedingungen ein. Sie stellt sich in ihrem Organisationsbereich prekärer Beschäftigung aktiv entgegen und fordert weiter „gleiche Arbeit – gleiches Geld“ in der Leiharbeit ein. Um diese Ziele durchzusetzen, musste die IG Metall ihre Organisation stärken. Sie hat große Anstrengungen im Bereich der Mitglieder-

entwicklung (Kapitel 3) unternommen. Eine besondere Herausforderung, um die IG Metall zukunftsfähig zu machen, stellt das Gewinnen junger Mitglieder dar (5.7.3 ‚Gemeinsam für ein gutes Leben‘). Diese erschließungsorientierte Mitgliederpolitik erforderte eine Stärkung der Kampagnenfähigkeit (5.7). Weiterhin musste die tarifliche Durchsetzungsfähigkeit verbessert (4.2), die betriebliche Mitbestimmung offensiv genutzt (Kapitel 4.3), Branchenpolitik ausgebaut (4.3.6), an einer industriepolitischen Perspektive gearbeitet (4.4), die internationale Handlungsfähigkeit gestärkt (2.3), der Sozialstaat verteidigt und sein Reformbedarf gezeigt (4.5) werden. Von der IG Metall wird erwartet, dass sie nicht nur Fehlentwicklungen kritisiert, sondern auch gesellschaftliche Perspektiven aufweist. Dazu wurde die Kurswechseldebatte angestoßen, bei der es um die Ausarbeitung eines demokratischen, ökologischen und sozialen Entwicklungspfad aus den Sackgassen marktradikaler Politik geht (4.1).

Durch einen Organisationsentwicklungsprozess wurden die Tätigkeiten der IG Metall zielgenauer und effektiver gestaltet (5.1, 5.2, 5.3). Um unsere gewerkschaftlichen Aktivitäten wirksam unterstützen zu können, wurden Bildungsmaßnahmen (5.4) und Öffentlichkeitsarbeit (5.5) weiterentwickelt. Die besonderen Interessenlagen der verschiedenen Mitgliedergruppen wurden einbezogen (5.6) und es wurde versucht, den Anspruch der Geschlechtergerechtigkeit einzulösen (5.8). Verbesserte Serviceleistungen auf allen Ebenen der Organisation (5.9) haben wichtige Voraussetzungen für eine wirkungsvolle Arbeit geschaffen. Die Finanzkraft ist eine wichtige Vorbedingung für die Durchsetzungsfähigkeit der Organisation. Die IG Metall hat ihr Finanzmanagement verbessert und damit ihre Handlungsfähigkeit gestärkt (Kap. 6).





Grafik 2.1

Arbeitsprogramm des Vorstands

Der Vorstand orientiert sich in seinem Arbeitsprogramm an den Beschlüssen des Gewerkschaftstags und den strategischen Schlüsselzielen.

Schlüsselziele der IG Metall

1. Festigung und Ausbau der betrieblichen Verankerung, Sicherung und Weiterentwicklung der Mitbestimmung
2. Stabilisierung des Flächentarifvertrags, Sicherung der Tarifautonomie und Stärkung der tarifpolitischen Durchsetzungsmacht
3. Stärkung des gewerkschaftlichen Einflusses in den politischen Arenen
4. Stabilisierung und Modernisierung der Organisationsstrukturen sowie
5. mediale Profilierung und Kampagnenplanung

Eine Strategie ist nur dann erfolgreich, wenn sie integriert ist und anhand der strategischen Ziele die Ressourcen verteilt werden. Die Budgetplanung der IG Metall wird deshalb mit der politischen Planung in Geschäftsplänen verknüpft. Dieser integrierte Ansatz wird seit dem Jahr 2005 verfolgt.

Die Schlüsselziele werden jährlich in der politischen Planung konkretisiert. Dies erfolgt durch die Festlegung von operativen Jahreszielen. Diese Jahresziele werden durch Indikatoren qualitativer oder quantitativer Art gemessen. Innerhalb der Geschäftspläne werden zur Erreichung der operativen Jahresziele Maßnahmen, Projekte und Kampagnen festgelegt.

2.3 Internationale Gewerkschaftsarbeit



Im Juli 2007 streikten 260.000 südafrikanische Kolleginnen und Kollegen für 10 Prozent mehr Lohn

2.3.1 Globalisierung und Europäisierung

Die globale Wirtschaftskrise erhöht den Druck auf Gewerkschaften überall auf der Welt und belegt gleichzeitig die Notwendigkeit zur verstärkten grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Belegschaften.

Die Krise der vergangenen Jahre war die erste wirklich globale Wirtschafts- und Finanzkrise. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) schätzt, dass krisenbedingt die Zahl der Arbeitslosen um mehr als 60 Millionen zugenommen hat. Der globale Ordnungsrahmen der Weltwirtschaft hat dem entfesselten Finanzmarktkapitalismus nicht standgehalten. Dennoch sind auf globaler Ebene Veränderungen festzustellen. Die G8 – der Club der reichen Industrieländer – wurde abgelöst durch die G20, der wichtige Schwellenländer, wie Brasilien, Indien und China, angehören. Gewerkschaften finden – vertreten durch den Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) – mittlerweile auf internationaler Ebene mehr Gehör für ihre Forderungen. Sie nahmen aktiv an den Gipfeltreffen der G20 in London, Pittsburgh, Toronto und Seoul teil. Allerdings ist ein Kurswechsel hin zu einer „Globalisierung mit menschlichem Antlitz“ nach wie vor nicht abzusehen.

Vor diesem Hintergrund engagiert sich die IG Metall in enger Zusammenarbeit mit ihren internationalen Organisationen für eine Stärkung der IAO und damit für den weltweiten Respekt grundlegender Arbeitnehmerrechte. Die IG Metall wendet sich gegen den Vorrang unternehmerischer Freiheiten vor fundamentalen Rechten von Gewerkschaften. Es gibt kein Menschenrecht auf freies Unternehmertum und freien Handel, aber eines für menschenwürdige Arbeit.

2.3.2 Weltweite Gewerkschaftsarbeit

Angesichts der zunehmenden Verflechtung internationaler Konzerne ist die IG Metall gefordert, die grenzüberschreitende Vernetzung von Belegschaften zu unterstützen. Darüber hinaus bleibt es ein strategisches Ziel der IG Metall, weltweit für die Einhaltung sozialer Mindeststandards einzutreten.

In Zusammenarbeit mit den globalen Gewerkschaftsverbänden des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB), der Bau- und Holzarbeiter Internationalen (BHI) und der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) engagiert sich die IG Metall bei der Förderung und Unterstützung freier Gewerkschaften zum Aufbau unabhängiger und autonomer Gewerkschaftsstrukturen überall auf der Welt. Nur die Zusammenarbeit mit allen repräsentativen Gewerkschaften, die sich zu freiheitlichen, demokratischen Prinzipien bekennen, ermöglicht die Schaffung einer Gegenmacht zu global agierenden Unternehmen. Leitlinie der IG Metall ist dabei, eine wirksame internationale Regulierung von Unternehmenstätigkeiten auf Basis der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zu verwirklichen. Transnationale Konzerne verfügen über eine gewaltige Macht; unter den 100 global größten wirtschaftlichen Einheiten sind mehr Konzerne als Staaten vertreten. Die IG Metall hat daher den Abschluss von Internationalen Rahmenvereinbarungen (IRV) zu einem strategischen Element ihrer internationalen Arbeit gemacht. Vorrangig geht es darum, grundlegende Arbeitnehmerrechte zu sichern, um Mindeststandards für Arbeitsbedingungen in allen Standorten der Unternehmen durchzusetzen, die ein IRV unter-

zeichnet haben, aber darüber hinaus auch bei den Zulieferern Mindeststandards zu garantieren. Bis Ende 2010 hat die IG Metall in 22 Unternehmen IRV ausgehandelt.

Zudem legt die IG Metall in ihrer internationalen Arbeit Wert darauf, globale Arbeitnehmervertretungen zu stärken und den weiteren Auf- und Ausbau von Unternehmensnetzwerken zu unterstützen, indem betriebliche und gewerkschaftliche Unternehmensvertreter aus verschiedenen Ländern oder Regionen zusammenarbeiten. Dabei nimmt die Bedeutung der Gewerkschaftskooperation mit deutsch-chinesischen Joint Ventures weiter zu.

Auch die internationalen Sozialforen wurden zu einer grenzüberschreitenden Debatte und Zusammenarbeit genutzt.

In der verarbeitenden Industrie verschwimmen die Grenzen zwischen einzelnen Sektoren. Zudem verfolgen die Internationalen Gewerkschaftsföderationen ähnliche politische Ziele. Daher arbeitet die IG Metall intensiv dabei mit, eine Globale Föderation der Industriegewerkschaften, bestehend aus dem IMB, der ICEM (Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften) und der ITBLAV zu formen. So wird es angesichts knapper werdender Ressourcen weiterhin möglich sein, Einfluss auf internationale staatliche Organisationen zu nehmen, wie z. B. die IAO, aber auch Weltbank und Internationalen Währungsfonds.

Internationale Gewerkschaftskongresse

32. Weltkongress des IMB (Internationalen Metallgewerkschaftsbunds) in Göteborg/Schweden vom 23. bis 29. Mai 2009; Präsident: Berthold Huber; Generalsekretär: Jyrki Raina

2. Weltkongress der BHI (Bau- und Holzarbeiter-Internationalen) vom 6. bis 10.

Dezember 2009 in Lille/Frankreich; Präsident: Klaus Wiesehügel, Generalsekretär: Ambet Yuson

10. Weltkongress der ITBLAV (Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung) vom 2. bis 4. Dezember 2009 in Frankfurt/M/BR Deutschland/Italien; Präsident: Hisanobu Shimada; Generalsekretär: Patrick Itschert

2. Weltkongress des IGB (Internationalen Gewerkschaftsbunds) vom 21. bis 26. Juni 2010 in Vancouver/Kanada; Präsident: Michael Sommer; Generalsekretärin: Sharan Burrow

2.3.3 Europäische Gewerkschaftsarbeit

Neben der Krisenbewältigung auf europäischer Ebene und den Wahlen zum Europäischen Parlament standen im Berichtszeitraum die Neufassung der EBR-Richtlinie und die von der IG Metall geforderte regelkonforme Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie im Vordergrund der europäischen Gewerkschaftsarbeit.

Der Vorstand der IG Metall hat 2008 ein Europapolitisches Memorandum beschlossen, das eine grundlegende solidarische Erneuerung Europas fordert. Der politische Rechtsruck in vielen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sowie die Zunahme eurofeindlicher und rechtspopulistischer Gruppierungen im Europäischen Parlament nach den Wahlen im Jahr 2009 erschweren die Durchsetzung der Interessen für die arbeitende Bevölkerung in Europa.

Die unzureichende soziale Dimension in Europa wurde während und nach der Wirtschafts- und

Finanzkrise besonders deutlich. Nachdem viele Banken als Mitverursacher der Krise in Milliardenhöhe durch Steuermittel gestützt werden, führen die Sparprogramme der EU-Regierungen dazu, dass die europäischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nun für die Kosten aufkommen. Eine umfassende Analyse der politischen und wirtschaftlichen Zusammenhänge der Wirtschafts- und Finanzkrise in Europa wurde von Politik und Wirtschaft vermieden. Erste zaghafte Andeutungen der Politik, die Finanzmärkte zu regulieren und einen Kurswechsel hin zu einer sozialen, marktwirtschaftlichen Demokratie einzuleiten, wurden schnell zurückgenommen, nachdem sich die Auftragsbücher der Unternehmen im Jahr 2010 wieder füllten. Das „Nein“ der europäischen Gewerkschaften zu den staatlichen Kosteneinsparungsprogrammen und dem „Weiter so“ von Politik und Wirtschaft nach dem vorläufigen Ende der Krise fand einen Höhepunkt in der Großdemonstration am 29. September 2010 in Brüssel, an der sich mehr als 100.000 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus ganz Europa beteiligten.

Europäische Gewerkschaftsverbände und ihre Mitgliedsorganisationen konnten diese schwierigen politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen auf folgenden Kongressen debattieren und analysieren, um entsprechende Folgerungen zu ziehen und gemeinsam Handlungsansätze für die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Europa zu entwickeln:

- Europäischer Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung, Leder (EGV-TBL), Florenz 2010
- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB), Athen 2011
- Europäischer Metallgewerkschaftsbund (EMB), Duisburg 2011

Die Arbeitsprogramme der Europäischen Gewerkschaftsverbände setzten die Leitlinien für die Forderungen und Vorschläge der Gewerkschaften in den Bereichen nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung, Stabilisierung und Erneuerung der Sozialsysteme, Industrie- und Branchenpolitik, Tarifpolitik und Koordinierung, Unternehmenspolitik sowie Organisationspolitik.

Einer der unternehmenspolitischen Schwerpunkte der Europäischen Gewerkschaftsarbeit im Berichtszeitraum bezieht sich auf die neugefasste EU-Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten (EBR). Die am 05. Juni 2009 in Kraft getretene Neufassung der Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung der Europäischen Betriebsräte hat Verbesserungen für die Arbeit der europäischen Betriebsräte gebracht. Diese betreffen unter anderem eine präzisere Definition von Unterrichtung und Anhörung, eine verbindlichere Verzahnung der europäischen und nationalen Arbeitnehmervertretungen und ein Qualifizierungsrecht für EBR-Mitglieder.

Die IG Metall setzt sich weiter dafür ein, dass die EU-Leiharbeitsrichtlinie vor allem umfassend und spätestens bis 05. Dezember 2011 in deutsches Recht umgesetzt wird. Die Richtlinie bietet einen verbesserten Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Insbesondere sieht die Richtlinie vor, dass Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen nur vorübergehend eingesetzt werden und Dauerarbeitsplätze nicht ersetzt werden dürfen. Das von der IG Metall geforderte Prinzip „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ ist in der EU-Richtlinie enthalten. Nun gilt es, den Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland mit einer dem Geist der EU-Richtlinie entsprechenden Umsetzung zu verhindern.

Dieses Anliegen greift der EMB durch seine „Zweite gemeinsame tarifpolitische Forderung“ zum Thema „Für sicherere Arbeitsplätze – gegen prekäre Arbeit“ auf. In diesem Zusammenhang steht auch der Aktionstag gegen prekäre Beschäftigung, der alljährlich am 7. Oktober stattfindet und an dem sich die IG Metall mit einer Reihe dezentraler Demonstrationen beteiligt hat. Am 16. Dezember 2008 fand eine Großdemonstration gegen die Arbeitszeitrichtlinie unter dem Motto „Vorrang für Beschäftigtenrechte, nicht für längere Arbeitszeiten“ statt. Im Bereich der Industriepolitik setzten die Bestrebungen einer gemeinsamen gewerkschaftlichen Position in Europa im Vorfeld des Klimagipfels in Kopenhagen im Dezember 2009 wichtige Akzente. Die europäischen und internatio-

nen Gewerkschaftsföderationen der Chemie-, Metall- und Textilindustrie organisierten im Oktober 2009 in Bad Orb eine gemeinsame Konferenz und erarbeiteten eine gemeinsame politische Plattform. Gefordert werden eine nachhaltige Industriepolitik und die Entwicklung sauberer Technologien, um eine kohlenstoffarme Wirtschaft zu verwirklichen und Arbeitsplätze in Europa zu schaffen.

Ähnlich wie auf globaler Ebene gibt es auch in Europa Bestrebungen zu einer Fusion des EMB mit dem Europäischen Gewerkschaftsverband Chemie und Energie (EMCEF) und dem Europäischen Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung, Leder (EGV-TBL) zu einer europäischen Gewerkschaftsföderation, die 8,5 Millionen Mitglieder umfassen würde.



Es ist Zeit zu handeln, um unsere Metallindustrie zu retten! Es ist Zeit für einen fairen Wettbewerb in der Welt! Gemeinsame Demonstration des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes und der Europäischen Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiewerkschaften (EMCEF) in Brüssel am 22. April 2010

2.4 Zusammenarbeit mit dem DGB und der Hans-Böckler-Stiftung



2.4.1 DGB

Die deutschen Gewerkschaften haben weiterhin Mitglieder verloren, zuletzt jedoch etwas weniger. Um den Mitgliederrückgang einzudämmen und Ressourcen effektiv zu nutzen, haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften im Rahmen der Initiative Trendwende verschiedene Projekte auf den Weg gebracht.



So entwickelte das Projekt *DGB-Index Gute Arbeit* ein repräsentatives Erhebungsinstrument, um die Arbeitssituation von Beschäftigten in den Fokus der Öffentlichkeit zu rücken. Anfang 2008 wurde die DGB-Index-Gute Arbeit GmbH gegründet. Sie erstellt den jährlichen Index und fertigt auch auf den einzelnen Betrieb bezogene Analysen an.

Das Projekt „*Kommunikationsplattform*“ mündete in ein gemeinsames IT-Netz aller Gewerkschaften. Es wurde 2008 in Betrieb genommen. Der gemeinsame Netzbetrieb erzielt Einsparun-

gen in Millionenhöhe. Um weitere gemeinsame IT-Projekte durchzuführen, wurde Ende 2009 die gewerkschaftsübergreifende Union Kit GmbH gegründet.

Beteiligung MACHT stark! So lautet das Ergebnis des Projektes „*Mitbestimmung am Arbeitsplatz*“ (2006 bis 2009). Dabei wurden in verschiedenen Pilotbetrieben beteiligungsorientierte Ansätze für die Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit ausprobiert. Dabei zeigte sich, dass neue Wege der Interessenvertretung, Mitgliedergewinnung und aktiven Einbeziehung von Beschäftigten möglich sind.

Das Projekt „*Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen*“ hatte das Ziel, ein Konzept für die zukünftige Arbeit in den DGB-Regionen zu entwickeln. Die Diskussionen über die Projektergebnisse führten zu der Entscheidung, einen Vorschlag für die Weiterentwicklung des gesamten DGB zu erarbeiten. Um vorab in den DGB-Regionen Synergien zu schaffen, wurden im Zuge der Organisationswahlen 2009/2010

MITGLIEDERZAHLEN DER DGB-GEWERKSCHAFTEN (2007 – 2010)

	31.12.10	Veränderung Vj.	31.12.09	Veränderung Vj.	31.12.08	Veränderung Vj.	31.12.07
Gewerkschaft	Gesamtmitglieder						
EVG*	232.485	6,04 %	219.242	-3,71 %	227.690	-4,92 %	239.468
GdP	170.607	0,87 %	169.140	0,72 %	167.923	-0,30 %	168.433
GEW	260.297	0,84 %	258.119	2,47 %	251.900	1,25 %	248.793
IG BAU	314.568	-3,34 %	325.421	-3,24 %	336.322	-4,38 %	351.723
IG BCE	675.605	-1,67 %	687.111	-1,99 %	701.053	-1,71 %	713.253
IG Metall	2.239.588	-1,04 %	2.263.020	-1,63 %	2.300.563	-0,25 %	2.306.283
NGG	205.645	0,48 %	204.670	-0,55 %	205.795	-1,03 %	207.947
ver.di	2.094.455	-2,05 %	2.138.200	-1,93 %	2.180.229	-1,13 %	2.205.145
DGB	6.199.008	-1,05 %	6.264.923	-1,67 %	6.371.475	-1,08 %	6.441.045

* 30.11.2010: Verschmelzung von TRANSNET und GDBA zur EVG.

Tabelle 2.2



Foto: DGB/Simone M. Neumann

Regionen zu größeren Einheiten zusammengefasst. Für die anderen Organisationsebenen des DGB wurde ein Qualitäts- und Aufgabenüberprüfungsprozess eingeleitet und Ende 2009 abgeschlossen.

In Vorbereitung auf den 19. Ordentlichen Bundeskongress 2010 erarbeiteten die IG Metall und ver.di gemeinsame *Ziele für eine Weiterentwicklung des DGB*:

- Der DGB ist der Bund der Gewerkschaften und keine neunte Mitgliedsgewerkschaft
- Doppelarbeiten zwischen dem DGB und den Mitgliedsgewerkschaften sollen vermieden werden, effiziente Abstimmungsstrukturen sind zu entwickeln

- Bund, Bezirke und Regionen des DGB sollen als Einheit agieren
- Die Ressourcen des DGB sollen auf seine Kernaufgaben konzentriert werden, wie die Sozial-, Arbeitsmarkt-, Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik
- Der Rechtsschutz ist zentrale Aufgabe des DGB

Im Ergebnis gibt es nun drei Satzungsebenen im DGB: die Stadt- und Kreisverbände, die Bezirke und den Bund. Die Regionen werden in die Bezirksebene integriert und unterstützen in Zukunft hauptamtlich die ehrenamtlich organisierten Kreis- und Stadtverbände.

Dick wie ein Telefonbuch, mehr als 150 Anträge: die Beratungsunterlagen zum DGB-Bundeskongress 2010

Ob damit der DGB in die Lage versetzt wird, zurückgehende Ressourcen zu bündeln und noch effektiver einzusetzen, bleibt abzuwarten. Eine bessere Aufgabenteilung zwischen dem DGB und seinen Mitgliedergewerkschaften ist nicht gelungen. Letztlich gab es keinen Konsens zwischen den Gewerkschaften, welche Aufgaben bei ihnen verbleiben oder an den DGB abgegeben werden. Eine Diskussion darüber ist in den kommenden Jahren zu führen.

Hans Böckler Stiftung

2.4.2 Hans-Böckler-Stiftung

Die *Mitbestimmungsförderung* der HBS unterstützt Mitbestimmungspraktikerinnen und Mitbestimmungspraktiker bei ihrer Arbeit. Einen hohen Bekanntheitsgrad erlangte in letzter Zeit das Archiv Betriebliche Vereinbarungen, in dem mittlerweile über 10.000 Betriebsvereinbarungen dokumentiert sind. Außerdem gibt die Mitbestimmungsförderung Arbeitshilfen für Aufsichtsräte und Orientierungshilfen für die Aufsichtsratspraxis heraus. Mehr als 50 Prozent der Zuwendungen an die HBS stammen von Mitgliedern der IG Metall.

Die *Forschungsförderung* der HBS vergibt im Jahr über 100 Forschungsprojekte. Zuletzt wurden mehrere größere industriepolitische Projekte bewilligt. So wird z. B. untersucht,

- welche Auswirkungen die Elektrifizierung von Fahrzeugantrieben auf Beschäftigung, Arbeitsprozesse und Qualifikationsanforderungen in einem Automobilwerk haben
- ob die Krise im deutschen Schiffsbau durch die Erschließung neuer Geschäftsfelder in der Offshore-Windenergie überwunden werden kann
- wie der Stahlstandort Deutschland trotz des verschärften internationalen Wettbewerbs gesichert werden kann

Die *Studienförderung* der HBS ist in den vergangenen Jahren kräftig gewachsen. Die Zahl der Stipendiatinnen und Stipendiaten stieg von knapp 1.350 im Jahr 2007 auf nunmehr über 2.450 (2000 in der Studien-, 450 in der Promotionsförderung). Dabei hat die HBS ihr Profil als „etwas anderes Förderwerk“ noch einmal geschärft. Sie fördert nicht nur als einziges Studienförderungswerk Studierende auf dem zweiten Bildungsweg. Seit 2007 fördert sie auch im Rahmen des Sonderprogramms „Böckler-Aktion Bildung“ Abiturientinnen und Abiturienten aus einkommensschwachen Familien.

Das *Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)* in der Hans-Böckler-Stiftung erforscht gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge. Von Herbst 2007 bis 2010 hat es sich an der Gemeinschaftsdiagnose beteiligt, die die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute im Auftrag der Bundesregierung erstellen. Mit seinen Analysen hat das IMK eine zentrale Funktion in der öffentlichen Meinungsbildung gegen den Irrsinn der neoliberalen Marktverherrlichung. Ab Frühjahr 2011 wird das IMK seine Prognosen zusammen mit zwei europäischen Partnern erstellen.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Forschungsinstitut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) hat in den vergangenen Jahren seinen Schwerpunkt Genderforschung weiter ausgebaut. So wird z. B. die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern intensiv erforscht. Hierzu wurde auch ein Check zur Entgeltgleichheit „EG-Check“ entwickelt.

2.5 Otto-Brenner-Stiftung

Die Otto-Brenner-Stiftung (OBS) ist die Wissenschaftsstiftung der IG Metall. Sie versteht sich als ein Forum für gesellschaftliche Diskurse und ist dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem Ausgleich zwischen Ost und West. Die Stiftung wurde benannt nach Otto Brenner (1907–1972), der zu den wichtigsten Gewerkschaftern der Nachkriegszeit gehörte und von 1956 bis 1972 Erster Vorsitzender der IG Metall war.

Ziel der OBS ist es, einen Beitrag zu einer menschenwürdigen, demokratischen und mitbestimmten Wirtschaft zu liefern und aktuelle Entwicklungen in Politik, Staat und Zivilgesellschaft kritisch zu hinterfragen und kontrovers zu diskutieren sowie lösungsorientierte Vorschläge zu unterbreiten.

Die OBS initiiert *Jahrestagungen* zu zentralen Themen von Gesellschaft, Staat und Gewerkschaft. Inhaltliche Schwerpunkte im Berichtszeitraum waren u. a. Sozialstaat, deutsche Einheit, Demokratie, Mitbestimmung und Ökonomie. Die Stiftung kooperiert mit zivilgesellschaftlichen Akteuren, unterstützt länderübergreifende Projekte von Betriebsräten und vernetzt die Gewerkschaftsbewegungen Mittel- und Osteuropas durch *Internationale Konferenzen*. Diese finden in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung, der Friedrich-Ebert-Stiftung und dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut statt und verfolgen das Ziel, zum wechselseitigen Lernen zwischen Ost und West beizutragen. Die OBS fördert *wissenschaftliche Untersuchungen* zu sozialen, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Themen, vergibt Kurzstudien und legt aktuelle Analysen vor. Die Arbeitshefte zu Leiharbeit, Wirtschaftsjournalismus, Weiterbildung und Fachkräftemangel stießen in der Öffentlichkeit auf große Resonanz.

Seit 2005 vergibt die Stiftung unter dem Titel „Kritischer Journalismus – Gründliche Recherche statt bestellter Wahrheiten“ den *Otto Brenner Preis*. Er genießt hohes Ansehen, erfährt breite Wertschätzung und gilt als einer der profiliertesten Journalistenpreise in Deutschland.

Die OBS unterstützt den Aufbau Ost durch die neugegründete „Stiftung zur Förderung arbeitsmarktpolitischer Vorhaben in den Neuen Ländern“, kurz: *Stiftung Neue Länder* (SNL).

Mit dem im April 2010 gegründeten *Hugo Sinzheimer Institut* (HSI) schärft die Stiftung ihr Profil in arbeitsrechtlichen Themen, die für Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind.

Mit einem stark überarbeiteten *Internet-Auftritt* (seit 1.4.2010) und dem Aufbau eines „*Otto Brenner Netzes*“ konnten die monatlichen Besucherzahlen verdoppelt und die Seitenabrufe verdreifacht werden. Die OBS nutzt auch neue Kommunikationsformen wie Blog und Twitter.

Weitere Infos: www.otto-brenner-stiftung.de







3

■ ■ ■ MITGLIEDER GEWINNEN
UND HALTEN

KURSWECHSEL:
GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



3

3.1 Mitgliederentwicklung

Unsere Gestaltungs- und Durchsetzungskraft als Interessenvertretung für die Beschäftigten ist unmittelbar mit der Mitgliederentwicklung verknüpft. Die Anzahl der Mitglieder, insbesondere unsere Verankerung bei den Beschäftigten, entscheidet wesentlich über die Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb, bei Tarifverhandlungen und in der politischen Auseinandersetzung.

3.1.1 Auftrag des Gewerkschaftstags

Mitglieder zu gewinnen und zu halten, entscheidet über unsere Zukunftsfähigkeit; vorhandene Ansätze und neue Projekte zur Mitgliederentwicklung sollen ausgebaut und entwickelt werden. Eine weitere Herausforderung ist, in der Zusammensetzung der Mitgliedschaft den Wandel der Beschäftigtenstruktur besser abzubilden.

Organisatorische Voraussetzungen

Die Mitgliedergewinnung wurde auf allen Organisationsebenen bei allen Standardaufgaben, Projekten und Aktivitäten in den Fokus gerückt. Zur organisatorischen Unterstützung, Weiterentwicklung vorhandener Ansprachekonzepte, Projekte und Beteiligungsformen wurde der Funktionsbereich „Mitglieder und Kampagnen“ neu geschaffen. Dieser hatte auch die Aufgabe, wei-

tergehende Instrumente und Arbeitsformen zu entwickeln, um Mitglieder zu gewinnen.

Potenzialanalyse

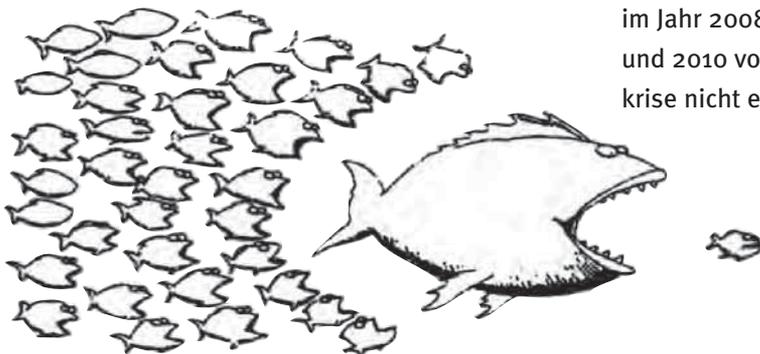
Um Ansatzpunkte und Herausforderungen genau zu kennen und eine passende Strategie zu entwickeln, wurde die im Sommer 2007 vom DGB in Auftrag gegebene Potenzialanalyse durch eine Sonderauswertung für die IG Metall ergänzt. Die Ergebnisse zeigen die Schwächen und Chancen auf:

- 45 Prozent der Mitglieder fühlten sich in der IG Metall „schwach gebunden“ oder „stark gefährdet“
- Mehr als 150.000 berufstätige Mitglieder waren akut austrittsgefährdet
- Über 50 Prozent der Nichtorganisierten haben eine sehr positive Meinung von der IG Metall
- Viele potenzielle Mitglieder arbeiten in Betrieben ohne Betriebsrat

Demografische Entwicklung

Eine Hochrechnung der Mitgliederentwicklung ergab, dass im Zeitraum 2008 bis 2012 rund 300.000 betriebsangehörige Mitglieder in Altersteilzeit oder Rente wechseln werden. Die Analyse der Altersstruktur der Mitgliedschaft ergab gleichzeitig, dass die Anzahl der Mitglieder bei den jüngeren Jahrgängen nicht ausreicht, um die entstehende Lücke zu füllen.

Das Ziel einer positiven Mitgliederbilanz wurde im Jahr 2008 verwirklicht, in den Jahren 2009 und 2010 vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise nicht erreicht.



Organizing Fisch

3.2 Arbeitsfelder und Mitgliederentwicklung

3.2.1 Mitgliedererschließung

Erschließung zielt auf die Aktivierung neuer Mitglieder. Um auf Dauer eine hochwertige Betreuungsarbeit leisten zu können, bedarf es der zielgerichteten Stärkung der Organisation durch Erschließungsarbeit. Nur dadurch kann es gelingen, unsere Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb und in der Politik zu stärken. Erschließungsarbeit reicht vom Erstkontakt zu einem neuen Betrieb über die den Ausbau unserer betrieblichen Verankerung bis hin zur erreichten Tarifbindung. Neben der Initiierung von strategischen Organizing-Projekten sowie der zentral angebotenen Aktivitäten „Betriebe ohne Betriebsrat“ (BoB) war die Entwicklung von Unterstützungsangeboten für die vielfältigen Erschließungsaktivitäten der Verwaltungsstellen ein zentrales Arbeitsfeld. Das Ziel der IG Metall muss sein, Erschließungsarbeit als eine Kernaufgabe flächendeckend und systematisch in der Organisation zu verankern.

Organizing

Organizing in der IG Metall ist ein beteiligungs-, mitglieder- und konfliktorientierter Ansatz zur Stärkung unserer Organisationsmacht. Immer mehr Verwaltungsstellen betreiben Erschließungsaktivitäten als wichtigen Bestandteil ihrer Arbeit, um gewerkschaftliche Strukturen in nicht oder schwach organisierten Potenzialbereichen aufzubauen. Die Erfahrung zeigt, dass es den politischen Willen, das entsprechende Personal, Zeit und Ressourcen braucht, um die eigene Arbeit zukunftsfähig zu verändern.

Mitglieder- und beteiligungsorientierte Offensivstrategie

In der mitglieder- und beteiligungsorientierten Offensivstrategie geht es darum, unsere Werte

Solidarität, Gerechtigkeit, Würde und Freiheit im betrieblichen Alltag erfahrbar zu machen. Praktisch werden die Beschäftigten unterstützt, ihre Rechte selbst in Anspruch zu nehmen. Sofern es Betriebsräte und ggf. auch Vertrauensleute im Betrieb gibt, werden sie zusätzlich aktiviert. Im gemeinsamen Handeln im Betrieb wird der emanzipatorische Kern gewerkschaftlicher Organisation sichtbar und erlebbar. Die Themen, die den Beschäftigten unter den Nägeln brennen, stehen im Zentrum. Methodisch werden verschüttete gewerkschaftliche Aktionsformen wiederbelebt und neu erprobt.

Diese Offensivstrategie ist Kern einer Betriebspolitik, deren langfristiges Ziel die Erschließung neuer Mitglieder ist. Das erfordert zunächst, stabile gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen. Das kann mit Konflikten verbunden sein.

Um diese Entwicklungen zu fördern, haben wir Angebote und Qualifizierungsmaßnahmen für hauptamtliche Funktionäre entwickelt, um die Erschließungsarbeit in zentralen Projekten und in den Verwaltungsstellen aufzubauen (*Organizing Fisch: siehe Illustration links*).

Erschließung in den Branchen erneuerbare Energien und Kfz-Handwerk

Der Strukturfondsrat hat im Juli 2009 die Durchführung von bezirksübergreifenden Zuwachsräumprojekten in den Branchen erneuerbare Energien und Kfz-Handwerk bewilligt. Das Projekt startete mit der Erarbeitung einer detaillierten Konzeption sowie der Recherche über die Branchen und relevanten Unternehmen.

Anschließend wurden Projekt- und Arbeitsstrukturen entwickelt, in die Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen einbezogen waren.

Nach sechswöchiger Qualifizierung begann Ende Januar 2010 der Einsatz von zwölf Sekretärinnen und Sekretären mit dem Schwerpunkt Organizing

in Betrieben der Windkraftbranche. Im Mai 2010 wechselte ein vierköpfiges Team planmäßig nach Nordrhein-Westfalen und begann seine Arbeit in ausgewählten Unternehmen des Kfz-Handwerks. In der bisher kurzen Laufzeit wurden im Windkraftanlagenbau in für die Branche strategisch wichtigen Unternehmen erste Erfolge erzielt: Interessierte Mitglieder gründeten „Aktivkreise“, um Aktionen zu planen und durchzuführen. Es wurden Vertrauensleute gewählt und Betriebsratsgremien gegründet. Und es wurden deutliche Mitgliederzuwächse erzielt. Diese Aktivitäten waren im November 2010 Basis für eine erste Konferenz in der Branche. Betriebsräte und Aktive haben sich zu weitergehendem betrieblich-politischem Handeln verabredet. Ziel ist, die Tariffähigkeit in der Branche herzustellen; das erfordert hohe Organisationsgrade und stabile betriebliche Strukturen.



Union Summer

Erschließungsprojekte

Seit Herbst 2008 werden spezifische Erschließungsprojekte auch gezielt durch den Strukturfonds gefördert. Die beteiligten Verwaltungsstellen werden kontinuierlich durch die Organizing-Sekretärinnen und -Sekretäre unterstützt und beraten.

Beratungs- und Vernetzungstreffen

Einige Methoden und Praktiken werden erstmals in der IG Metall erprobt. In zentralen Beratungs- und Vernetzungstreffen werden die Erfahrungen ausgetauscht und systematisch ausgewertet. Das vorhandene Know-how für die Erschließungsarbeit wird durch Beratung anhand der einzelnen Projekte, Fachvorträge und Methodentraining weiterentwickelt. Seit 2009 beteiligen sich daran regelmäßig 29 Verwaltungsstellen.

Qualifizierung

Für Hauptamtliche werden seit 2008 Qualifizierungsseminare zum Organizing angeboten. Im Orientierungskurs werden Idee und Entstehung sowie ein Überblick und erster Einstieg in die Methoden vermittelt. In den Vertiefungsmodulen werden die Methoden praktisch erprobt und Ansätze zur Anwendung erarbeitet. Inzwischen gibt es eine vierteilige Reihe, die über ein Jahr verteilt läuft und insgesamt neun Tage Schulung umfasst. Entsprechende Module wurden auch im Traineeprogramm integriert. Seit 2008 gehört eine handlungsorientierte Grundqualifizierung zur Standardausbildung, die durch Praxiseinsätze ergänzt wird. Bis Ende 2010 haben insgesamt 335 Hauptamtliche an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen.

Union Summer

Im Juli 2009 fand im Bildungszentrum Sprockhövel die Konferenz „Union Summer – Mit Organizing und Kampagnen in die Offensive“ statt. Mehr als 350 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben sich vier Tage lang in Workshops, Podiumsdiskussionen und Aktionen ausgetauscht und einige Methoden auch praktisch erprobt.

Veröffentlichungen zum Organizing

Zum einen wurde das Buch von Michael Crosby, Power at work, auf Deutsch übersetzt. Zum anderen steht das Buch von Saul Alinsky, Anleitung zum Mächtigsein, als Sonderdruck der IG Metall Jugend zur Verfügung. Beide Bände ermöglichen die vertiefte Beschäftigung zum Thema.

Betriebe ohne Betriebsräte – BoB

Mehr als die Hälfte unserer Mitglieder erlebt ihre IG Metall in erster Linie durch die betriebliche Interessenvertretung. Die wichtigsten Motivationsfaktoren für eine Mitgliedschaft liegen in einer direkt erfahrbaren aktiven gewerkschaftli-

chen Betriebspolitik. So lauten wichtige Ergebnisse der DGB-Potenzialanalyse aus dem Jahr 2007.

Nur in ca. 45 Prozent der klein- und mittelständischen Unternehmen vertreten Betriebsräte die Interessen der Beschäftigten und repräsentieren die Gewerkschaft „vor Ort“. Die Analyse unserer Mitgliederdatenbank hat gezeigt, dass zwar neue Betriebsratsgremien gegründet werden. Aber die Anzahl der Betriebsrats-Gremien, die sich auflösen, ist weitaus höher.

Nicht nur für die Repräsentanz der IG Metall in den Branchen sind Betriebsräte wichtig. Mitgliederentwicklung und -bindung hängen entscheidend von der Vertretung der IG Metall durch Betriebsräte im Betrieb ab. Organisierte Betriebsräte sind die gewerkschaftliche „Keimzelle“. Die forcierte Neugründung von Betriebsräten ist kurz- und mittelfristig nötig, um neue Mitgliederpotenziale zu erschließen.

In einer ersten Phase wurde das Thema proaktive Betriebsratsgründungen mit Bezirken und Verwaltungsstellen im Rahmen von Geschäftsführerkonferenzen thematisiert. Das in der Organisation vorhandene Wissen, die Erfahrungen und bewährten Erfolgsfaktoren wurden gebündelt und für alle Verwaltungsstellen verfügbar gemacht.

In Seminaren und Workshops auf zentraler und bezirklicher Ebene haben sich ab 2008 mehr als 120 Hauptamtliche auf die Erschließung von Betrieben ohne Betriebsräte vorbereitet. Ein entsprechendes Modul zum Thema ist dabei seit 2009 in die Traineeausbildung integriert.

Dadurch wurden die unterschiedlichsten Aktivitäten zur Erschließungsarbeit in den Verwaltungsstellen wirksam unterstützt. Viele Verwaltungsstellen haben Projekte zum Thema Betriebsrat-Neugründungen initiiert, sie als

„BETRIEBSRATSVERSEUCHT“
Wir sagen Danke.

Die Betriebsräte der IG Metall bedanken sich bei der Jury für die Wahl von „Betriebsratsverseucht“ zum Unwort des Jahres. Mit diesem Wort diffamieren Manager Betriebsräte, die sich jeden Tag für sichere und faire Arbeit in den Betrieben einsetzen. Gerade jetzt in der Wirtschaftskrise tragen wir als Betriebsräte entscheidend dazu bei, Arbeitsplätze zu retten. „Betriebsratsverseucht“ - wer so ein Wort benutzt, hat kein Demokratieverständnis. Betriebe dürfen keine demokratiefreie Zone sein. Dafür stehen Betriebsräte und die Betriebsratswahlen in diesem Jahr.

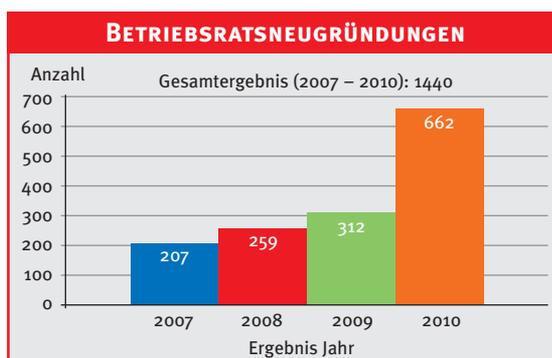
Kompetenz für gute Arbeit kann man wählen! Arbeit - sicher und fair. Das geht nur mit Betriebsrat.

Für mehr als 70.000 Betriebsräte der IG Metall:

Lothar Adler Gesamtbetriebsratsvorsitzender Siemens AG, Carmen Bahle Betriebsratsvorsitzende ZF Getriebe GmbH Werk Brandenburg, Wolf Bantelmann Konzernbetriebsratsvorsitzender DMG Gläsmaschinen AG, Uwe Beckmann Konzernbetriebsratsvorsitzender Schaeffler AG, Rüdiger Böhler Betriebsratsvorsitzender OSRAM GmbH, Udo Betsch Konzernbetriebsratsvorsitzender M&M Deutschland AG, Ingrid Böhler Betriebsratsvorsitzende OSRAM GmbH Augsburg, Hassan Cahit Betriebsratsvorsitzender Balcattler Flutdamm GmbH, Elmar Dannecker Betriebsratsvorsitzender Triumph Werkzeugmaschinen GmbH & Co KG, Willy Dehant Gesamtbetriebsratsvorsitzender ZF Sachs AG, Alfred Demmerer Gesamtbetriebsratsvorsitzender Pfleiderer AG, Jürgen Demm Konzernbetriebsratsvorsitzender MAN Nutzfahrzeuge Gruppe, Herta Everslein Vertriebsbetriebsratsvorsitzende Volkswagen Werk Emden, Hans Fischl Gesamtbetriebsratsvorsitzender Continental Automotive GmbH, Klaus Franz Gesamtbetriebsratsvorsitzender Adam Opel GmbH, Thomas Frenke Gesamtbetriebsratsvorsitzender Ford GmbH, Michael Gerber Gesamtbetriebsratsvorsitzender TRW Automotive Safety Systems GmbH, Gerhard Görtzen Gesamtbetriebsratsvorsitzender Probat-Werke von Gieseler Maschinenfabrik GmbH, Franz Heid Stahl Betriebsratsvorsitzender Liebher GmbH, Josef Hiltreiner Konzernbetriebsratsvorsitzender MTU Aero Engines GmbH, Dieter Hinkelmann Gesamtbetriebsratsvorsitzender Ford-Werke GmbH, Monika Hoffmann Betriebsratsvorsitzende AGCO GmbH, Uwe Hück Konzernbetriebsratsvorsitzender Porsche AG, Michael Ighau Stills Konzernbetriebsratsvorsitzender Liebherr AG, Hans Kirchgesner Konzernbetriebsratsvorsitzender ZF Friedrichshafen AG, Erich Klamm Gesamtbetriebsratsvorsitzender Daimler AG, Heinrich Knott Stills Konzernbetriebsratsvorsitzender Rheinmetall AG, Sabine Kuhlmann Gesamtbetriebsratsvorsitzende Daimler Trucks GmbH, Jürgen Ladberg Gesamtbetriebsratsvorsitzende V & M Deutschland GmbH, Hermann Laufs Betriebsratsvorsitzender Mannesmann-Röhren-Werke GmbH, Norbert Lehnardt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Airbus Operations GmbH, Rainer Mangler von Klew Betriebsratsvorsitzender Intech Deutschland GmbH & Co KG, Peter Mosch Gesamtbetriebsratsvorsitzender Audi AG, Klaus de Nardo Gesamtbetriebsratsvorsitzender Autostar GmbH, Gerd Nollmann Betriebsratsvorsitzender Miele & Cie. KG, Wolfgang Niehe Betriebsratsvorsitzender Mercedes-Benz Werk Untertürkheim, Bernd Osterloh Gesamtbetriebsratsvorsitzender Volkswagen AG, Kay Pletsch Konzernbetriebsratsvorsitzender Klem Group GmbH, Katja Pilz Gesamtbetriebsratsvorsitzende Flawerve GmbH, Eckhard Redlich Betriebsratsvorsitzender Ludmkenner-Ölsä, Wolfgang Ries Gesamtbetriebsratsvorsitzender Bosch Rexroth AG, Jens Reibe Gesamtbetriebsratsvorsitzender Volkswagen Sachsen GmbH, Willi Sattler Gesamtbetriebsratsvorsitzender OSRAM GmbH Augsburg, Gerd Schabbe Konzernbetriebsratsvorsitzender Voith AG, Maria-Theresa Schulien Betriebsratsvorsitzende Leinweber GmbH & Co. KG, Thomas Schanz Konzernbetriebsratsvorsitzender ThyssenKrupp AG, Thomas Schmidmüller Gesamtbetriebsratsvorsitzender Triumph International AG, Manfred Sebach Gesamtbetriebsratsvorsitzender BMW AG, Wolfgang Schwarz Gesamtbetriebsratsvorsitzender Paul Hartmann AG, Willi Segerath Gesamtbetriebsratsvorsitzender ThyssenKrupp Stahl Turbine AG, Ralf Siewert Konzernbetriebsratsvorsitzender Saipeng AG, Rainer Siebert Völk Konzernbetriebsratsvorsitzender SKF GmbH, Andreas Wendland Betriebsratsvorsitzender Hensler und Wöhrig AG, Rainer Wiestock Betriebsratsvorsitzender Jahn Beise Mannheim, Michael Wöhrig Gesamtbetriebsratsvorsitzender Döbner Transportation

www.igmetall.de

2009 wurde „betriebsratsverseucht“ zum Unwort des Jahres gewählt. Betriebsräte bedanken sich in einer ganzseitigen Anzeige für diese Wertschätzung ihrer Arbeit.



Grafik 3.1



strategisches Ziel in ihren Geschäftsplanungen verankert und umgesetzt.

Die Erfahrungen aus den Verwaltungsstellen werden in einem Onlinehandbuch im Intranet dokumentiert und fortgeschrieben.

Seit 2007 wurden 1.440 Betriebsratsgremien erstmals gewählt. Betrachtet man jedoch den Wahlzeitraum 2006 – 2010, so sind insgesamt 1.603 neue Betriebsratsgremien gegründet worden.

3.2.2 Mitgliedergewinnung

Mitgliedergewinnung ist bei allem gewerkschaftlichen Handeln notwendigerweise mitzudenken und zu planen. Sie ist ein wichtiger Erfolgsmaßstab für die Arbeit auf allen Ebenen und bei Planungen unbedingt einzubeziehen.

Gewerkschaftlicher Betriebsplan

Der Betriebsplan ist ein computergestütztes Werkzeug für die Steuerung von betrieblichen Prozessen. Die Mitgliederdaten aus MDB werden mit den Daten der Beschäftigten abgeglichen. Der Einsatz der Pläne hilft insbesondere beim systematischen Aufbau von und bei der erfolgreichen Arbeit in betrieblichen Betreuungsstrukturen. Betriebspläne bieten betrieblichen Interessensvertretern Unterstützung bei der Planung und Durchführung gezielter und „passgenauer“ Mitgliederwerbung. Die Qualität der Mitgliederbetreuung wird gesteigert, da es auf eine sehr komfortable Art und Weise möglich ist, für einzelne Abteilungen oder Bereiche Verantwortlichkeiten festzulegen und laufende Arbeitsprozesse gezielt zu unterstützen. Gute Beispiele können schnell auf andere Bereiche übertragen werden. Wenn es Probleme gibt, ist auch die Organisation von Hilfe sehr schnell möglich.



Dies erklärt das große Interesse am gewerkschaftlichen Betriebsplan. In 45 Verwaltungsstellen wurde das Werkzeug präsentiert, in mehr als 70 Betrieben aus unterschiedlichen Branchen und Größenklassen sind bereits jetzt die notwendigen Einführungsprozesse initiiert und zum großen Teil schon abgeschlossen worden.

Die Betriebe, die den Gewerkschaftlichen Betriebsplan einsetzen, beschäftigen rund 450.000 Beschäftigte (Stand Dezember 2010). Dort sind 320.000 Mitglieder (Stand Dezember 2010) organisiert. In diesen Betrieben wird die gewerkschaftliche Arbeit verbessert: Betriebsräte und Vertrauensleute, die wissen, wer Mitglied ist, können zielgerichtet beraten, ansprechen und organisieren. Der gewerkschaftliche Betriebsplan wird kontinuierlich weiterentwickelt. Erfahrungen, Anregungen und Rückmeldungen aus der betrieblichen Praxis fließen in die Weiterentwicklung ein.

Sonderwerbeaktionen

Um einen zusätzlichen Impuls für die Funktionärinnen und Funktionäre zur Mitgliederwerbung zu geben, werden seit 2008 jeweils im Sommer und zum Jahresende Sonderwerbeaktionen aufgelegt. Mit einem Anschreiben und einem Flyer wurden die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben an die Notwendigkeit von Mitgliederwerbung erinnert und über die Aktionen informiert. Als Anerkennung für die Unterstützung erhielten die Werberinnen und Werber ein kleines Geschenk im Wert von 15 Euro. Einige Verwaltungsstellen haben individuelle Sonderwerbeaktionen entwickelt. Die Prämien für Neuaufnahmen haben die Verwaltungsstellen finanziert. Die Sommeraktion 2009 wurde aufgrund der krisenbedingt schwa-



chen Mitgliederentwicklung aus Vorstandsmitteln finanziert und in der Metallzeitung sowie in der ‚direkt‘ besonders beworben. Die Angebote des Vorstands sind optional angelegt.

3.2.3 Mitgliederbindung

Wie es um die Bindung der Mitglieder zu ihren Gewerkschaften steht, lässt sich aus der DGB Potenzialanalyse erkennen: Nur 25 Prozent der Mitglieder fühlen sich „ausgeprägt verbunden“, 45 Prozent bezeichnen ihre Bindung als schwach bis „stark gefährdet“. Wie weit es von einer schwachen Bindung zum Austritt ist, ist unbekannt. Unter Umständen reicht ein negativer Impuls, um die Mitgliedschaft zu kündigen.



Mitgliederbindung durch Dialogmarketing

Gerade gefährdete Mitglieder müssen angesprochen und in ihrer Entscheidung, in der IG Metall zu bleiben, bestärkt werden. Eine zielgerichtete Ansprache und das Angebot von Information, Service, Beteiligung und Aktivierung helfen, Mitglieder vom Sinn ihrer Mitgliedschaft in der IG Metall zu überzeugen und damit einem möglichen Austritt vorzubeugen. Diese Systematik nennen wir Dialogmarketing.

In einem strukturfondsfinanzierten Projekt konnte 2007 erstmals belegt werden, dass mit Dialogmarketing die Mitgliederbindung verbessert und die Zahl der Austritte reduziert werden kann.

Um die Strategie, die Techniken und die Erfahrungen in die Organisation zu vermitteln, wurden in bezirklichen Veranstaltungen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Sekretärinnen und Sekretäre und Verwaltungsangestellte in die Grundlagen des Dialogmarketings eingeführt. Darüber hinaus erfolgte ab 2009 in vier Grundlagenseminaren für Hauptamtliche die Vorstellung des Werkzeuges Dialogmarketing mit Einsatzmöglichkeiten und Handling.

An praktischen Beispielen wurden Anwendungen für die Praxis vorbereitet und in vielen Verwaltungsstellen bei eigenen Aktivitäten und Projekten eingesetzt.

Strukturfonds-Projekt „Dialogmarketing für Sammelnummern“

Auf Initiative des Strukturfonds-Rates wurde 2009 das bezirksübergreifende Projekt „Mitglieder halten durch zielgerichtete Kommunikation – Dialogmarketing als ‚Werkzeug‘ zur Mitgliederbindung“ beschlossen. Der Funktionsbereich Mitglieder und Kampagnen wurde beauftragt, dies von der Konzeptentwicklung bis hin zur Abwicklung der Mailings für die Verwaltungsstellen zentral zu organisieren. Das Projekt richtet sich an die besonders austrittsgefährdete Gruppe der Mitglieder, die auf Sammelnummern geführt und keinem betreuten Betrieb zuzuordnen sind. Ziel dabei ist, mit sechs Mailings über einen Zeitraum von zwei Jahren die Mitgliederbindung nachhaltig zu erhöhen sowie Austritten wirksam vorzubeugen.

Das Projekt Sammelnummern startete am 1. Juli 2009. Bisher wurden vier Mailings zu unterschiedlichen Themen jeweils an rund 150.000 Kolleginnen und Kollegen ausgesendet. Von den angeschriebenen Kolleginnen und Kollegen haben durchschnittlich 2,6 Prozent die angebotenen Service- und Informationsleistungen in Anspruch genommen. Dieser Rücklauf ist im Vergleich zur gewerblichen Wirtschaft enorm. Dort wird maximal ein Prozent Rücklauf erreicht. Für die Mitgliederbindung ist neben dem realen Rücklauf die erreichte Wahrnehmung der IG Metall bedeutend. Um diesen Effekt messen zu können, wurde im Anschluss an den Versand des zweiten und dritten Mailings jeweils eine repräsentative Telefonbefragung der angeschriebenen Mitglieder durchgeführt.

Mithilfe dieser wissenschaftlichen Begleituntersuchung konnten wir die Wahrnehmung und daraus abgeleitet die Bindung der Mitglieder an die IG Metall messen. Schon die Bereitschaft, an der Befragung teilzunehmen, war sehr hoch. Die Mitglieder bewerteten die Mailings insgesamt gut. Die Mitglieder nehmen bereits das Angebot der Informationen sehr positiv wahr – unabhängig davon, ob sie es auch nutzen würden. Sie fühlten sich in der IG Metall unter dem Eindruck der zugesandten Mailings gut aufgehoben und wertgeschätzt.

Den Verwaltungsstellen wurde gleichzeitig eine Qualifizierung zum Dialogmarketing über die Hauptamtlichenweiterbildung angeboten. 2010 wurde das Seminarkonzept für die Zielgruppe „politische Sekretärinnen und Sekretäre“ weiterentwickelt. Insgesamt haben ca. 90 Beschäftigte aus verschiedenen Verwaltungsstellen an den Seminaren teilgenommen.

Dialogmarketing für „erwerbslose Mitglieder“

Im Juli 2010 hat der Vorstand der IG Metall Mittel zur Verfügung gestellt, um die Verwaltungsstellen bei Bindung von erwerbslos gewordenen Kolleginnen und Kollegen effektiv zu unterstützen. Ziel dabei ist, die hohe Zahl von Austritten dieser Mitgliedergruppe zu reduzieren und ihnen Service, Information und Unterstützung gezielt anzubieten.

112 Verwaltungsstellen nutzen dieses Ansprachekonzept. Beginnend ab Oktober 2010 wird dieses Projekt zwölf Monate durchgeführt und wissenschaftlich begleitet.

Dialogmarketing in Kampagnen

2008 hatten wir ca. 11.000 in Leiharbeit Beschäftigte als Mitglieder gewonnen. Die Krise hat insbesondere in dieser Beschäftigtengruppe

zu erheblichen Arbeitsplatzverlusten geführt. Um den unvermeidlichen Mitgliederverlust zu begrenzen, haben wir gezielt Mailings an diese Zielgruppe geschickt. Es wurden allgemeine Informationen und individuelle Unterstützung angeboten. Das hat erheblich dazu beigetragen, diese Mitglieder zu halten.

In der Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ haben wir mit regelmäßiger Direktan-sprache unsere Mitglieder über die Kampagne informiert und zu Kampagnen-Aktionen mobilisiert. Auch ca. 14.000 Nichtmitglieder konnten wir mit dem Werkzeug Dialogmarketing als Interessierte gewinnen.

3.2.4 Mitgliederrückholung

Die wirksame Reduzierung von Austritten und Streichungen ist erforderlich für eine ausgeglichene bzw. positive Mitgliederbilanz. Viele Verwaltungsstellen arbeiten seit Langem an der Rückholung ausgetretener Mitglieder und der Bearbeitung von Streichungen. Deren Erfahrungen haben gezeigt, dass ein Teil der Mitglieder, die ihren Austritt aus der IG Metall erklärt haben, mit direkter und persönlicher Ansprache zurückgewonnen werden kann.

Um die flächendeckende Einführung und systematische Optimierung von Rückholmanagementsystemen zu erreichen, starteten in den Bezirken Rückholaktivitäten mit unterschiedlicher Intensität. Die Bezirksleitungen werden bei der konzeptionellen Vorbereitung und der Durchführung von Veranstaltungen zum Austausch erfolgreicher Konzepte und bei der Vernetzung der Akteure unterstützt.

Die direkte Unterstützung von Verwaltungsstellen bei der Initiierung von neuen und der Optimierung von vorhandenen Rückholprozessen

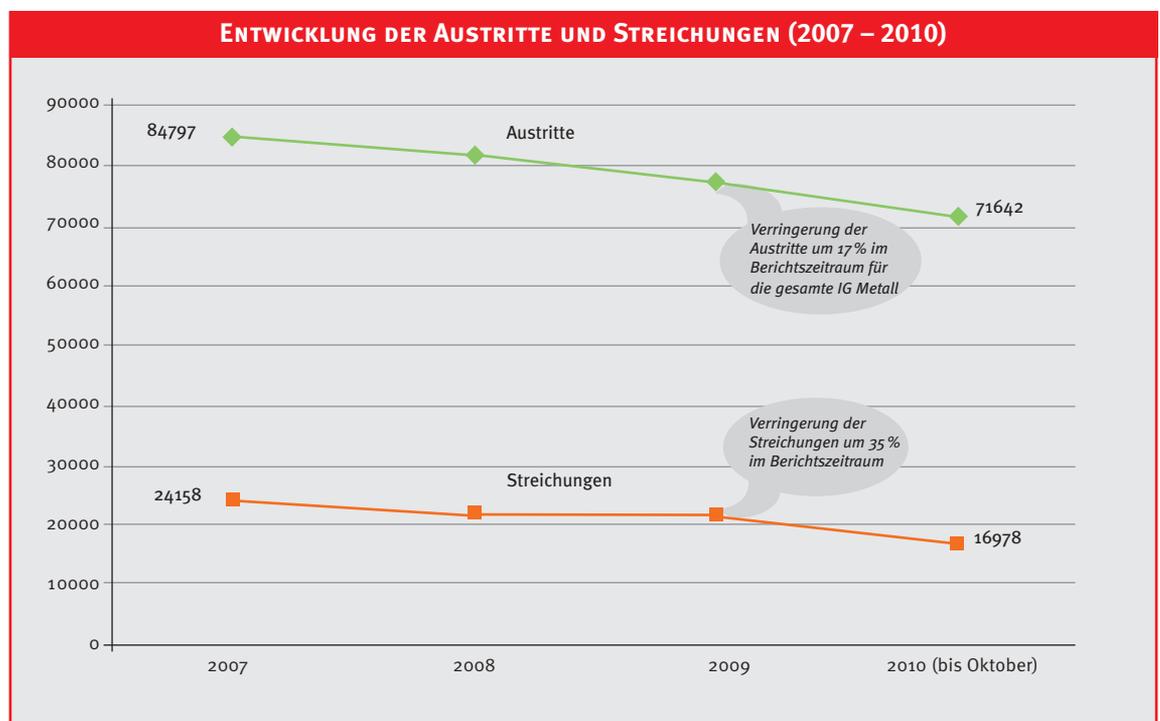
wurde über direkte Beratung vor Ort und über ein Qualifizierungsangebot abgedeckt. Insgesamt haben wir 14 Veranstaltungen mit zusammen 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt.

Ergänzend zu der Grundqualifikation wurde der Bedarf an zusätzlichen Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Verwaltungsstellen deutlich. Mit der konzeptionellen Entwicklung von speziellen Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema Argumentations-, Kommunikations- und Telefontraining wurden ab 2009 bis Ende 2010 zehn Verwaltungsstellen unterstützt. Diese Maßnahmen wurden mit den Rückholteams der Verwaltungsstellen vor Ort durchgeführt, die Rückfolge konnten gesteigert werden.

Verwaltungsstellen werden darüber hinaus individuell bei der Einrichtung und Optimierung von Rückholmanagementsystemen beraten und Entwicklungsprozesse begleitet.

Neben den Aktivitäten der Bezirke und Verwaltungsstellen wurden exemplarisch auch Veranstaltungen mit ehrenamtlichen Rückholteams durchgeführt, um Konzepte praktisch zu überprüfen.

Um die Entwicklung bei der Rückholung sichtbar zu machen, Anhaltspunkte für Optimierung zu erhalten und um die gehaltenen Mitglieder nachhaltig betreuen zu können, wurde die Überarbeitung unserer Mitgliederdatenbank angestoßen und die Weiterentwicklung begleitet. Die Aktivitäten im Bereich Rückholmanagement haben dazu geführt, die Austritte und Streichungen im Berichtszeitraum wirksam zu reduzieren.



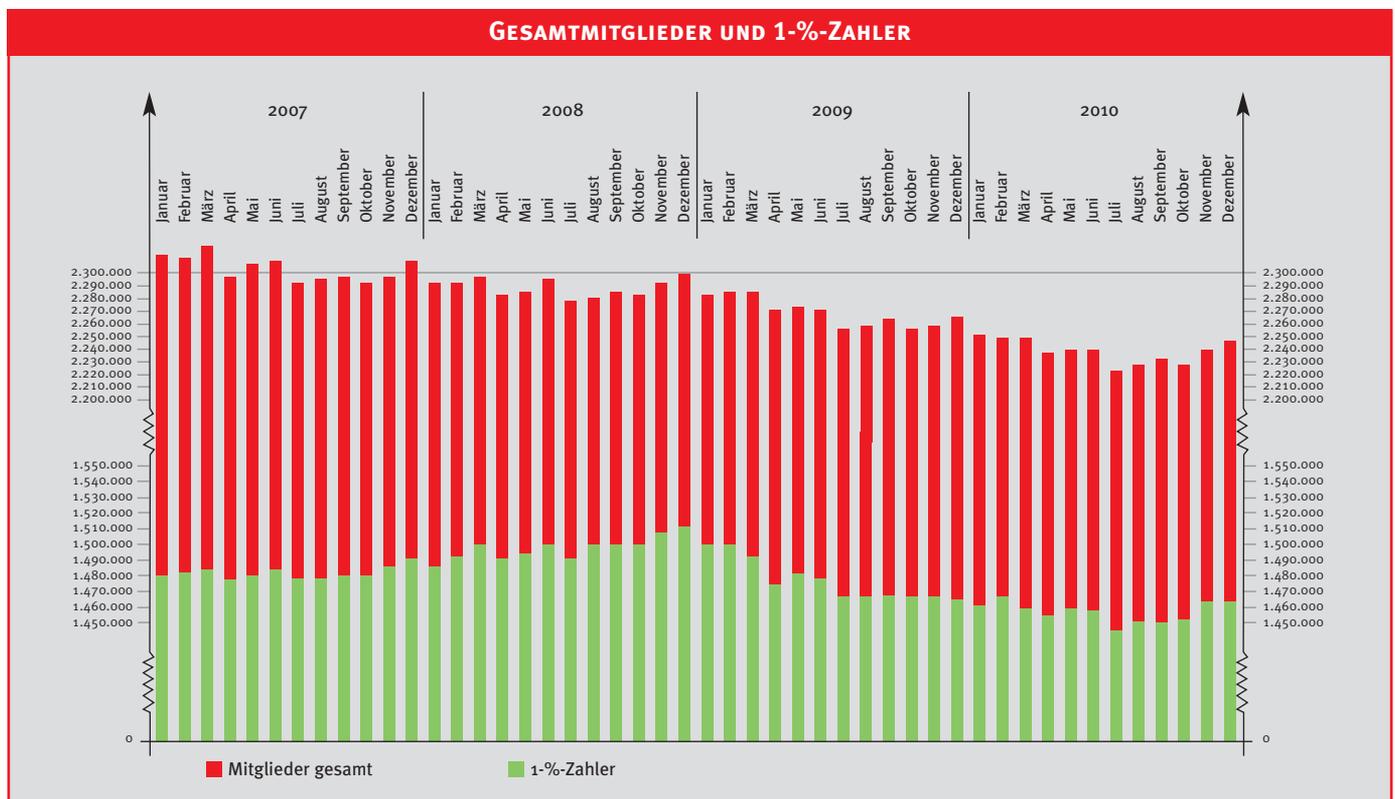
Grafik 3.2

3.3 Zahlen und Fakten zur Mitgliederentwicklung

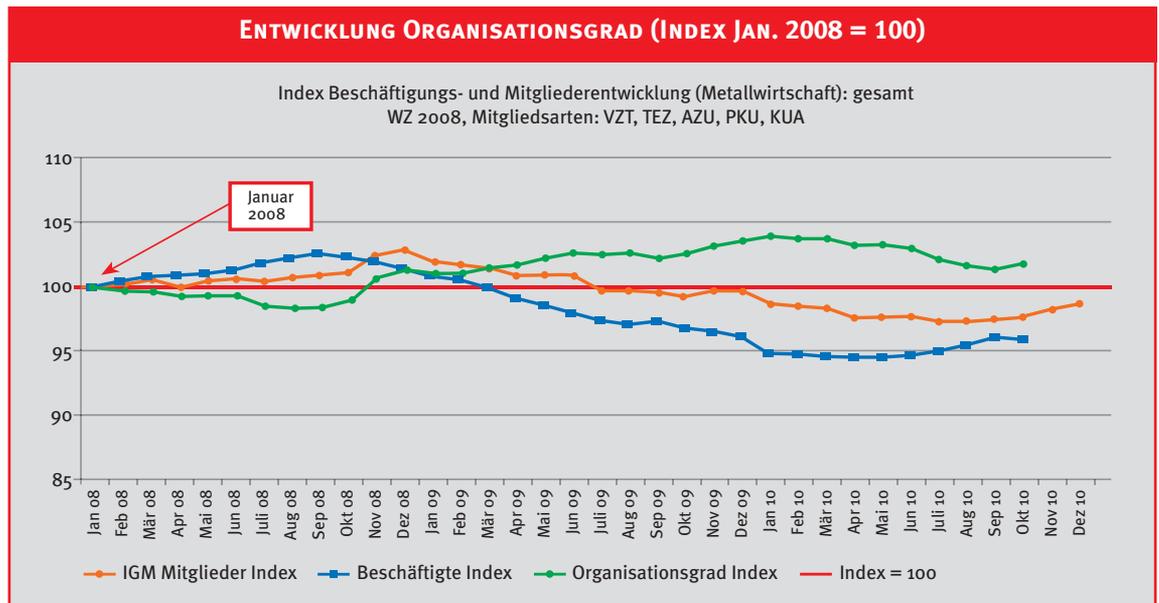
Im Berichtszeitraum ist die Mitgliederentwicklung in allen Ebenen der IG Metall noch stärker in den Mittelpunkt der Arbeit gerückt. Bei der Betreuung der Mitglieder(-gruppen) und in der Betriebsbetreuung sowie bei neuen Projekten und Initiativen ist die Mitgliederfrage entscheidend. Diese Konzentration hat sich positiv auf die Mitgliederentwicklung ausgewirkt.

Der Mitgliederbestand ist nahezu konstant geblieben: Dies gilt für die Gesamtmitgliederszahl. Zu Beginn des Berichtszeitraums im Januar 2007 gehörten 2.311.653 Personen der IG Metall an und Ende 2010 waren es 2.239.588 Personen. Die Differenz lässt sich durch die Sterbefälle erklären. Die Anzahl der betriebsangehörigen Mitglieder ist nur geringfügig zurückgegangen: Gehörten zu dieser Mitgliedsgruppe zu Beginn

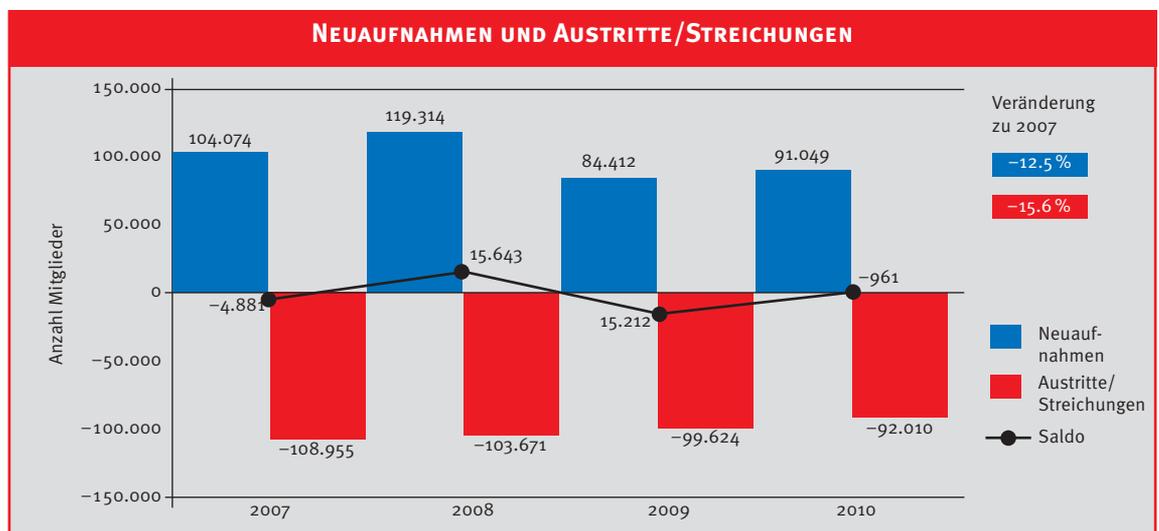
2007 1.503.874 Personen, waren Ende 2010 1.486.813 Mitglieder betriebsangehörig. Dies korrespondiert mit der ökonomischen Entwicklung in den Branchen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall. Während der Wirtschaftskrise sind allein in der Metall- und Elektroindustrie rund 191.000 Arbeitsplätze abgebaut worden. Zusätzlich haben etwa 150.000 Beschäftigte in Leiharbeit allein in der Metall- und Elektroindustrie ihren Arbeitsplatz verloren (siehe Grafik 3.3). Wir haben es während der Krise geschafft, die Mitgliederentwicklung von der Beschäftigtenentwicklung zu entkoppeln. Wir sind damit stabil durch die Krise gekommen und haben insbesondere die Verankerung der IG Metall in den Betrieben erhalten. Zum Vergleich: Während der letzten großen Wirtschaftskrise 1993 haben wir über sieben Prozent unserer Mitgliedschaft verloren. Nun



Grafik 3.3



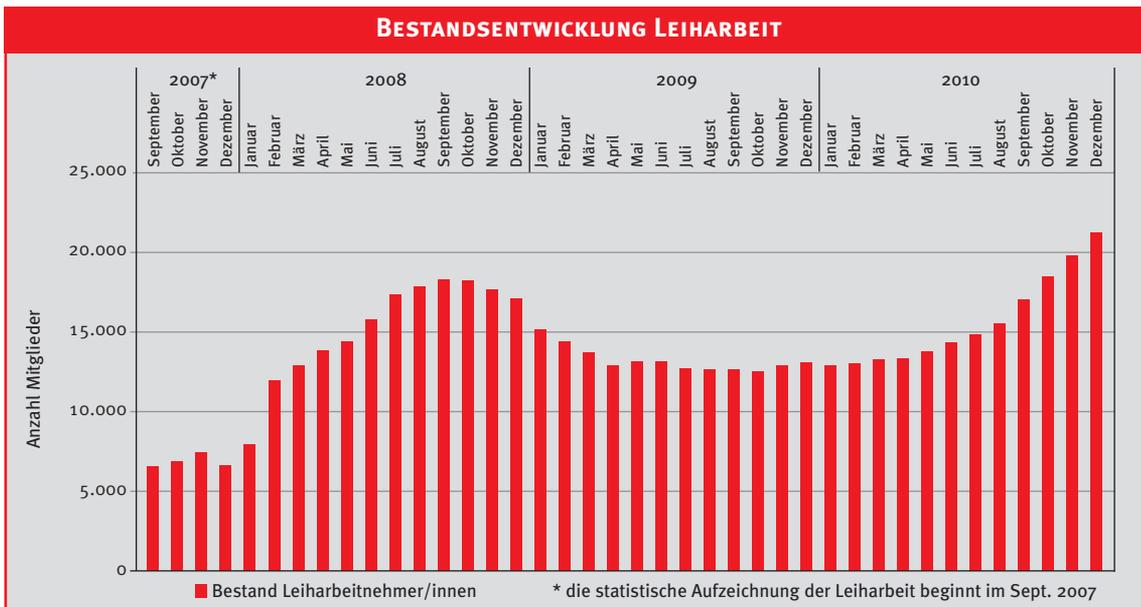
Grafik 3.4



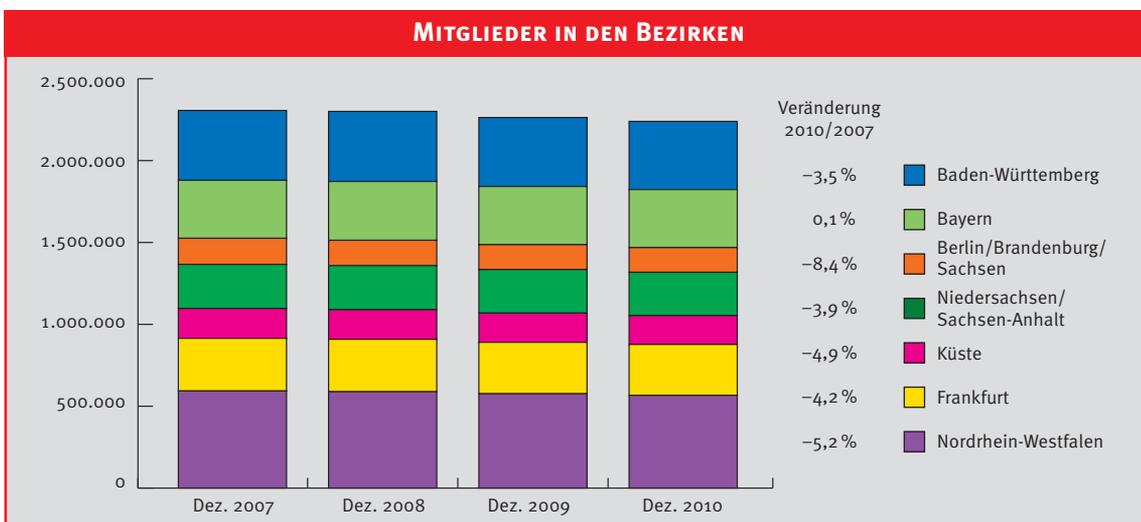
Grafik 3.5

ist es zum ersten Mal gelungen, den Organisationsgrad stabil zu halten (siehe Grafik 3.4). Die Anzahl der Neuaufnahmen und Streichungen ist im Saldo ausgeglichen. Dazu haben zahlreiche Erschließungs- und Rückholprojekte auf allen Ebenen der Organisation beigetragen – wie im Kapitel 3.2 ausführlicher beschrieben ist. So

gelang es beispielsweise in Projekten unter Federführung der Verwaltungsstellen, ca. 40.000 neue Mitglieder zu gewinnen. Mit den Erschließungsaktivitäten im Organizing-Projekt haben wir den Organisationsgrad in der Branche Windenergie um ca. 30 Prozent gesteigert. Besonders erfolgreich konnte auch unter den Leiharbeit-



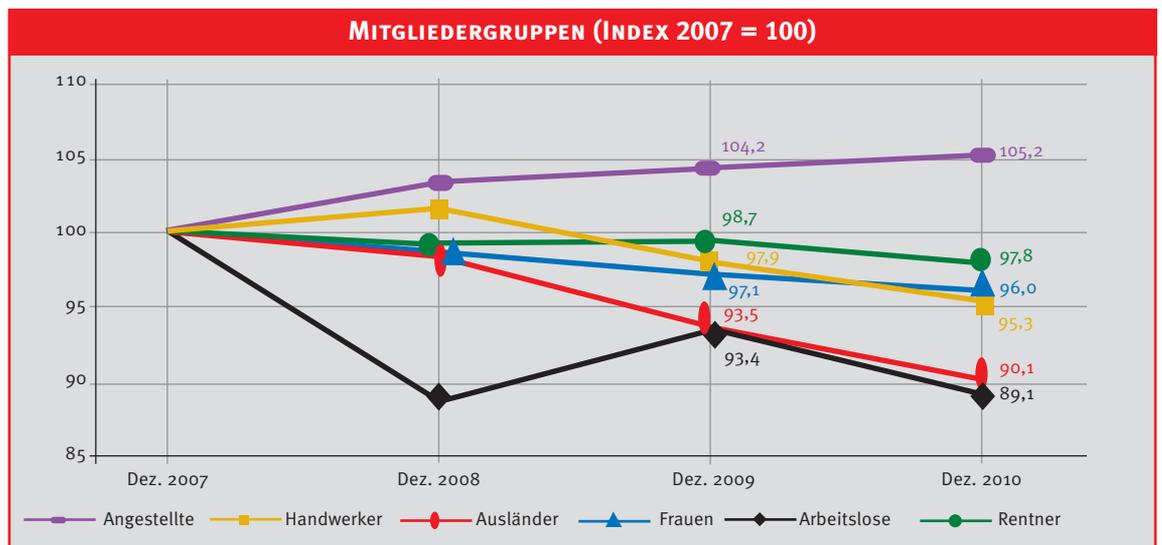
Grafik 3.6



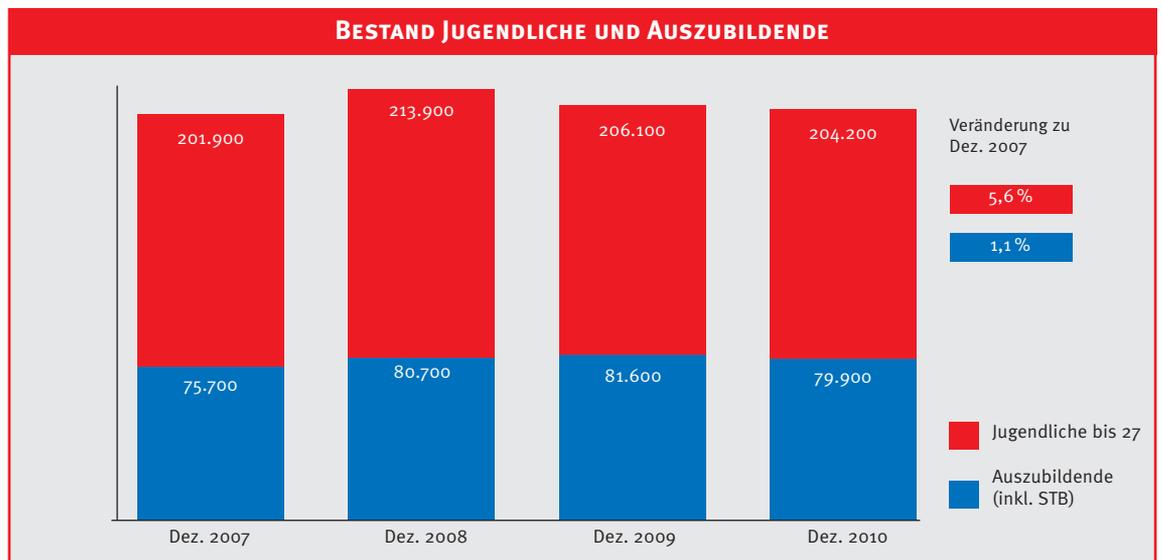
Grafik 3.7

nehmerinnen und Leiharbeitnehmern gewonnen werden: Weit über 20.000 Mitglieder wurden hier gewonnen, die krisenbedingten Verluste im Bestand sind bereits ausgeglichen (siehe Grafik 3.5 und 3.6). In den Bezirken ist die Mitgliederentwicklung unterschiedlich; in Bayern ist sie im Saldo positiv verlaufen (siehe Grafik 3.7).

Uneinheitlich ist auch die Mitgliederentwicklung in den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen. Die Grafik zeigt, dass im Bereich der Angestellten eine sehr positive Mitgliederentwicklung zu verzeichnen ist. Damit wird erstmals die strukturelle Verschiebung zugunsten der Angestellten im Organisationsbereich auch in der Mitglieder-



Grafik 3.8



Grafik 3.9

entwicklung aufgegriffen (siehe Grafik 3.8). Von besonders großer Bedeutung ist die Mitgliederentwicklung bei den Auszubildenden und Jugendlichen. Es sind große Anstrengungen unternommen worden, um die Folgen der demografischen Entwicklung zu minimieren, also deutlich mehr junge Mitglieder aufzunehmen und zu halten, damit die betriebliche Stärke der IG Metall langfristig erhalten bleibt. Der Bestand an Jugendlichen und Auszubilden-

den ist dennoch leicht gesunken. Dies ist zum einen auf die Wirtschaftskrise und ein sinkendes Potenzial an betrieblichen Auszubildenden zurückzuführen. Zum anderen ist die Ansprache von Auszubildenden in kaufmännischen Berufen und dual Studierenden, die klassische Ausbildungsgänge immer weiter verdrängen, schwieriger als in den technischen Berufen. Hier fehlten uns bislang Erfahrungen und Konzepte (siehe Grafik 3.9).





4



■ ■ ■ HANDLUNGSFELDER

KURSWECHSEL:
GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



4

4.1 Gesellschaftspolitik

4.1.1 Von der großen Koalition zur schwarz-gelben Regierung

Die CDU/CSU-SPD-Koalition konnte bis zum Sommer 2008 von einer relativ guten Konjunkturlage profitieren, wurde dann aber mit der schwersten Weltwirtschaftskrise seit den 30er-Jahren konfrontiert. Nach anfänglichem Zögern rang sie sich – unter dem Druck der Gewerkschaften – zu einem umfassenden Konjunkturprogramm durch. Die Kurzarbeit wurde verlängert. Den Gewerkschaften gelang es trotz tiefer Krise, den erwarteten schweren Einbruch der Beschäftigung zu verhindern. Die Bundestagswahl im Herbst 2009 zeigte einen Vertrauensverlust der beiden großen Volksparteien, insbesondere bei der SPD, und eine erhebliche Politikverdrossenheit. Die dadurch möglich gewordene CDU/CSU-FDP-Koalition orientierte sich wieder stärker an neoliberalen Konzepten, erwies sich allerdings wenig handlungsfähig. Die IG Metall forderte als Konsequenz aus den Erfahrungen mit der Krise einen gesellschaftlichen Kurswechsel.

Die große Koalition betrieb in den Anfangsjahren eine Politik der strikten Haushaltskonsolidierung, die überwiegend zulasten der Beschäftigten ging. 2007 wurde die Mehrwert- und Versicherungssteuer von 16 auf 19 Prozent erhöht. Ein Jahr später folgte eine Senkung der Unternehmenssteuern im Volumen von bis zu zehn Milliarden Euro.

Im März 2007 führte die Bundesregierung eine stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters von 65 auf 67 Jahren ein, die ab 2012 beginnen sollte. Sie begründete dies mit der veränderten Altersstruktur. Die Verlängerung des Rentenalters widersprach der vorhandenen Beschäftigungssituation und den Arbeitsbedin-

gungen in den Betrieben. Diese Maßnahmen stießen bei den Gewerkschaften und in Teilen der Öffentlichkeit auf erhebliche Kritik.

Die relativ gute Konjunkturlage bis Sommer 2008 führte zu einem, wenn auch langsamen, Sinken der Arbeitslosigkeit. Zugleich verschärfte sich jedoch die soziale Spaltung der Gesellschaft. Leiharbeit und Niedriglohnssektor dehnten sich aus. Die IG Metall konnte diese Zeit für eine erfolgreiche Tarifpolitik nutzen.

Im Spätsommer 2008 entwickelte sich aus dem Platzen der Spekulationsblase im US-Immobilienmarkt und dem Zusammenbruch der Lehman Brothers Bank eine schwere Wirtschafts- und Finanzkrise. Die hohe Dynamik dieser Entwicklung erforderte schnelles Handeln. Die Gewerkschaften stellten die Sicherung von Arbeitsplätzen und den Erhalt industrieller Wertschöpfungsketten in den Mittelpunkt. „Keine Entlassungen in der Krise“ war die Schlüsselforderung der IG Metall.

Die Gewerkschaften verlangten Konjunkturprogramme, die Sicherstellung von Liquidität und die Ausweitung der Kurzarbeit zur Abstützung von Beschäftigung als ‚Schutzschirm für die Betriebe‘. Nach anfänglichem Schwanken löste sich die Bundesregierung von ihrer bisherigen Wirtschaftspolitik. Sie stimmte Konjunkturprogrammen zu und war auch zur Verlängerung der Kurzarbeit bereit. Der größte Industriesektor, die Automobilindustrie, war besonders hart von der Krise betroffen. Hier gelang es der IG Metall, eine Umweltprämie für die Verschrottung von Altautos durchzusetzen, die sich als Konjunkturmotor bewährte.

Das befürchtete dramatische Anschwellen der Arbeitslosigkeit blieb aus. Den betrieblichen Interessenvertretern gelang es auf breiter Front, die verbesserten Kurzarbeiterregelungen vor Ort umzusetzen. Die Gewerkschaften konnten in die-

ser Krise überzeugend zeigen, dass Arbeitszeitpolitik in der Lage ist, Arbeitsplätze zu sichern. Im Verlauf der Krise wurde in Politik, Medien und Öffentlichkeit eine intensive Debatte über die Ursachen geführt. Gewerkschaften, Wissenschaftler und Politiker, die schon in der Vergangenheit Neoliberalismus und Marktradikalismus kritisch gegenüberstanden, machten die Politik von Deregulierung, Privatisierung und ungleicher Einkommensverteilung als wichtigste Ursache aus. Sie forderten eine Abkehr vom „Weiter so“.

Auch von der Bundesregierung wurden Fehler eingestanden. Die Finanzmärkte auf nationaler und europäischer Ebene sollten wieder stärker reguliert werden. Es bildete sich eine größere Bereitschaft zu einem staatlichen Eingreifen in Wirtschaftsprozesse und zu einer aktiven Konjunktur- und Strukturpolitik heraus.

Die Bundestagswahlen im September 2009 standen ebenfalls unter dem Eindruck der Krise. Die IG Metall stellte ihre eigenen Ziele und Forderungen in den Vordergrund. Unter dem Motto „Gemeinsam für ein gutes Leben“ forderte sie eine Politik für die Mehrheit der Menschen, bessere Zukunftschancen für die Jugend und vor allem eine Abkehr von einer marktradikalen Wirtschaftspolitik. Höhepunkt der IG Metall Kampagne war ein Aktionstag in Frankfurt am Main mit 45.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Am Opernplatz hatten zuvor Tausende Jugendliche für Übernahme und mehr Ausbildungsplätze demonstriert.

CDU/CSU hatten bei der Wahl nur leichte Verluste zu verbuchen. Die SPD stürzte um zehn Prozentpunkte auf 23 Prozent ab, ihr bisher schlechtestes Bundestagswahlergebnis. Die Grünen konnten sich mit 10,7 Prozent nur leicht verbessern. Die FDP erzielte dagegen mit 14,6 Prozent eines ihrer besten Wahlergebnisse. Damit

war der Grundstein für die schwarz-gelbe Mehrheit gelegt.

Die Partei DIE LINKE war mit 11,9 Prozent erstmals im Bundestag vertreten. Sie war 2007 aus dem Zusammenschluss von WASG und PDS entstanden. Mit ihrem Einzug in fast alle westdeutschen Landtage und dem Wahlerfolg bei der Bundestagswahl 2009 hat sich in der gesamten Bundesrepublik ein Fünf-Parteien-System etabliert. Der deutliche Wahlerfolg der Konservativen und Liberalen überraschte. Mitten in der schwersten Krise des Neoliberalismus konnte die wirtschaftsliberale FDP die stärksten Gewinne verbuchen. Die IG Metall hielt mehrere Gründe für ursächlich. An erster Stelle war die niedrige Wahlbeteiligung von 70 Prozent zu analysieren. Offenbar hatten sich viele Bürgerinnen und Bürger – besonders aus dem wachsenden Sektor niedriger Bezahlung und unsicherer Beschäftigung – von der Politik abgewendet und an den Wahlen nicht teilgenommen.

Die SPD wurde anscheinend stärker mit der negativen gesellschaftlichen Entwicklung identifiziert. Besonders die Langzeitwirkungen der Agenda 2010 führten bei einer Partei mit hohem sozialem Anspruch, wie der SPD, zu großen Glaubwürdigkeitsverlusten. Im Wahlkampf selbst war es ihr offenbar nicht gelungen, ihr soziales Profil deutlich zu machen. Die FDP wiederum konnte davon profitieren, dass sie in den vergangenen elf Jahren an keiner Bundesregierung beteiligt war. Darüber hinaus profitierte die FDP von dem Umstand, dass der Neoliberalismus zwar in der Praxis, aber nicht im ideologischen Mainstream gescheitert war. Unbegrenzter Wettbewerb und Gewinnstreben waren bei einem Teil der – besser gestellten – Wählerschaft noch immer positiv besetzt. Hinzu kamen erkennbare Prozesse gesellschaftlicher Entsolidarisierung und der Verlust sozialer Einstellungen. Der populistische



Stahltarifrunde 2010

Wirtschaftsliberalismus und seine mit demonstrativem Optimismus vorgetragenen Forderungen nach Steuersenkungen und Entstaatlichung waren für bestimmte Wählergruppen noch immer attraktiv.

Der Koalitionsvertrag von Schwarz-Gelb trug die erwartete konservativ-wirtschaftsliberale Handschrift. Er wurde von der IG Metall entsprechend kritisch bewertet. Allerdings stellte die IG Metall klar, dass sie als Einheitsgewerkschaft auch zu Dialog und Kooperation mit der neuen Regierung bereit sei. Betont wurde aber auch, dass die IG Metall parteipolitisch unabhängig, politisch aber nicht neutral sei. Die Vertretung der Interessen der Mitglieder stehe immer im Mittelpunkt ihrer Politik. Das gelte auch für die Beurteilung von Regierungskoalitionen. Die Bestätigung dieser grundsätzlichen Position bezog sich auch auf das neue Fünf-Parteien-System, in dem neue Regierungskonstellationen denkbar sind. Im Mittelpunkt der Regierungsarbeit der neuen Koalition stand weiterhin die Krisenbewältigung. Mit dem Anhalten der Krise wurden für die IG Metall die unzureichende Kreditversorgung und das Aufzehren des Eigenkapitals vieler Betriebe zu einem zentralen Problem. Bei einem

Gipfeltreffen im Kanzleramt mussten die Banken auf Druck von Gewerkschaften und Wirtschaft Zusagen machen, die die Kreditversorgung der Betriebe verbesserten. Die Bundesregierung sagte zu, über die KfW und den Deutschlandfonds den Banken Kreditrisiken abzunehmen. Neben den Maßnahmen zur Krisenbewältigung, die von den Gewerkschaften teilweise begrüßt wurden, ging die schwarz-gelbe Koalition allerdings wieder zu einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik zurück. Besonders hervorzuheben sind dabei trotz prekärer öffentlicher Finanzlage und steigender Staatsverschuldung Steuergeschenke in Milliardenhöhe für Hoteliers und Unternehmen im Jahr 2009, die von Gewerkschaften, der Opposition und teilweise von den Medien scharf kritisiert wurden.

Zeitgleich kürzte die Bundesregierung 2010 im Rahmen ihres sogenannten Sparpakets weiter. Auch die einseitige Belastung der Beitragszahler der gesetzlichen Krankenkassen im Gesundheitswesen und das starre Festhalten an der „Rente mit 67“ zeigten, dass die Bundesregierung nicht gewillt war, ernsthafte Maßnahmen gegen die herrschende soziale Schieflage zu ergreifen. Für viele Betriebe begann mit der Finanzkrise der Kampf ums Überleben. Als ein Beispiel für viele andere soll Opel genannt werden. Während der Wirtschaftskrise zeichnete sich im Jahr 2008 bereits ab, dass auch große internationale Konzerne ins Straucheln gerieten. Mit Insolvenz von General Motors drohte das Aus für die deutsche Tochter Opel. Dies führte zu einer enormen Mobilisierung der Belegschaften in allen Opelstandorten und zu einer Welle der Solidarität. Opel wurde zu einer politischen Angelegenheit. Die Fragen von staatlich geförderter Industriepolitik und Beteiligung der Belegschaften wurde öffentlich diskutiert. Nach langwierigen Verhandlungen und Gewährung einer Staatsbürg-

schaft in Höhe von 1,5 Mrd. Euro schnürte die IG Metall gemeinsam mit den Betriebsräten und dem EMB auf nationaler und europäischer Ebene ein Paket, das Einsparungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung von 10 Prozent enthielt. Ende 2009 wechselte GM – nach dem Abschluss des eigenen Insolvenzverfahrens – die Führung bei Opel aus, zahlte die Staatsbürgschaft zurück und entschloss sich zur Restrukturierung aus eigenen Mitteln. Es wurde erneut mit der IG Metall und den Betriebsräten über Einsparungen verhandelt. Mitte 2010 wurde ein Sanierungsvertrag auf europäischer Ebene geschlossen, der eine Vereinbarung über neue Produkte und Projekte sowie Einsparungen und Reduzierung der Beschäftigtenzahl vorsieht.

GM war nicht mehr bereit, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung einzuräumen. Die europäischen Standorte – bis auf Antwerpen – konnten allerdings gehalten werden. Die Leistungen der Gewerkschaften bei der Bewältigung der Krise trugen zu einer veränderten Wahrnehmung ihrer Arbeit bei. Sie fand im Bewusstsein der Bevölkerung, aber auch in der öffentlichen Debatte deutlich mehr Anerkennung als in den Jahren zuvor.

Die IG Metall hat ihrerseits darauf Wert gelegt, dass die Grundlagen ihrer Politik, die Werte, an denen sie sich orientiert, und ihre gesellschaftspolitischen Perspektiven in der Öffentlichkeit deutlicher zu erkennen sind. Sie hat den Begriff des guten, gelungenen Lebens aufgegriffen, um deutlich zu machen, dass sie in einem demokratischen Verständigungsprozess gesellschaftliche Verhältnisse anstrebt, in denen Menschen die bestmöglichen Bedingungen für ein selbstbestimmtes Leben haben. Voraussetzung dafür ist, dass niemand davon ausgeschlossen ist und alle Formen gesellschaftlicher Benachteiligung nach

und nach aufgehoben werden. Mit dieser Debatte will die IG Metall auch gesellschaftliche Gruppen ansprechen, die ähnliche Werte haben, und sie für gemeinsame Projekte gewinnen.

Im Herbst 2010 protestierten die Gewerkschaften mit vielfältigen Aktionen, an denen sich über eine Million Menschen beteiligte, gegen die Politik der Bundesregierung. Dabei warb die IG Metall für ihre solidarischen Alternativen. Die gesellschaftspolitischen Aktivitäten hatten auch zum Ziel, den Dialog in der Gesellschaft zu führen und Bündnispartner für gesellschaftliche Mehrheiten zu finden. Dazu gehörten soziale Bewegungen, Verbände, Kirchen und Parteien. Die IG Metall tritt – bestärkt durch die Erfahrungen der Krise – für einen grundlegenden Kurswechsel in Wirtschaft und Politik ein. Grundzüge dieses Entwicklungsweges formulierte Berthold Huber in seinem Buch ‚Kurswechsel für Deutschland‘. Er forderte, einen sozial verträglich gestalteten, ökologischen Umbau der Industrie mit einer umfassenden Demokratisierung der Gesellschaft, auch der Wirtschaft, zu verbinden. Gegen eine Politik des ‚Weiter so‘, die uns mit großer Wahrscheinlichkeit in eine weitere tiefe Krise stürzen wird, setzt die IG Metall auf eine gesellschaftliche Perspektive, die den Erhalt der Natur mit dem Abbau sozialer Ungleichheit, dem Ausbau der Demokratie und der Erweiterung der Möglichkeiten aller für ein gutes, erfülltes Leben miteinander verbindet.



Kampf um den Erhalt von Opel

4.2 Tarifpolitik

4.2.1 Ökonomische und politische Rahmenbedingungen 2007–2010

Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise bedeutete im Herbst 2008 eine fast vierjährige konjunkturelle Aufschwungphase, die der deutschen Metall- und Elektroindustrie Produktionsrekorde beschert hatte. Die Krise hat die Ausgangsbedingungen für die Tarifpolitik in dieser wie auch in allen anderen Branchen unseres Organisationsbereichs entscheidend verändert.

Im Krisenjahr 2009 lag die Produktion in der Metall- und Elektroindustrie 22,4 Prozent unter Vorjahresniveau. Der Beschäftigungsabbau vollzog sich zeitverzögert und sehr viel langsamer als der Produktionsrückgang. Im Dezember 2009 waren gegenüber dem Vorjahresmonat rund 191.000 Arbeitsplätze verloren gegangen, ein Rückgang um 5,2 Prozent.

Ursache für den moderaten Beschäftigungsabbau waren neben dem Runterfahren von Überstunden und Arbeitszeitkonten die erleichterte Kurzarbeit als gesetzliches Instrument und darauf aufsetzende zusätzliche tarifpolitische Instrumente der Beschäftigungssicherung (s. 4.2.3). Mehr als 200.000 Arbeitsplätze konnten dadurch gerettet werden.

Beschäftigungssicherung hatte in der Krise höchste Priorität



Entgegen den Erwartungen setzte 2010 eine kräftige wirtschaftliche Erholung ein. Risiken bestanden allerdings weiter. Die staatlichen Konjunkturprogramme standen vor dem Auslaufen. Europa, der Hauptexportmarkt für deutsche Waren, wies eine gespaltene wirtschaftliche Entwicklung auf. In Deutschland gingen infolge der moderaten Entgeltentwicklung, staatlicher Sparprogramme und wegen der Zunahme prekärer Beschäftigung von der Binnennachfrage nur wenige zusätzliche Wachstumsimpulse aus. Ein weiteres Risiko lag darin, dass die Krise auf den Finanzmärkten noch nicht überwunden war.

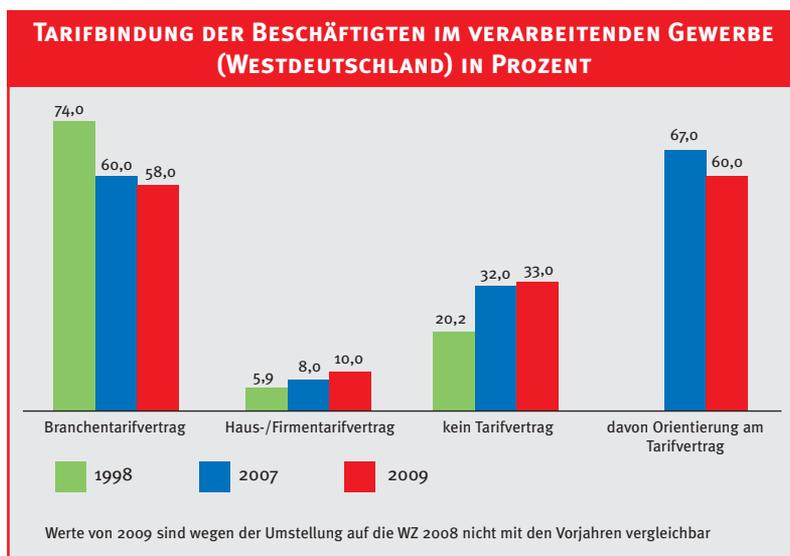
4.2.2 Flächentarifvertrag und betriebliche Regelungen

Bereits in den letzten zwei Jahrzehnten vor der Krise hatten sich die Bedingungen für Tarifpolitik erheblich verändert. Die Unternehmen agierten zunehmend in Netzen globaler Konkurrenz. Gerade für exportorientierte Unternehmen wurden Verdrängungswettbewerb und aggressive Preiskämpfe zur Regel. Sie orientierten sich an Rendite-Benchmarks oder am kurzfristigen Shareholder-Value und ergriffen Maßnahmen zur Kostensenkung. Unter diesen Bedingungen haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Normen des Flächentarifvertrages vermehrt infrage gestellt. Die betriebliche Ebene hat dadurch für die tarifpolitische Regulierung an Bedeutung gewonnen. Das zeigt sich in der Entwicklung der Tarifbindung und des Tarifsystems. Während die flächenbezogene Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie abnahm, stieg die Zahl unternehmensbezogener Tarifverträge an. Der Anteil der Beschäftigten ohne tarifvertraglichen Schutz hat deutlich zugenommen (siehe Grafik 4.1 und 4.2).

Nach Abschluss des Pforzheim-Abkommens von 2004 hat sich die Entwicklung im Berichtszeitraum stabilisiert. Die Vereinbarung von Ergänzungstarifverträgen ist in allen Bezirken Bestandteil betriebsnaher Tarifpolitik. Die Tabelle auf dieser Seite zeigt die Anzahl der abweichenden und geltenden Verträge (Ergänzungs-, Sanierungs- und Zusatz-Tarifverträge) sowie die Zahl der davon betroffenen Beschäftigten (Stand Mitte 2010) (siehe Tabelle 4.3).

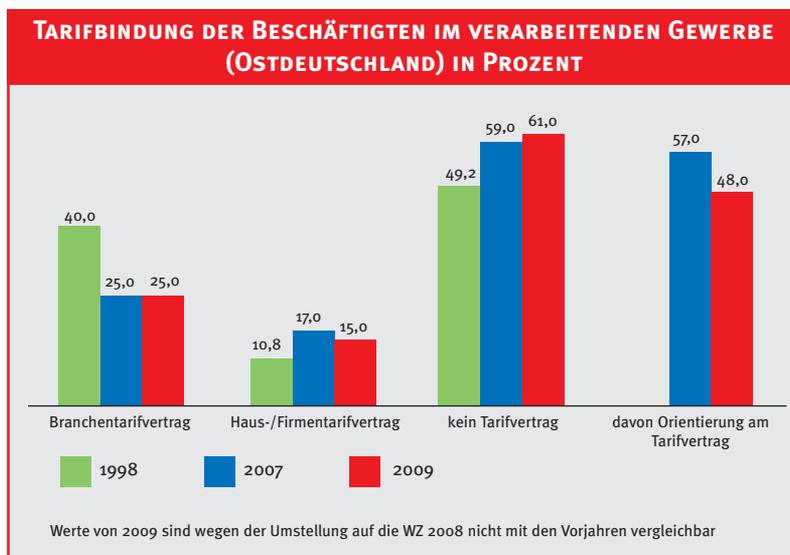
Um die Verhandlung und Bearbeitung abweichender Regelungen zu systematisieren, Transparenz herzustellen und einen Unterbietungswettbewerb der Betriebe innerhalb der gleichen Branche zu verhindern, hatte der Vorstand Grundsätze und Koordinierungsregelungen beschlossen. Der 21. Ordentliche Gewerkschaftstag stellte in der Folge fest, dass Ablaufprozesse, Qualität der Regelungen und Verbindlichkeit der Gegenleistung weiter verbessert werden müssen. Hierfür wurde 2010 *ein Handbuch zur Vereinbarung von Firmen-, Anerkennungs- und abweichenden Tarifverträgen* erstellt und allen tarifpolitischen Akteuren zur Verfügung gestellt. Die darin aufgestellten Prinzipien werden in der Regel eingehalten. Bis zum Beginn der Krise 2008/2009 wurden allerdings zahlreiche Vereinbarungen mit verlängerten Arbeitszeiten geschlossen. Mit Einsetzen der Krise gingen neue Vereinbarungen mit Abweichungen bei der Arbeitszeit stark zurück. Die Abweichungen konzentrierten sich auf Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung. Die Zahl der neu abgeschlossenen abweichenden Regelungen nahm im Krisenjahr 2009 deutlich ab.

Angesichts der Gesamtzahl der abweichenden Regelungen ist festzuhalten: Die Auswirkungen von Abweichungen auf unsere Durchsetzungs- und Arbeitskampffähigkeit sind auch künftig zu berücksichtigen. Den Flächentarifvertrag weiter-



Grafik 4.1

Quelle: IAB-Betriebspanel



Grafik 4.2

Quelle: IAB-Betriebspanel

ZUSÄTZLICHE TARIFVERTRÄGE MIT ABWEICHUNGEN		
	Verträge	Beschäftigte
zum Flächentarifvertrag	712	422.573
zum Anerkennungs-Tarifvertrag	166	47.328
zum Firmen-Tarifvertrag	119	27.663
	997	497.564

Tabelle 4.3

Quelle: IG Metall, FB Tarifpolitik, Tarifarchiv

zuentwickeln und gleichzeitig die Handlungs- und Tariffähigkeit in den Betrieben zu stärken – und dies in neuer Weise mit Mitgliederbindung und -gewinnung zu verbinden – bleibt zentrale Aufgabe der IG Metall.



4.2.3 Tarifbewegungen

Metall- und Elektroindustrie

Tarifrunde 2007

Wirtschaftliche Lage und Konjunkturprognosen lieferten ein günstiges Umfeld für eine Forderung nach Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 6,5 Prozent ab 1. April 2007. In der zweiten Verhandlungsrunde legten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Baden-Württemberg einen unzureichenden „Lösungsvorschlag“ vor. In den Betrieben stieß dieses Angebot auf Ablehnung, die sich in der Mobilisierung niederschlug. Über 470.000 Beschäftigte beteiligten sich an Warnstreiks.

Nach 36 Verhandlungen in allen Tarifgebieten konnte in Baden-Württemberg ein Tarifergebnis mit einer Gesamtlaufzeit von 19 Monaten erzielt werden. Es ist in den wesentlichen Eckpunkten auf alle übrigen Tarifgebiete übertragen worden.

- 400 Euro Pauschalzahlung für die Monate April und Mai 2007
- Ab 1. Juni 2007 Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 4,1 Prozent
- Ab 1. Juni 2008 eine weitere Erhöhung um 1,7 Prozent für weitere fünf Monate sowie jeweils 0,7 Prozent Einmalzahlung für die Monate Juni bis Oktober 2008. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung konnten Erhöhung und Einmalzahlung um maximal vier Monate verschoben werden
- Verhandlungsverpflichtung zum vorzeitigen Altersübergang (Altersteilzeit)

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau

Tarifrunden 2008/2009

Die Tarifvereinbarungen zur Sicherung und zum Aufbau von Beschäftigung und Wettbewerb nach dem „Pforzheimer Abkommen“ liefen im April 2008 zum Teil aus oder waren kündbar. Die daneben bestehenden Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung hatten unterschiedliche Laufzeiten. Sie regelten neben der möglichen Absenkung der Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung die Verlängerung des Ausgleichszeitraums und die Übernahme Ausgebildeter. Die Übernahmeverpflichtung für zwölf Monate war in einigen Tarifgebieten nur im Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke geregelt. Da dieser Tarifvertrag mit dem Ende der Förderung der Altersteilzeit ebenfalls endete, bestand die Notwendigkeit, die mindestens zwölfmonatige Übernahme Ausgebildeter dauerhaft zu sichern.

Mit Gesamtmetall bestand Übereinstimmung, beide Regelungen zu vereinheitlichen und zu regionalen Tarifverträgen „Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau“ zusammenzufassen. Am 23. Juni 2008 wurde für Niedersachsen ein Verhandlungsergebnis „Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung“ erzielt. Die Übernahme für die anderen Tarifgebiete erfolgte bis Ende 2008. Für die Tarifgebiete Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland wurden die bestehenden Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung Ende 2010 erneut abgeschlossen. Die bisherige Befristung auf ein Jahr ist dabei entfallen.

Altersteilzeit – Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV-FlexÜ)

Bereits 2007 hatten die Tarifvertragsparteien vereinbart, bis Juni 2008 Verhandlungen zur „Weiterentwicklung der Tarifregelung zum flexiblen Übergang in die Rente“ aufzunehmen. Im

März 2008 kündigte die IG Metall die regionalen Tarifverträge und forderte einen neuen Altersteilzeittarifvertrag als Anschlussregelung ab 2010. Nach einer ersten Verhandlung in allen Tarifgebieten wurde vereinbart, in Baden-Württemberg einen Pilotabschluss zu suchen. Obwohl die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre grundsätzliche Bereitschaft zu einer neuen Regelung des Altersübergangs erklärt hatten, waren Warnstreiks erforderlich, um einen Anspruch auf Altersteilzeit zu vertretbaren Bedingungen durchzusetzen. An Warnstreiks und Aktionen beteiligten sich über 360.000 Beschäftigte in allen Tarifgebieten. In der achten Verhandlung in Baden-Württemberg wurde ein Verhandlungsergebnis über einen „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ (TV FlexÜ) erzielt, das in den übrigen Tarifgebieten übernommen wurde. Das neue Tarifmodell übernimmt von den bisherigen Altersteilzeittarifverträgen vor allem die Einführung von Altersteilzeit über eine freiwillige Betriebsvereinbarung sowie einen Rechtsanspruch auf Abschluss eines Altersteilzeit-

vertrages, wenn eine solche Betriebsvereinbarung nicht zustande kommt.

Neu ist die Ausgestaltung des Anspruchsmodells. Für Beschäftigte mit besonderen Belastungen besteht ein Anspruch ab vollendetem 57. Lebensjahr für eine längstens sechsjährige verblockte Altersteilzeit. Für alle anderen muss die Altersteilzeit einer ungeminderten Altersrente unmittelbar vorangehen. Für Beschäftigte in unteren und mittleren Entgeltgruppen wurden die Aufstockungsleistungen verbessert.

Entgelt

Die Entgelttrunde 2008/2009 war durch die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise geprägt, die sich in ihrem Verlauf dramatisch zuspitzte. Früh zeichnete sich ab, dass die Erwartungen der Belegschaften sowohl hinsichtlich der Forderungshöhe als auch hinsichtlich des Ergebnisses hoch ausfallen würden. Wesentlicher Grund war, dass sich während des vorangegangenen Aufschwungs die Verteilungsrelationen zu Ungunsten der Beschäftigten entwickelt hatten.



Jugend demonstriert für neue Altersteilzeit

615.000 Beschäftigte machten in der Metall-Tarifrunde 2008/2009 Druck



© Reuters / Wolfgang Rattay

Nach ausführlichen Diskussionen in den Tarifkommissionen wurde die Forderung gestellt, die Entgelte um acht Prozent und die Ausbildungsvergütungen ebenfalls um acht Prozent bzw. um 80/75 Euro für zwölf Monate anzuheben. Den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern diente der sich abzeichnende Rückgang des Wirtschaftswachstums als Argument für einen Tarifabschluss, der deutlich unter dem Ergebnis von 2007 liegen sollte. Nach ihren Vorstellungen sollten dauerhafte Entgelterhöhungen zugunsten von Einmalzahlungen gering gehalten werden. Außerdem wollten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber „mehr betriebliche Variabilität“ durchsetzen. In der dritten Verhandlungsrunde boten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Tabellen-erhöhung von 2,1 Prozent ab 1. Januar 2009 mit einer Laufzeit von zwölf Monaten und eine äußerst niedrige Einmalzahlung an. Diese sollte auch noch betrieblich flexibilisiert werden oder ganz entfallen können. Nach Ablauf der Frie-

denspflicht beteiligten sich über 615.000 Beschäftigte an Warnstreiks. Die Beteiligung blieb trotz Zuspitzung der Krise während der gesamten Tarifbewegung hoch.

Nach bundesweit 29 Verhandlungsrunden wurde in Baden-Württemberg ein Tarifabschluss mit einer Laufzeit von 18 Monaten und mit folgenden Eckpunkten erzielt:

eine Einmalzahlung von 510 Euro für die Monate November, Dezember 2008 und Januar 2009. Für Auszubildende 133 Euro.

- Die Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um insgesamt 4,2 Prozent: eine Vorweganhebung am 1. Februar 2009 um 2,1 Prozent und eine weitere Erhöhung um 2,1 Prozent ab 1. Mai 2009. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung konnte die ab 1. Mai 2009 geltende Tarifierhöhung längstens bis 30. November 2009 verschoben werden.
- Eine Einmalzahlung von 122 Euro für die Monate Mai bis Dezember 2009. Für Auszubildende

32 Euro. Dieser Betrag konnte bei Verschiebung der zweiten Stufe anteilig gekürzt werden.

- Für Januar 2010 bis April 2010 weitere 0,4 Prozent. Sie wurden nicht ausbezahlt, sondern dienten dazu, die Kosten aus dem Tarifvertrag zum „flexiblen Übergang in die Rente“ zu kompensieren und damit die Voraussetzungen für die Anwendung des Tarifvertrags „FlexÜ“ bis April 2010 zu erfüllen.

Tarifrunde 2010

Die Folgen der Krise für die Metall- und Elektroindustrie bewirkten, dass die Tarifrunde 2010 nicht den zeitlichen Abläufen entsprach.

Im November 2009 wurde nach Beratungen im Vorstand beschlossen, mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Möglichkeiten der weiteren Beschäftigungssicherung zu sondieren. Von Ende November 2009 bis Januar 2010 wurden in allen Tarifgebieten Gespräche mit den regionalen Arbeitgeberverbänden aufgenommen. Zuvor hatten die Tarifkommissionen über das Vorgehen und über die Themen beraten, die in die Gespräche eingebracht werden sollten. Ziel der IG Metall war, die erfolgreiche Politik der Beschäftigungssicherung über 2009 hinaus fortzusetzen und auch für die Fälle Lösungen zu schaffen, in denen es keinen Anspruch mehr auf Kurzarbeitergeld geben würde. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber machten früh deutlich, dass eine Lösung bei der Beschäftigungssicherung nur zusammen mit einer Lösung beim Entgelt möglich wäre.

Nach Gesprächen in allen Tarifgebieten entschied der Vorstand, die Bezirksleitungen Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg mit Verhandlungen über eine tarifliche Regelung zur Beschäftigungssicherung einschließlich Entgelten zu beauftragen.

Am 18. Februar 2010 wurde ein Tarifergebnis für Nordrhein-Westfalen erzielt. Eckpunkte waren:

- der Abschluss eines Tarifvertrags „Zukunft in Arbeit“ (ZiA), in dem Kurzarbeit mit Absenkung von Remanenzkosten, Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich und verbesserte Übernahmeregelungen für Auszubildende geregelt wurden
- eine Zusatzvereinbarung Ausbildung und Beschäftigung, auf deren Grundlage ein Tarifvertrag „Zukunft in Bildung“ geschlossen wurde
- eine Einmalzahlung für die Zeit vom 1. Mai 2010 bis 31. März 2011 von 320 Euro (Auszubildende 120 Euro)
- die Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. April 2011 um 2,7 Prozent. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung konnte der Beginn der Tarifierhöhung um zwei Monate vorgezogen oder verschoben werden

Die Laufzeit des Entgelttarifvertrags ist bis zum 31. März 2012, die Laufzeit der Bestandteile des Jobpakets bis Juni 2012. Ein vergleichbares Ergebnis wurde für Baden-Württemberg durch Weiterentwicklung des Tarifvertrags Kurzarbeit, Qualifizierung, Beschäftigung (KQB) erzielt. In allen übrigen Tarifgebieten wurde es bis 4. März 2010 unter Berücksichtigung jeweiliger regionaler Besonderheiten übertragen. Dabei wurden Gesprächsverpflichtungen zu den Themen Ausbildung und Qualifizierung vereinbart.

Eisen- und Stahlindustrie

Tarifrunde 2008

Der Boom in der Eisen- und Stahlindustrie war 2007 Ausgangslage für die Tarifrunde in dieser Branche. Die Forderung umfasste unter anderem acht Prozent mehr Lohn und Gehalt sowie eine um 100 Euro erhöhte Ausbildungsvergütung. Nach massiven Warnstreiks mit 44.000 Beteiligten wurde folgendes Ergebnis erzielt: In der nordwest- und ostdeutschen Stahlindustrie



*Stahlarbeiter:
Feuer und Flamme
für die Forderungen
der IG Metall*



© Reuters/Ina Fassbender

erhöhten sich am 1. März 2008 die Einkommen um 5,2 Prozent. Für Februar wurde eine Pauschale von 200 Euro vereinbart. Die Ausbildungsvergütungen stiegen überproportional um 70 Euro. Der neue Vertrag hatte eine Laufzeit von 14 Monaten und galt bis 31. März 2009. Ein im Volumen gleicher Abschluss wurde drei Monate später für die Beschäftigten der saarländischen Stahlindustrie, der badischen Stahlwerke Kehl und der Buderus Edelstahl in Wetzlar erzielt.

Tarifrunde 2009

Aufgrund der Auswirkungen der Finanzkrise gehörte neben einer Erhöhung der Entgelte um 4,5 Prozent für zwölf Monate auch eine Verlängerung und Verbesserung des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung zur Forderung. Im Ergebnis wurde der Tarifvertrag zur Beschäfti-

gungssicherung und zur Einführung von Arbeitszeitkonten für die nordwestdeutsche Stahlindustrie mit Wirkung vom 1. April 2009 geändert. Er regelt, dass die Wochenarbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf bis zu 28 Stunden herabgesetzt werden kann. Die Monatslöhne und -gehälter vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Die Beschäftigten erhalten einen je nach Umfang der Absenkung gestaffelten Teilentgeltausgleich. Die Ausgebildeten werden für mindestens 24 Monate mit mindestens 28 Wochenstunden übernommen. Ab 1. Januar 2010 wurden Löhne und Gehälter um zwei Prozent erhöht. Für April bis Dezember 2009 erhielten die Beschäftigten eine Pauschale von insgesamt 350 Euro, Auszubildende von 50 Euro. Die Ausbildungsvergütungen wurden um monatlich 14 bis 16 Euro angehoben. Dieser Tarifvertrag galt bis 31. August 2010. Der Tarif-

vertrag über Altersteilzeit wurde über den 31. Dezember 2009 hinaus fortgeführt. In der ostdeutschen Stahlindustrie wurden zunächst als Ausgleich für die Verkürzung der Arbeitszeit von 36 auf 35 Stunden ab 1. Oktober 2009 die Stundenlöhne erhöht. Am 1. Januar 2010 wurden Löhne und Gehälter um weitere zwei Prozent angehoben. Auch hier wurde die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitszeit mit Entgeltausgleich zu senken, um Beschäftigung zu sichern.

Für die saarländische Stahlindustrie wurde mit dreimonatigem Abstand das gleiche Ergebnis wie für die nordwestdeutsche Stahlindustrie vereinbart.

Tarifrunde 2010

In der Stahlindustrie lief 2010 die Produktion wieder auf Hochtouren. Mit der Tarifrunde 2010 verfolgte die IG Metall das Ziel, die Beschäftigten an diesem Aufschwung teilhaben zu lassen. Sechs Prozent mehr für zwölf Monate war die Forderung. Da der Wirtschaftsaufschwung in der Metall- und Elektroindustrie nicht zum Aufbau von Stammarbeitsplätzen, sondern zur Ausweitung der Leiharbeit führte, verfolgte die IG Metall als weiteres Ziel, eine beispielhafte Regelung über gleiche Bezahlung („Equal Pay“) in entleihenden Unternehmen durchzusetzen. Nach einer Warnstreikwelle mit 18.000 Beteiligten wurde am 30. September 2010 zuerst für die nordwestdeutsche und später auch für die ostdeutsche Stahlindustrie ein Ergebnis erzielt. Dazu gehörte der geforderte Tarifvertrag zur Leiharbeit. Die Entleih-Unternehmen müssen seit 1. Januar 2011 mit den Verleihunternehmen vereinbaren, dass diese die Leihbeschäftigten nach dem Stahltarifvertrag bezahlen. Löhne und Gehälter wurden ab 1. Oktober 2010 um 3,6 Prozent erhöht. Für September 2010

erhielten die Beschäftigten eine Pauschale von 150 Euro. Die Ausbildungsvergütungen wurden mit 40 Euro für jedes Ausbildungsjahr ab 1. September 2010 überproportional angehoben. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis 31. Oktober 2011.

Für die saarländische Stahlindustrie wurde mit dreimonatigem Abstand materiell das gleiche Ergebnis wie für die nordwestdeutsche Stahlindustrie abgeschlossen. Bei der Leiharbeit wurden Regelungen zur gleichen Bezahlung sowie erweiterte Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte zur Vermeidung und Begrenzung vereinbart.

Textile Branchen

Westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie Tarifrunde 2008

Die Forderung umfasste unter anderem folgende Elemente:

- Erhöhung der Einkommen um 5,5 Prozent, Laufzeit zwölf Monate
- Unbefristete Verlängerung des Tarifvertrags zur Förderung der Altersteilzeit
- Vereinbarung eines Entgeltrahmen-Tarifvertrags
- Verpflichtung zur unbefristeten Übernahme von Ausgebildeten

Nach Warnstreiks mit mehr als 18.000 Beteiligten wurden im März 2008 in der vierten Verhandlung diese Einkommensverbesserungen erzielt:

- Für April und Mai 2008 eine Einmalzahlung von 200 Euro, für Auszubildende 100 Euro
- Ab Juni 2008 3,6 Prozent mehr, für Auszubildende zusätzlich 30 Euro pro Monat

Die Einmalzahlungen konnten durch freiwillige Betriebsvereinbarung gekürzt oder ausgesetzt werden. In diesen Fällen war Beschäftigungssicherung zwingend. Zusätzlich konnte der Tarif-



vertrag Altersteilzeit bis Ende 2009 verlängert werden. Die Laufzeit der Einkommenstarifverträge betrug zwölf Monate bis 28. Februar 2009.



Tarifrunde 2009

Als Forderung wurde beschlossen:

- Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 5,5 Prozent ab 1. März, Laufzeit: zwölf Monate
- Verhandlungsverpflichtung für einen Tarifvertrag zum Altersübergang
- Unbefristete Übernahme der Ausgebildeten
Nach Warnstreiks mit mehr als 10.000 Beteiligten wurde dieses Ergebnis erzielt:
 - Lineare Erhöhung der Einkommen um 1,5 Prozent. Diese konnte, Beschäftigungszusagen vorausgesetzt, per freiwilliger Betriebsvereinbarung bis Ende 2010 verschoben werden
 - Ein zusätzlicher tabellenwirksamer Festbetrag von 40 Euro (20 für Auszubildende) ab 1. Januar 2010. Die Entgelte der Auszubildenden und der Beschäftigten in unteren Entgeltgruppen stiegen dadurch überproportional
 - Erhöhung des Urlaubsgelds ab 2010 um 1,5 Prozent
 - Für Mai bis Dezember 2009 pro Monat 42,50 Euro Einmalzahlung, eine weitere Einmalzah-

Warnstreiks in der Tarifrunde 2009 für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie mit mehr als 10.000 Beteiligten



lung von insgesamt 99 Euro für Januar und Februar 2011. Für Auszubildende je 50 Prozent davon. Die Einmalzahlungen konnten weder auf Tariferhöhungen angerechnet noch bei Kurzarbeit reduziert werden. Sie konnten aber im Jahr 2009 – außer bei Auszubildenden – verschoben oder gestrichen werden, wenn eine Firma in wirtschaftlichen Schwierigkeiten war – Beschäftigungszusagen vorausgesetzt
Expertengespräche zu Altersteilzeit, Übernahme und Arbeitszeit endeten im Jahr 2009 ohne Ergebnis. Auch die Verhandlungen über Altersteilzeit im März 2010 verliefen ohne Ergebnis.

Ostdeutsche Textilindustrie

Für die ostdeutsche Textilindustrie trat am 1. Juni 2008 die zweite Stufe des Abschlusses 2007 mit einer Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 2,7 Prozent in Kraft. Bereits im Juni 2007 waren die Entgelte um drei Prozent erhöht worden.

Tarifrunde 2009

Die Forderung für die ostdeutsche Textilindustrie war mit der für den Westen aus 2009 identisch. In der dritten Verhandlung wurde ein Ergebnis erreicht. Materiell entspricht es mit wenigen Ausnahmen dem Ergebnis für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie. Die Laufzeit endete am 31. März 2011. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wurden verpflichtet, die Übernahme möglichst aller Ausgebildeten sicherzustellen. Anders als in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie erklärten die Ost-Arbeitgeberinnen und -Arbeitgeber die Absicht, einen Tarifvertrag zur Altersteilzeit abzuschließen zu wollen. Nachdem ein abgestimmter Entwurf eines Tarifvertrags vorlag, rückten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Oktober 2010 von dieser Bereitschaft ab.

Textile Dienste

Am 30. November 2008 wurden die Lohn- und Gehaltstarifverträge zum 31. Januar 2009 gekündigt. Gefordert wurde eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 5,5 Prozent.

Am 15./16. Dezember 2008 wurde in der zweiten Verhandlung ein Ergebnis erzielt.

- Eine Einmalzahlung von 50 Euro für Februar und März 2009
- Anhebung der Löhne und Gehälter bis zur Gehaltsgruppen K/T 3 ab 1. April 2009 um 2,5 Prozent und ab 1. April 2010 um weitere zwei Prozent
- Für Beschäftigte der Tarifgruppen K/T 4 und 5 Anhebung der Gehälter zu denselben Zeitpunkten erst um 40, dann um weitere 30 Euro
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen zum 1. Februar 2009 und zum 1. April 2010 um jeweils 20 Euro pro Monat
- Anhebung des zusätzlichen Urlaubsgelds in Ost und West sowie der Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost
- Fortführung des Tarifvertrags zur Altersteilzeit bis 31. Dezember 2009
- 170 Euro Zuschuss der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zur Altersvorsorge, wenn der umgewandelte Eigenanteil der oder des Beschäftigten jährlich mindestens 360 Euro beträgt. Der Eigenanteil wird von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber um sieben Prozent aufgestockt
- Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit. Er regelt unter anderem eine Arbeitszeitverkürzung (38,5-Stunden-Woche im Tarifgebiet West ab 1. Februar 2009, stufenweise Arbeitszeit-Absenkung von 40 auf 38,5 Stunden pro Woche im Tarifgebiet Ost) und die Einrichtung eines Bildungsfonds mit jährlich 30 Euro je Beschäftigten, aus dem Maßnahmen im



Bereich Bildung und Gesundheitsschutz finanziert werden. Daran können IG Metall Mitglieder eine Woche pro Jahr kostenlos teilnehmen

Textilerinnen und Textiler stehen hinter ihren Forderungen

Mindestlohn in der Branche Textil Service (Großwäschereien)

Nach dem Beschluss der Großen Koalition, weitere Branchen ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufzunehmen, vereinbarte die IG Metall mit dem Industrieverband Textil Service (intex) einen Mindestentgelttarifvertrag. Ziel war es, durch Aufnahme ins Entsendegesetz einen Dumpingwettbewerb zu verhindern.

Nach mehreren Sondierungsgesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern des Arbeitsministeriums und nach einer von ihnen geforderten Einigung mit dem konkurrierenden Arbeitgeberverband DTW/TATEX wurde am 23. Dezember 2008 ein gemeinsamer Mindestlohn-Tarifvertrag geschlossen. Am 12. Januar 2009 wurde die Branche ins Entsendegesetz aufgenommen. Der Tarifvertrag sieht eine stufenweise Anhebung der Mindestentgelte bis 2012 auf acht Euro im Westen und auf sieben Euro im Osten vor.

Der Mindestlohn bedeutet für viele Beschäftigte eine Verbesserung gegenüber den zuvor in der Branche verbreiteten Dumping-Praktiken. So



waren Betriebe, die keiner Tarifbindung unterliegen, gezwungen, ihre deutlich niedrigeren Löhne auf Mindestlohn-Niveau zu erhöhen. Die Aufnahme ins Entsendegesetz ermöglicht es, gegen Verstöße vorzugehen. Zur Durchsetzung der Mindestlöhne hat die IG Metall ein „Bündnis gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung“ initiiert.

Weitere textile Branchen und Handwerke

In den Branchen Miederindustrie, Konfektion technischer Textilien, Schirm- und Hutindustrie, Bettwarenindustrie sowie im Bekleidungslohngewerbe und dem Herren-Maßschneiderhandwerk wurden ebenfalls Erhöhungen der Einkommen sowie qualitative tarifliche Regelungen erreicht.

Holz und Kunststoff

Im Kernbereich der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie (HVI) wurden 2007 und 2009 neue Entgelttarifverträge geschlossen. 2007 war ein Plus von 6,5 Prozent gefordert. Der Abschluss beinhaltete neben Einmalzahlungen eine Steigerung der Löhne und Gehälter um 3,6 Prozent im Jahr 2007 und um 2,5 Prozent im Jahr 2008.

2009 waren 5,5 Prozent gefordert. Der Abschluss führte – ebenfalls neben Einmalzahlungen – zu 1,5 Prozent höheren Entgelten im Jahr 2009 und zu 1,7 Prozent mehr im Jahr 2010. Ende 2007 kündigten einige Verbände den Manteltarifvertrag zum 30. Juni 2008. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber forderten u. a. eine betrieblich zu vereinbarende Arbeitszeit von 30 bis 40 Stunden mit maximaler Bezahlung von 35 und die Zusammenfassung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu einem zusätzlichen Monatsentgelt, das zwischen null und 150 Prozent betrieblich regelbar sein sollte.



Erst nach einer Schlichtung wurde im Dezember 2008 der Manteltarifvertrag wieder in Kraft gesetzt. Zudem wurde ein Tarifvertrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und Beschäftigung (TV WIB) vereinbart, der einen Rahmen für abweichende Tarifverträge setzt. Bei entsprechenden Investitionen kann die Arbeitszeit befristet um bis zu 130 Stunden verlängert werden, wenn Beschäftigungssicherung, Erfolgsbeteiligung und erweiterte Mitbestimmungsmöglichkeiten vereinbart werden. Zusätzlich wurden in einem Tarifvertrag zur Altersvorsorge die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen in einem Altersvorsorgegrundbetrag aufgestockt und dynamisiert. Er gilt in vollem Umfang auch für Auszubildende.

Metall- und Elektrohandwerk Kraftfahrzeughandwerk

Im Kraftfahrzeughandwerk hat sich die Verbandsstruktur stark verändert. Die Landesinnungen haben mit den Ausnahmen Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland ihre Tarifzuständigkeit aufgegeben. An ihre Stelle sind Tarifgemeinschaften getreten, denen jedoch nur eine Minderheit der Betriebe angehört. Mit ihnen schließt die IG Metall Tarifverträge. In den Tarifgemeinschaften organisieren sich meistens größere Betriebe. In Bayern und Baden-Württemberg gelten die dort abgeschlossenen Tarifverträge für über 90 Prozent unserer Mitglieder.

In Nordrhein-Westfalen hatte die Landesinnung 2008 einen Tarifvertrag mit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) abgeschlossen. Nur durch „Häuserkampf“ konnten in 275 Betrieben Anerkennungs- bzw. Haustarifverträge durchgesetzt werden.

2010 konnten wir im Kraftfahrzeughandwerk in allen Tarifgebieten Abschlüsse für zwei Jahre im Gesamtvolumen von durchschnittlich vier Prozent durchsetzen.



Kfz-ler gehen für ihre Forderungen auf die Straße

Elektrohandwerk

Nach langjährigem Rückgang der Tarifbindung konnte die IG Metall in Bayern einen Flächentarifvertrag abschließen, und zwar mit dem dortigen Fachverband Energie- und Gebäudetechnik (mehrere Innungen, die sich von der Landesinnung Bayern abgespalten haben). Mit der Elektroinnung Berlin-Brandenburg wurden seit Mitte 2010 ebenfalls nach langen Jahren erstmals wieder Tarifverhandlungen geführt. Ferner konnte mit dem Zentralverband des Elektrohandwerks erneut ein Tarifvertrag über Mindestentgelte geschlossen werden. Die Bundesregierung hat ihn Ende 2010 für allgemein verbindlich erklärt. Zur Stärkung der Durchsetzungsmacht in den größeren Betrieben der Gebäudetechnik, des Elektrohandwerks und des Facility-Managements wurde ein Projekt Handwerkskonzerne II (ProHKon II) eingerichtet. Im Zuge der Projektarbeit konnten 2010 in den neuen Bundesländern mehrere Betriebe im Elektrohandwerk und in der Gebäudetechnik aus CGM-Flächentarifverträgen herausgebrochen und weitaus bessere Anerkennungs- und Haustarifverträge abgeschlossen werden. In anderen Hand-

werksbranchen wurden weiterhin Flächentarifverträge vereinbart, einige erst nach Warnstreiks.

Heimarbeit

Von den Heimarbeitsausschüssen werden in bindenden Festsetzungen Mindeststundenentgelte und weitere Mindestarbeits- und Vertragsbedingungen geregelt. Grundlage hierfür ist die Entwicklung der jeweiligen Flächentarifverträge, insbesondere die Erhöhung der Entgelte. Im Berichtszeitraum versuchten die Auftraggeber der Metall- und Elektroindustrie, die Entgelte für Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter um zehn Prozent zu senken. Die IG Metall nahm Gespräche mit Gesamtmetall auf, um die Entgelte fest an die Tarifentwicklung der Metall- und Elektroindustrie zu binden. Sie erreichte im Januar 2011, dass die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Referenz für die Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter bleiben. Analog zum Metall-Abschluss 2010 haben die Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter eine Einmalzahlung erhalten. Ihre Entgelte werden erhöht. Die Entgeltstruktur ist an ERA angepasst worden.

4.2.4 Tarifpolitische Handlungsfelder



Gemeinsame Entgeltrahmen-Tarifverträge

Die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie haben ein gemeinsames Entgeltrahmensystem für Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte geschaffen, das mehrere Ziele hatte und noch hat: gerechtere und diskriminierungsfreie Eingruppierung, weniger Statusdifferenzierung zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern und Angestellten, Aufwertung der Facharbeit und höhere Durchlässigkeit. Diese Ziele wurden in der bisherigen ERA-Einführung weitgehend erreicht. Der Prozess der ERA-Einführung wurde jedoch unterschiedlich bewertet, was auch an verschiedenartigen Voraussetzungen und Herangehensweisen in den Verbänden und Betrieben liegt. Überall dort, wo man sich in Schulungen, Arbeitskreisen und im Betrieb auf eine konfliktorientierte und beteiligungsorientierte Herangehensweise vorbereitet hatte und die Betriebsräte und Vertrauensleute fachlich kompetent ausgebildet und durchsetzungsfähig waren, war die betriebliche ERA-Umsetzung erfolgreicher. Das bestätigen die Ergebnisse der fünf ERA-Begleitforschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung, die im Oktober 2009 der gewerkschaftlichen Öffentlichkeit vorgestellt wurden.

Hinsichtlich des Ziels einer gerechteren Eingruppierung hat eine repräsentative Umfrage bei Betriebsräten gezeigt: Ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen besteht nach wie vor, sie ist jedoch nicht im neuen Entgeltsystem begründet, sondern hat strukturelle Ursachen. Vor allem sind es fehlende betriebliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erschweren und die nach wie vor insbesondere Frauen benachteiligen. Betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitische Bemühungen zur Durchsetzung

gleicher Bezahlung von Frauen und Männern müssen an diesen strukturellen Defiziten ansetzen.

Mit Blick auf die weitere ERA-Umsetzung bleibt die Nutzung der zum Teil neu entwickelten Instrumente zur Entgelt- und Leistungsgestaltung eine Herausforderung für die gesamte IG Metall.

Qualifizierung

In der Tarifrunde 2009 konnten vor dem Hintergrund der Krise mit den Metall-Arbeitgeberverbänden die Regelungen der Tarifverträge zur Qualifizierung ausgeweitet werden. Sie ermöglichen es, die in der Krise erweiterten gesetzlichen Möglichkeiten der Qualifizierung in Kurzarbeit anzuwenden. Außerdem konnte ein Katalog an Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden. Zudem hat die Bundesagentur für Arbeit Weiterbildungsmaßnahmen für verschiedene Beschäftigtengruppen finanziell gefördert. Die deutlich erleichterte Möglichkeit zur Qualifizierung während der Kurzarbeit ist von den Betrieben jedoch wenig genutzt worden. Mit den Tarifabschlüssen 2010 für die Metall- und Elektroindustrie wurden die Regelungen zur Qualifizierung und Weiterbildung erweitert. In einigen Tarifgebieten konnte eine Kombination von Übernahme und Qualifizierung durchgesetzt werden.

Auszubildende und Übernahme

Die Verbesserung der Übernahme Ausgebildeter war das Ziel mehrerer Tarifaueinandersetzungen. Die Tarifpolitik griff damit die Ziele der Kampagne „Operation Übernahme“ auf. Mit dem Tarifabschluss vom Februar 2010 in Nordrhein-Westfalen wurde Folgendes erreicht: Auch in Fällen, in denen ein Betrieb über Bedarf ausgebildet hat, wird geprüft, ob eine Übernahme mög-



© www.operation-uebernahme.de

IG Metall Jugend
in Aktion für
Übernahme

lich ist. Bei akuten Beschäftigungsproblemen muss geprüft werden, ob eine Übernahme in Teilzeit, in einen anderen Betrieb der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers oder in der Region, in Kurzarbeit oder mit verkürzter Arbeitszeit möglich ist. In einigen Tarifgebieten wurde geregelt, dass der Anspruch auf zwölfmonatige Übernahme auch nach Wehr-, Zivil- oder Sozialdienst oder nach einer Qualifizierung besteht. In der Stahlindustrie wurde die Verpflichtung zur Übernahme auf mindestens 24 Monate verlängert.

MetallRente

Das Versorgungswerk von IG Metall und Gesamtmetall ist weiter gewachsen. Etwa 18.000 Firmen der Metall- und Elektro-, der Textil- und Bekleidungs-, der Holz- und Kunststoffindustrie sowie des Handwerks bieten ihren Beschäftigten MetallRente an. Ende 2010 nutzten 360.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines der Angebote. Die Finanzmarktkrise hatte keine bedeutsamen Auswirkungen auf die MetallRente. Die Streuung über ein breites Konsortium von Versicherungsunternehmen stabilisierte die Überschussbeteili-

gung. Bei den Risikoprodukten (fondsgebundene Rentenversicherung, Pensionsfonds) kam es zu Rückgängen der Verzinsung, die aber nie die gesetzlich vorgeschriebene Mindestleistung berührten.

In der Krise wurde Beschäftigten in Kurzarbeit aufgrund der damit verbundenen Einkommenseinbußen eine vorübergehende Beitragsfreistellung von ihrer Entgeltumwandlung ohne weitere Kosten oder Leistungseinbußen angeboten.



Arbeitszeit- und Leistungs politik

Wegen des gestiegenen Handlungsbedarfs hatte der 21. Gewerkschaftstag beschlossen, Arbeitszeit- und Leistungs politik sowie weitere arbeitspolitische Handlungsfelder aufzuwerten und sie inhaltlich an den Prinzipien „Guter Arbeit“ bzw. „alternsgerechten Arbeitens“ auszurichten. Um diese Aufgabe umzusetzen, wurden erste Schritte zu einer leistungs- und arbeitszeitpolitischen Initiative in Angriff genommen. Vom 17. bis 18. Februar 2009 wurde in Sprockhövel eine tarifpolitische Fachtagung durchgeführt.



Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Hauptamtliche und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler tauschten sich über die arbeitszeit- und leistungs politischen Herausforderungen aus. Ausgehend hiervon wurden mehrere Workshops veranstaltet, um die Diskussion zu vertiefen und Handlungsansätze zu entwickeln. Im Handlungsfeld Arbeitszeit erforderte die Krise die Konzentration auf Beschäftigungssicherung. Kurzarbeit, die Entnahme von Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten und die Reduzierung von Arbeitszeiten haben entscheidend dazu beigetragen, eine beschäftigungspolitische Katastrophe zu verhindern.

In der Krise bestätigte sich in vielen Betrieben die stabilisierende Wirkung von Arbeitszeitkonten. Die Krisenerfahrungen bestätigten ferner, dass es auch künftig richtig ist, an der „35“ als tarifliche Regelarbeitszeit und Referenzgröße für alle Organisationsbereiche festzuhalten.



Die bereits aus der Zeit vor der Krise bekannten Trends setzen sich fort. Arbeitszeit wird nach der betrieblichen Auftragslage flexibilisiert. Die Schere zwischen tariflichen und effektiven Arbeitszeiten öffnet sich wieder. Deshalb bleibt es vordringliche Aufgabe der Arbeitszeitpolitik, erneuten Verlängerungen der Arbeitszeit und ihrem Verfall entgegenzuwirken sowie bei flexiblen Arbeitszeiten die Zeitsouveränität zu erhöhen. Die IG Metall setzt sich weiterhin für gesundheitsförderliche und alternsgerechte Arbeitszeiten ein. Diese Schwerpunktsetzungen wurden in einer Broschüre veröffentlicht und zur Diskussion gestellt.

Arbeitszeit und Leistung sind kommunizierende Röhren. Auch unter den schwierigen Bedingungen der Krise konnten wir wichtige leistungs politische Impulse setzen. Die Qualifizierung haupt- und ehrenamtlicher Kolleginnen und Kollegen wurde durch neue Angebote in der Bildungsarbeit und in der Hauptamtlichen-Aus- und -Weiterbildung intensiviert. Um den Praxis-Wissenschaftsdialog zu arbeitspolitischen Handlungsfeldern zu fördern, wurde in Kooperation mit mehreren Funktionsbereichen beim Vorstand ein Arbeitskreis Arbeitspolitik und Arbeitsforschung gegründet.

Leiharbeit

Auf dem Feld der Tarifpolitik wurde 2010 für in der Stahlindustrie beschäftigte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erstmalig ein Tarifvertrag über „Equal Pay“ abgeschlossen (s. Kapitel 4.2.3). Die DGB-Tarifgemeinschaft, in der die IG Metall Mitglied ist, erreichte mit dem Bundesverband für Zeitarbeit (BZA) und der Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) eine Erhöhung der Branchentarife für Leiharbeit. Aufgrund mangelnder Organisationskraft in den Verleihunternehmen und weil die Rege-



Leihbeschäftigte in Aktion für gleiche Bezahlung

lung unterschiedliche Branchen umfasst, war nur ein Niveau durchsetzbar, das für die IG Metall eine unterste Haltelinie darstellt. Sie verhindert eine Dominanz von Dumping-Tarifverträgen und hat die Basis für einen Mindestlohn geschaffen. Die Differenz zu den Entgelten in den Entleihbetrieben ist immer noch groß. Oberstes Ziel bleibt Equal Pay, dessen gesetzliche Festlegung die IG Metall fordert. Daneben strebt die IG Metall weitere betriebliche Regelungen und tarifliche Regelungen mit den Verbänden der Leiharbeit an. Ferner besteht die Möglichkeit einer Regulierung in Tarifverträgen mit Verbänden der Entleihunternehmen, wie sie in der Stahlindustrie gelungen ist.

Informationstechnologie und Telekommunikation (ITK)

Im Berichtszeitraum gab es in mehreren Unternehmen der wachsenden Zukunftsbranche ITK Tarifaufeinandersetzungen. In einigen gelang es, die Tarifbindung zu verteidigen bzw. herzustellen. In anderen konnten Einschnitte für die Beschäftigten abgewehrt werden. Zentrale Bedeutung hatte die Auseinandersetzung bei der EDS OS GmbH. In ihrem Verlauf konnte das Unternehmen gewerkschaftlich erschlossen und ein immenser Zuwachs des

Organisationsgrads erreicht werden. Es gelang, fünf Wochen lang für die Sicherung der Arbeitsbedingungen zu streiken. Der Arbeitskampf hat weit über das Unternehmen hinaus in die Branche ausgestrahlt als Beispiel dafür, dass auch hoch qualifizierte Beschäftigte für kollektive Interessenwahrnehmung zu gewinnen sind. Die jährlichen ITK-Gehaltsanalysen der IG Metall unterstreichen die Bedeutung tarifvertraglicher Sicherung. Sie haben im Berichtszeitraum erneut gezeigt: In tarifgebundenen Betrieben werden höhere Gehälter als in nicht tarifgebundenen gezahlt.

Tarifrecht/Tariffähigkeit

In mehreren Fällen hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) über die Tariffähigkeit „christlicher“ Gewerkschaften zu entscheiden. Das BAG hatte 2006 entschieden, dass es sich bei der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) um eine tariffähige Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne handelt. Das BAG sah allein schon den Abschluss von Tarifverträgen als Teilhabe am Tarifgeschehen und Indiz für die Durchsetzungsfähigkeit einer Organisation an. Die Frage der Mitgliederzahl sowie leistungsfähiger Organisationsstrukturen rückte in den Hintergrund. In dem Verfahren der IG Metall gegen die „Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB (GKH)“ hat das BAG am 5. Oktober 2010 erfreulicherweise eine Klarstellung der Kriterien für Tariffähigkeit vorgenommen. Das Argument der GKH, die Zahl ihrer Tarifverträge belege bereits ihre Durchsetzungsfähigkeit, hat das BAG nicht akzeptiert. Zur Feststellung der Tariffähigkeit müsse stattdessen auch die Mitgliederzahl offengelegt und die Leistungsfähigkeit der Organisation dargestellt werden. Dies habe die GKH nicht getan. Der Fall wurde deshalb an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.



Um die Tariffähigkeit ging es auch in dem Verfahren gegen die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalService-Agenturen (CGZP), die für den Bereich der Leiharbeit Dumping-Tarifverträge abschließt. Bedeutung hat das Verfahren insbesondere durch die Tatsache, dass der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelte Gleichbehandlungsgrundsatz für Leiharbeitsbeschäftigte („Equal Treatment“) durch Tarifvertrag abgeändert werden kann. Die CGZP hat sich seit Einführung dieser Regelung 2003 als billigere Alternative zu den Tarifverträgen der DGB-Tarifgemeinschaft ins Spiel gebracht und bisher verhindert, dass die Tariföffnungsklausel für angemessene Tarifbedingungen zur Leiharbeit genutzt werden konnte. Am 1. April 2009 entschied das Arbeitsgericht Berlin auf Antrag des Landes Berlin und der DGB-Gewerkschaft ver.di, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Nachdem schon das LAG Berlin-Brandenburg diese Entscheidung bestätigt hatte, wurde auch abschließend vom BAG am 14. Dezember 2010 festgestellt, dass die CGZP nicht die tarifrechtlichen Voraussetzungen für den Abschluss von Tarifverträgen erfüllt.

Streikrecht

Im Berichtszeitraum hat das BAG mehrere wichtige Entscheidungen zum Streikrecht getroffen. Am 24. April 2007 hat es klargestellt, dass Streiks für einen Tarifvertrag zur Regelung der Folgen einer geplanten Betriebsstilllegung (sogenannte Sozialtarifverträge) zulässig sind. Die typischen Inhalte solcher Tarifverträge – von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber zu bezahlende Qualifizierungsmaßnahmen oder Abfindungen – sind demnach grundsätzlich tariflich regelbar und erstreikbar. Dem stehen auch laufende Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen nicht entgegen.

Mit einer Entscheidung vom 19. Juni 2007 hat das BAG seine Rechtsprechung zu Unterstützungs- und Solidaritätsstreiks geändert: Unterstützungsstreiks fallen unter die in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantierte Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften und sind grundsätzlich zulässig. Das gilt vor allem, wenn zwischen der/dem bestreikten Arbeitgeberin/Arbeitgeber und der/dem Arbeitgeberin/Arbeitgeber des Hauptarbeitskampfes enge personelle, rechtliche oder wirtschaftliche Verbindungen bestehen. Zulässig sind auch „Flashmob“-Aktionen, die zur Durchsetzung tariflicher Ziele auf eine Störung betrieblicher Abläufe gerichtet sind. Auch diese neue Erscheinungsform des Arbeitskampfes fällt nach einer BAG-Entscheidung vom 22. September 2009 unter die grundgesetzlich gewährleistete Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften.

Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit

Mit seiner Entscheidung vom 7. Juli 2010 hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben, wonach Tarifpluralität im Betrieb nach dem Grundsatz der Tarifeinheit aufgelöst werden muss. Für die Verdrängung eines Tarifvertrages besteht danach keine gesetzliche Grundlage und sie stellt einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die Koalitionsfreiheit dar. Tarifpluralität sei somit hinzunehmen. Die Arbeitsbedingungen können also durch unterschiedliche Tarifverträge für die jeweiligen Gewerkschaftsmitglieder geregelt werden. Die Entscheidung des BAG bezieht sich ausschließlich auf Inhaltsnormen (z. B. Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub). Über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen sowie über Arbeitskampffragen, die in diesem Zusammenhang entstehen können, hatte das BAG nicht zu entscheiden.

Bereits am 4. Juni 2010 hatten BDA und DGB in Anbetracht der zu erwartenden Rechtsprechung

eine gemeinsame Initiative zur gesetzlichen Regelung von Tarifeinheit vorgestellt. Überschneiden sich die Geltungsbereiche von Tarifverträgen unterschiedlicher Gewerkschaften, soll weiterhin nur ein Tarifvertrag gelten, nämlich der, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist.

4.2.5 Koordination der Tarifpolitik

Tarifpolitische Ausschüsse

Für die Koordination und zur Bearbeitung inhaltlicher Fragen der Tarifpolitik bestehen in folgenden Bereichen Ausschüsse: Metall- und Elektroindustrie, Metallhandwerk, Holz- und Kunststoffindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie. In den tarifpolitischen Ausschüssen geht es um Meinungsbildung zu allen tarifpolitischen Handlungsfeldern. Sie verabreden Koordinations- und Verfahrensregeln zwischen den Bezirksleitungen und dem Funktionsbereich Tarifpolitik und bereiten Beschlüsse des Vorstandes vor.

Tarifpolitische Arbeitskreise

Um sich über aktuelle Entwicklungen austauschen und um wichtige Aufgaben wie zum Beispiel die ERA-Einführung oder die Umsetzung von Tarifverträgen koordinieren zu können, gibt es Arbeitskreise. Im Berichtszeitraum haben sich in drei solchen Arbeitskreisen Betriebsräte aus der Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie mit tarifpolitischen Fragestellungen beschäftigt:

- Arbeitskreis Automobilindustrie I – Automobilproduktion
- Arbeitskreis Automobilindustrie II – Forschung und Entwicklung, Verwaltung und Vertrieb und weitere Dienstleistungen
- Arbeitskreis Nutzfahrzeughersteller

Außerdem wurde der Arbeitskreis „Neue Steuer-

ung“ betreut, in dem sich Betriebsräte, Hauptamtliche, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Veränderungen in der Steuerung von Unternehmen und Arbeit auseinandersetzen sowie mit den Folgen für Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften.

Umsetzung der Mittelfristplanung

Die Entschließung 3 des 21. Ordentlichen Gewerkschaftstages hatte als Themen und Aufgabenstellungen für die folgenden Jahre formuliert:

- Tarifpolitische Handlungsfähigkeit in den Aktionsfeldern Fläche und Betrieb stabilisieren und ausbauen
- ERA-Umsetzung als Aufgabe der Gesamtorganisation
- Tarifpolitik mitgliedernah gestalten – „Gute Arbeit“ und „alternsgerechtes Arbeiten“
- Debatte um Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitgestaltung wieder aufnehmen und Schwerpunkte setzen
- Prekäre Beschäftigungsverhältnisse eindämmen
- Tarifpolitische Koordinierung in Europa ausbauen

Diese Schwerpunkte waren im Berichtszeitraum handlungsleitend. Die Tarifabschlüsse und die ERA-Umsetzung haben zu einer Stabilisierung der Flächentarifverträge beigetragen. Für die tarifpolitische Handlungsfähigkeit im Betrieb und für die Abstimmung betrieblicher Tarifpolitik wurden Unterstützungsleistungen zur Verfügung gestellt. Aufgrund der Krise dominierte in der Arbeitszeitpolitik das Thema Beschäftigungssicherung. Anknüpfend an die Erfahrungen in und vor der Krise wurden Anstöße für eine kreative Arbeitszeitpolitik entwickelt. Im Bereich Leiharbeit wurden neue tarifliche Regelungen geschaffen. Die Aktivitäten zur tarifpolitischen Koordinierung in Europa wurden ausgebaut. Diese Schwerpunkte stehen weiter auf der Tagesordnung.

4.2.6 Europäische Tarifpolitik

Ziel der tarifpolitischen Koordinierung auf europäischer Ebene ist es, Ungleichgewichte in der Einkommensentwicklung zu verringern und Verteilungsverluste für die Beschäftigten zu verhindern. In jedem Mitgliedsland der Europäischen Union (EU) sollen die EMB-Gewerkschaften deshalb einen Tarifabschluss erreichen, der den jeweiligen nationalen gesamtwirtschaftlichen Produktivitäts- und Inflationsanstieg ausgleicht. In den vergangenen Jahren wurde diese Leitlinie mehrfach auf die Probe gestellt. Die ab 2008 einsetzende Wirtschafts- und Finanzkrise hat die europäische Koordinierung zusätzlich beeinträchtigt. Vorrangiges Ziel von Tarifverhandlungen in den europäischen Ländern war Beschäftigungssicherung.

2010 haben sich die effektiven Entgelte in den EU-Ländern immer weiter auseinanderentwickelt. Insbesondere exportorientierte Länder wie Deutschland und die Niederlande haben im Zuge

dieser Entwicklung ihre Wettbewerbsposition gegenüber ihren europäischen Nachbarn ständig verbessert. Dadurch haben sich die Ungleichgewichte innerhalb der EU verschärft. Ausgehend von diesen ökonomischen Ungleichgewichten begann eine Diskussion über die Lohnpolitik in Europa. Eine Analyse der Lage ergab, dass hierfür vor allem die abnehmende Tarifbindung, befristete Abweichungen von Tarifnormen und die rasante Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse ursächlich sind. Das gilt auch für die deutsche Metall- und Elektroindustrie. Zwar wurde mit den tariflichen Entgelt-erhöhungen die EMB-Koordinierungsregel erfüllt, dennoch hat die negative Lohndrift auch hier zugenommen.

Diese Zunahme ist in ganz Europa zu beobachten. Die Mitgliedsgewerkschaften des EMB haben sich daher auf der 6. tarifpolitischen Konferenz in Madrid im November 2009 auf eine zweite gemeinsame Forderung verständigt: „Für sichere Arbeitsplätze, gegen prekäre Arbeit“.



Europäische Gewerkschaften gegen prekäre Arbeit

4.3 Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

4.3.1 Rahmenbedingungen für Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

Die Arbeit von Vertrauensleuten, Betriebsräten sowie Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten im Berichtszeitraum war durch die schwerste Wirtschaftskrise der Nachkriegsgeschichte geprägt. Die Aufträge in der Metall- und Elektroindustrie brachen im Jahr 2009 um 31,5 Prozent ein. In Teilbranchen, wie etwa der Nutzfahrzeugindustrie, waren es bis zu 80 Prozent. Beschäftigungssicherung und Krisenintervention waren deshalb die zentralen Themenfelder gewerkschaftlicher Betriebspolitik.

Interessenvertretungen und IG Metall haben sich dabei als Krisenmanager bewährt. Es ist ein Erfolg des dualen Systems der deutschen Mitbestimmung, dass Hunderttausende Arbeitsplätze bei zum Teil erheblichen Produktivitätsverlusten und einem Anstieg der Lohnstückkosten in den Betrieben gehalten werden konnten. Teilweise gelang dies gegen den erbitterten Widerstand von Unternehmensleitungen. Während zahlreiche Geschäftsführungen in der Krise auf einseitige Kostensenkungsprogramme, auf Personalabbau und vertagte Investitionen setzten, verfolgte die IG Metall von Anfang an eine betriebspolitische Doppelstrategie:

Kurzfristig ging es darum, Entlassungen zu verhindern und Ausbildungsplätze zu erhalten sowie betriebliche Strukturen und Wertschöpfungsketten zu stabilisieren. Eine Vielzahl von Werkzeugen und Instrumenten wurde hierfür genutzt: Abbau von Arbeitszeitkonten, genereller Verzicht auf Mehrarbeit, Regelungen von Freischichten und verlängerte Werksferien. Wichtig waren auch die Anwendung des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung (TV Besch) und die Ausweitung und Vereinfachung der Kurzarbeit.

Über 70 Prozent der von der IG Metall betreuten Betriebe haben 2009 diese Instrumente genutzt. Mehr als 800 000 Beschäftigte erhielten darüber hinaus tariflich oder betrieblich vereinbarte Aufstockungen zum Kurzarbeitergeld. In vielen Betrieben wurden mit den Unternehmensleitungen Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung verabredet. Weit über eine halbe Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Metall- und Elektroindustrie hat davon profitiert. Zur Unterstützung von Verwaltungsstellen und zur Verhinderung von Engpässen bei der Krisenintervention wurde eine Task-Force „Krisenintervention“ gebildet, die auf Anhieb auf breite Resonanz gestoßen ist. Krisenfolgen zulasten der Beschäftigten konnten so begrenzt, Trittbrettfahrer auf Arbeitgeberseite gestoppt werden.

Eine erfolgreiche Krisenintervention beinhaltet jedoch auch, mittel- und langfristige Perspektiven der Beschäftigungssicherung zu entwickeln. Deshalb umfassen die Angebote der Task-Force neben betriebswirtschaftlichen und juristischen Hilfen auch fachspezifische Beratungsfelder, die dafür sorgen, Betriebe krisen-



Grafik 4.4



robuster aufzustellen (siehe 3.5 Arbeit und Innovation). Ein Teil der Task-Force-Aktivitäten ist zudem das im Frühjahr 2009 gestartete Projekt „Früherkennung und Innovation“. Die Zielsetzung: betriebliche Probleme erkennen, bevor es zu spät ist.

4.3.2 Vertrauensleute

Vertrauensleutewahlen

Getragen wird die gewerkschaftliche Betriebspolitik nicht nur von den Vertrauensleuten. IG Metall Betriebsräte und Mitglieder sind gemeinsam mit den Vertrauensleuten unsere wichtigen Aktiven bei der Umsetzung von betrieblichen und überbetrieblichen Aktivitäten und Aktionen. Die Anzahl der VL und der Betriebe mit Vertrauenskörpern konnte bei den Wahlen 2008 trotz guter Materialien und Qualifizierungsangeboten nicht gesteigert werden. Auch die Zahl der Vertrauensleute (VL) mit Betriebsverfassungsmandat, die sich der VL-Wahl stellen, war leicht rückläufig. Im Vergleich zum Jahr 2000 ist die Anbindung dieser Mandatsträger an die IG Metall immer noch hoch. Dies ist besonders zu betonen, da in 75 Prozent der Betriebe sie die entscheidenden Träger gewerkschaftlicher Betriebspolitik sind.

Das Ziel, auch in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) neue VL-Strukturen aufzubauen, ist besser gelungen als 2004. Aber nur in Betrieben mit „mehr als 5000 Beschäftigten“ kann die IG Metall trotz leichtem Rückgang flächendeckend VL-Strukturen vorweisen. Für alle anderen gilt: Je kleiner der Betrieb, desto seltener ein Vertrauenskörper.

Zu beachten ist allerdings, dass gewerkschaftliche Betriebspolitik in anderen Formen zugenommen hat, beispielsweise über betriebliche Tarif-

kommissionen, Aktivenkreise, häufigere Mitgliederversammlungen.

Bei den VL-Wahlen 2008 ist das Potenzial, die verschiedenen Beschäftigtengruppen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft zu repräsentieren, noch nicht ausgeschöpft. 15,36 Prozent der VL kommen aus dem Angestelltenbereich, 11,52 Prozent sind Frauen. Ein Anstieg auf 17,48 Prozent gelang in der Altersgruppe bis 30 Jahre. Der Anteil von Vertrauensleuten mit Migrationshintergrund blieb mit 13,07 Prozent stabil. Es gilt, durch mehr Beteiligung und die Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen VK und BR die Motivation für ein Engagement zu erhöhen. Viele erfolgreiche Projekte in dieser Richtung machen Mut für die Zukunft. Erstmals gewählt wurden 34,17 Prozent aller Vertrauensleute. Eine leichte Steigerung verglichen mit 2004. Dies ist ein gutes Signal für die Wahlen 2012.

Vertrauensleutearbeit

Vertrauensleutearbeit umfasst alle Themen und Handlungsfelder der IG Metall und zielt auf deren betriebspolitische Verankerung und Umsetzung. Seit 2007 waren folgende ausgewählte Themen im Fokus: Bewältigung der Krise durch Sicherung der Beschäftigung und Gestaltung der Kurzarbeit; Bekämpfung und Gestaltung der Leiharbeit – „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“; Eintreten für eine gerechte Gesellschaft mit menschlichen, sozialen Sicherungssystemen und einem klaren Engagement für die junge Generation. Bei der Umsetzung dieser Themen in der Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ (aktuell „Kurswechsel für ein gutes Leben“) war und ist die Überzeugungskraft der VL unabdingbar.

Die Handlungsfähigkeit der VL ist ohne eine diese Themen und Prozesse unterstützende



innovative gewerkschaftliche Bildungsarbeit nicht zu gewährleisten. Im Berichtszeitraum wurde das überarbeitete Bildungsangebot für VL (VL kompakt) weiter aktualisiert und ergänzt. Neben der weiterentwickelten Qualifizierungsreihe für VKL wurde ein neues Modulkonzept für neu gewählte Vertrauensleute entwickelt. Der Vertrauensleuteausschuss (VLA) hat diese Prozesse konstruktiv begleitet. Zu den Vertrauensleutewahlen 2008 wurden Handlungshilfen und Materialien für die VL-Arbeit aktualisiert und erweitert (CD: „Aktiv im Betrieb“). Vielfältigere und zunehmend beteiligungsorientierte Arbeitsformen sind in der Diskussion und werden immer mehr praktiziert. Die Aktualität des „Extranets“ erleichtert den Zugriff auf Arbeitshilfen und Materialien zu allen Themen.

Die Diskussion im zentralen VLA, aber auch in den bezirklichen VLA wurde stark geprägt durch die Frage: „Was ist gute Betriebspolitik?“ und wie erreichen wir ein gemeinsames Verständnis für „Betriebspolitik aus einem Guss?“ Hierzu wurden differenzierte Positionen erarbeitet, die maßgeblich die Diskussion in anderen Projekten geprägt haben, so im Projekt „Beteiligung leben“. Auch die Themenfelder 4 „Erfolgreiche Verwaltungsstellenarbeit“ und 7 „Aktivierung von Ehrenamtlichen“ des Projekts 2009 wurden durch die Diskussion im VLA geprägt.

Die Neubildung des Ressorts „Betriebsräte-Vertrauensleute-Betriebsverfassung“ hat dazu geführt, die gewerkschaftliche Betriebspolitik als ganzheitliches Thema zu etablieren. Alle – IG Metall Betriebsräte, VL und Mitglieder – sind Träger und Akteure einer erfolgreichen Betriebspolitik. Dieses Miteinander-Denken und -Handeln gilt es auszubauen – im betriebspolitischen Handeln und in der Mitgliedergewinnung.

4.3.3 Betriebsräte und Aufsichtsräte

Betriebsrätearbeit

Aktive IG Metall Betriebsräte und VL sind in der Arbeitswelt unabdingbar. Im Mittelpunkt betriebspolitischen Handelns standen – verschärft durch die Krise 2008/2009 – die Sicherung von Beschäftigung und Standorten sowie tarifvertraglicher Leistungen, die Regelung der Kurzarbeit, der Arbeitszeit, aber auch der Qualifizierung und Innovation.

Die Komplexität der Handlungsfelder hat zugenommen – z. B. neue Aufgaben durch tarifvertragliche Regelungen (Pforzheim), Aufgaben beim Datenschutz und Zunahme der Arbeitsbelastungen im Betrieb. In diesem Maße ist auch die Intensität der betrieblichen Spannungen gestiegen. Häufig konnten betriebspolitische Erfolge nur im Konflikt erreicht werden.

Im Betrieb, im Unternehmen und Konzern: Gemeinsam mit der IG Metall haben sich Betriebsräte und VL für die Interessen der Beschäftigten eingesetzt. Erfolg braucht Mitgliederstärke und qualifizierte Funktionärinnen und Funktionäre. In vielen Betrieben hat eine kompetente und beteiligungsorientierte Betriebsratsarbeit dazu beigetragen, die Attraktivität der IG Metall zu steigern und neue Mitglieder zu gewinnen.

Zur Unterstützung der komplexer gewordenen betriebspolitischen und tarifpolitischen Aufgaben wurde das Angebot der Arbeits- und Handlungshilfen für Betriebsräte und VL erweitert, z. B. zu Themen wie:

- Beschäftigungssicherung und Krisenintervention
- Arbeit und Innovation
- Datentool, Ansprachekonzepte und Informationen für Unternehmensbeauftragte
- Weiterentwicklung der Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen





- Leitsätze für gute Betriebsratsarbeit
- Aktivierung der Ehrenamtlichen
- Mitgliederwerbung und Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Betriebsplan
- Beteiligung von Mitgliedern und Beschäftigten
- Planung und Durchführung der Betriebsrats- und VL-Wahlen
- Neue Betriebsvereinbarungen in der Datenbank
- Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung

Alle Materialien und Informationsmöglichkeiten wurden durch Themenseiten in den Online-Medien der IG Metall sowie durch ein breit gefächertes Beratungsangebot in den Fachbereichen des Vorstandes abgerundet.



Betriebsratswahlen 2010

Unter dem Motto „Kompetenz für gute Arbeit – kannst Du wählen“ wurden 2010 die Betriebsratswahlen durchgeführt. Trotz der Krise haben sich die gemeinsamen Aktivitäten gelohnt. Die IG Metall konnte 2010 den Organisationsgrad der Betriebsräte mit 72 Prozent (2006: 73 %) stabilisieren. Gegnerische Listen, wie die des CGM (0,36 %) und vor allem der AUB mit 0,13 Prozent der Mandate, bleiben eine Restgröße. Die Unorganisierten (27 %) gilt es kontinuierlich für eine Mitgliedschaft in der IG Metall zu gewinnen.

Die engagierte BR-Arbeit sowie kreative Aktivitäten zur Wahl in den Betrieben sind durch eine erneute Steigerung der Wahlbeteiligung auf 73 Prozent (nach 2006 72 %) honoriert worden. Mit rund 11.000 BR-Gremien (wie 2006) ist auch die Anzahl der Betriebe mit abgeschlossener Wahl stabil geblieben. Bis Ende 2010 ist die Zahl der Betriebe mit erstmaliger Wahl um weitere 330 auf 1.603 gestiegen.

Die Beschäftigungsstrukturen in den BR-Gremien besser abzubilden, gelang erneut bei den kaufmännischen und technischen Berufsgruppen mit einem Plus von 2,0 Prozent auf 37 Prozent der Mandate. Erfreulich ist auch der identisch gebliebene Anteil bei den Frauen (23 %) und den Migrantinnen und Migranten ohne deutschen Pass mit 4,5 Prozent gegenüber den Wahlen 2006.

Mehr junge Beschäftigte für den Betriebsrat zu gewinnen, wurde nicht erreicht. Zu 2006 haben wir in der Altersgruppe bis 35 Jahre einen weiteren Rückgang um 1,9 Prozent von 15,6 Prozent auf nur noch 13,7 Prozent zu verzeichnen. Hier besteht großer Handlungsbedarf für die nächsten Betriebsratswahlen 2014!

Es gilt auch, mehr neue Betriebsratsgremien insbesondere durch die Bearbeitung „weißer Flecken“ in Konzernen, in den Bereichen Handwerk, erneuerbare Energien und industrielle Dienstleistungen sowie durch die kontinuierliche Fortsetzung des Projekts Betriebe ohne Betriebsrat (BoB) zu erschließen.

Rechtsschutz Betriebsverfassungsgesetz

Der Rechtsschutz im kollektiven Arbeitsrecht umfasst die juristische Beratung der Betriebsräte, Verwaltungsstellen, Bezirke und der Vorstandsverwaltung sowie im Streitfall die Sicherstellung der Vertretung vor den Gerichten. Es wurden im Berichtszeitraum etwa 620 Verfahren gesteuert, deren Streitwerte von 4.000 Euro bis zu mehreren Millionen Euro reichten. Darüber hinaus wird durch Musterverfahren versucht, Einfluss auf die Rechtsprechung zu nehmen. Beispielhaft dazu folgende ausgewählte Verfahren: Nach den Betriebsratswahlen 2006 wurde ein Pilotverfahren im Rahmen unserer Rechtsschutzgewährung mit dem Ziel geführt, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes

dahingehend zu ändern, dass auch die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bei der Größe des Betriebsrates mit zu berücksichtigen sind. Dieses Verfahren musste jedoch vor dem Bundesarbeitsgericht verglichen werden, da zwischenzeitlich in dem maßgeblichen Betrieb der größte Teil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurde. Nach der Betriebsratswahl 2010 haben wir erneut für ein Pilotverfahren Rechtsschutz gewährt, um dieses Ziel weiterzuverfolgen. Weitere Musterverfahren sind im Bereich Leiharbeit, wie bei der Aberkennung des Status als Gewerkschaft der CGZP, bei der Frage Zutritt zu Betrieben zum Zwecke der Durchführung der BR-Wahl und im Rahmen von Unterlassungsansprüchen des Betriebsrats anhängig.

Um die Rechte des Betriebsrates in der Krise zu stärken, konzipierten und initiierten wir weiterhin einstweilige Verfügungen für Betriebsräte, mit denen erfolgreich vor Gericht die Einführung von Kurzarbeit vor Entlassungen durchgesetzt wurde. Diese Initiativen waren und sind eingebunden in weitere Rechtsschutzgewährungen, mit denen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates verteidigt bzw. ausgebaut werden. Ein Schwerpunkt des Rechtsschutzes lag in der Begleitung der Betriebsratswahlen sowohl bei Neuwahlen als auch im regulären Wahlzeitraum im Jahr 2010. Dabei gab es eine zunehmende Tendenz auf Arbeitgeberseite, die Neugründung von Betriebsräten auch mit strafrechtlich relevanten Mitteln zu verhindern. In den meisten Fällen wurde dieses Ziel jedoch durch gewerkschaftspolitische Aktionen als auch durch einstweilige Verfügungen abgewehrt. Bei der Wahl 2010 kam es insgesamt zu weniger Wahlanfechtungen, was auf die gefestigte Rechtsprechung zu den Wahlvorschriften zurückzuführen ist.

Demgegenüber nahmen aber einstweilige Verfügungen zu, mit denen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber versuchten, direkt in die Betriebsratswahl einzugreifen. Hier konnte mit einem Verfahren vor dem LAG Baden-Württemberg unsere Position gestärkt werden, dass nur bei drohender Nichtigkeit einem solchen Antrag auf Abbruch der laufenden BR-Wahl stattzugeben ist.

Darüber hinaus konnten insbesondere während der Krise durch Einfluss auf die Politik in vielen Fällen die laufenden Gesetzgebungsverfahren in unserem Sinne beeinflusst werden. Die erste Interpretation neuer Gesetze wurde in vielen Fällen durch das Ressort Betriebsräte, Vertrauensleute, Betriebsverfassung durch Handlungshilfen oder konkrete Information an die Gliederungen der IG Metall geleistet. So wurde bei Kurzarbeitergeld eine Handlungshilfe mit Musterbetriebsvereinbarung erstellt. Im Bereich Transfer-KuG wurde eine gemeinsame Position aller Beteiligten in der IG Metall gefunden.

Unternehmenspolitik

Die Einflussnahme auf Unternehmensebene und die damit verbundene Stärkung der IG Metall und ihrer Mitglieder ist eine zentrale Aufgabe gewerkschaftlicher Unternehmenspolitik. Die Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern in den mitbestimmten Aufsichtsräten mit den Gesamt- und Konzernbetriebsräten (GBR/KBR) sowie den Vertretern in den Europäischen Betriebsräten (EBR), koordiniert und betreut von Unternehmensbeauftragten (UN-Beauftragten) der IG Metall, war und ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor zur Sicherung von Beschäftigung. Dies hat sich in der jüngsten Wirtschaftskrise gezeigt und bewährt. Die Stellung der UN-Beauftragten und damit die überbetriebliche Koordination der Interessenvertreter durch die

IG Metall wurden kontinuierlich gestärkt. Relevante Themen wurden über unsere Multiplikatoren in die Unternehmen und damit in die Betriebe zu unseren Mitgliedern eingebracht.

Als Konsequenz aus der Wirtschaftskrise wurden gewerkschaftliche Forderungen zur Ausweitung der Mitbestimmung im Unternehmen formuliert und öffentlich debattiert. In zahlreichen Mitbestimmungsvereinbarungen, mit denen die gesetzlichen Mindeststandards erweitert wurden, konnte der Einfluss der Arbeitnehmervertreter gestärkt werden.

Konterkariert werden unsere Ansätze seit Jahren aus dem Arbeitgeberlager, das alleine eine Schwächung oder gar Abschaffung der Mitbestimmung in der Wirtschaft zum Ziel hat. Zuletzt sollte nach dem Willen sogenannter Mitbestimmungsexperten auf Arbeitgeberseite die Mitbestimmung in „freien“ Verhandlungen um deren Ausgestaltung geführt und als „Absicherung“ die Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat festgeschrieben werden. Dies wurde verhindert, zeigt aber: Die Sicherung der Mitbestimmung muss ständiger Schwerpunkt sein.

Dies wird umso bedeutsamer, da seit Jahren europäische Regelungen auf die Unternehmen und Konzerne aus dem Organisationsbereich der IG Metall wirken. Umwandlungen von Aktiengesellschaften in Europäische Gesellschaften bedeuten die Aushandlung einer Mitbestimmungsvereinbarung. Trotz einer relativen Absicherung der bestehenden Mitbestimmungsniveaus durch die EU-Richtlinie müssen bei solchen Verhandlungen Mindeststandards abgesichert werden. Die Umwandlungen im Bereich der IG Metall konnten als Stärkung der Mitbestimmung gestaltet werden. Mit der Vereinbarung der MAN SE konnte der Benchmark für starke Mitbestimmung in einer SE erreicht werden. Gefahr droht aktuell durch die Einführung

der Europäischen Privatgesellschaft, mit der die Umwandlung deutscher GmbHs möglich werden soll. Die Richtlinienentwürfe der EU sehen eine sehr schwache Absicherung der bestehenden Mitbestimmungsrechte vor, was die deutsche Mitbestimmung stark gefährden würde. Eine Umsetzung dieser Richtlinie konnte im Zusammenspiel mit der deutschen Politik bisher verhindert werden.

Unternehmensbeauftragte

Die mit der Krise und der zunehmenden Internationalisierung von Unternehmen und Konzernen gestiegenen Anforderungen an die UN-Beauftragten sowie ihre exponierte Rolle beim Transfer bzw. der Koordination von gewerkschaftlichen Themen erforderten eine Weiterentwicklung des Konzeptes für UN-Beauftragte. Die Qualifizierungs- und Beratungsangebote wurden erweitert. So wurde ein Seminarkonzept für die differenzierten Anforderungen an die UN-Beauftragten entwickelt.

Bei der Bestellung von UN-Beauftragten, aber auch bei der Unterstützung der täglichen Arbeit konnte die Verzahnung der Betreuung der verschiedenen Gremien intensiviert werden. Mit im Bedarfsfall durchgeführten Koordinierungstreffen wurden die UN-Beauftragten bei der Koordination unterschiedlicher Standorte und deren Interessen unterstützt, solidarisches Verhalten konnte in vielen Konflikten gesichert und Standortkonkurrenzen konnten vermieden werden. Mit einem speziell entwickelten Datentool, basierend auf der Mitgliederdatenbank, können schnell und zielgruppenorientiert Statistiken und E-Mail-Verteiler unternehmens- sowie branchenbezogen erstellt und für entsprechende Ansprache und Information genutzt werden. Mit dem „Ein-Ansprechpartner-Konzept“ können UN-Beauftragte künftig bei Fragen oder Pro-

blemstellungen unkompliziert, umfassend und schnell auf Informationen und Beratungsangebote zurückgreifen.

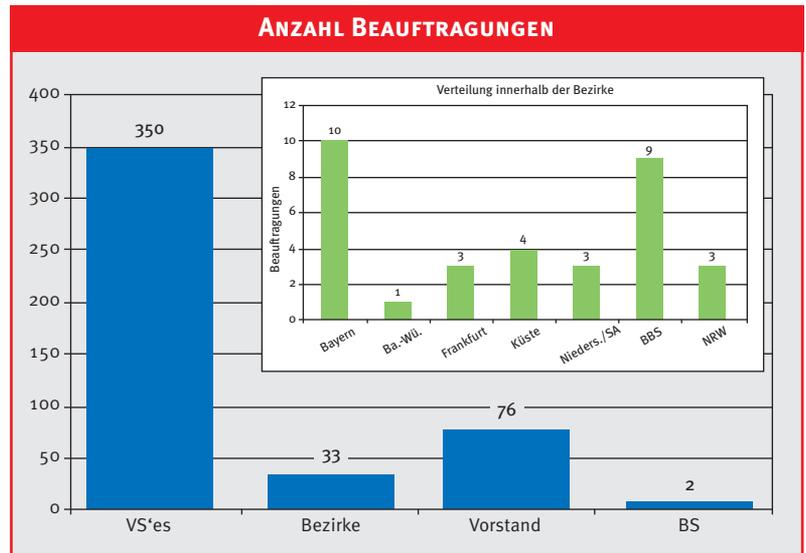
GBR-/KBR-Arbeit

Zurzeit gibt es in unserem Organisationsbereich 295 GBR- und 277 KBR-Gremien. Davon werden 350 GBR-/KBR-Gremien von 229 Kolleginnen und Kollegen aus den Verwaltungsstellen, 33 weitere durch 19 Kolleginnen und Kollegen aus den Bezirken, 76 von 40 Kolleginnen und Kollegen aus der Vorstandsverwaltung und zwei von einem Kollegen aus einer Bildungsstätte betreut.

Das Benennungsverfahren für UN-Beauftragte wurde ausgebaut. Die Neu- und Wiedervergabe von vakanten Beauftragungen wird systematisch erfasst. So konnten alleine in den letzten beiden Jahren über 150 neue UN-Beauftragungen, insbesondere in bisher unbetreuten Unternehmen, vergeben werden. Die Implementierung eines „Ampelsystems“ unter Einbezug von Daten bspw. von beginnender Altersteilzeit oder Rentenbeginn von Beauftragten führt zu einer deutlichen Verbesserung und Stärkung des Benennungsverfahrens.

Die Unterstützung von Verwaltungsstellen bei Fragen zur GBR- bzw. KBR-Fähigkeit in Unternehmen und Konzernen bildet einen Arbeitsschwerpunkt. Insbesondere die Beratung zu Vereinbarungen nach § 3 BetrVG bei fehlender Konzerneigenschaft erleichtert Interessenvertretern die Ausweitung von Einflussmöglichkeiten in den Unternehmen und Konzernen.

Ein Newsletter (quartalsweise) für UN-Beauftragte mit Informationen zu allen aktuellen Themen sowie relevanter Rechtsprechung wurde eingeführt. Die Inhalte sind so aufbereitet, dass sie ohne zusätzlichen Aufbereitungsaufwand zur Weitergabe in betreuten Gremien genutzt werden können.



Grafik 4.5

Weitere zentrale Arbeitsschwerpunkte der GBR-/KBR-Arbeit sind Datenpflege zur Mitgliedererwerbungs- bzw. -haltarbeit in Konzernen und Unternehmen. Mit der Einführung des neu gestalteten und vereinfachten Tools „gewerkschaftlicher Betriebsplan“ können die UN-Beauftragten, zusammen mit den GBR-/KBR-Gremien, eine unternehmens- bzw. konzernweite Beschäftigten- und Mitgliederstruktur erstellen und entsprechende Mitgliederprojekte initiieren und begleiten.

Aufsichtspraxis

Durch Haftungsfragen (BGH 16.03.2009, II ZR 280/07), Verschwiegenheitsanforderungen (BAG 23.10.2008, 2 ABR 59/07) sowie die krisenbedingt veränderten inhaltlichen Aufgaben sind die Anforderungen an die Interessenvertretung im Aufsichtsrat enorm gestiegen. Diesen Entwicklungen wurde mit einer Ausweitung der Mitbestimmungsakademie und der konkreten, gremienbezogenen Beratung Rechnung getragen. Die aktuelle Qualifizierungsdebatte für Aufsichtsräte, initiiert durch die Corporate Gover-

nance Kommission der Bundesregierung, ist mit der Mitbestimmungsakademie seit deren Gründung 2005 für IG Metall Mitglieder längst gelebte Praxis. Dies wurde auch mehrfach von der Kommission positiv angemerkt und als Vorbild gelobt. Das neue Vorstandsvergütungsgesetz stand im Mittelpunkt der Beratungsaktivitäten. Die Debatte um eine angemessene Vergütungshöhe sowie auf Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung orientierte Vergütungsmodelle wurde aufgegriffen. Eine Handlungsorientierung sowie ein unternehmensindividuelles Beratungskonzept haben unsere Einflussmöglichkeit in vielen Aufsichtsräten sichergestellt.

Die Corporate Governance Kommission hat mit der Einführung eines verpflichtenden Eigenbehalts in Haftungsfällen für Aufsichtsräte die Bedingungen bei der Aufsichtsratsarbeit verändert. Gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung konnten wir ein Rückerstattungsmodell für unsere Aufsichtsräte etablieren und die Haftungsrisiken der in der IG Metall organisierten Aufsichtsräte verringern.

Internationalisierung der Unternehmenspolitik

Die europäische Unternehmenspolitik gewinnt weiter an Bedeutung. Zahlreiche Anfragen zur Beratung bei Gründungsverfahren von Eurobetriebsräten (EBR) sowie die intensive Nutzung der Unternehmensumwandlung von einer AG in eine SE belegen diesen Trend.

Die Gründungsverfahren von EBR wurden begleitet von der Neuverhandlung der EU-Richtlinie zur Gründung von EBR. Diese wurde in vielen Punkten arbeitnehmerfreundlicher gestaltet, bedurfte aber in der Übergangsphase einer intensiven Beratung unserer Funktionärinnen und Funktionäre.

Die Umwandlungen von Aktiengesellschaften in Europäische Aktiengesellschaften wurden von vielen Unternehmen genutzt, um individuelle, aber oftmals auch schwächere Mitbestimmungsstruk-

turen in ihren Unternehmen einzuführen. Die im Organisationsbereich der IG Metall geführten Verhandlungen konnten durch unsere Beratungskompetenz in allen Fällen das bisherige Niveau der Mitbestimmung in den jeweiligen Unternehmen absichern. In Einzelfällen konnte die Einflussmöglichkeit der Betriebsräte und der Gewerkschaft sogar deutlich erweitert werden. Im Kontext der jüngsten Wirtschaftskrise wurde die internationale Koordination gewerkschaftlicher Unternehmenspolitik intensiviert. Zahlreiche Treffen von Interessenvertretern auf europäischer Ebene fanden statt und halfen bei der Überwindung von Standortkonkurrenzen.

4.3.4 Jugend- und Auszubildendenvertretung

GJAV-/KJAV-Arbeit

Die Auseinandersetzungen und somit die Arbeit der GJAV/KJAV waren stark von den Auswirkungen der Krise gekennzeichnet. Themen, wie der Abbau von Ausbildungsplätzen und Nicht-Übernahme, haben im Berichtszeitraum, selbst in großen Unternehmen, an Brisanz gewonnen.

Seit 2007 gibt es eine neue Konzeption zur Qualifizierung von GJAV/KJAV. Alle zwei Jahre findet eine bundesweite einwöchige Konferenz unter dem Motto „Informieren+Qualifizieren+Kommunizieren“ statt. Bei beiden Veranstaltungen mit durchschnittlich 100 Teilnehmenden sind Inhalte rund um Ausbildung, Betrieb, Ökonomie und Mitbestimmung vermittelt und diskutiert worden.

GJAV-/KJAV-Betreuung

Zurzeit gibt es 93 GJAV-/KJAV-Gremien im Organisationsbereich der IG Metall. 46 Gremien davon werden von Kollegen und Kolleginnen aus den Verwaltungsstellen, Bezirken und dem Ressort

Jugendarbeit und -politik beim Vorstand betreut. Die Beauftragten werden bei Aktivitäten, Schulungen und rechtlichen Fragestellungen durch den Vorstand unterstützt. Alle zwei Jahre, parallel zur stattfindenden GJAV-/KJAV-Konferenz, findet eine eintägige Qualifizierung in Kooperation mit der hauptamtlichen Weiterbildung für die Beauftragten statt.

JAV-Wahl/-Arbeit

Die JAV-Wahlen sind nach den Betriebsratswahlen die wichtigsten Wahlen im Organisationsbereich der IG Metall auf betrieblicher Ebene. Viele Jugend- und Auszubildendenvertreter treten vor oder kurz nach den Wahlen in die IG Metall ein. Sie sind unsere aktivsten Jugendfunktionäre und in Zukunft der Nachwuchs. Gute JAVs sind die besten Werberinnen und Werber für die IG Metall und zudem gute Betriebsräte von morgen. JAV-Wahlen lohnen sich also – für den Betriebsrat und die IG Metall.

Ziel für die JAV-Wahlen 2008 war unter dem Motto „Zukunft Mitbestimmen“ eine deutliche Steigerung der JAV-Gremien, die Erschließung weiterer Potenziale, die Stabilisierung bestehender Gremien und die Intensivierung der eigenen Nachwuchsförderung. Durch die Neukonzeption, die mit allen Bezirken verabredet wurde, ist es uns gelungen, diese Ziele weitestgehend zu erreichen.

Die Ausrichtung entlang unserer fünf Kernthemen

- für ausreichend Ausbildungsplätze,
- für eine qualifizierte, hochwertige Berufsausbildung,
- für existenzsichernde Ausbildungsvergütungen,
- für die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung,
- für Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf, hat sich als erfolgreich erwiesen. Zu den bekannten Basismaterialien sind zusätzliche Wahlkampf-

materialen und im Nachgang der Wahl themenbezogene Aktivpakete erstellt worden.

Somit ist es erstmals seit 2002 wieder gelungen, die Anzahl der JAV-Gremien zu erhöhen. Auch bei den JAV-Mitgliedern und beim Organisationsgrad konnte eine deutliche Steigerung erreicht werden.

153 (4,63 %) mehr JAV-Gremien als 2006

Bei den JAV-Wahlen 2008 wurde in insgesamt 3.459 Betrieben eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt, davon in 330 Betrieben zum ersten Mal. Das sind 153 Gremien (4,63 %) mehr gegenüber den JAV-Wahlen 2006.

772 (9,94 %) mehr JAV-Mitglieder als 2006

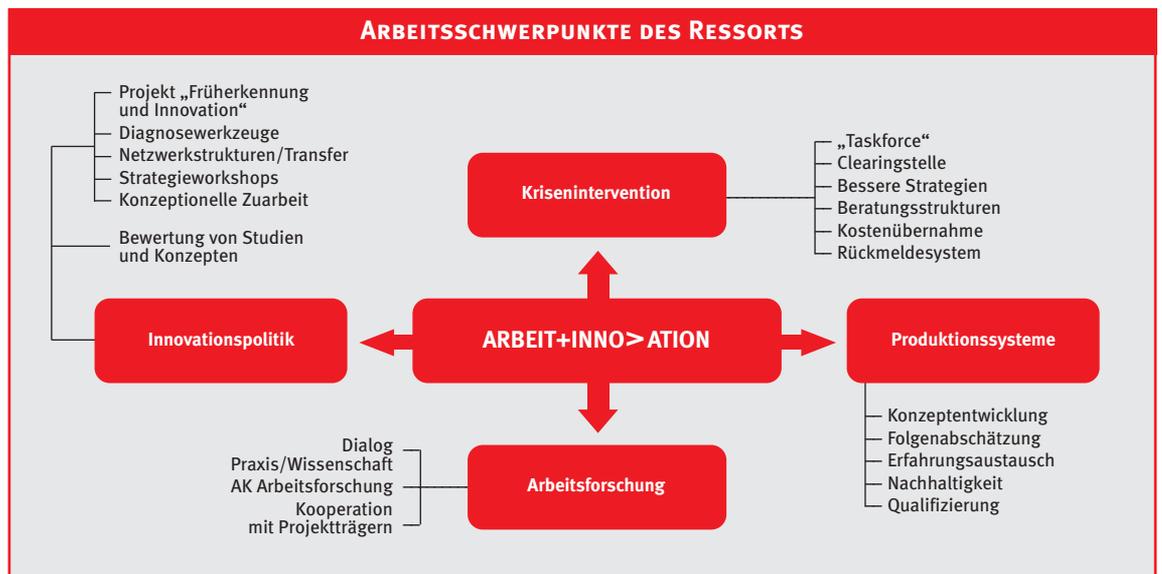
In den Betrieben wurden 8.535 Jugend- und Auszubildendenvertreter gewählt. Dies ist eine Steigerung um 772 JAVs (9,94 %) gegenüber der Wahl 2006.

Von den erfassten Jugend- und Auszubildendenvertretern waren zum Zeitpunkt der Wahl 5.355 (2006 – 4998) Kolleginnen und Kollegen Mitglied der IG Metall, was einem Organisationsgrad von 73 Prozent (2006 – 71,1 %) entspricht. Das bedeutet eine Steigerung des Organisationsgrades um 1,9 Prozent gegenüber der Wahl 2006.

Andere Organisationen spielten kaum eine Rolle. Auf ver.di entfiel bundesweit 1 Mandat (2006 – 4 Mandate). Der CGM erreichte 8 Mandate (2006 – 10 Mandate).

4.3.5 Arbeit und Innovation

Das Ressort Arbeit und Innovation wurde im Sommer 2008 im FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik eingerichtet. Arbeits- und innovationspolitische Initiativen in Betrieben und Verwaltungsstellen unterstützen, Unternehmensstrategien hinterfragen, Verbesserungsprozesse im Sinne



Grafik 4.6

der Beschäftigten anstoßen, Beteiligungsmöglichkeiten für unterschiedliche Beschäftigtengruppen schaffen: Darum geht es.

Um Unternehmen zukunftsfähig zu machen, zählt vor allem:

- deren Politik neu auszurichten – vom Shareholder-Value zum nachhaltigen Wirtschaften
- Innovationen beteiligungsorientiert voranzutreiben
- technische und organisatorische Prozesse zu optimieren

Wichtige Themen, mit denen dies angegangen werden kann, sind unter anderem:

- Personalentwicklung und Qualifizierung
- Energie- und Ressourceneffizienz
- Produktionssystemgestaltung
- Forschungsförderung
- Qualitätsmanagement
- Ergonomische Arbeitssystemgestaltung
- Arbeitszeit- und Entlohnungssysteme

Um Verbesserungsprozesse erfolgreich umzusetzen, hat das Ressort im Herbst 2010 eine Handlungshilfe mit dem Titel „Anpacken statt abwarten! Mit ‚Besser statt billiger-Strategien‘ Beschäftigung und gute Arbeit sichern“ herausgegeben.

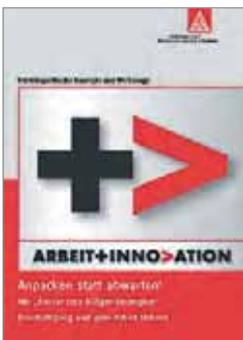
Sie liefert Praxisbeispiele, Konzepte und Werkzeuge, um „Besser statt billiger“-Strategien in den Betrieben anzustoßen und umzusetzen.

Anfang 2009 startete das Projekt „Früherkennung und Innovation“. Ziel ist es, Betriebe auf den Prüfstand zu stellen und auf ihre Zukunftsfähigkeit hin zu durchleuchten.

In allen Bezirken wurden in Pilotbetrieben und Verwaltungsstellen betriebliche Innovationsinitiativen und Netzwerke im Sinne von „Besser statt billiger“ über einen längeren Zeitraum begleitet. Parallel wurden Checklisten, Werkzeuge, Handlungshilfen und Bildungsbausteine für eine proaktive Betriebspolitik entwickelt.

Allein das Diagnosewerkzeug „InnoKenn“, das es Betriebsräten ermöglicht, das Innovationsverhalten ihres Unternehmens besser zu beurteilen, kam in mehreren Hundert Betrieben zum Einsatz. Auf zahlreichen Branchentagungen wurden die Angebote des Ressorts Arbeit und Innovation vorgestellt und eigene Tagungen und Beratungen durchgeführt.

Arbeit und Innovation organisiert darüber hinaus den Erfahrungsaustausch von Betriebsratsgremien einschließlich eines Praxis-Wissenschaft-



Dialogs. Über aktuelle Arbeitsschwerpunkte informieren wir mit einem eigenen Newsletter.

Die Zusammenarbeit mit der Arbeitsforschung und externen arbeitnehmerorientierten Beratungsunternehmen wurde seit dem Jahr 2008 systematisch ausgebaut. Zur Unterstützung von Verwaltungsstellen wurde ab dem Jahr 2009 die mit öffentlichen Mitteln finanzierte Task-Force „Krisenintervention“ eingerichtet. Einige Hundert Anfragen aus Verwaltungsstellen wurden bislang von der Clearingstelle bearbeitet und viele der Beratungen wurden durch die Task-Force finanziert. Neben wirtschaftlichen Erstberatungen können auch fachspezifische Beratungen zur mittel- und langfristigen Beschäftigungssicherung vermittelt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt der Beratung ist die Gestaltung von Produktionssystemen. In den letzten Jahren haben sich in der deutschen Industrie Produktionssysteme verbreitet, die sich am Toyota-Produktionssystem orientieren. Von dieser Entwicklung sind nicht nur Fertigung und Montage, sondern auch indirekte Bereiche betroffen. Interessenvertretungen fragen sich, wie sie die Ausrichtung der Produktionssysteme im Interesse der Beschäftigten mitgestalten können.

Das Ressort Arbeit und Innovation hat hierzu ein umfassendes Beratungs- und Schulungsangebot entwickelt: Schulungen für Betriebsräte, Vertrauensleute und Hauptamtliche zu grundlegenden Konzepten, Varianten und Handlungsfeldern sowie zu speziellen Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Beteiligung von Beschäftigten. Auch begleiten wir Betriebsratsgremien über mehrere Phasen der Gestaltung und Umsetzung neuer Produktionssysteme. Hierzu zählen Strategieworkshops, Bilanzworkshops oder die Unterstützung im Interessenausgleich und bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen. Zudem ist es gelungen, ein über öffentliche Mittel

finanziertes Projekt einzuwerben. Der Schwerpunkt liegt auf der Beratung von Betriebsräten direkt in den Betrieben. Es werden zahlreiche Handlungshilfen und Schulungskonzepte zum Thema ganzheitliche Gestaltung von Produktionssystemen im Projekt entwickelt.

4.3.6 Branchenpolitik

Branchenpolitik

Die Krise traf die exportstarken Branchen und ihre Zulieferer im Organisationsbereich der IG Metall besonders stark. Die Branchenpolitik stand deshalb ganz stark im Zeichen der Krisenbewältigung. Für einzelne Branchen (u. a. Automobil, Maschinenbau, Kfz-Handwerk, Holz- und Kunststoff-, Verpackungs- und Bahnindustrie, Schmieden und Gießereien) wurden Branchenreports und -analysen erstellt, die über die ökonomische und beschäftigungspolitische Entwicklung informieren. Diese Berichterstattung bietet der gewerkschaftlichen Arbeit in den einzelnen Branchen eine fundierte Grundlage. Neu entwickelt wurde ein Branchenmonitor, der Branchenbetreuer und Betriebsräten eine qualifizierte Unterstützung in Form von komprimierten statistischen Übersichten bietet. Ein weiteres Arbeitsfeld waren branchenbezogene Positionspapiere, die in die Fachdiskussion und gegenüber der Politik eingespeist wurden. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei den öffentlichen und privaten Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, der technologischen Leistungsfähigkeit sowie den Potenzialen der steuerlichen Forschungsförderung.

Automobil- und Zulieferindustrie

Die Branchenarbeit in der Automobil- und Zulieferindustrie findet wegen der Bedeutung der Branche für die IG Metall auf verschiedenen Ebe-



nen und mit einer Vielzahl von Akteuren statt. Neben den regelmäßigen Treffen der Gesamtbetriebsratsvorsitzenden der Automobilhersteller und größten Zulieferer besteht eine Reihe von Arbeitszusammenhängen, in denen die Herausforderungen in der Branche diskutiert und bearbeitet werden. Dies sind beispielsweise das Branchenteam Automobil, das sich aus Vertretern der Funktionsbereiche beim Vorstand der IG Metall, der Bezirksleitungen sowie den Unternehmensbeauftragten zusammensetzt, und die Arbeitskreise der Vorsitzenden der Entgeltzuschüsse bzw. der Angestelltenvertreter der Automobilhersteller.

Die Automobilbranche war im Berichtszeitraum großen Schwankungen bei der Auslastung unterworfen. Nach einer Boomphase mit Beschäftigungsaufbau wurde die Produktion in der Folge der Weltwirtschaftskrise ab der zweiten Jahreshälfte 2008 drastisch reduziert. Krisenbewältigung und Sicherung von Beschäftigung standen seitdem im Mittelpunkt der Branchenarbeit. Mittelfristig steht die Branche vor einem erheblichen Strukturwandel, für den jetzt die Weichen gestellt werden. Die sich aus der Verschiebung der Wachstumsmärkte, dem Klimawandel und der Verknappung von Rohstoffen ergebenden Herausforderungen wurden im Berichtszeitraum intensiv bearbeitet, beispielsweise im Rahmen der Automobilkonferenz im März 2009 und in einer Reihe von Konferenzen in den Bezirken. Besondere Bedeutung hat hierbei die sich abzeichnende Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Automobilen. Auf der einen Seite ergeben sich Beschäftigungschancen bei der Fertigung neuer Produkte wie der Elektromotoren und Batteriesysteme. Auf der anderen Seite ist mittelfristig bis langfristig ein Rückgang in der Produktion von Komponenten für den Antriebsstrang mit Verbrennungsmotor abzusehen. Dies



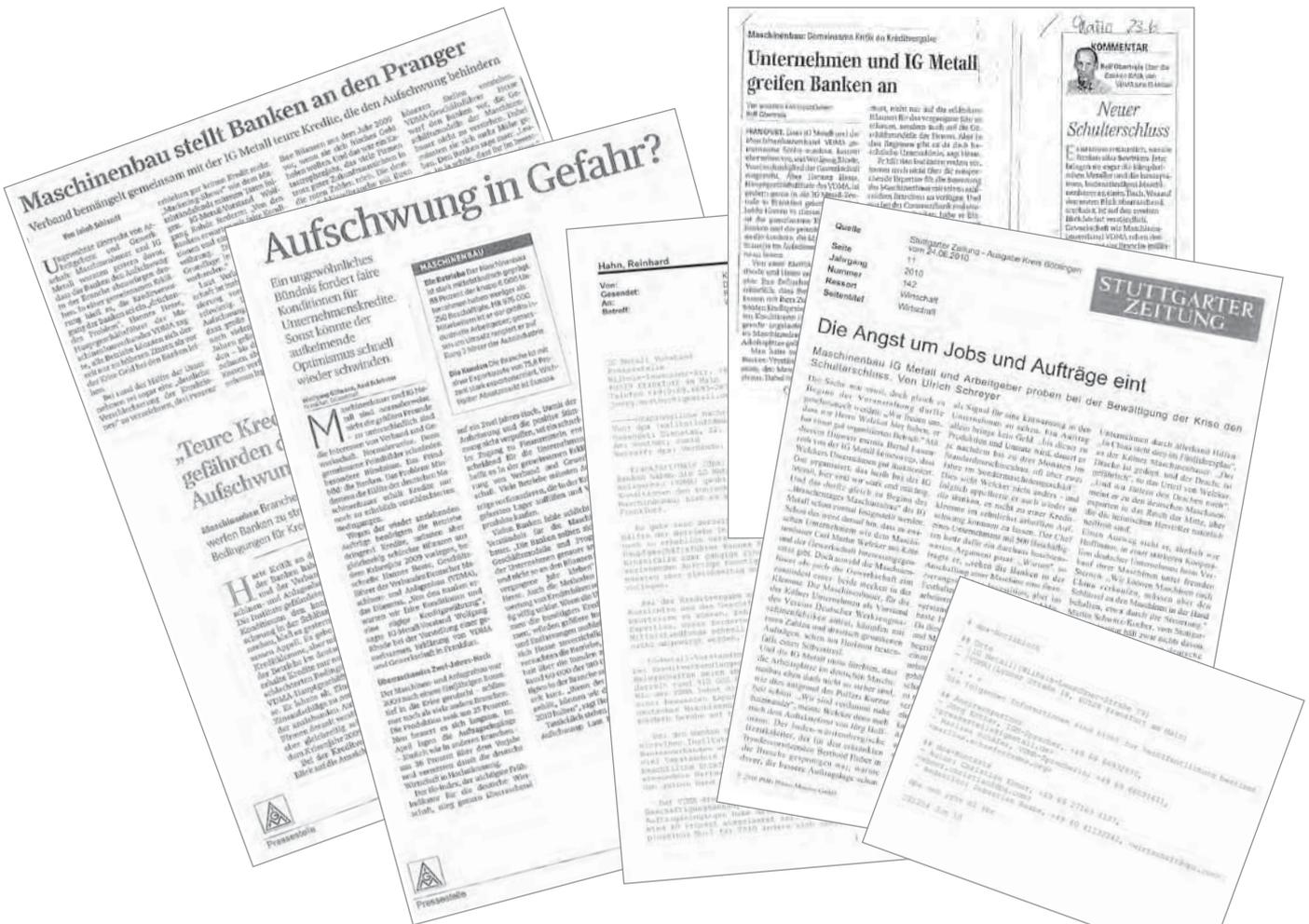
wird insbesondere die Zulieferkette treffen. Die IG Metall war deshalb wesentliche Mit-Initiatorin und Beteiligte der Nationalen Plattform Elektromobilität, in der Vertreter von Politik und Wirtschaft die notwendigen Schritte diskutieren, um sicherzustellen, dass die deutsche Automobilindustrie ihre Technologieführerschaft behält.

Maschinenbau

Der Maschinenbau ist beschäftigungspolitisch sehr bedeutsam und von hoher strategischer Bedeutung für die IG Metall. Mit ihren Maschinen und Anlagen ist die Branche zudem das stofflich-technische Fundament und Ausgangspunkt für die Investitionsentwicklung für die gesamte Industrie.

Anstelle von „Big Playern“ dominieren Unternehmen mittlerer Größe. Die Beschäftigtenzahl bei den etwa 6.000 Betrieben liegt durchschnittlich bei rund 150. Nach dem fünften Aufschwungsjahr in Folge erreichte der Maschinenbau 2008 mit 976.000 Beschäftigten einen Höchststand. Den Krisenfolgen fielen bis zum Frühjahr 2010 rund 70.000 Stammarbeitsplätze zum Opfer, hinzu kam der Abbau von ebenso vielen Leiharbeitsplätzen. Durch das konsequente Handeln der Betriebsräte und der IG Metall konnten weitergehende Arbeitsplatzverluste abgewehrt werden. Auf dem Höhepunkt der Krise war gut ein Drittel der Beschäftigten in Kurzarbeit. Im Laufe des Jahres 2010 hat die Produktion wieder deutlich angezogen, die Auslastung nimmt zu und es wird vermehrt wieder eingestellt.

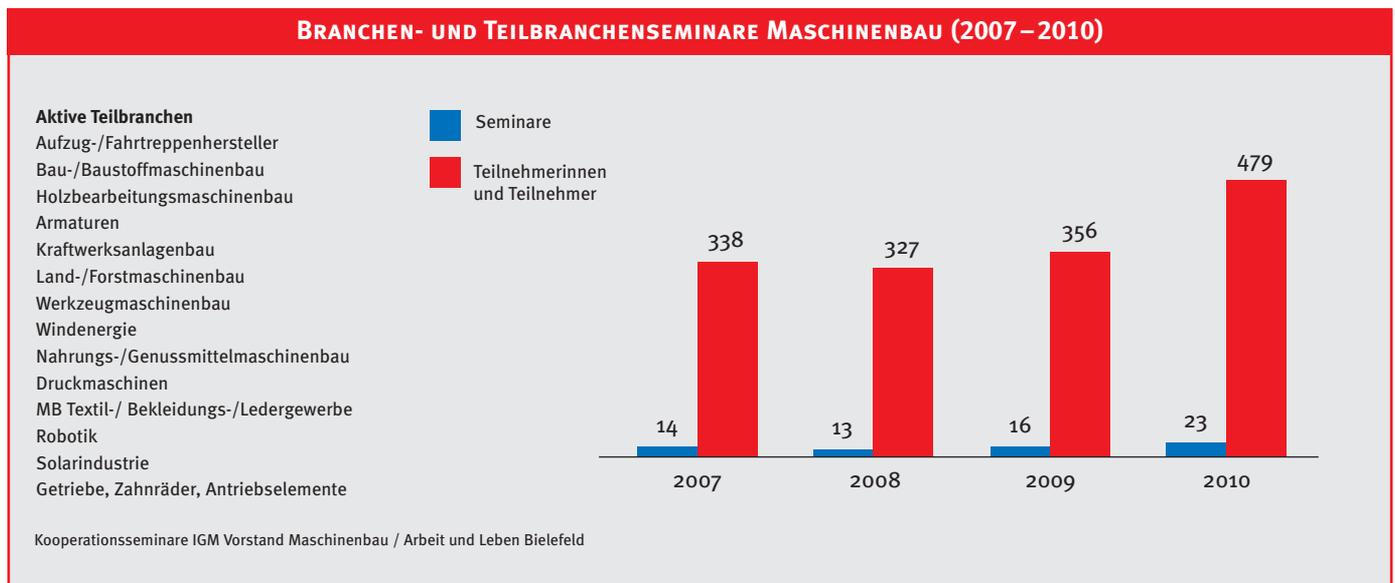
Die gewerkschaftliche Arbeit in der Leitbranche Maschinenbau wurde seit 2007 verstärkt verfolgt. Im Kern wurde ein Arbeitsgerüst geschaffen, das für den Maschinenbau mit seinen heterogenen Teilbranchen einen passenden Handlungsrahmen bietet. Kernelemente des mittelfristigen Arbeitsprogramms waren:



Intensivierung und Ausbau der (Teil-)Branchenseminare, um den überbetrieblichen Austausch zu ermöglichen und um gute Beispiele gewerkschaftlicher Interessenvertretung („Besser statt billiger“) aufzugreifen. Zudem wurden branchenübergreifende Fachtagungen angeboten, wie etwa die Tagung „Maschinenbau: Gemeinsam durch die Krise – Perspektiven der Schlüsselbranche Werkzeugmaschinenbau“, die im Juni 2010 in Kooperation mit den Bezirken Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen veranstaltet und von 160 Betriebsräten besucht wurde. Ziel ist ein systematischer Aufbau ehrenamtlicher Netzwerke und Förderung der Aktionsfähigkeit.

Fachhearings in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung tragen zur Belebung des Branchendialoges bei. In Kooperation mit der Fachwissenschaft wurden vorbereitende Studien auf den Weg gebracht und mit Blick auf die Zukunftsfähigkeit wurden Meilensteine für den Maschinenbau formuliert. In einer öffentlichkeitswirksamen Erklärung in Kooperation mit dem VDMA wurde die unzureichende Finanzierungspraxis der Banken aufgegriffen und Maßnahmen gegen eine Kreditklemme wurden verlangt. Durch die regelmäßig erscheinende Beilage „kompakt“ in „direkt“ für rund 24.000 Betriebsräte und Vertrauensleute wurden der Branche Gesicht und Stimme gegeben.





Grafik 4.7

Im Arbeitsfeld „Strategische Konzerne“ wurden durch gezielte Aktivitäten auf GBR-/KBR-Ebene die gewerkschaftlichen Aktivitäten unterstützt, das Instrument des gewerkschaftlichen Betriebsplans kam zum Einsatz.

Die bundesweite Branchenarbeit Maschinenbau der IG Metall organisiert den gemeinsamen Informationsaustausch, bündelt diese Erfahrungen in gemeinsamen Aktionen, koordiniert regionale Initiativen und entwickelt darauf aufbauend branchenpolitische Konzepte und Maßnahmen.

Elektroindustrie

Die Elektroindustrie mit ihren fast 860.000 Beschäftigten ist von hoher Bedeutung für die Industriebeschäftigung in Deutschland. Für die gesamte Elektroindustrie und ausgesuchte Teilbranchen hat der FB IT- und Elektroindustrie/ Angestellte einen Branchenreport erstellt. Dieser analysiert die wichtigsten Entwicklungslinien, die Markt- und Innovationsperspektiven einzelner Fachzweige. Er gibt zudem Hinweise für Erfolg versprechende Erschließungsbereiche.

IT- und Telekommunikationsindustrie

Die Informations- und Telekommunikationsindustrie (ITK) ist mit gegenwärtig 843.000 Beschäftigten der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland. Die Branche nimmt eine Treiberfunktion für Innovationen in klassischen Industrien und im Bereich von Greentech ein.

Auf der weltgrößten IT-Messe, der CeBIT, ist die IG Metall jedes Jahr mit einem Stand und Vorträgen vertreten. Die IG Metall konnte dort ihre Branchen-Kompetenz unterstreichen. Zur Mitgliederbindung und -werbung stellte die IG Metall Freikarten zur Verfügung. Bis zu 45.000 IG Metall Mitglieder haben dieses Angebot jährlich genutzt. Anlässlich der CeBIT wird jährlich die ITK-Entgeltanalyse der IG Metall veröffentlicht. Mit über 25.000 Datensätzen ist sie hoch anerkannt. Sie schafft somit Transparenz über die gezahlten Gehälter in der IT-Branche.

Das regelmäßig erscheinende IT-Magazin hat sich als gutes Medium zur Ansprache von IT-Beschäftigten bewährt. Es wird in IT-Unternehmen, aber auch in IT-Abteilungen typischer Metall- und Elektrobetriebe werbewirksam eingesetzt.



Die IG Metall hat ihre IT-Branchenarbeit weiter ausgebaut. Das vom Vorstand koordinierte ITK-Branchenteam setzt sich aus Vertretern aus den Funktionsbereichen, Bezirken und Verwaltungsstellen zusammen.

Der Mitarbeit in der ständigen Arbeitsgruppe im Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) und im Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) kommt ein immer größeres Gewicht, speziell bei Umstrukturierungen international operierender Unternehmen, zu. Durch die internationale Vernetzung konnte beim Streik im Unternehmen EDS verhindert werden, dass Streikbrecher aus dem Ausland eingesetzt wurden.

In Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung und mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurden die Themen Offshoring und Internationalisierung von Wissensarbeit aufgegriffen, um betriebliche Handlungsstrategien zu entwickeln. Weiterhin bildeten steigender Leistungsdruck, gestiegene psychische Belastungen in IT-Unternehmen, permanente Restrukturierungsprozesse und Arbeitsplatzabbau – wie z. B. bei Siemens IT Solutions and Services (SIS) – einen Schwerpunkt in der IT-Branchenarbeit.

Medizintechnik

Die Medizintechnik-Branche mit etwa 90.000 Beschäftigten und einem großen Anteil an Hochqualifizierten ist organisationspolitisch noch zu wenig erschlossen. Zwar sind alle strategischen Konzerne in der Tarifbindung, der Großteil der Klein- und Mittelbetriebe, die die Branche prägen, ist es jedoch nicht. Hier fehlt es sogar oft noch an Betriebsratsstrukturen. Im Berichtszeitraum gab es regelmäßige Branchentreffen mit einem wachsenden Teilnehmerkreis. Extra Medizintechnik, der regelmäßig erscheinende Newsletter, bot eine wichtige Unterstützung bei

der Mitgliederwerbung. Hier wurden vor allem gelungene Besser-statt-billiger-Strategien und technologische Zukunftstrends vorgestellt. Eine gemeinsame Erklärung der KBR-Vorsitzenden der Schlüsselkonzerne war Teil des Abwehrkampfes gegen die Tariffucht von General Electric in Freiburg und wurde in den Medien stark beachtet.

Weißer Ware

Im Berichtszeitraum hat sich trotz der scharfen Wirtschaftskrise der Trend der Verlagerung von Fabriken nach China und Osteuropa abgeschwächt. Dies lag vor allem an der Stärke der deutschen Standorte, energieeffiziente Hausgeräte zu produzieren. Als vorausschauend hat es sich daher erwiesen, die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Vermarktung verbrauchsarmer Hausgeräte zu verbessern. Dies geschah auf nationaler Ebene durch eine gemeinsame Initiative des Vorstands der IG Metall und der GBR-Vorsitzenden der Branche. Auf europäischer Ebene gab es eine Anhörung der Gewerkschaften bei der Europäischen Kommission. Die neue EU-Kennzeichnungsrichtlinie hat unseren Forderungen Rechnung getragen.

Im Whirlpool-Konzern mit seiner Traditionsmarke Bauknecht hielten die Beschäftigungsprobleme an, das BSH-Werk in Berlin wird geschlossen. Für die Branchenaktivitäten zentral waren zudem die in der gesamten Branche eingeführten ganzheitlichen Produktionssysteme und ihre Ausgestaltung durch unsere Betriebsratsgremien. Strategie dabei war, einen Rückfall in einen verschärften Taylorismus und den Abschied von der Gruppenarbeit zu verhindern. Der hohe Organisationsgrad in den Fabriken der Weiße-Ware-Industrie konnte gehalten, örtliche Aktivitäten konnten durchs Branchenseminar unterstützt werden.





Metallerzeugung und erste Bearbeitung: Stahl – Nicht-Eisenmetalle – Gießen – Schmieden – Bahnindustrie

Die Branchen Stahl, Gießereien, Schmieden, Aluminium-Nicht-Eisenmetalle und Bahnindustrie betreut das Zweigbüro des IG Metall Vorstandes. Die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen der Branchen werden beherrscht von globalen, sich rasant verändernden Märkten und Technologien (Entwicklung hochfester und doch dehnbarer, geschmeidiger Stähle, die immer leichter werden; Eintritt Chinas in den Markt). Produktionskostenvergleiche finden weltweit statt und haben erhebliche Auswirkungen auf Standorte und die Beschäftigung in Deutschland und Europa. Die Branchen Gießerei- und Schmiedeindustrie sind mittelständisch geprägt. Die Gießereiindustrie ist abhängig von der Automobilindustrie.



Der wirtschaftliche Aufschwung der äußerst zyklischen Stahlbranche setzte in Deutschland 2002 mit dem Konjunkturboom in China und anderen Schwellenländern ein. Der Stahlboom wurde erst durch die Finanzkrise gestoppt. Die Nicht-Eisenmetalle waren von der Finanzkrise nicht so stark betroffen (insbesondere Aluminium, Zink, Kupfer). Die Gießerei- und Schmiedeindustrie erlitt ebenfalls Einbrüche. Die wirtschaftliche Erholung setzte in allen Branchen bereits Mitte bis Ende 2009 ein, was insbesondere der hohen Nachfrage der Schwellenländer, insbesondere Chinas, geschuldet war. Die Entwicklung 2010 verläuft erfreulich. So gut wie nicht betroffen war die Bahnindustrie, die stark von den Konjunkturprogrammen profitierte.

Die Branchenarbeit des Zweigbüros ist betrieblich fest verankert. Die Ausrichtung ist eher operativ. In allen Branchen finden regelmäßig Arbeitskreise, Ausschüsse und Konferenzen statt. Veranstaltungen werden grundsätzlich als

§ 37,6 BetrVG konzipiert und durchgeführt (fast kostenneutral für die IG Metall). Durch diese operative und vorausschauende Arbeit werden den Betriebsräten und Vertrauensleuten in den unterschiedlichen Branchen Informationen und Entscheidungshilfen zur Verfügung gestellt, die ihre Arbeit unterstützen. Dies betrifft alle Fragen der Unternehmensmitbestimmung, der betrieblichen Mitbestimmung, der Personalpolitik als strategisches Instrument, der Europapolitik und Inhalte aus dem ökologischen und ökonomischen Bereich, wie z. B. Emissionsrechtehandel, Energiepolitik, Ressourceneffizienz und wirtschaftliche Entwicklung der Branchen.

Zu inhaltlich herausragenden Themen werden Projekte durchgeführt und Studien herangezogen. Im Berichtszeitraum sind hier insbesondere die Studie „zur Bedeutung der Strompreise für die energieintensive Industrie“, das Hans-Böckler-finanzierte Projekt „Stahlstandort Deutschland“ zu erwähnen und das Projekt „Ressourceneffizienz von Aluminiumprodukten“, das gemeinsam mit dem FB Wirtschaft, Technologie und Umwelt, gefördert vom Bundesumweltministerium und dem Gesamtverband der Aluminiumindustrie, durchgeführt wurde.

Die Branchenarbeit im Jahr 2009 wurde dominiert vom Umgang mit der Krise. Ziel war es, möglichst Beschäftigung zu halten durch die proaktive Nutzung der beschäftigungspolitischen Instrumente. Eine Übersicht über die Kurzarbeitsvereinbarungen der Branchen Stahl und NE-Metalle wurde erstellt und diskutiert.

Folgende Verabredungen wurden auf Branchenebenen getroffen: Beschäftigung muss so weit wie möglich gesichert werden, betriebsbedingte Kündigungen sind zu verhindern. Kurzarbeit soll intensiv für Qualifizierung genutzt werden. Eine Aufzahlung auf das Kurzarbeitergeld soll in den Vereinbarungen geregelt werden.





Duisburger Appell

In Anlehnung daran verabschiedeten Betriebsräte/Konzernbetriebsräte mit den Vorständen der Unternehmen/Konzerne Beschäftigungssicherungsvereinbarungen. In sehr vielen Kurzarbeitsvereinbarungen konnte eine Aufzahlung auf das Kurzarbeitergeld sichergestellt werden und Qualifizierungsmaßnahmen konnten vereinbart werden. Mit Unterstützung der Betriebsräte der Branche Nicht-Eisenmetalle konnte erreicht werden, dass der Schließungsbeschluss des Aluminiumhüttenwerks in Neuss nicht vollzogen wurde.

Der Konsolidierungsprozess der Stahl- und Aluminiumindustrie setzt sich weltweit fort
Großkonzerne mit marktbeherrschender Stellung sind entstanden: z. B. ArcelorMittal. Neue Marktteilnehmer insbesondere aus den sogenannten BRIC-Staaten und ausdrücklich China kamen auf die Weltstahlmärkte und stabilisierten sich. Das wirtschaftliche Wachstum der

Schwellenländer wird in den nächsten Jahren weiter ansteigen. Weniger entwickelte wirtschaftliche Regionen werden zulasten der etablierten Industrieregionen aufholen. Das ist im Sinne eines weltweit friedlichen Miteinanders der Völker dieser Welt richtig! Regelmäßige internationale Branchenaustausche, insbesondere mit den Gewerkschaften in den USA und in Russland, begleiten diesen Prozess arbeitnehmerseitig. Ziel sind der Aufbau und die Verstärkung von grenzüberschreitenden Informations- und Kommunikationsstrukturen.

Die Lage auf den Weltrohstoff- und Energiemärkten hat sich grundlegend gewandelt
Mitentscheidend für eine auskömmliche Stahl- und Nichteisenmetallerzeugung in Deutschland sind die Energie- und Vormaterialpreise. 77 Prozent der Kosten der Rohstahlerzeugung machen Rohstoff- und Energiekosten aus, neun Prozent



Duisburger Appell

Personal- und sonstige Betriebskosten, 14 Prozent sonstige Kosten. Die Eisenerzproduktion in der Welt konzentriert sich auf wenige Länder: Brasilien, Australien und China erbringen über die Hälfte der gesamten Förderung. 70 Prozent des weltweiten Handels mit Eisenerz teilen sich drei Bergbaukonzerne. Zurzeit gibt es auf den Rohstoffmärkten einen strukturellen Umbruch von Langfristverträgen in Kurzzeitkontrakte, orientiert am chinesischen Spotmarkt. Ziel der Minenbetreiber ist die Gewinnmaximierung. Das bedeutet Preiserhöhungen, die nicht immer an alle Kundinnen und Kunden weitergegeben werden können, und eine größere Planungsunsicherheit. Bei Kokskohle gab es ähnliche Preissteigerungen.

Dies ist eine besorgniserregende Situation für die Stahlindustrie und die Nichteisenmetall erzeugende Industrie und ihre Beschäftigten. Deshalb hat das Zweigbüro gemeinsam mit dem Stahl- und Nicht-Eisenmetall Ausschuss des EMB zu einem dezentralen Europäischen Aktionstag aufgerufen. Die größte Kundgebung fand in Duisburg mit fast 10.000 Teilnehmern und Teilnehmerinnen statt. Unsere Forderungen bündelte der „Duisburger Appell“, der auf Initiative des Gesamtbetriebsrats von ThyssenKrupp Steel Europe in enger Kooperation mit der IG Metall ins Leben entwickelt wurde: Unsere zentralen Forderungen sind der Erhalt industrieller Arbeitsplätze in Europa und faire Wettbewerbsbedingungen auf den Rohstoff- und Energiemärkten. Deutschland gehört zu den Ländern mit den höchsten Strompreisen in Europa. Es gibt kaum Wettbewerb. Eine weitere wesentliche Belastung ist mit der Einführung des Emissionshandels durch die Einpreisung von Opportunitätskosten der CO₂-Rechte in die Stromkosten hinzugekommen. Dies führte zu hohen Zusatzbelastungen von zwei- bis dreistelligen Millionenbeträgen für

viele Unternehmen, die die internationale Wettbewerbsfähigkeit beispielsweise von Alu-, Zink- und Kupferhütten sowie Elektro Stahlwerken, Gießereien und Schmieden massiv beeinträchtigen und Arbeitsplätze in diesen Industrien in Deutschland und Europa bedrohen.

Daher haben wir uns im Rahmen der gesamten Branchenarbeit durchaus erfolgreich für eine sachgerechte Ausgestaltung der CO₂-Benchmarks, die kostenfreien Zuteilungen im Emissionshandel ab 2013 und für Ausgleichszahlungen für die hohen Strompreise für die energieintensive Industrie eingesetzt. Es fanden viele Aktivitäten mit Betriebsräten, EMB und IMB für eine faire Umsetzung des Emissionshandels und wettbewerbsfähiger Energiepreise statt. Zurzeit konzentrieren sich die Aktivitäten auf die Festlegung der Höhe der Benchmarks, die Ausgestaltung der Strompreiskompensation wenigstens ab 2013 und die kostenfreie Zuteilung von CO₂-Rechten für die bei der Stahlerzeugung entstehenden Kuppelgase („waste gases“), auch für die Anteile der Kuppelgase, die in den Kraftwerken integrierter Stahlkonzerne zur Verstromung eingesetzt werden.

Mitgliederentwicklung

Die Kolleginnen und Kollegen der Branche Stahl sind mit annähernd 90 Prozent Organisationsgrad die am besten organisierte Branche der IG Metall. Dabei ist Mitgliederentwicklung kein Selbstläufer, sondern fester Bestandteil der Branchenarbeit. Im Rahmen des ThyssenKrupp-Projektes zur Mitgliederentwicklung, das seit Mai 2008 in enger Abstimmung mit der Bezirksleitung NRW und dem FB Mitglieder & Kampagnen durchgeführt wird, werden Materialien entwickelt und in allen Branchen des Zweigbüros erprobt. Die Betriebe der anderen Branchen sind ebenfalls mit durchschnittlich 60 Prozent gut organisiert.

Stahlpolitisches Programm

Aktuell wird das stahlpolitische Programm der IG Metall erneuert. Dies basiert auf dem Vorläufer aus dem Jahr 1985 und wird gemeinsam von Betriebsräten und hauptamtlichen Funktionären erarbeitet. Das neue stahlpolitische Programm will Anstoß zu einer branchenpolitischen Diskussion auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene geben und zugleich einen Beitrag zur Demokratisierung der Wirtschaft leisten.

Holz- und Kunststoffindustrie

Die Holz- und Möbelindustrie ist im besonderen Maße von der Konsumnachfrage abhängig, Betriebe und Arbeitsplätze stehen deshalb nach wie vor unter Druck. Die Beschäftigung ging in dem Zeitraum von 2007 bis 2010 von 153.000 auf 147.000 zurück. Die Anzahl der Betriebe verminderte sich von 992 auf 960. Während der Krise wurden die Möglichkeiten durch Kurzarbeit und Qualifizierung nur unterdurchschnittlich genutzt. Das immer wieder durch die IG Metall kritisierte Problem fehlender Innovationen in der mittelständisch geprägten Möbelindustrie hat sich nicht entscheidend verbessert. In der Holzwerkstoffindustrie ist jedoch aufgrund steigender Energie- und Rohstoffkosten ein Umdenken hin zur Ressourceneffizienz zu beobachten. Im Rahmen der Bundesbranchen- und Fachkonferenzen wurden die Themen Mitgliederentwicklung, Arbeit und Innovation, tarifpolitische Handlungsfelder, junge Generation und demografischer Wandel aufgegriffen und bearbeitet. Die Fachtagung 2010 wurde gemeinsam mit dem Bereich Textil/Bekleidung/Textile Dienste durchgeführt. Im Vorfeld wurden dazu mehrere Studien auf den Weg gebracht, die sich mit den Auswirkungen der Krise auseinandersetzten. Die teilbranchenbezogenen Seminare (Holzwerkstoffe, Küchenmöbel, Caravan, Kasten-Polster- und

Büromöbel) wurden intensiv genutzt; erfreulicherweise sind steigende Teilnehmerzahlen zu verzeichnen. Ergänzend wurden unternehmensgruppenbezogene Seminare durchgeführt. Um effizientere Strukturen zu schaffen, wurde der Bundesbranchenausschuss Holz- und Kunststoff in seiner Zusammensetzung und Ausrichtung zu einem Arbeitsausschuss weiterentwickelt. Die internationalen Rahmenabkommen in der Schreib- und Zeichengeräteindustrie sind nach wie vor wichtige Eckpfeiler in der Branche. Neue Abkommen konnten für die Pfeiderer AG (Holzwerkstoffe) und Wilkhahn (Büromöbel) abgeschlossen werden. Für die Holz- und Möbelbranche fanden zwei europäische Projekte statt. INNOTRANS I unterstützte die internetbezogene Vernetzung von Gewerkschaften und INNOTRANS II stärkte die Aus- und Fortbildungsaktivitäten in der europäischen Holz- und Möbelbranche. Die IG Metall ist Mitglied des Forest Stewardship Council (FSC) und unterstützt damit eine nachhaltige Holzbewirtschaftung. Der Branchendialog mit dem Hauptverband der Holz- und Möbelindustrie (HDH) wurde fortgesetzt.

Textil- und Bekleidungsindustrie – Textile Dienste

Die Arbeitsplatzverluste halten in der Textil- und Bekleidungsindustrie unvermindert an. Waren 2007 noch 98.000 Beschäftigte in 676 Betrieben tätig, waren es 2010 noch 85.000 in 609 Betrieben. Gleichwohl ist Deutschland im Bereich der technischen Textilien äußerst gut auf dem Weltmarkt positioniert. Die Arbeit in den Teilbranchen wurde neu konzeptioniert und in Kooperation mit den Bildungsstätten wurden zielgruppenspezifische Angebote entwickelt. Mehrere Studien befassten sich mit den Auswirkungen des „demografischen Wandels“ in der Textilwirtschaft, den sozialen Folgen eines libe-



Durch betrügerisches Geschäftsgebaren und Bilanzfälschung wurde Europas größter Möbelkonzern durch das Management in die Insolvenz geführt





ralisierten Weltmarktes für Textil und Bekleidung sowie mit textilwirtschaftlichen Clustern in Ostdeutschland. Darüber hinaus wurden Branchenanalysen zur Situation in der Bekleidungsindustrie und im Textilgewerbe erstellt. Der Branchendialog mit dem Gesamtverband textil + mode konnte wieder intensiviert werden. Die Bundesbranchenkonferenzen sowie eine Fachtagung befassten sich u. a. mit der „Interessenvertretung zwischen Globalisierung und Verbetrieblichung“ sowie mit der „Zukunftssicherung durch Innovation“. Die Fachtagung war ein gemeinsames Angebot mit dem Holz- und Kunststoffbereich. Die IG Metall ist nach wie vor in der „Clean Clothes“-Kampagne aktiv.

Wehrtechnik

Anhaltender Druck auf die Verteidigungsausgaben und die zunehmende Einsatzorientierung der Armeen sind wichtige Eckpunkte für die Entwicklung in der Wehrtechnik. Der Betriebsräte-Arbeitskreis „Wehrtechnik & Arbeitsplätze“ tauscht sich regelmäßig über industrie- und beschäftigungspolitische Belange mit der Politik und den Verbänden aus. Zusammen mit der Friedensforschung wurde an einer verantwortlichen Position zu Rüstungsexporten gearbeitet. Gesellschaftliche Verantwortung ist der Grundsatz der IG Metall in dieser besonderen Branche. Im Berichtszeitraum hat der Arbeitskreis mit Tagungen und Stellungnahmen Einfluss auf die politische Arena ausgeübt. Fundierte Branchenstudien informierten zudem über Entwicklungen im militärischen Flugzeugbau, des Marineschiffbaus und der Heerestechnik. In Zusammenarbeit mit dem EMB wurden die Chancen und Widerstände einer Europäisierung der Branche abgeschätzt. Zuletzt waren die Strukturreform der Bundeswehr sowie die absehbaren Einsparungen in vielen Verteidigungsbudgets in der EU

Anlass, um im Arbeitskreis zum Ziele der Beschäftigungssicherung auch über zivile Alternativen in der Produktion zu arbeiten.

Industrielle Dienstleister

Der Bereich der industriellen Dienstleistungen ist ein Sammelbegriff für Serviceleistungen, die ursprünglich von produzierenden Industrieunternehmen selbst erbracht wurden oder aus handwerklichen Großunternehmen entstanden sind. Dies ist keine geschlossene Branche. Erst in den letzten Jahren haben sich Teilbranchen herausgebildet und an Bedeutung gewonnen. Dazu gehören das Facility-Management im Bereich des technischen Gebäudemanagements, der industrielle Service und der Produktionsservice. Der Bereich des industriellen Service ist ein Zukunftsmarkt, der weiter an Bedeutung gewinnen wird, und zwar zulasten der Stammbetriebe (OEM). Insbesondere Arbeitsplätze in unseren traditionellen Branchen wie der Automobilindustrie und dem Maschinenbau sind von dieser Entwicklung betroffen. Bei den in diesem Markt agierenden Unternehmen hat es erkennbar einen Konzentrationsprozess gegeben. „Full-Service-Anbieter“ wie z. B. WISAG, Bilfinger Berger SE oder Voith IS sind von uns teilweise gewerkschaftspolitisch erschlossen und in ein branchen- und industriepolitischen Konzept integriert.

Mit den ersten Ansätzen von handlungsfähigen Verbandsstrukturen bietet sich die Möglichkeit, diesen Bereich auch tarifpolitisch zu gestalten. Die Herausforderung für die Zukunft besteht zum einen darin, die „weißen Flecken“ zu erkennen und zu erschließen. Zum anderen ist die Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften wie IG BAU, IG BCE und ver.di neu zu definieren, da es teilweise konkurrierendes Verhalten gibt.

Windenergie

Mit dem gesellschaftspolitischen „Rückenwind für erneuerbare Energien“ hat sich der Windenergie-Anlagenbau in den letzten 15 Jahren zu einem der wachstumsstärksten Industriezweige des deutschen Maschinenbaus entwickelt. Von den mehr als 100.000 Arbeitsplätzen in der gesamten Windbranche 2009 sind ungefähr 39.000 direkte Arbeitsplätze zur Herstellung von Windenergieanlagen und Komponenten.

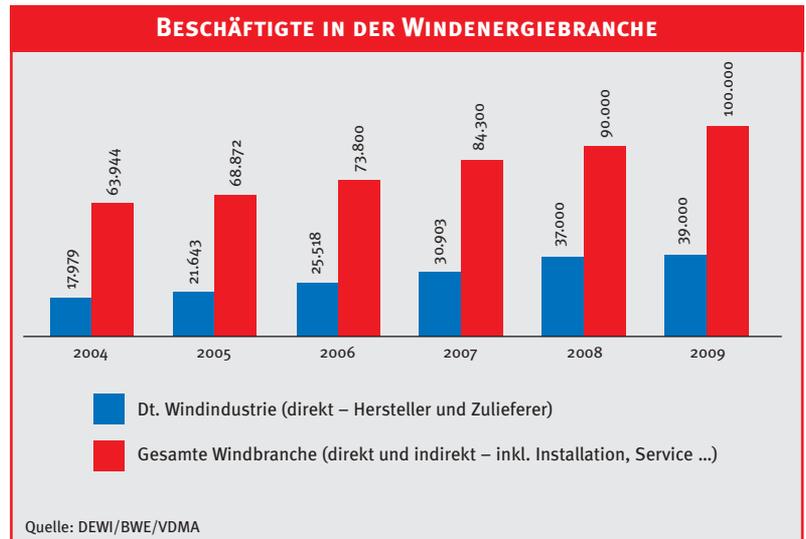
Der Inlandsmarkt konnte 2009 nach zwei Jahren Stagnation wieder zulegen. Am Welt- und europäischen Markt wurden 2010 erneut zweistellige Wachstumsraten erreicht. Bis 2013 zeichnet sich eine unterschiedliche Entwicklung des On- und Offshore-Markts (land- und seegestützt) ab.

Während bei Onshore Asien und Amerika einen weitaus höheren Marktanteil haben, wird sich in Deutschland und Europa der Offshore-Markt stärker entwickeln.

Aufgrund der wachsenden Marktanteile chinesischer und indischer Hersteller wird sich in den nächsten fünf Jahren ein starker internationaler Preis- und Qualitätsdruck aufbauen.

Betriebsräte gibt es in vielen Unternehmen der Windkraftindustrie – tarifvertragliche Bindungen allerdings fast nur in den gewerkschaftlich geprägten Zulieferbetrieben. Leiharbeit ist weit verbreitet und die Arbeitszeitbedingungen, die Arbeitssicherheit und die Entgeltsituation sind mangelhaft geregelt. Das saubere Image der Branche passt nicht zu den Bedingungen für Beschäftigte. Die Windkraftindustrie braucht einen flächendeckenden Tarifvertrag: ein zentrales Ziel der IG Metall. Nur so kann auch soziale Nachhaltigkeit erreicht werden.

In den regelmäßig stattfindenden Teilbranchenseminaren wird neben der Vernetzung der betrieblichen Branchenakteure auch die gewerkschaftspolitische Position bearbeitet. Dies führte



Grafik 4.8

u. a. bei Siemens Windpower dazu, im Mai 2009 die Tarifbindung herzustellen.

In der regelmäßig erscheinenden „kompakt“ werden die wichtigsten Themen der Branche für alle Betriebsräte und Vertrauensleute der Windenergie veröffentlicht.

Im Frühjahr 2010 fand ein erster Austausch zwischen Betriebsräten und Gewerkschaftsvertretern aus europäischen Ländern (Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, Spanien) durch Koordination des EMB statt. Daraus ergaben sich u. a. Neugründungen von europäischen Betriebsräten.

Durch den gezielten Einsatz der Organizer konnte die Mitgliederentwicklung deutlich gesteigert werden. Auch wird das Thema Tarifbindung massiv vorangetrieben.

Solarindustrie

Die rasante wirtschaftliche Entwicklung hat zu einem hohen Kapazitäts- und Beschäftigungsaufbau, aber auch zu einem härteren Wettbewerb geführt. 50 Prozent des Weltmarktes werden durch deutsche Produkte abgedeckt.





Solaraktionstag im April 2010

Durch die Wirtschafts- und Immobilienkrise in Spanien, Großbritannien und den USA konnte im ersten Halbjahr 2009 nur die Hälfte der produzierten Module installiert werden. Ein positiver Nachfragetrend war bereits in der zweiten Jahreshälfte 2009 zu verzeichnen. Dieser setzte sich durch eine zusätzliche Absenkung der Solarstromvergütung zum 1. Juli 2010 fort und führte zu einer Verdoppelung der Umsätze. Doch haben viele der untersuchten PV-Firmen das Niveau des Jahres 2008 noch nicht wieder erreicht.

Die Fotovoltaik-Industrie ist mit 60.000 Beschäftigten ein Jobmotor. Tarifbindung gibt es nur in wenigen Betrieben. Aktuell finden Tarifverhandlungen bei Bosch-Solar in Erfurt/Arnstadt und bei Solibro (Tochter von Q-Cells) in Dessau statt. Die Branche ist von niedrigen Stundenlöhnen in Schichtarbeit geprägt. Der Anteil von Leiharbeit-

nehmerinnen und Leiharbeitnehmern und befristeten Arbeitsverhältnissen ist überproportional hoch. Die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse bewegt sich zwischen zehn und 60 Prozent. Diese Themen werden in den regelmäßigen Branchenseminaren ebenso wie in der Windenergie bearbeitet. Ein anderes Beispiel war der Solaraktionstag, der anlässlich der Kürzungen der öffentlichen Solarförderung im April 2010 in Kooperation mit dem Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen durchgeführt wurde und im Ergebnis den Abschluss von Haus-Tarifverträgen bei Solarherstellern ermöglichte.

Hervorzuheben ist der intensive Austausch zwischen den Betriebsräten von konkurrierenden Marktanbietern. Auch findet ein themenspezifischer Dialog mit Vertretern von Verbänden, Betriebsräten und Geschäftsleitungen statt.

4.3.7 Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben

Betriebsräte zu gründen und zu unterstützen, den Organisationsgrad zu steigern sowie Arbeitnehmerrechte und Tarifverträge durchzusetzen, das ist für gewerkschaftliche Arbeit in Klein- und Mittelbetrieben (KMU) sowie im Handwerk eine große Herausforderung, der wir uns als IG Metall stellen.

Auch die Welt der KMU steht nicht still. Als Trends sind festzustellen: KMU agieren vermehrt eng miteinander verbunden, gleichzeitig entwickeln sich Konzentrationsprozesse. Im mittelständisch geprägten Maschinenbau existieren höchst innovative Wertschöpfungsnetzwerke, die durch die Krise zu reißen drohten. Hier hat die IG Metall im Interesse der Sicherung von Arbeitsplätzen Lösungen zur angespannten Finanzierungssituation ins Gespräch gebracht (siehe Grafik 4.9).

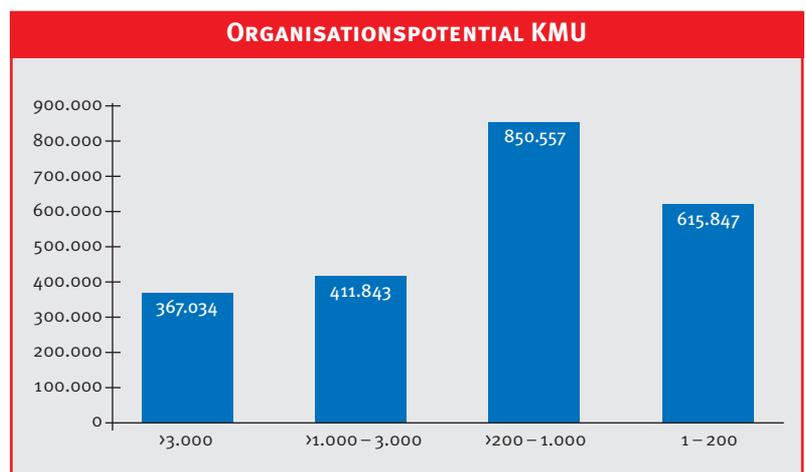
Für die IG Metall ist es in diesem Feld mit Blick auf Erschließungsaktivitäten und den Betreuungsaufwand zwingend, über den Einzelbetrieb hinaus zu handeln. So entsteht aus kleinteiligen Maschen ein gewerkschaftliches Netz. Im Mittelpunkt steht die operative Arbeit, die auf der überbetrieblichen Ebene zum Aufbau und zur Stärkung gewerkschaftlicher Strukturen beigetragen hat. Zur Unterstützung der betrieblichen Funktionäre wurden wichtige mittelstandspolitische Themen in der ‚KMU Kompakt‘ aufbereitet. Beispielhaft ist auf die Ausgabe zu den Wirkungen des Konjunkturpakets II auf die KMU hinzuweisen. Ebenso wurden unterstützende Materialien für die Betriebsratsarbeit erstellt, in Kooperation mit dem Verlag ‚Arbeitsrecht im Betrieb‘ wurde ein Arbeitsheft „Effektive Betriebsratsarbeit in kleinen und mittleren Unternehmen“ erarbeitet.

Handwerk

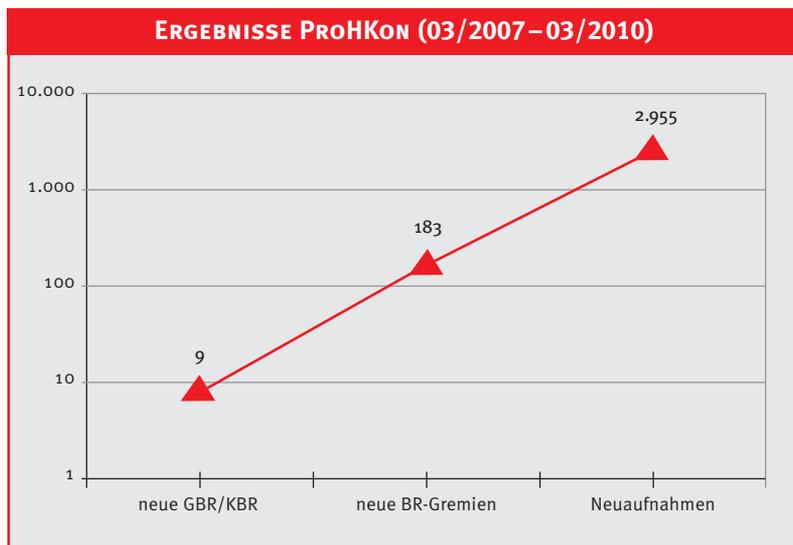
Die IG Metall ist für zahlreiche Bereiche des Handwerks zuständig. Hervorzuheben ist das Kraftfahrzeughandwerk, welches durch einen anhaltenden Konzentrationsprozess geprägt ist. Die IG Metall hat ihre Ressourcen auf die Erschließung und die gewerkschaftliche Stärkung in den neu entstandenen Unternehmensgruppen konzentriert. Die großen Unternehmensgruppen haben dabei im positiven wie im negativen Sinne Leuchtturmfunktion. Werden hier Tarifverträge eingehalten und wird gute Arbeit realisiert, hat dies vorbildhafte Funktion in die anderen Betriebe hinein.

Vorgaben der Herstellerwerke tangieren oft die unmittelbaren Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Kfz-Handwerk. In den Fachausschüssen Mercedes, Opel, Ford und VW werden unter Beteiligung des Managements und der Betriebsräte der Herstellerwerke die entsprechenden Themen aufgearbeitet. Durch diese enge Kooperation wird ein Beitrag geleistet, um Interessen abzugleichen und Mitbestimmungsrechte tatsächlich auszuüben.

Viermal im Jahr wird eine Beilage zur Metallzeitung für das Kfz-Handwerk herausgegeben. Sie



Grafik 4.9



Grafik 4.10

informiert alle Mitglieder, die im Kfz-Handwerk beschäftigt sind, über branchenrelevante Probleme und trägt zur Mitgliedergewinnung bei. Die baunahen Branchen Heizungs-, Klima-, Sanitär-, Elektro- und Holzhandwerke wurden als montierende Handwerke zusammen betreut. Die Unternehmen dieser Branchen denken zunehmend weniger in Gewerken, sondern in Systemen. Der IG Metall Fachausschuss Gebäude- und Anlagenbau qualifiziert die Betriebsräte in den jährlich stattfindenden Messebegleitseminaren, wie zum Beispiel auf der „Light + Building“ und der „ISH“, der internationalen Fachmesse für Sanitär, Heizung und Klima in Frankfurt.



Projekt Handwerkskonzerne (ProHkon)

Neben den traditionellen handwerklichen Kleinbetrieben haben sich im Handwerk inzwischen Unternehmen mit zahlreichen Betriebsteilen gebildet. Ihr Markt ist nicht mehr die Region, sie bieten ihre Leistungen bundesweit an. Für die IG Metall bietet sich die Chance, mit zielgerichteten Erschließungsaktivitäten darauf zu reagieren. Die Ausgangslage in den zumeist kleinen Betriebs-



gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Für das von 2007 bis 2010 aufgelegte Projekt ProHkon entstand ein weit gefächertes Aufgabenbündel: Flugblattaktionen und intensive Gespräche ermöglichten vielfach einen Erstkontakt. Zu bestehenden Betriebsräten wurden Arbeitsbeziehungen hergestellt. Dort, wo es noch keine Betriebsräte gab, wurden Wahlen eingeleitet. Gesamt- und Konzernbetriebsräte wurden gegründet. Wichtig war, eine enge Verzahnung des bundesweiten Projekts mit den jeweiligen Verwaltungsstellen zu erreichen. Zur Nachhaltigkeit von ProHkon wurde eine Transfertagung durchgeführt und die Ergebnisse wurden in der Broschüre „Netzwerke knüpfen – für die Zukunft lernen“ dokumentiert (siehe Grafik 4.10).

Im Juni 2009 wurde auf der betriebs- und tarifpolitischen Tagung für industrielle Dienstleistungen und der Gewerke des technischen Gebäude- und Anlagenbaus der Grundstein für das Folgeprojekt ProHkon II gelegt. In ersten Schritten wurden Unternehmensgruppen des Elektro- und Heizungs-, Klima-Handwerks identifiziert, die erschlossen werden sollen.

Aktivitäten in der Selbstverwaltung

Die Selbstverwaltung im Handwerk bietet der IG Metall die Möglichkeit der politischen Einflussnahme in Mittelstand und Handwerk. Nach einem jahrzehntelang anhaltenden Kampf ist es gelungen, die Drittelbeteiligung auch auf die Spitzengremien des Handwerks, den Deutschen Handwerkskammertag, auszubauen. 28 der 53 Vizepräsidenten der Handwerkskammern werden von der IG Metall bestellt. In jährlichen Arbeitstagen werden mit den Vizepräsidenten gewerkschaftliche Positionen erörtert, die in die Selbstverwaltung des Handwerks einfließen. Beispielhaft sind die Erklärungen zur Tarifautonomie und zur Regulierung von Leiharbeit her-

vorzuheben. Ein besonderer Erfolg gelang in der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade. Die geplante Tarifflicht von Innungen konnte dort erfolgreich verhindert werden. Die Gerichte haben unsere Haltung bestätigt. Um die Arbeit in den Selbstverwaltungsorganen qualitativ zu verbessern, wurde mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung ein Gesellenqualifizierungsprogramm in Kooperation mit Arbeit und Leben durchgeführt. Diese Arbeit konnte so auf eine breitere Basis gestellt werden und die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter konnten in den Handwerkskammern an Wertschätzung gewinnen.

Ausblick

Betriebspolitik und Tarifpolitik wurden im Handwerk enger miteinander verzahnt. Der Angriff der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber des Kraftfahrzeughandwerks auf den Flächentarifvertrag wurde zum Mittelpunkt der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Durch eine Vielzahl von betrieblichen Aktionen konnte das Bewusstsein der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschärft und weitere Mitglieder für die IG Metall konnten gewonnen werden. Regionale branchenbezogene Seminare, Branchenversammlungen, Arbeitskreise von Betriebsräten einer Branche, die an gleichen Problemstellungen arbeiten, zeigen die Richtung der weiteren Arbeit an.

4.3.8 Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung

Der letzte Gewerkschaftstag gab den Auftrag, Gute Arbeit nach einer dreijährigen erfolgreichen Projektphase als festes Arbeitsfeld zu verankern. Dies konnte unter anderem durch die



Jürgen Müller und Ulli Schmücker (von links)

Bildung eines Funktionsbereichs Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung beim Vorstand der IG Metall realisiert werden, in dem Arbeitsschutz gemeinsam mit den Aufgaben der menschengerechten und barrierefreien Arbeitsgestaltung und Teilhabepolitik integriert wurde.

Gute Arbeit, Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz sind in vielen Betrieben in den vergangenen Jahren stark unter Druck geraten. Die Krise hat diese Prozesse verschärft; aber selbst in Zeiten der wirtschaftlichen Erholung werden die Arbeitsbedingungen dem Ziel der Kosteneinsparungen untergeordnet.

Das wirkt sich auf die Arbeitsstandards aus: So werden unter anderem Erkenntnisse der Ergonomie ignoriert, Über-Kopf-Arbeit wird wieder eingeführt, Flächen werden eingespart, der Büroraum pro Person wird erheblich verkleinert und der Lärmschutz missachtet. Permanente Umstrukturierungen, steigende Leistungsanforderungen und die Bedrohung der Arbeitsplätze verstärken die psychischen Fehlbelastungen, unter denen Beschäftigte leiden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Vorbeugender Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine wichtige Aufgabe gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Dazu gehört, Einfluss auf die



Arbeitsschutz-Rechtsetzung zu nehmen, in den Selbstverwaltungsgremien der Berufsgenossenschaften mitzuwirken und Arbeitsschutzvorgaben in den Betrieben umzusetzen.

Wie wichtig verbindliche Mindestarbeitsstandards sind, die auf Basis von Arbeitsschutz-Verordnungen in konkrete Arbeitsschutzregeln umgesetzt werden, zeigt sich insbesondere in der Krise. Ob dieses Regelwerk genutzt werden kann, um Arbeitsbedingungen human zu machen, hängt auch davon ab, ob es Gewerkschaften gelingt, die Ausgestaltung der staatlichen Rechtsetzung und die Anwendung in der Praxis zu beeinflussen. Daher zielt die IG Metall darauf ab, auf diesen beiden Feldern durchsetzungsfähig zu sein.

Die IG Metall hat in den zurückliegenden Jahren praxistaugliche Lösungen erarbeitet, damit betriebliche Interessenvertretungen die verschiedenen Arbeitsschutzverordnungen umsetzen können. Um die gewerkschaftliche Arbeit in den staatlichen Ausschüssen transparent zu machen und wieder über Inhalte zu debattieren, hat die IG Metall eine Veranstaltungsreihe gestartet, die sich mit den vier zentralen Arbeitsschutzverordnungen (Arbeitsstätten, Gefahrstoffe, Betriebssicherheit und Arbeitsmedizin) auseinandersetzt. Einen Schwerpunkt hat die IG Metall auf die Arbeitsstättenverordnung gelegt, da hier die Auseinandersetzungen mit den Arbeitgeberin-

nen und Arbeitgebern und ihren Deregulierungsabsichten besonders heftig sind. Mit der Arbeitsstättenverordnung und dem auf dieser Basis erarbeiteten Regelwerk werden die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in starkem Maße geprägt.

Darüber hinaus hat sich der Funktionsbereich besonders den Auswirkungen psychischer Fehlbelastungen der Beschäftigten gewidmet. Die IG Metall arbeitete dabei eng mit anderen betrieblichen Akteuren zusammen, insbesondere mit der Arbeitsmedizin. In einem gemeinsamen Positionspapier mit dem Verband der Betriebs- und Werksärzte (VDBW) wurde die „Psychische Gesundheit in der Arbeit – [als] eine gemeinsame Herausforderung der Arbeitswelt von morgen“ zum Thema gemacht. Das Positionspapier war Ausgangspunkt für zahlreiche Veranstaltungen mit Betriebsräten und Betriebsärzten und hatte eine gute Resonanz bei den Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Mehrere Arbeitshilfen, beispielsweise zur Arbeitszeitgestaltung, bieten den Betriebsräten und Betriebsrätinnen praktische Unterstützung. Für neue Arbeitsschutzverordnungen wurden weitere Arbeitshilfen zum Lärmschutz und zur Arbeitsmedizin herausgegeben. Die „Tipps für den Arbeitsplatz“ geben regelmäßig Informationen zu einem Thema und Anregungen für die Praxis. Es wurde ein Instrument zur Betriebsanalyse im Rahmen betrieblicher Restrukturierungen (AzuR) entwickelt.

Die IG Metall setzt sich seit vielen Jahren für einen Zusammenschluss regionaler Berufsgenossenschaften ein, um die Strukturen effektiver zu machen, die Prävention weiter zu verbessern und einheitliche Bedingungen für das ganze Bundesgebiet zu schaffen. Im Bereich der IG Metall gibt es ab Januar 2011 nur noch zwei große Berufsgenossenschaften (BG): die BG Holz Metall (BGHM)

Fachtagung „Klare Regeln im Arbeitsschutz?!“ mit 200 Teilnehmenden Ende September 2010



und die BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM), in der auch Wirtschaftszweige außerhalb des IG Metall Bereichs versichert sind. Die BGHM ist mit ihren 4,8 Millionen Versicherten die größte Berufsgenossenschaft Deutschlands. Die Fusion der bisher regionalen Metall-BG sowie der Holz BG ist ein historischer Erfolg und war vor allem durch die Beharrlichkeit der IG Metall möglich. Im Gegensatz zu den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern hat die Arbeitnehmerseite nie das übergeordnete Ziel der Fusion aus den Augen verloren.

Mit der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“, die 2006 gesetzlich verankert wurde, soll die Zusammenarbeit von Staat und Berufsgenossenschaften verbessert werden. Das betrifft die Arbeitsschwerpunkte und die Verabredung von Kampagnen ebenso wie die Verständigung über die Aufsicht der Betriebe. Doch staatlichen Institutionen gelingt es immer weniger, die Betriebe zu überwachen, weil Strukturen und Zuständigkeiten verändert wurden und massiv Personal abgebaut wird.

4.3.9 Gute Arbeit

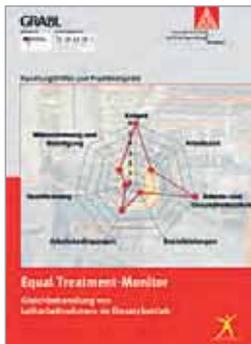
Mit dem DGB-Index Gute Arbeit gelang es, die Qualität der Arbeit gegen den neoliberalen Mainstream in den Mittelpunkt zu rücken. Seit 2007 liefert der DGB-Index mit einer jährlichen repräsentativen Erhebung die Grundlage dafür, dass in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, wie Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen beurteilen. Der Index unterstützt die arbeitspolitischen Aktivitäten der Gewerkschaften und dient als Argumentation für gewerkschaftliche Initiativen. Spezielle Auswertungen für einzelne Beschäftigtengruppen, zum Beispiel für Ingenieure und Ingenieurinnen/Techniker und Technikerinnen, kön-

nen für die gewerkschaftliche Arbeit genutzt werden. Mittlerweile liegen ausreichend Erfahrungen vor, um den Index auch erfolgreich für Erhebungen und Aktionen in den Betrieben zu nutzen. Seit 2009 diskutieren Betriebsräte, Vertrauensleute, Hauptamtliche, Berater und Wissenschaftler regelmäßig über Themen und Schwerpunkte der Initiative Gute Arbeit im Bildungszentrum Sprockhövel. Bei diesen Werkstattgesprächen werden betriebliche Erfahrungen, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und Praxiswerkzeuge vorgestellt und Handlungsansätze für Interessenvertretungen diskutiert. Die Werkstatt Gute Arbeit wird mit wechselnden Kooperationspartnern durchgeführt – im Jahr 2009 mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2010 mit der Arbeitnehmerplattform im Internet „Ergo-Online“ (www.ergo-online.de), deren Stärke ergonomische Bürogestaltung ist. Im Frühjahr 2010 startete der Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung gemeinsam mit dem Bereich IT- und Elektroindustrie/Angestellte eine Initiative Gute Arbeit im Büro, um gesundheitsgefährdende Arbeits- und Leistungsbedingungen im Büro zum Thema zu machen. Ziel war und ist es, die Beschäftigten in Aktionen zur Verbesserung der Arbeit einzubeziehen



Grafik 4.11





und Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen. Die Initiative Gute Arbeit im Büro wird gemeinsam mit fünf Pilotverwaltungsstellen durchgeführt und stellt Informationen und Handlungshilfen zu Themen wie Büroraumergonomie, gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten, Leistungsdruck und psychische Belastungen usw. zur Verfügung. Es ist geplant, die Aktionen über den Bürobereich hinaus auf die gesamte Organisation zu übertragen.

Schon in der dreijährigen Projektphase Gute Arbeit war ein Schwerpunkt das Thema „Prekäre Beschäftigung eindämmen – Belastungen und Risiken verringern“. Mit dem Equal-Treatment-Monitor (ET-Monitor) wurde ein Werkzeug entwickelt, das in Betrieben genutzt werden kann, um herauszufinden, ob Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen ebenso behandelt werden wie vergleichbare Beschäftigte aus der Stammebelegschaft. Das betrifft Entgelt, Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Sozialleistungen, Arbeitsbedingungen, Qualifizierung, Mitbestimmung und Beteiligung. Damit kann neben dem Ziel „Gleicher Lohn“ (Equal Pay) auch das Ziel „Gleiche Arbeitsbedingungen“ (Equal Treatment)



in den Einsatzbetrieben bearbeitet werden. Das Instrument ET-Monitor ist in einem vom Bundesarbeitsministerium geförderten Projekt zum Arbeitsschutz bei der Leiharbeit (GRAziL) erprobt und weiterentwickelt worden. Mit der Broschüre „Equal Treatment-Monitor“ werden neben dem Monitor weitere praxistaugliche Werkzeuge aus dem GRAziL-Projekt vorgestellt, die helfen, den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer und Leiharbeiternehmerinnen zu verbessern. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat das Projekt begleitet.

Die arbeitspolitischen Aktivitäten der IG Metall werden durch zahlreiche Forschungsvorhaben begleitet und unterstützt. Auf Initiative der IG Metall hat sich im September 2009 ein Arbeitskreis Arbeitspolitik und Arbeitsforschung gebildet. Der Arbeitskreis hat sich zur Aufgabe gemacht, einen besseren Praxis-Wissenschaft-Dialog zu etablieren und dafür zu sorgen, dass Erkenntnisse aus Projekten der Arbeitsforschung in die Praxis fließen. Es geht auch darum, noch fehlende Bereiche der Arbeitsforschung zu bearbeiten und die Arbeitswissenschaft insgesamt zu stärken. Dem Arbeitskreis gehören Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus der Arbeitswissenschaft, der Arbeitspsychologie sowie der Arbeits- und Industriesoziologie und Beschäftigte der IG Metall an. Die Funktionsbereiche Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, Tarifpolitik sowie Betriebs- und Mitbestimmungspolitik waren innerhalb der IG Metall verantwortlich für den Arbeitskreis. In einer ersten Veröffentlichung hat der Arbeitskreis „Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung“ vorgelegt, in denen arbeitspolitische Handlungsfelder und aktuelle Aufgaben sowie Forschungsstände und Defizite zu unterschiedlichen Themen beschrieben werden.

4.3.10 Schwerbehindertenvertretung

Die alten Gesundheitsrisiken von körperlich schwerer Arbeit und die neuen psychischen Gesundheitsgefährdungen führen dazu, dass es immer mehr behinderte Menschen in der Arbeitswelt gibt und ihre Benachteiligungen steigen. Wer arbeitslos und behindert ist, der ist auch häufiger arm und über längere Zeit arbeitslos. Zudem sind die Startchancen von Jugendlichen mit Behinderungen in Schule und Beruf ungleich verteilt. Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise betrafen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit schwerer Behinderung besonders hart. Der größte Teil der Kündigungsverfahren führt trotz besonderem Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen zur Ausgliederung der Betroffenen. In 77 Prozent aller Fälle erfolgte im Krisenjahr 2009 die Zustimmung durch das Integrationsamt. Durch den Einsatz der IG Metall sowie ihrer Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen konnte jedoch vielfach auch die Beschäftigung behinderter Menschen gesichert werden.

Die Krise hat Strukturdefizite offengelegt: Die Große und die schwarz-gelbe Koalition haben den gesellschaftlichen Reformprozess für Menschen mit Behinderung, der durchaus Verbesserungen etwa des SGB IX erbracht hatte, abgebrochen. Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit mangelt es an Personal und Konzepten für eine präventive Politik der Beschäftigungsförderung. Rechte behinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer existieren oft nur auf dem Papier. Ob gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben gelingt, ist weiterhin abhängig von starken Betriebsräten und engagierten betrieblichen Vertretungen behinderter Menschen.

Teilhabe politik

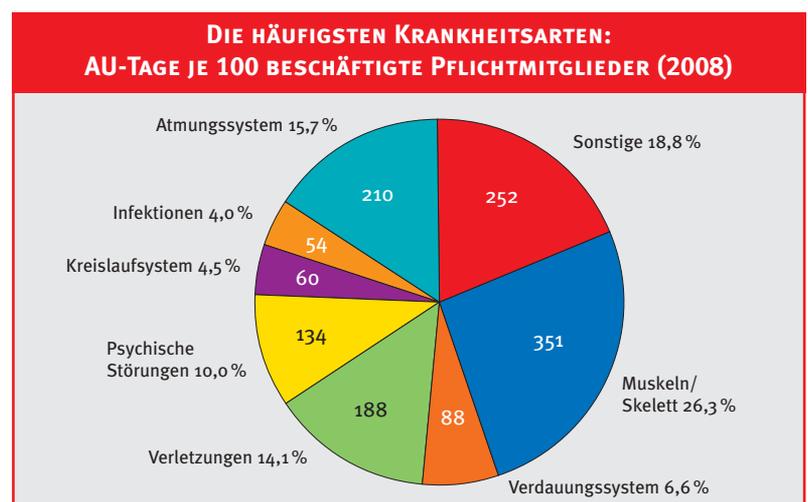
Die 2009 in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention fordert ähnlich wie die IG Metall, Teil-

habepolitik so zu entwickeln, dass behinderte Menschen in der Arbeitswelt nicht mehr ausgegrenzt werden. Im neu gegründeten Forum Teilhabepraxis, im Beraternetzwerk und im Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen der Automobilindustrie arbeiten betriebliche und wissenschaftliche Experten und Expertinnen an Strategien und Projekten für eine barrierefreie und gesundheitsverträgliche Arbeitswelt, die auch den Wandel der Schwerbehindertenvertretung unterstützen. Drei strategische Projekte zur barrierefreien Ausbildung behinderter Jugendlicher, zur Einführung und Bearbeitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie ein Konzept für ein Seminarangebot für gehörlose und hörende Mitglieder stehen vor dem Abschluss.

Hauptaufgabe der Wahlkampagne zu den Schwerbehindertenvertretungs-Wahlen 2010 (Motto: „Dein Kreuz für Dein Rückgrat“) war es, unsere Teilhabepolitik für Menschen mit Behinderung im Betrieb zu verankern und weiterzuentwickeln. Dazu waren die Verluste aus 2006 auszugleichen, Wahlpotenziale in Klein- und Mittelbetrieben zu erschließen und der hohe Organisationsgrad bei behinderten Beschäftigten (ca. 40 %) und den Schwerbehindertenvertretungen (ca. 85 %) zu stabilisieren.



Grafik 4.12



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2009

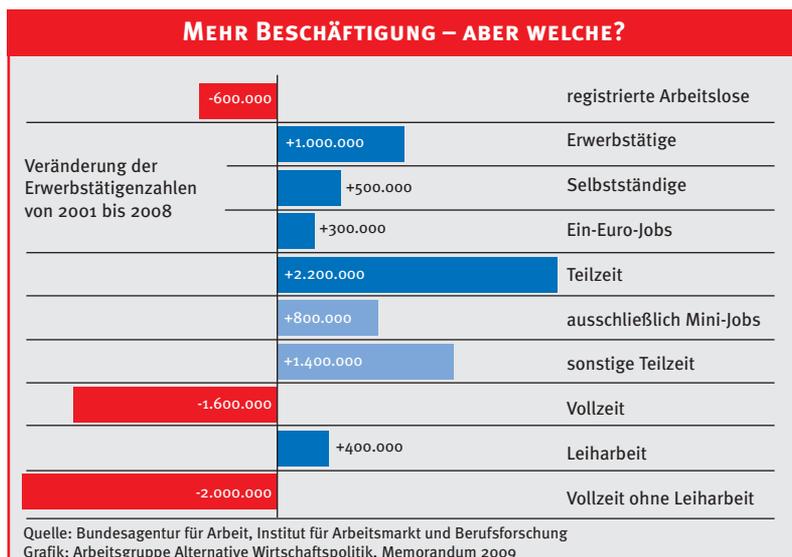
4.4 Wirtschafts- und Industriepolitik, betriebswirtschaftliche Beratung, Technik und Umwelt

Der schwerste wirtschaftliche Zusammenbruch seit der großen Depression Anfang der 30er-Jahre stellte eine massive Bedrohung für Millionen von Arbeitsplätzen dar. Die Bewältigung der Krise sowie eine Bekämpfung der Ursachen bestimmten die Wirtschaftspolitik der IG Metall auf der betrieblichen Ebene und gegenüber der Politik.

4.4.1 Wirtschaftspolitische Informationen

Im Berichtszeitraum informierten die zwei Publikationsreihen – Wirtschaftspolitische Informationen als detailliertes Hintergrundmaterial und Wirtschaft aktuell für zeitnahe und kurze Einschätzungen – über das Wirtschaftsgeschehen. Groß war insbesondere die Nachfrage von zahlreichen Organisationseinheiten (Delegiertenversammlungen, Bildungsstätten, bezirklichen Arbeitskreisen, Ortsverwaltungsklausuren) mit Blick auf die aktuellen Einschätzungen zur Krise und deren Bewältigung. Auf eine gute Resonanz sind auch bundesweite Tagungen gestoßen, die sich mit den Wegen aus der Finanzmarktkrise und dem Umsteuern in

Grafik 4.13



der Wirtschaftspolitik befasst haben.

Für die Tarifrunden wurden die sozioökonomischen Rahmenbedingungen aufgearbeitet, unsere Forderungen begründet abgeleitet und in die Verhandlungen eingebracht. Gegenüber der Regierung und den Parteien wurde aktiv mit Blick auf die Interessen der Beschäftigten Lobbyarbeit geleistet, die auf der konzeptionellen Arbeit des Funktionsbereichs Wirtschaft – Technologie – Umwelt aufbaut. Beispielhaft wurden Eckpunkte für ein gerechteres Steuersystems durch die IG Metall entwickelt und folgende Schwerpunkte in die politische Debatte eingespeist:

- Gerechtere Steuerverteilung
- Ausreichende Einnahmen der öffentlichen Hand
- Vereinfachung des Steuersystems
- Bekämpfung von Steuerflucht
- Gerechte Verteilung der Krisenlasten

Zudem hat sich die IG Metall dafür eingesetzt, die allmählich auslaufenden Konjunkturlösungen in längerfristige Zukunftsinvestitionen umzuwandeln, um so im Sinne des Kurswechsels Beschäftigung zu sichern und zu schaffen sowie ein nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum und den ökologischen Umbau der Industrie zu begleiten.

4.4.2 Beschäftigungspolitische Bilanz

Im Aufschwung zu Beginn der Berichtsperiode ging die Zahl der Arbeitslosen konjunkturbedingt zurück, die Beschäftigung nahm zu. Infolge der vorherigen Arbeitsmarktreformen gingen die Beschäftigungszuwächse allerdings mit einer Prekarisierung vieler Arbeitsverhältnisse einher. Es ist nicht mehr zu übersehen, in den letzten Jahren entstanden vor allem schlecht bezahlte und unsichere Arbeitsplätze in Teilzeit. Sozialversicherungspflichtige Vollzeitarbeitsplätze entstanden dagegen nur zum Höhepunkt des Auf-

schwungs in geringer Zahl. Über die Dekade gesehen gingen sie allerdings kräftig zurück (siehe Grafik 4.14).

In der Krise wurde ein kräftiger Anstieg der Arbeitslosigkeit befürchtet. Entsprechend dem Einbruch wären fünf Millionen Arbeitslose zu erwarten gewesen. Tatsächlich stieg die Arbeitslosigkeit nur leicht an. Für dieses vermeintliche Jobwunder gibt es konkrete Erklärungen, zu denen die IG Metall und ihre Betriebsräte maßgeblich beigetragen haben:

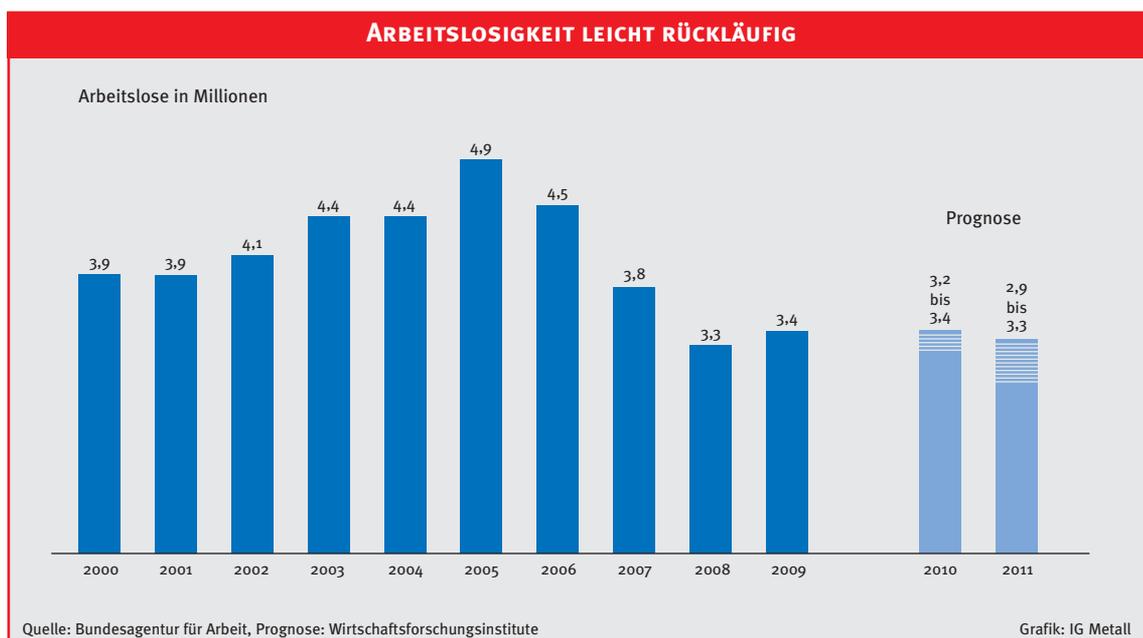
- Durch Kurzarbeit, Abbau von Überstunden, Rückführung von Arbeitszeitkonten, Beschäftigungssicherungsvereinbarungen und einen weitergehenden Trend zur Teilzeitarbeit wurde die Arbeitszeit je Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer im Durchschnitt um 43,5 Stunden oder um 3,2 Prozent verringert. Davon entfielen 15,5 Stunden auf die Kurzarbeit.
- Auf diese Weise wurde das Vollzeitäquivalent von 1,2 Millionen Arbeitsplätzen gesichert.
- Nicht nur durch die Verringerung des Arbeitsvolumens wurde Arbeitslosigkeit verhindert. Die

Betriebe haben auch Beschäftigte gehalten, die sie von der Auftragslage her nicht mehr direkt benötigten.

Gerade die Strategie der IG Metall, in der Krise Entlassungen zu verhindern, hat insgesamt zur beschäftigungspolitisch erfolgreichen Bewältigung der Krise beigetragen. Dennoch ist festzustellen, dass die Personalbestände in allen Branchen leicht rückläufig sind. Allein in der Metall- und Elektroindustrie lag der durchschnittliche Beschäftigungsstand 2010 ca. 200.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter dem Niveau des Jahres 2008 (siehe Grafiken 4.15 – 4.16).

4.4.3 Industriepolitik

Auch die industrieorientierte Wirtschaftspolitik stand stark unter dem Einfluss der Krise. Aus Sicht der IG Metall ist erfreulicherweise festzustellen, dass die einst von vielen als wirkungslos abbeschriebene Industriepolitik neu entdeckt wurde.



Grafik 4.14

Renaissance der Industriepolitik

Die Weltwirtschaftskrise hat dafür gesorgt, dass die bisher aus neoliberaler Sicht ungeliebte Industriepolitik wieder salonfähig wurde. Nicht nur die USA und Großbritannien entdeckten ihre einst schon abgeschriebene Industrie wieder, auch in Deutschland zeigte sich der Staat aktiv bei der Sicherung industrieller Kerne. Mit den in der Wirtschaftsgeschichte beispiellosen Rettungsmaßnahmen bewahrte die Bundesregierung nicht nur Kreditinstitute vor dem Zusammenbruch, auch die Realwirtschaft wurde unterstützt. Deutschland soll zudem Leitmarkt für Elektromobilität werden, eine entsprechende Förderung aus dem Konjunkturpaket II soll dabei helfen. Es geht der IG Metall darum, durch die Beteiligung an der „Nationalen Plattform Elektromobilität“ den hiesigen Produktionsstandort auch für Elektroautos zu sichern.

Aus Sicht der IG Metall braucht es mehr denn je eine aktive Industriepolitik, die zunehmend vorausschauend ausgerichtet sein muss. Auf einer mit der IG BCE veranstalteten Tagung konnte sich die IG Metall im Juni 2009 als kompetente und aktive Akteurin in industriepolitischen Fragen präsentieren. In einer gemeinsamen Erklärung wurden zentrale Bausteine einer aktiven Industriepolitik verabschiedet. Die Zusammenarbeit mit der IG BCE zeigt sich zudem im jährlich stattfindenden „Bochumer Workshop“, der einen gewerkschaftsübergreifenden Austausch über industriepolitische Entwicklungen ermöglicht.

Vor dem Hintergrund, dass viele industriepolitische Kompetenzen mittlerweile von der nationalen auf europäische Ebene übergangen, verstärkte die IG Metall ihre industriepolitische Arbeit in Europa. Dies gilt sowohl für die Arbeit im EMB sowie für die bilaterale Zusammenarbeit. Jüngst wurde eine deutsch-französischen Arbeitsgruppe „Industriepolitik“ eingerichtet.

4.4.4. Betriebswirtschaftliche Beratung

Beschäftigungssicherung stand in der betriebswirtschaftlichen Arbeit der IG Metall im Mittelpunkt der letzten Jahre. Dabei zeigt sich, dass die betriebswirtschaftliche Beratung zur Unterstützung der Arbeitnehmergremien in den Unternehmen noch stärker genutzt wurde als in der vorherigen Berichtsperiode.

Neben circa 170 Bilanzanalysen, die jährlich über das Ressort Betriebswirtschaft vermittelt wurden, stieg die Zahl der Beratungsfälle in Unternehmenskrisen vor Ort von 60 im Jahr 2008 auf über das Doppelte im Jahr 2010. Insgesamt nahmen bundesweit pro Jahr etwa 80 Verwaltungsstellen die betriebswirtschaftliche Beratungsleistung der IG Metall in Anspruch.

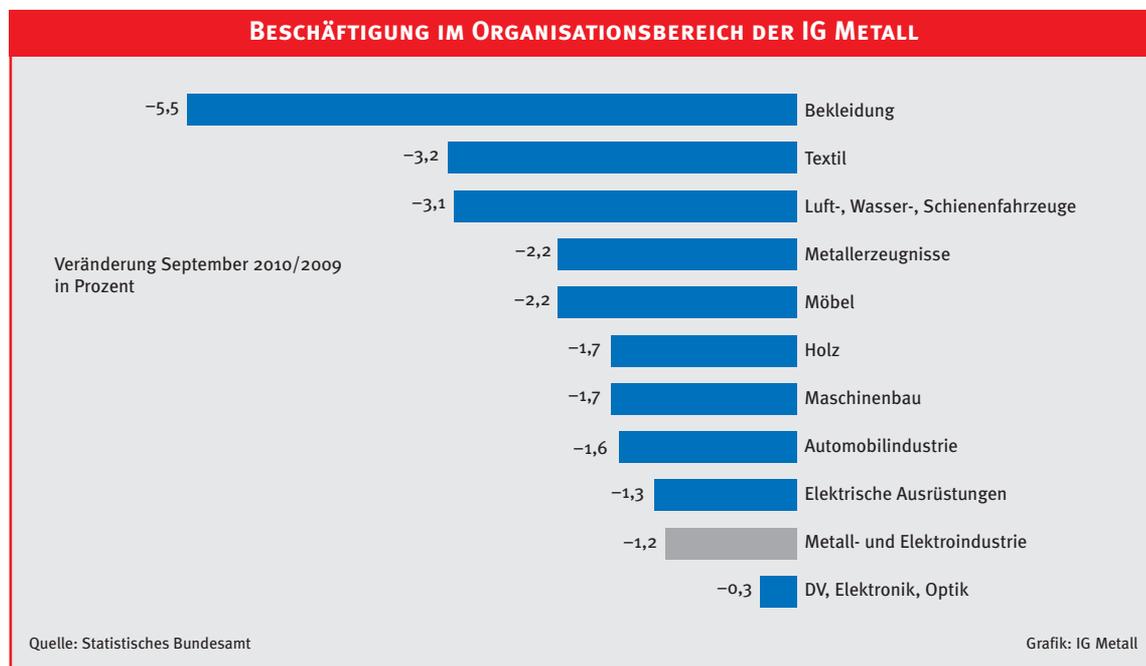
Das über viele Jahre entwickelte und erprobte Netzwerk externer Beraterinnen und Berater wurde im Zuge der Krise noch weiter ausgebaut. Das Ressort Betriebswirtschaft sorgte dabei für die Sicherung der erarbeiteten Qualitätsstandards und die Koordinierung. Über das neu gestartete Projekt Task-Force konnte die betriebswirtschaftliche Beratung inhaltlich vertieft und von der reinen Krisenintervention auf die Identifizierung und Implementierung von „Besser statt Billiger“-Ansätzen erweitert werden.

Während der von der Finanzwirtschaft ausgelösten Krise konnten eine starke Mitbestimmung in den Unternehmen und unsere Initiative zugunsten betrieblicher Anti-Krisenkonzepte Arbeitsplätze sichern. Da die meisten unternehmerischen Entscheidungen auf betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen basieren, wird die permanente Qualifizierung von Aufsichts- und Betriebsräten auf diesem Themengebiet immer wichtiger. Auch steigende gesetzliche Anforderungen an Aufsichtsratsmitglieder (Deutscher Corporate Governance Codex) erfordern eine ständige Qualifizierung. Deshalb

wurde die Aus- und Weiterbildung von ehren- und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Betriebswirtschaft als ein Arbeitsschwerpunkt ausgeweitet. Dazu gehört eine enge Zusammenarbeit mit der Mitbestimmungsakade-

mie, den Bildungsstätten, der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und die entsprechende Ausbildung der Trainees der IG Metall.

Neben dem jährlichen „Automobilvergleich“, der die Entwicklung der deutschen und einiger aus-



Grafik 4.15



Grafik 4.16



IG Metallinnen und Metaller beteiligen sich an Protesten gegen das Atomkraftwerk in Brunsbüttel im April 2010

gewählter internationaler Automobilbauer vergleicht und analysiert, standen folgende Fachthemen im Mittelpunkt: Private Equity, Manager- und Vorstandsvergütungen, Dividendenpolitik sowie Änderungen in der betriebswirtschaftlichen Rechnungslegung.

4.4.5 Energie, Klima, Umwelt

Die Anforderungen an eine nachhaltige Entwicklung der Ökonomie werden immer stärker durch Megatrends bestimmt: Klimawandel, Rohstoffknappheit, Bevölkerungswachstum und steigender Energieverbrauch sind treibende Faktoren. Neben den sozialen und ökologischen Herausforderungen wird auch der ökonomische Druck weiter wachsen. Öko-Effizienz des Wirtschaftens wird immer wichtiger werden.

Die IG Metall hat deshalb begonnen, ihre Perspektive als Industriegewerkschaft für eine Strategie des ökologischen Umbaus der Wirtschaft und der Energiesysteme weiterzuentwickeln. Praktisch umgesetzt wurde dies im Forum „Nachhaltige

Industriepolitik“ auf der industriepolitischen Konferenz 2009, auf der Fachtagung „Wege zum ökologischen Umbau der Industriegesellschaft“ anlässlich der Hannover Messe 2010 sowie bei zahlreichen branchenpolitischen Veranstaltungen. Mit dem sozialen, ökologischen und demokratischen Zukunftsvertrag hat die IG Metall eine wichtige Leitlinie für die industrielle Entwicklung gesetzt. Deutschland und Europa haben ambitionierte Klimaschutzziele verabschiedet. Langfristig müssen die weltweiten CO₂-Emissionen bis 2050 um 80 Prozent reduziert werden, um den Klimawandel und seine Folgen für die Weltbevölkerung begrenzen zu können. Zusammen mit den internationalen Gewerkschaftsbünden haben wir uns für eine ambitionierte Klimapolitik eingesetzt und im Vorfeld der Klimakonferenz der Vereinten Nationen in Kopenhagen unsere Position formuliert. Wir wollen den Strukturwandel hin zu einer kohlenstoffarmen Produktion sozial gestalten und wir wollen, dass „Grüne Arbeit“ auch „Gute Arbeit“ sein muss.

Auch wenn die Ergebnisse der Kopenhagener Konferenz enttäuschend waren, bleibt eine wirksame

Klimapolitik eine der zentralen Herausforderungen. Die IG Metall unterstützt deshalb die aktuelle Initiative für ein nationales Klimaschutzgesetz.

„Ressourceneffizienz: Dem Fortschritt eine Richtung geben und Beschäftigung sichern“ war der Titel eines Dialogworkshops mit Betriebsräten, den die IG Metall gemeinsam mit dem Bundesumweltministerium durchgeführt hat. Das Ergebnis dieses Dialogprozesses und zahlreicher Experteninterviews ist ein Leitfaden zur Ressourceneffizienz, der Betriebsräte dabei unterstützt, sich fundiert für eine nachhaltige Unternehmenspolitik einzusetzen.

Schon heute ist erkennbar, die Stromerzeugungsstrukturen werden einem enormen technologischen Wandel unterliegen. Wir haben von der Politik ein Energiekonzept eingefordert, in dem der Weg zu einer überwiegend aus erneuerbaren Energien bestehenden Energieversorgung konsequent weiterentwickelt wird und das auf den Einsatz innovativer Technologien setzt. Die von der Bundesregierung beschlossene Laufzeitverlängerung der Atomkraftwerke leistet dazu keinen Beitrag. Dies hat die IG Metall auch in Zusammenarbeit mit Bündnispartnerinnen und Bündnispartnern deutlich gemacht.

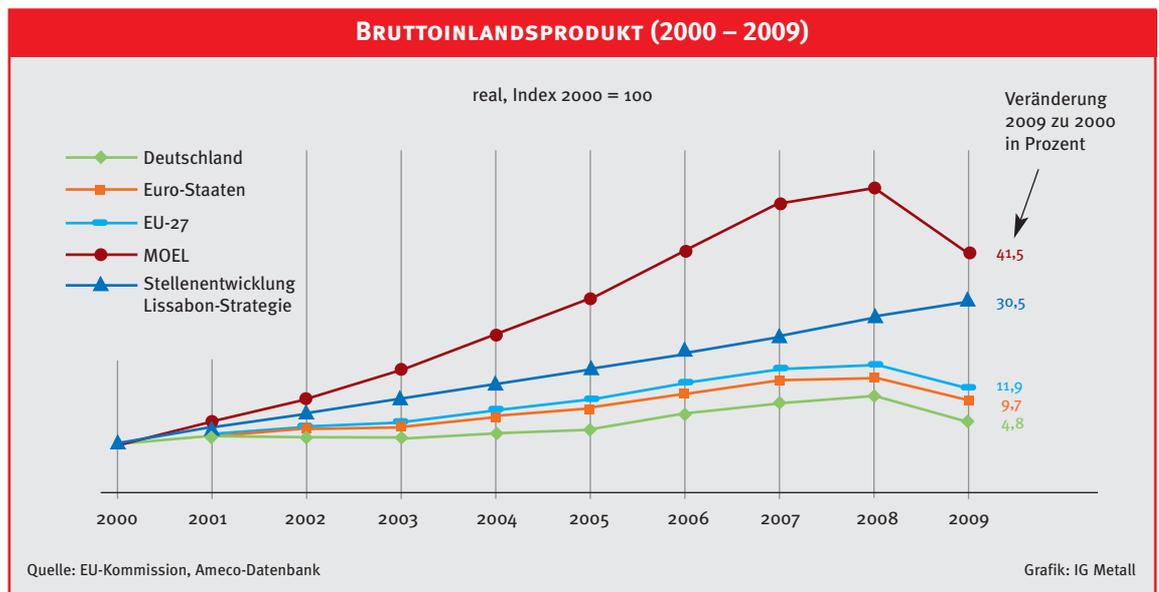
4.4.6 Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik

In den Berichtszeitraum fällt das Ende der „Lissabon-Strategie“, der wirtschaftspolitischen Agenda der Europäischen Union seit dem Jahr 2000. Mit Deregulierung und der einseitigen Förderung des Wettbewerbs sollte sich die EU zum wachstumsstärksten Wirtschaftsraum entwickeln. Gemessen an diesem Ziel ist die Lissabon-Strategie kläglich gescheitert. Jahresdurchschnittlich kamen die EU-27-Länder lediglich auf

ein Wachstum von 1,6 Prozent und sind damit weit entfernt vom angestrebten Ziel von drei Prozent geblieben (siehe Grafik 4.17).

Die EU-Kommission sieht dieses Scheitern vor allem in der Wirtschafts- und Finanzkrise begründet. Diese Einschätzung geht jedoch weit an der Realität vorbei. Ohne eine kritische Auswertung dieses Scheiterns durch die EU-Kommission wurde mit der „Europa 2020-Strategie“ das neue langfristige wirtschaftspolitische Programm auf dem Weg zum Jahr 2020 vorgelegt. Es knüpft trotz einer zwar veränderten Rhetorik materiell nahtlos an die „Lissabon-Strategie“ an. Die Maastricht-Kriterien sollen sogar noch verschärft werden. Die aktuelle Kürzungspolitik in praktisch allen EU-Staaten erfolgt durchaus im Geiste der „Europa 2020-Strategie“. Die IG Metall beeinflusst durch inhaltliche Beiträge zu verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten die neue Strategie Europas im Sinne eines solidarisch erneuerten Integrationsprojekts.

Zuletzt hat sich in Europa eine Debatte um eine wirtschaftliche Koordinierung und zum Abbau von außenwirtschaftlichen Ungleichgewichten entzündet. Die IG Metall beteiligt sich an diesen Debatten und streitet für einen Kurswechsel. Eine gerechte Teilhabe am Handel in der Welt und in Europa setzt voraus, dass die Handelsbilanzen der Länder tendenziell ausgeglichen sind. Aus Sicht der IG Metall ist nicht die Höhe der deutschen Exporte an sich problematisch, sehr wohl sind es jedoch die permanent hohen Exportüberschüsse, die auf eine zu geringe Binnennachfrage und zu wenig Importe zurückzuführen sind. Um eine langfristig tragfähige Perspektive zu entwickeln, die eine gerechte internationale Arbeitsteilung und eine starke deutsche Exportwirtschaft gleichermaßen ermöglicht, hat die IG Metall eine Debatte über Lösungsansätze zur Reduzierung der außenwirtschaftlichen Ungleichgewichte begonnen.



Grafik 4.17

4.4.7. Globalisierung sozial gerecht gestalten

Wohlstand und Beschäftigung für Entwicklungs- und Schwellenländer lassen sich auch durch Handelspolitik und Einhaltung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten verbessern. Der IG Metall geht es in der Handelspolitik um die verbindliche Einbeziehung von Arbeitnehmerrechten in Handelsverträge, aber auch darum, die entwicklungspolitischen Bedürfnisse von Entwicklungsländern ebenso zu wahren wie berechnete Interessen der hiesigen Beschäftigten.

Auch der Welthandel hat durch die globale Krise einen Rückschlag erlitten. Die „Doha-Verhandlungsrunde“ der WTO wurde auch im Berichtszeitraum nicht abgeschlossen. Immer mehr hat sich der Schwerpunkt von Handelsabkommen zur regionalen Ebene verschoben. Seit die EU 2006 eine eigene Strategie bilateraler Handelsverträge aufgenommen hat, hat sich die IG Metall mit dieser „Global Europe Strategie“ kritisch auseinandergesetzt und sich aktiv

gegen das Freihandelsabkommen zwischen der EU und Kolumbien engagiert. Im handelspolitischen Zusammenhang ist die IG Metall an der Arbeitsgruppe Handel des IMB beteiligt. In diesem Gremium konnten die Interessen von Entwicklungsländer- und Industrieländergewerkschaften vorbildlich ausgelotet werden, das ist ein Beispiel für eine gewerkschaftliche Nord-Süd-Zusammenarbeit.

4.5 Sozialpolitik

4.5.1 Rahmenbedingungen und Anforderungen

Seit Jahrzehnten wird über die Zukunft des Sozialstaats diskutiert. Veränderungen in der Arbeitswelt, der soziale und demografische Wandel in der Gesellschaft und veränderte Erwerbsverläufe bleiben nicht ohne Folgen für die sozialen Sicherungssysteme. Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat weitere Herausforderungen an den Sozialstaat mit sich gebracht. Die IG Metall hat sich in die Debatte um die Zukunft des Sozialstaats eingemischt, Widerstand gegen Sozialabbau geleistet und eigene Vorschläge für sozialpolitische Reformen entwickelt.

Die Politik reagierte auf die sozialpolitischen Herausforderungen vor allem mit einer zunehmenden Einschränkung sozialer Rechte, Leistungskürzungen, einer Privatisierung und Kapitalisierung sozialer Risiken und einer Umverteilung der Lasten zum Nachteil der Beschäftigten. In unterschiedlicher Ausprägung wurde unter der Großen Koalition (2005 – 2009) und der schwarz-gelben Bundesregierung (seit 2009) der ungerechte Um- und Abbau des Sozialstaats weiter vorangetrieben.

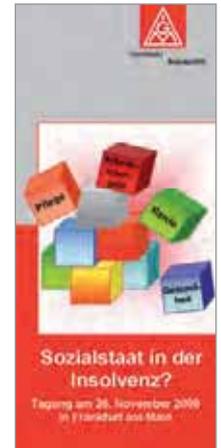
Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise hat die Debatte um die Zukunft des Sozialstaats einen neuen Schub erhalten:

Auf der einen Seite sind die Stärken öffentlich organisierter, solidarischer sozialer Sicherungssysteme in der Krise deutlich hervorgetreten. Sie haben eine neue Wertschätzung als Stabilisatoren der wirtschaftlichen Entwicklung und des Arbeitsmarktes erfahren. Mit dem arbeitsmarktpolitischen Instrument der Kurzarbeit konnten Tausende Arbeitsplätze gesichert werden – gerade in den Branchen der IG Metall. Ebenso hat

das umlagefinanzierte Rentensystem gegenüber kapitalgedeckten Systemen wieder an Ansehen gewonnen.

Auf der anderen Seite ist der Sozialstaat verstärkt unter Druck geraten. Die Krise hat die systematischen Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherungssysteme weiter verschärft. Ein Teil der in den sozialen Sicherungssystemen angefallenen Krisenkosten wurde durch Steuerzuschüsse gedeckt. Die Finanzierungsprobleme wurden damit jedoch nicht nachhaltig gelöst, sondern lediglich in die öffentlichen Haushalte verschoben. Damit hat sich die ohnehin angespannte Lage der öffentlichen Finanzen weiter zugespitzt. Eine nachhaltige und gerechte Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme ist nicht in Sicht.

Anstatt die Verursacher der Krise zur Finanzierung der Krisenkosten heranzuziehen, hat die schwarz-gelbe Bundesregierung die schwächsten Teile der Gesellschaft in Haftung genommen („Sparpaket“). Zudem wird den Beschäftigten immer mehr aufgebürdet, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden entlastet und neue Privatisierungsrunden eingeläutet. Wurden Einschnitte in den Sozialsystemen lange Zeit vorrangig mit dem Argument vermeintlich zu hoher Lohnnebenkosten begründet, finden sich in den



Demonstration in Erfurt im November 2010



letzten Jahren verstärkt Versuche, Beschäftigte gegen Arbeitslose auszuspielen. Die IG Metall ist daher auch in den letzten Jahren dem Sozialabbau entgegengetreten. Bundesweit sind Tausende gegen die ungerechte Krisenbewältigungspolitik und das unsoziale Sparpaket der Bundesregierung auf die Straße gegangen. Zentral und regional fanden unzählige Veranstaltungen und Aktionen statt. Bei vielen Veranstaltungen vor Ort wurden die Auswirkungen der Krise auf den Sozialstaat beleuchtet und Perspektiven für eine solidarische Reform des Sozialstaats diskutiert. Im Herbst 2009 fand unter dem Titel „Sozialstaat in der Insolvenz“ eine zentrale Tagung der IG Metall in Frankfurt statt, auf der diese Fragen erörtert wurden. Die IG Metall verfolgt keine reine Verteidigungsstrategie. Eine solche reicht angesichts der tiefen Einschnitte in die Sozialsysteme und des vorhandenen Reformbedarfs nicht aus. Ziel der IG Metall ist eine solidarische Reform des Sozialstaats.

4.5.2 Alterssicherungspolitik/ betriebliche Altersversorgung

Veränderte Erwerbsbiografien, Fehlentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und Verschiebungen im Altersaufbau der Gesellschaft sind Herausforderungen für das System der Alterssicherung. Bisher hat die Regierungspolitik darauf vor allem mit Leistungskürzungen, (Teil-)Privatisierungen und einer Anhebung der Altersgrenzen reagiert. Das Versorgungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung sinkt drastisch. Weder die betriebliche Altersversorgung noch die Modelle der Privatvorsorge werden in der Lage sein, diese Sicherungslücken zu schließen. Deshalb hat die IG Metall eine Initiative unter dem Titel „Für einen Neuen Generationenvertrag“ gestartet und

Vorschläge zur Reform des Alterssicherungssystems vorgelegt.

Alterssicherung in der Krise

Waren früher Lebensstandardsicherung und Armutsvermeidung die herausragenden sozialpolitischen Ziele der Alterssicherung, hat in der jüngeren Vergangenheit eine Verschiebung der politischen Prioritäten hin zur Beitragssatzstabilität stattgefunden. Im Berichtszeitraum wurden sowohl durch die Große Koalition als auch durch die schwarz-gelbe Bundesregierung Leistungskürzungen und (Teil-)Privatisierungen weitergeführt: So wurde unter der Großen Koalition mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz beschlossen, die Rentenaltersgrenzen der verschiedenen Rentenarten schrittweise bis zum Jahr 2029 um zwei Jahre anzuheben (Rente mit 67).

Die schwarz-gelbe Bundesregierung hat im Berichtszeitraum zwar keine neuen Gesetze in der Alterssicherung auf den Weg gebracht. Sie hat aber den vorherigen Kurs beibehalten und sich im Rahmen ihres Koalitionsvertrages grundsätzlich für einen weiteren Ausbau der privaten, kapitalgedeckten Altersversorgung ausgesprochen.

Neuer Generationenvertrag

Angesichts gegenwärtiger und zukünftiger versorgungs-, ordnungs- und finanzpolitischer Probleme hat die IG Metall eine Initiative unter dem Titel „Für einen Neuen Generationenvertrag“ gestartet und Vorschläge für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung vorgelegt. Zentrales Element der Initiative war eine organisationsweite und öffentliche Debatte um die Zukunft der Alterssicherung.

In diesem Rahmen hat der Vorstand der IG Metall am 9. Juni 2008 Thesen für einen Neuen Generationenvertrag (5-Punkte-Programm) als Diskussionsentwurf vorgelegt. Das 5-Punkte-



Programm wurde in über einhundert Organisationsgliederungen diskutiert und durch zentrale Workshops zu „Altersarmut“ und „betrieblicher Altersversorgung“ flankiert. Das Programm wurde auf Basis der Debatten überarbeitet und danach im Rahmen des „Memorandums für einen Neuen Generationenvertrag“ durch den Vorstand der IG Metall am 21. April 2009 beschlossen. Im Mai 2009 wurde das Memorandum auf einer zweitägigen Konferenz öffentlichkeitswirksam in Berlin präsentiert.

Fünf Forderungen hat die IG Metall ins Zentrum ihrer rentenpolitischen Vorschläge gestellt und Wege aufgezeigt, wie diese umgesetzt und finanziert werden können:

1. Alle rein ins Solidarsystem – Für eine solidarische Erwerbstätigenversicherung!
2. Lebensstandardsicherung und Armutsvermeidung – beides muss drin sein!
3. Betriebsrenten für alle!
4. Flexible Übergänge – statt „Rente mit 67“!
5. Gute Löhne für gute Renten!

Prägend für die jüngste Debatte um die Alterssicherung waren auch die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise. In der Krise zeigten sich die elementaren Vorteile des deutschen Rentensystems: Während weltweit kapitalgedeckte Systeme in den Krisenstrudel gezogen und „Sparerinnen und Sparer enteignet“ wurden, hat die gesetzliche, umlagenfinanzierte Rente kein Anlagerisiko und schützt die Alterseinkünfte der Menschen. Es zeigte sich, dass gerade eine kluge Alterssicherungspolitik in der Lage ist, Krisenauswirkungen abzumildern, während die zuvor betriebene Privatisierung der Alterssicherung zur Krisenverschärfung beigetragen hatte. Das Memorandum der IG Metall fordert deswegen auch eine Beschäftigungsbrücke. Zunächst auf fünf Jahre befristet, sollte die Rente mit 60 nach 40 Versi-



cherungsjahren ermöglicht, die Altersteilzeit fortgeführt, das Arbeitslosengeld für Ältere verlängert und die Einführung der Rente mit 67 unmittelbar ausgesetzt werden.

Die öffentliche und innerorganisatorische Debatte um die Alterssicherungspolitik wurde mit Materialien (z. B. Handlungshilfen, Flugblättern) unterstützt.

Rente mit 67

Die Rente mit 67 ist eine der strittigsten sozialpolitischen Reformen der vergangenen Jahre. Eine übergroße Mehrheit der Gesellschaft lehnt die Rente mit 67 unverändert ab. Im Rahmen der Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ und der Herbstaktivitäten „Kurswechsel für ein gutes Leben“ gehörten der Widerstand gegen die Rente mit 67 und die gewerkschaftlichen Alternativen zu den thematischen Schwerpunkten.

Das Gesetz zur Einführung der Rente mit 67 enthält eine sogenannte Bestandsprüfungsklausel (vgl. § 154 SGB VI). Danach ist regelmäßig zu prüfen, ob die Anhebung der Altersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertretbar erscheint. Erstmals stand die Überprüfung im Jahr 2010 an. Die IG Metall hat im Herbst 2010 die gesetzlich festgeschriebene Bestandsprüfungsklausel und die öffentliche Debatte um die Arbeitssituation Älte-





*Kundgebung in
Koblenz im Herbst
2010*

rer genutzt und bei vielen örtlichen und regionalen Aktionen ihre Ablehnung der Rente mit 67 deutlich gemacht.

Unterstützend wurden Materialien entwickelt und Fakten zusammengetragen, die belegen, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Rente mit 67 nicht vorliegen. Die IG Metall hat zudem eine eigene Studie durch das INIFES-Institut in Auftrag gegeben und die Arbeitsbedingungen sowie die wirtschaftliche und soziale Lage im Organisationsbereich der IG Metall untersucht. Die Ergebnisse wurden auf einer „Alternativen Anhörung“ in Berlin am 27. Oktober 2010 vorgestellt und Vertreterinnen und Vertreter der im Bundestag vertretenen Parteien mit diesen konfrontiert. Parallel zur „Alternativen Anhörung“ fanden zahlreiche Aktionen verschiedener Verwaltungsstellen statt.

Die schwarz-gelbe Bundesregierung hält stur an der Anhebung der Rentenaltersgrenzen fest. Gleichwohl haben die Aktivitäten der Gewerkschaften und insbesondere der IG Metall dazu beigetragen, die Ablehnung in der Bevölkerung gegen die Rente mit 67 zu verfestigen. Ferner haben sie auch einen Beitrag dazu geleistet, dass es beim Thema Rente mit 67 zu Bewegung in den Parteien gekommen ist. So etwa bei der SPD, die eine Kurskorrektur vollzog.

Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung

Nach wie vor sind Anwartschaften aus Betriebsrentensystemen höchst unterschiedlich und ungerecht verteilt. In Großbetrieben sind sie stärker verbreitet als in mittleren und kleineren Betrieben, Frauen haben deutlich weniger Leistungen zu erwarten als Männer. In Ostdeutschland sind Betriebsrenten weitgehend unbekannt. Zwar ist eine Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu verzeichnen. Aber:

Ein wesentlicher Teil ist auf die Zunahme der Entgeltumwandlung zurückzuführen. Anders als traditionelle, arbeitgeberfinanzierte Betriebsrentensysteme werden hierbei die Versorgungsaufwendungen von den Beschäftigten selbst getragen. Das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) führte zu einer veränderten Sicht der Unternehmen auf Versorgungsverpflichtungen in der Form von Rückstellungen. Sie betrachten diese zunehmend als „Schulden“, die die Kreditwürdigkeit und das „Ranking“ der Unternehmen negativ beeinflussen. Sie reagieren darauf, indem sie bei existierenden Systemen eine Umstellung der Versorgungszusagen von leistungs- auf beitragsorientierte Zusagen und eine externe Finanzierung über Versicherungen vornehmen. Die Höhe der Anwartschaften aus Betriebsrenten hängt damit in zunehmendem Maße von den Renditen ab, die die Versicherungswirtschaft auf den Kapitalmärkten erzielen kann.

International sind Formen der kapitalgedeckten Altersversorgung im Zuge der Finanzmarktkrise unter Druck geraten. Deutschland ist wegen seiner vergleichsweise hohen Regulierungsdichte für Anlagen der bAV und seiner funktionierenden Insolvenzsicherung davon weitgehend verschont geblieben. Der Beitragssatz der Unternehmen zum Pensionsversicherungsverein hat sich 2009 zwar vervielfacht (2008: 1,8 %, 2009: 14,2 %), wird jedoch voraussichtlich 2010 wieder ein ähnliches Niveau wie vor der Krise erreichen. Dafür musste sich aber kein Betriebsrentner, keine Betriebsrentnerin und auch niemand mit Betriebsrentenanwartschaften Sorgen um die Sicherheit der Betriebsrente machen.

Wachsender Beratungsbedarf

Unternehmensführungen stellen bestehende Betriebsrentensysteme zunehmend infrage und verändern Durchführungswege und Versorgungs-

zusagen. Betriebsräte sind mit komplexen Entscheidungsprozessen und oftmals mit sehr qualifiziertem Personal von Unternehmensberatern konfrontiert, die auf den Umbau von bAV-Systemen spezialisiert sind. Unter diesen Bedingungen ist der Beratungs- und Unterstützungsbedarf von Beschäftigten, Betriebsräten und hauptamtlichen Funktionären deutlich gestiegen. Entsprechend stellte die Unterstützung betrieblicher Interessenvertretungen sowie die Beratung von Verwaltungsstellen und Mitgliedern bei einzelfallbezogenen Sachverhalten ein großes Aufgabenfeld dar.

Ausweitung von Betriebsrenten

Angesichts der skizzierten Probleme hat die IG Metall im Rahmen ihrer Initiative für einen „Neuen Generationenvertrag“ gefordert, die bAV zu einem flächendeckenden System der Alterssicherung zu erweitern und sozialstaatlich auszugestalten. Dazu gehört, dass die Unternehmen zu einem obligatorischen Angebot verpflichtet werden sollen („Arbeitgeber-Obligatorium“). Ein solches Obligatorium ermöglicht eine sozialstaatliche Ausgestaltung der bAV mit einem Risikoausgleich in großen Kollektiven (keinem Ausschluss individueller Risiken) und auch die Einführung von Unisex-Tarifen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Zudem soll eine ausreichende und verbindliche Beteiligung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an der Finanzierung der zweiten Säule sichergestellt werden. Wegen ihrer Kapitalbasierung und der daraus folgenden stärkeren Krisenanfälligkeit braucht die bAV verbindliche Regelungen, die die höchstmögliche Sicherheit der bAV-Vermögen gewährleisten, in diesem Rahmen eine hohe Ergiebigkeit sicherstellen, eine nachhaltige und gerechte Finanzierung ermöglichen und umfassende Mitbestimmung beinhalten.



Aktion im Juni 2008 in Hannover (oben) und Aktion gegen die Rente mit 67 und für eine Übernahme der Azubis in Reutlingen im Herbst 2010 (unten)

4.5.3 Arbeitsmarktpolitik

Arbeitsmarkt und Beschäftigung standen seit 2008 ganz im Zeichen der Krise. Die befürchtete massive Zunahme der Arbeitslosigkeit im Zuge der Krise ist ausgeblieben. Insbesondere die Kurzarbeit und andere arbeitszeitpolitische Maßnahmen haben viele Arbeitsplätze gesichert. Gleichwohl gibt es keinen Grund zur Entwarnung. Das Problem der Arbeitslosigkeit bleibt bestehen, prekäre Beschäftigung und



Niedriglöhne weiten sich aus. Die IG Metall hat sich für eine Arbeitsmarktpolitik engagiert, die Perspektiven und Sicherheit für Beschäftigte und Arbeitslose schafft.

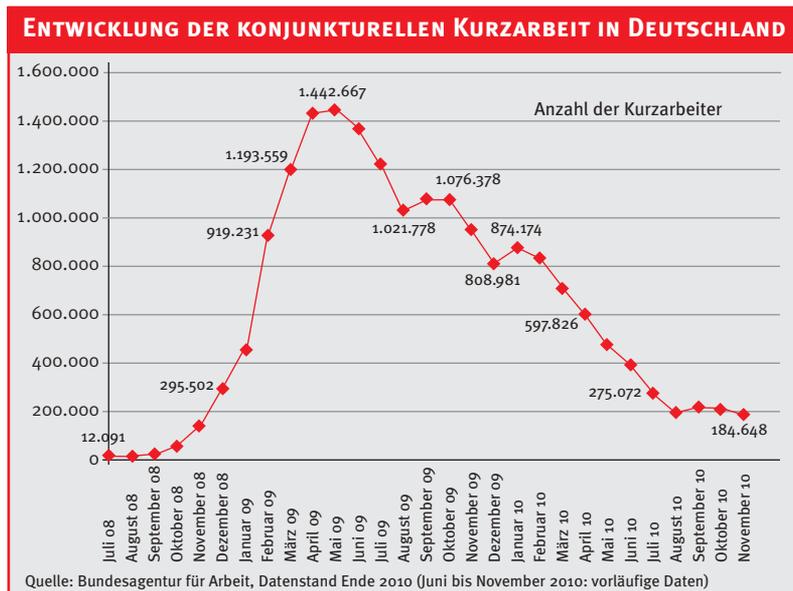
Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit

Dass in der Krise Tausende Arbeitsplätze gesichert werden konnten und Arbeitslosigkeit verhindert werden konnte, ist vor allem auch ein Erfolg der IG Metall. Auf allen Ebenen haben sich haupt- und ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre der IG Metall für Beschäftigungssicherung eingesetzt. Ein Bestandteil des 7-Punkte-Anti-Krisen-Programms der IG Metall war die Forderung nach offensiver Nutzung der Kurzarbeit und deren angemessener Gestaltung. Die im Rahmen der Konjunkturpakete letztlich getroffenen gesetzlichen Sonderregelungen zur Kurzarbeit gehen maßgeblich auf die Initiative der IG Metall zurück (siehe Grafik 4.18). Flankierend dazu hat sich die IG Metall im Rahmen der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit (BA) dafür stark gemacht, dass die Nutzung der Kurzarbeit seitens der BA bestmög-

lich unterstützt wird. Bereits im Dezember 2008 hat der Verwaltungsrat der BA auf Initiative der Gewerkschaften in einer Resolution dazu aufgerufen, alle Möglichkeiten zur Qualifizierung und Beschäftigung sowie Kurzarbeit intensiv zu nutzen und Kurzarbeit und Qualifizierung besser zu verbinden. Zugleich hat der Verwaltungsrat dafür Sorge getragen, dass in den Agenturen für Arbeit vor Ort personelle Ressourcen aufgebaut wurden, um die vielfältigen Anfragen aus den Betrieben meistern zu können. Bereits im Februar 2009 fand die IG Metall Veranstaltung „Neuregelung und Handlungsmöglichkeiten bei Kurzarbeit und Qualifizierung“ in Frankfurt statt, bei der haupt- und ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre über die Sonderregelungen zur Kurzarbeit informiert wurden.

2010 hat sich die IG Metall aktiv in den Gesetzgebungsprozess zum Beschäftigungschancengesetz eingeschaltet. Dass die Sonderregelungen zur Kurzarbeit im Rahmen dieses Gesetzes noch einmal bis März 2012 verlängert worden sind, ist ebenfalls in erheblichem Maße auf das Engagement der IG Metall zurückzuführen. Mit dem Gesetz sind auch Veränderungen bei der Transferkurzarbeit erfolgt, die auf deutliche Kritik der IG Metall stießen. Insbesondere drohen ein wachsender Vermittlungsdruck und eine verstärkte Vermittlung in prekäre Beschäftigung sowie eine Einmischung der BA in Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen. Für die konkrete Umsetzung der gesetzlichen Änderungen zur Transferkurzarbeit sind die Geschäftsanweisungen der BA maßgeblich. Die IG Metall hat sich daher intensiv in den Gestaltungsprozess der Geschäftsanweisungen eingebracht mit dem Ziel, den gesetzlichen Spielraum zu nutzen und ihren Einfluss im Sinne der Interessen der Mitglieder geltend zu machen.

Grafik 4.18



Arbeitsmarktpolitik: Ausbreitung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse

Jenseits akuter Krisenmaßnahmen haben die Große Koalition wie auch die schwarz-gelbe Bundesregierung einen arbeitsmarktpolitischen Kurs fortgesetzt, der auf eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zielt. Ebenso wurde der Druck auf Arbeitslose zur Aufnahme einer Beschäftigung weiter erhöht. Diese Strategie ist nicht aufgegangen. Arbeitslosigkeit wurde nicht ausreichend und nachhaltig bekämpft. Insbesondere Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit niedrigen Bildungsabschlüssen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Langzeitarbeitslose haben es schwer, den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt (bzw. in Ausbildung) zu finden. Die Strategie des „Förderns und Forderns“ erweist sich als umfangreiches Programm von Sanktionen und Kosteneinsparung zulasten der Arbeitslosen. Insgesamt hat die Arbeitsmarktpolitik damit dazu beigetragen, dass sich Armut, prekäre Beschäftigung und Niedriglöhne weiter ausgebreitet haben (siehe Seiten 132/135, Grafiken 4.13–4.16). Das Einkommens- und Sicherungsgefälle zwischen den Beschäftigten ist weiter gestiegen. Erwerbstätigkeit bietet längst nicht mehr allen Schutz vor Unsicherheit und Armut. Die IG Metall ist dieser Politik entgegengetreten. Unser Ziel ist es, Sicherheit und Perspektiven für Beschäftigte und Arbeitslose zu schaffen. Die Regulierung von Leiharbeit und die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns gehören hier zu den Kernforderungen der IG Metall. In den politischen Arenen und der Selbstverwaltung der BA hat sich die IG Metall zudem dafür starkgemacht, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ins Zentrum zu stellen, die regulär und sozialversicherungspflichtig abgesichert sind, das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte verbessern

und auf eine nachhaltige Vermittlung in existenzsichernde Beschäftigung zielen. In diesem Kontext ist die auf Gewerkschaftsinitiative erreichte Verlängerung und finanzielle Aufstockung des Programms „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) ein Erfolg. Mit diesem Programm fördert die BA die berufliche Qualifizierung für gering qualifizierte und ältere Beschäftigte. Problematisch ist dagegen die verstärkte Kooperation der BA mit der Leiharbeitsbranche. Dies war in den letzten Jahren ein zentraler Kritikpunkt der Arbeitnehmerbank im Verwaltungsrat der BA.

Neuregelung Hartz IV

Das Bundesverfassungsgericht hat Anfang 2009 die Hartz-IV-Regelsätze für verfassungswidrig erklärt und dem Gesetzgeber aufgetragen, diese in einem transparenten Verfahren neu zu regeln. Doch statt öffentlich und nachvollziehbar zu klären, was für eine menschenwürdige Existenz erforderlich ist, hat die schwarz-gelbe Bundesregierung die Regelsätze hinter verschlossenen Türen billig gerechnet.

Die Auseinandersetzungen um Hartz IV wurden kritisch begleitet und unterstützendes Material für die Arbeit vor Ort wurde erstellt. Hierzu gehörten Informationsschriften, ein Flugblatt sowie ein Diskussionspapier mit eigenen Reformvorschlägen. Diese umfassten insbesondere die Forderung nach einer Arbeitsmarktpolitik, die das Abrutschen in Hartz IV vermeidet (etwa durch eine Verlängerung des Arbeitslosengeld-I-Bezugs für Ältere). Ferner zählen dazu die Forderung nach bedarfsgerechten und existenzsichernden Hartz-IV-Regelsätzen sowie die Forderung nach veränderten Zumutbarkeitsregelun-





gen. Ein Kriterium für zumutbare Arbeit muss sein, dass tarifliche bzw. ortsübliche Löhne gezahlt werden.

4.5.4 Gesundheitspolitik

Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) gehört zu den reformpolitischen Dauerbaustellen. Vor allem wachsende Einnahmeprobleme, aber auch steigende Ausgaben für Arzneimittel und Honorare der niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte machen dem Gesundheitssystem zu schaffen. Die staatliche Gesundheitspolitik hat die Probleme bislang nicht nur nicht gelöst, sondern mit einer Reihe von Gesetzesänderungen noch verschärft: Die finanzielle Tragelast wurde zunehmend zulasten von Versicherten und Kranken verschoben und zugleich wurden Lobbyinteressen von Ärzten, Apothekern und Pharmaindustrie bedient. Die IG Metall hat Widerstand gegen weitere einseitige Belastungen für die Versicherten geleistet und wirbt für die solidarische Bürgerversicherung.

Probleme in der GKV

Das Modell der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ist hoch anerkannt. Die Grundprinzipien der GKV – solidarischer Ausgleich, paritätische Finanzierung und medizinische Versorgung als Sachleistung – werden von einer breiten Mehrheit der Bevölkerung geschätzt. Die Gesundheitspolitik der vergangenen Jahre hat diese Prinzipien jedoch ausgehöhlt und die soziale GKV geschwächt. Zudem schwinden die Einnahmen in der GKV aufgrund der Entwicklungen am Arbeitsmarkt (Niedriglöhne, zurückbleibende Arbeitseinkommen) und nicht zuletzt wegen des Aderlasses in Richtung private Krankenversicherung (PKV).

Gesundheitsfonds und Zusatzbeiträge

Kernelemente der gesundheitspolitischen Reformen der Großen Koalition waren die Bildung eines Gesundheitsfonds zum Jahr 2009, ein erweiterter Finanzausgleich zwischen den Kassen, ein bundeseinheitlicher Beitragssatz und die Einführung von Zusatzbeiträgen: Seither fließen die Beitragseinnahmen an einen Fonds. Die Krankenkassen erhalten daraus einen festen Betrag je Versicherten und „Zu- und Abschläge“, für deren Höhe Alter und Geschlecht der/des Versicherten sowie bestimmte Krankheitsmerkmale maßgeblich sind. Der einheitliche Beitragssatz betrug 15,5 Prozent des Einkommens (7,3 % Arbeitgeberanteil; 8,2 Prozent Versichertenanteil, einschließlich des einseitigen Sonderbeitrags von 0,9 %). Zudem haben Kassen die Möglichkeit, einen Zusatzbeitrag von den Versicherten zu erheben (begrenzt auf acht Euro/Monat bzw. 1 % des Einkommens).

Der Gesundheitsfonds ist seit seiner Einführung unter gesundheitspolitischen Akteurinnen und Akteuren und bei Gewerkschaften umstritten. Die IG Metall hat in der Debatte eine differenzierte Position eingenommen. Der Fonds für sich genommen stand aus gewerkschaftlicher Sicht nicht im Fokus der Kritik. Zumal der erweiterte Risikostrukturausgleich den Solidarausgleich zwischen den Kassen stärkt. Kassen mit „schlechten Versichertenrisiken“ haben damit weniger finanzielle Nachteile durch ihre Versichertenstruktur. Dies entspricht durchaus gewerkschaftlichen Forderungen. Die Kritik richtete sich vor allem auf die Unterfinanzierung des Fonds und die damit verbundene einseitige Belastung für die Versicherten durch mögliche Zusatzbeiträge. Die Einführung dieser Regelung stellte eine weitere Umverteilung zulasten der Versicherten dar. Zudem hat die IG Metall kritisiert, dass mit der staatlichen Festlegung des Beitragssatzes eine Schwächung der



sozialen Selbstverwaltung und damit auch des gewerkschaftlichen Einflusses in den Verwaltungsräten verbunden ist.

Schwarz-gelbe Gesundheitspolitik

Bereits im Koalitionsvertrag kündigte die schwarz-gelbe Bundesregierung eine grundlegende Reform des Gesundheitssystems an, in deren Zentrum ein neuer Finanzierungsmechanismus stehen sollte. Formuliertes Ziel war eine weitgehende Entkoppelung der Gesundheitskosten von den Lohnzusatzkosten. Nach anfänglichen Unstimmigkeiten legte die Regierungskoalition mit dem im Sommer 2010 verabschiedeten Eckpunktepapier „Für ein gerechtes, soziales, stabiles, wettbewerbliches und transparentes Gesundheitssystem“ und dem „Gesetz zur nachhaltigen und sozial ausgewogenen Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung“ (GKV-FinG) ihre einheitliche Linie vor.



Der „Gesundheitskompromiss“ der schwarz-gelben Bundesregierung hat den Arbeitgeberbeitrag eingefroren und die Begrenzung der Zusatzbeiträge aufgehoben. Zukünftig werden Zusatzbeiträge als einkommensunabhängige Pauschalen kassenindividuell erhoben. Zwar wird ein steuerfinanzierter Sozialausgleich geschaffen, dieser bezieht sich jedoch nicht auf die reale Pauschale der Kasse, sondern auf einen vom Gesundheitsministerium festgesetzten durchschnittlichen Zusatzbeitrag. Erst, wenn dieser Betrag zwei Prozent des Arbeits- oder Renteneinkommens übersteigt, soll es einen Ausgleich geben.

Frontalangriff auf die soziale Krankenversicherung

Die IG Metall hat klar Stellung bezogen und die Gesundheitspolitik der schwarz-gelben Regierung



als Frontalangriff auf die soziale Krankenversicherung kritisiert. In einem Aktionsbündnis („Köpfe gegen Kopfpauschale“) mit dem DGB, seinen Mitgliedsgewerkschaften, Kirchen, Sozialverbänden und Oppositionsparteien hat die IG Metall Widerstand organisiert. Auch bei vielen betrieblichen und regionalen Aktionen im Rahmen der Herbstaktivitäten 2010 waren die Kopfpauschale und die einseitigen Belastungen der Versicherten ein Thema, das Mitglieder und Funktionäre bewegt und zur Mobilisierung beigetragen hat. Im Zentrum der gewerkschaftlichen Kritik stand und steht vor allem das neue Finanzierungsmodell: Es bricht endgültig mit der paritätischen Beteiligung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die Versicherten müssen künftige Kostensteigerungen in Form einer einkommensunabhängigen Kopfpauschale allein tragen. Zudem wird das Prinzip der solidarischen Beitragsleistung der Mitglieder nach ihrer finanziellen Leistungskraft ausgehebelt. Niedrige Einkommen werden durch den pauschalen Zusatzbeitrag in besonderer Weise belastet werden. Die Verteilung der Tragelast im Gesundheitssystem wird massiv zum Nachteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zum Vorteil der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verschoben.

*Aktion der IG Metall
Köln-Leverkusen
2010*

Ferner bleiben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht nur von zukünftigen Kostensteigerungen verschont. Sie verlieren zugleich das Interesse an einer Steuerung der Ausgaben und damit an der Hebung zweifelsohne vorhandener Effizienz- und Wirtschaftlichkeitspotenziale im GKV-System. Damit besteht die Gefahr, dass das neue Finanzierungssystem zum Hemmschuh für einen effizienten Einsatz der Ressourcen im Gesundheitswesen werden kann.

Solidarische Bürgerversicherung

Die IG Metall hat nicht nur ein klares Nein zu den schwarz-gelben Plänen formuliert, sondern auch eigene Reformvorstellungen in die Debatte eingebracht. Denn gerade mit Blick auf eine nachhaltige und solidarische Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ist der Reformbedarf offensichtlich. Die IG Metall hat daher eigene gesundheitspolitische Vorschläge entwickelt. Ein Kernelement ist die Einführung einer solidarischen Bürgerversicherung. Damit kann die Finanzierung auf eine neue gerechtere und ergiebigere Grundlage gestellt werden. Deshalb hat die IG Metall gefordert, die Solidargemeinschaft auszudehnen und alle Bürgerinnen und Bürger schrittweise in Versicherungspflicht und Versicherungsschutz der GKV einzuschließen. Zudem hat die IG Metall gefordert, die Parität zwischen Kapital und Arbeit wiederherzustellen, die Beitragsbasis zu verbreitern sowie verlässliche und verbindliche Kriterien für den Steuerzuschuss zur Krankenversicherung zu definieren.

4.5.5 Arbeits- und Sozialrecht/ Rechtsschutz

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat viele rechtliche Herausforderungen mit sich gebracht. Insbe-

sondere mit der Kurzarbeit, aber auch mit der Zunahme von Insolvenzen sind viele, teils neue arbeits- und sozialrechtliche Fragen und Aufgaben verknüpft gewesen. Im Bereich des Rechtsschutzes konnten vielfach arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche der Mitglieder durchgesetzt werden.

Arbeitsrecht

In der Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise kam es gerade auch bei Firmen in den Branchen der IG Metall zu einer Vielzahl von Insolvenzen. Entsprechend entstand bei haupt- und ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären ein erhöhter Informations- und Beratungsbedarf zum Thema Insolvenz. Daher wurde die arbeits- und insolvenzrechtliche Beratung und Schulung seit Ausbruch der Krise stark ausgeweitet. Zudem wurde unterstützendes Material erstellt. So ist das Insolvenzhandbuch 2009 in neuer Auflage erschienen und es wurden Broschüren und Handlungshilfen für die örtliche und betriebliche Gewerkschaftsarbeit erstellt.

Darüber hinaus standen in den vergangenen Jahren Veränderungen im Arbeitsrecht zur Debatte, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhebliche Verschlechterungen bedeuteten hätten. Die Große Koalition hatte eine Lockerung des Kündigungsschutzes anvisiert. Dieses Vorhaben wurde jedoch fallen gelassen, was u. a. auf verschiedene gewerkschaftliche Interventionen zurückzuführen ist. Die schwarz-gelbe Koalition sieht in ihrem Koalitionsvertrag eine teilweise Einschränkung des Befristungsschutzes vor. Im Berichtszeitraum sind jedoch keine konkreten Schritte unternommen worden. Ferner stand in den letzten Jahren die Schaffung eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzes zur Debatte. Auch die IG Metall spricht sich grund-



sätzlich für ein einheitliches Arbeitsvertragsgesetz aus. Der öffentlich vorgelegte und diskutierte Gesetzesentwurf enthielt jedoch Verschlechterungen für Beschäftigte und wurde von gewerkschaftlicher Seite kritisiert. Die Kritik wurde von gewerkschaftlicher Seite mit Bemühungen verknüpft, im Konsens zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Gewerkschaften einen Reformentwurf zu erarbeiten, der die geltende Rechtslage wiedergibt. Diese Strategie hat die IG Metall aktiv unterstützt. Das Angebot wurde seitens der BDA jedoch abgelehnt. Die IG Metall hat seither ihre eigenen Forderungen zum Arbeitsvertragsrecht weiterentwickelt (z. B. zum Kündigungsschutz, Mindestlohn und zur Regulierung von Leiharbeit).

Im August 2010 wurde vom Bundesinnenministerium der Entwurf eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes vorgelegt. Grundsätzlich ist eine gesetzliche Regelung des Arbeitnehmerdatenschutzes begrüßenswert, der konkrete Entwurf ist jedoch zu stark von Unternehmerinteressen und zu wenig vom Persönlichkeitsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geprägt. Er wurde daher von der IG Metall wie auch den anderen Gewerkschaften abgelehnt.

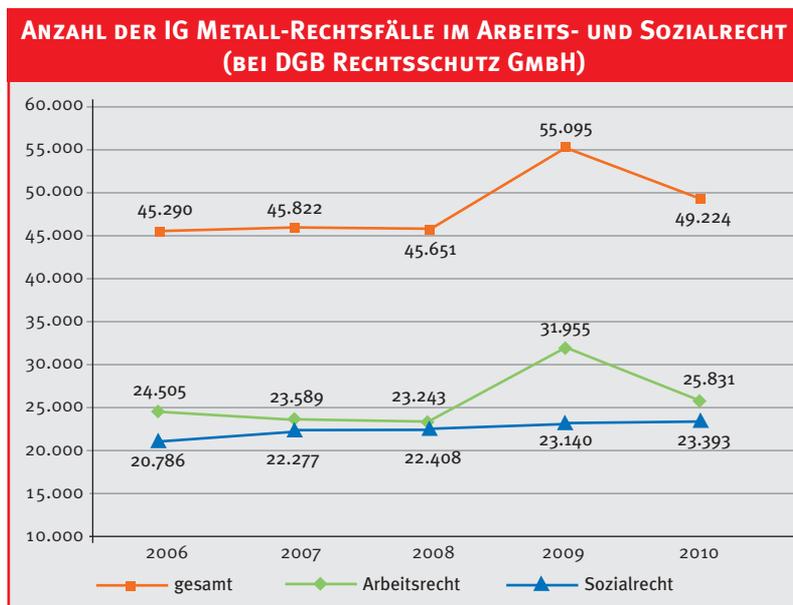
Insgesamt wurde über Veränderungen der Rechtslage im Arbeitsrecht auf verschiedenen Wegen informiert. Insbesondere wurde im Februar 2010 die Informationsveranstaltung „update Arbeitsrecht“ für Betriebsräte und Hauptamtliche durchgeführt. Zudem wurden Materialien überarbeitet, etwa der Ratgeber „Arbeitsvertrag“.

Sozialrecht

Neben allen anderen Sachgebieten des Sozialrechts stellte in den vergangenen Jahren die rechtliche Begleitung der Kurzarbeit ein großes Arbeitsfeld im Sozialrecht dar. Die Organisationsebenen der IG Metall, Betriebsräte und Mit-

glieder haben vielfach juristische Unterstützung und rechtspolitischen Rat gesucht. Dieser wurde durch unmittelbare Beratungen sowie mehrere Schulungen für Haupt- und Ehrenamtliche abgedeckt. Ebenso wurden unterstützende Materialien – Informationsschriften und Handlungshilfen – erstellt. Zudem sind im Berichtszeitraum viele sozialrechtliche Verfahren für Mitglieder initiiert und Ansprüche durchgesetzt worden. Darüber hinaus war die Arbeit im Sozialrecht in den vergangenen Jahren von rechtlichen Auseinandersetzungen um den durch die Politik weiter vorangetriebenen sozialpolitischen Um- und Abbau geprägt. Hierzu zählten insbesondere die Veränderungen im SGB II (Hartz IV) und die Rente mit 67. Das Verfahren zu den Hartz-IV-Regelsätzen wurde intensiv begleitet. Dieses Verfahren war mithilfe des DGB-Rechtsschutzes vor das Bundesverfassungsgericht gebracht worden. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungswidrigkeit der konkreten Festsetzung der Regelsätze hat die jahrelange Kritik der Gewerkschaften an der Festsetzung der Regelsätze bestätigt. Im Nachgang des Urteils ist der Prozess der Neuregelung der Hartz-IV-Regelsätze rechtspolitisch begleitet worden. Zum Ende des Berichtszeitraumes war die gesetzliche Neuregelung noch nicht beschlossen. Die Politik plant seit Längerem die Einführung des Elektronischen Entgeltnachweisverfahrens (Elena). Mit diesem Verfahren sollen ab 2012 Einkommensnachweise elektronisch erbracht werden. Seit Januar 2010 müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hierzu in großem Umfang höchst sensible Informationen über ihre Beschäftigten an eine zentrale Speicherstelle übermitteln. Das Elena-Verfahren wird von vielen Seiten (z. B. Datenschützerinnen und Datenschützern) und gerade auch seitens der IG Metall stark kritisiert. Im Zentrum unserer Kritik stehen dabei die mit Elena betriebene unver-





Grafik 4.19

hältnismäßige und unzulässige Vorratsdatenspeicherung und die Gefahr des Datenmissbrauchs. Ein erster Erfolg wurde erzielt: Im November 2010 teilte die Bundesregierung mit, den Start von Elena vorerst um zwei Jahre auf 2014 zu verschieben.

Rechtsschutz

Auch in den vergangenen Jahren konnten in vielen Einzelfällen für Mitglieder arbeitsrechtliche Ansprüche und die soziale Absicherung gerichtlich durchgesetzt werden – zum Beispiel bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Erwerbsminderung und Arbeitsunfällen. Damit wurde die Bedeutung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes als unmittelbare Leistung an die Mitglieder erneut unterstrichen. Um die gewerkschaftliche Rechtsschutzarbeit vor Ort zu unterstützen, wurde das Rechtsschutzhandbuch der IG Metall auf aktuellem Stand gehalten.

Die Folgen der Krise haben sich auch im Rechtsschutz niedergeschlagen. Die ursprünglich befürchtete Flut an Rechtsfällen, insbesondere um Fragen von Kündigungen, blieb aus, vor

allem, da es durch unser gewerkschaftliches Engagement gelang, Beschäftigung in hohem Maße zu sichern. Gleichwohl war in den Jahren 2008 und 2009 eine deutliche Steigerung der Arbeitsrechtsfälle zu verzeichnen. Das war besonders in den automobilnahen Regionen Baden-Württembergs, Bayerns und in NRW der Fall. Diese Herausforderungen im Rechtsschutz konnten bewältigt werden. Im ersten Halbjahr 2010 hat sich das Fallaufkommen wieder reduziert. Im Jahr 2006 wurde das Pilotprojekt „EurAA – Anwälte für Arbeitnehmer Rechtsanwalts-gesellschaft mbH“ gestartet. Ziel von EurAA ist es, die Kompetenz des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes zu erweitern. Die teilnehmenden Rechtssekretärinnen und Rechtssekretäre sind Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die in der Lage sind, umfassender zu beraten (z. B. Straf- oder Urheberrecht). Zudem stehen sie Betriebsräten zur Schulung und für Beschlussverfahren zur Verfügung. Im Berichtszeitraum wurde EurAA vom Aufsichtsrat der DGB Rechtsschutz GmbH nach Erstellung eines Evaluierungsberichts dauerhaft als hundertprozentige Tochter genehmigt.

4.5.6 Soziale Selbstverwaltung/ Sozialwahlen

In den Gremien der Selbstverwaltung der gesetzlichen Krankenkassen haben sich Metalloberinnen und Metallarbeiter im Interesse der Versicherten engagiert. Die IG Metall hat kassenartenübergreifend ein besonderes Augenmerk auf die Formulierung gemeinsamer Positionen, verbindliche politische Absprachen und die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit zwischen den Aktiven gelegt. Thematische Schwerpunkte waren die Gesundheitsreformen, die Zukunft



der Selbstverwaltung und Kassenfusionen. Vorhandene Arbeitsstrukturen wurden ausgebaut und neue geschaffen.

Fusionen gesetzlicher Krankenkassen

Neue gesetzliche Regelungen haben den Wettbewerb zwischen den Krankenkassen verschärft und den Fusionsdruck erhöht. Die Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter waren vermehrt gefordert, Fusionsentscheidungen zu treffen. Die IG Metall hat Leitlinien zur Vorgehensweise bei Fusionen entwickelt, in einigen Fällen den oftmals schwierigen Prozess zwischen den Verwaltungsräten koordiniert und Schulungen zu den fusionsrelevanten sozialrechtlichen Fragen durchgeführt.

Zukunft der sozialen Selbstverwaltung

Seit Jahren wird eine kritische öffentliche Debatte über Defizite der Selbstverwaltung geführt. Die Vorwürfe lauten: mangelnde Legitimation, Akzeptanz und Effizienz. Die IG Metall hat sich einerseits zur sozialen Selbstverwaltung als bewährte und zukunfts-fähige Institution des demokratischen Sozialstaates bekannt. Gleichzeitig hat sie die Praxis der sozialen Selbstverwaltung auf den Prüfstand gestellt und eine Debatte über Reformbedarfe eröffnet.

Ausbau und Neugründung von Arbeitsstrukturen

Jährlich fand eine Tagung der Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter aus dem Bereich der Krankenkassen statt. Die Teilnehmenden diskutierten Positionen zu aktuellen Fragen der Gesundheitspolitik, reflektierten die Praxis der Selbstverwaltung und erarbeiteten Vorschläge zu deren Fortentwicklung. Sie haben eine Diskussion über die Weiterentwicklung von Kompe-



tenzen, Wahlverfahren und Ausgestaltung der sozialen Selbstverwaltung begonnen. Zudem vereinbarten die Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter auf den Tagungen jedes Jahr ein Arbeitsprogramm und verpflichteten sich auf dessen Umsetzung.

Darüber hinaus wurde mit dem regelmäßig tagenden Arbeitskreis Gesundheitspolitik eine neue Arbeitsstruktur geschaffen. Dem Gremium gehören aktive haupt- und ehrenamtliche Metal-lerinnen und Metaller mit Funktion in der Selbstverwaltung der Kassen und im GKV-Spitzenverband an. Ziel ist es, die gewerkschaftliche Positionsbestimmung und die Verbesserung der Praxis der Selbstverwaltung voranzutreiben.

Vorbereitung der Sozialwahl 2011

Im Berichtszeitraum hat sich zur Vorbereitung der Sozialwahlen 2011 der IG Metall Arbeitskreis Sozialwahlen konstituiert. Überdies hat die IG Metall Richtlinien zur Kandidatenauswahl beschlossen, ein Werbekonzept entwickelt und ihre eigenen Aktivitäten mit den Planungen des DGB synchronisiert. Ein Leitgedanke bei der Vorbereitung war, die Sozialwahl 2011 als neuen Anlauf für eine starke soziale Selbstverwaltung in der GKV zu nutzen.

Start der Sozialwahl-Aktivierung auf der Selbstverwaltertagung der IG Metall (Herbst 2010)







■ ■ ■ DIE POLITISCHEN
QUERSCHNITTAUFGABEN

KURSWECHSEL:
GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



5

5.1 Projekt IG Metall 2009

5.1.1 Ausgangslage

Projekt IG Metall 2009: sich ändern, um erfolgreich zu bleiben!

Der 21. Gewerkschaftstag 2007 in Leipzig hat den Auftrag erteilt, Vorschläge für eine „zukunftsorientierte Organisationsstruktur und Aufgabenverteilung“ der IG Metall zu erarbeiten. Hierfür wurde vom Vorstand im Februar 2009 das Projekt IG Metall 2009 beschlossen. Die wichtigsten Ziele des Projekts waren:

- Die Arbeits- und Organisationsstrukturen der IG Metall sollen mitgliedernah und beteiligungsorientiert gestaltet werden
- Die IG Metall soll in die Lage versetzt werden, eine positive Mitglieder- und Finanzentwicklung zu erreichen
- Die Strukturen der IG Metall sollen leistungsfähiger und effizienter werden
- Die IG Metall soll über klare Zuständigkeiten für alle Gliederungen sowie für haupt- und ehrenamtliche Funktionäre verfügen
- Die IG Metall soll über Konzepte und Ressourcen verfügen, mit denen Mitglieder gebunden

und neue Mitgliederpotenziale erschlossen werden können

5.1.2 Projektstruktur, Themenfelder und erste Umsetzungsschritte

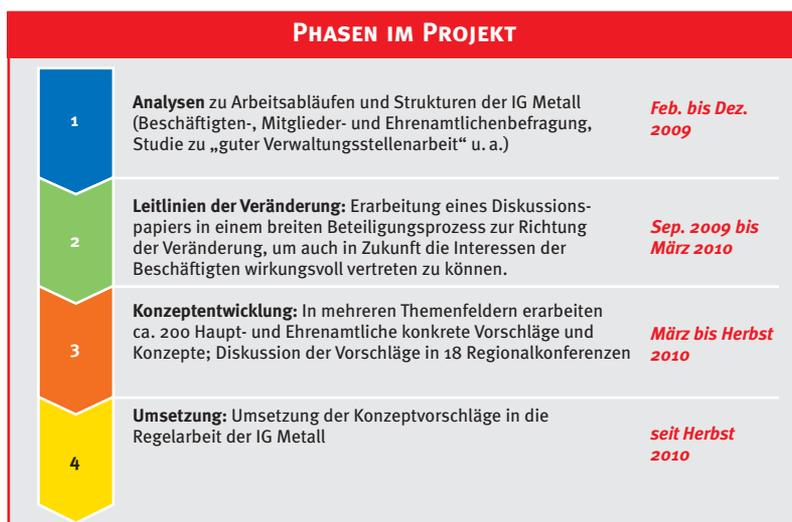
Vorgehensweise im Projekt IG Metall 2009

Das Projekt IG Metall 2009 wurde in vier Phasen untergliedert. Aufbauend auf einer breiten Analyse wurden Leitlinien der Veränderungen erarbeitet, in einem Diskussionspapier veröffentlicht und in allen Bezirken diskutiert. Der Vorstandsbeschluss vom 8. März 2010 war dann der Startschuss für die Konzeptentwicklung in zwölf Themenfeldern, die unter breiter Beteiligung von Haupt- und Ehrenamtlichen erfolgte. Die Ergebnisse dieser Phase wurden dann in 17 Regionalkonferenzen vorgestellt. Anschließend hat die Umsetzungsphase begonnen, bei der die Projektergebnisse konsequent im Arbeitsalltag der IG Metall umgesetzt werden.

Analyse

In der Analysephase wurden die wichtigsten Akteure der IG Metall – Mitglieder (und Nicht-Mitglieder), Ehrenamtliche und hauptamtlich Beschäftigte – nach ihrer Sichtweise und ihren Erwartungen an die IG Metall befragt. Zusätzlich wurden 33 Verwaltungsstellen mit einer besonders positiven Mitgliederentwicklung in den letzten Jahren im Hinblick auf ihre Erfolgsfaktoren analysiert.

An der Beschäftigtenbefragung hat sich mehr als die Hälfte aller Beschäftigten auf allen Gliederungsebenen der IG Metall beteiligt und einen Online-Fragebogen ausgefüllt. Wichtigstes Ergebnis ist, dass die IG Metall für die Beschäftigten eine attraktive Arbeitgeberin ist, mit der sie sich gerne identifizieren. Die Befra-



Grafik 5.1

gung ergab allerdings auch klaren Handlungsbedarf für die Organisations- und Personalentwicklung. So wurde über alle Gliederungsebenen hinweg das Führungsverhalten, insbesondere die Qualität des Feedbacks, kritisiert. Es wurde auch kritisch angemerkt, dass die Beschäftigten vielfach besser entsprechend ihren tatsächlichen Fähigkeiten eingesetzt werden könnten. Zudem seien Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im eigenen Arbeitsbereich nicht immer klar geregelt.

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung waren daher der Anlass, die Führungskräftequalifizierung der IG Metall zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Ein wichtiger Baustein hierzu sind die neu entwickelten Qualifizierungsangebote für Bevollmächtigte, die im Herbst 2010 erstmals angeboten worden sind. Zudem wurde eine Arbeitsgruppe zur Rolle der Verwaltungsangestellten eingerichtet, die Empfehlungen für neue, insbesondere stärker mitgliederorientierte Einsatzmöglichkeiten für Verwaltungsangestellte gerade in Verwaltungsstellen erarbeitet hat. Auch hier ist die Weiterentwicklung des bestehenden Qualifizierungsangebots, aber auch die Schaffung von Austauschmöglichkeiten zwischen Verwaltungsstellen zur Rolle und Aufgabe von Verwaltungsangestellten ein wichtiges Ergebnis.

Bei der Befragung von Ehrenamtlichen wurden BR, VL, JAV und SBV in Gruppeninterviews zu ihren Erwartungen an die IG Metall befragt. Die befragten Ehrenamtlichen waren grundsätzlich mit der Unterstützung durch die IG Metall zufrieden. Sie verweisen aber auch darauf, dass in den letzten Jahren die Anforderungen und Belastungen gerade der Verwaltungsstellen zugenommen haben. Daher sei es wichtig, die Verwaltungsstellen mit zusätzlichen Ressourcen zu unterstützen. Als eine der wichtigsten



IG Metall Vorstandsverwaltung

Zukunftsaufgaben wurde die Erschließung sowohl von Betrieben ohne Betriebsrat als auch die Erhöhung des Organisationsgrades in bereits erschlossenen Bereichen bewertet. Dies ist v. a. auch eine Aufgabe im Betrieb. Verbesserungsbedarf für die IG Metall besteht vor allem bei der Bereitstellung von zielgruppenspezifischen Ansprachekonzepten und der Wertschätzung von Werberinnen und Werbern. Insgesamt wird die Belastung der Ehrenamtlichen als sehr hoch eingeschätzt. Viele Ehrenamtliche sind in zahlreichen Gremien und Funktionen parallel aktiv. Daher kommt der Unterstützung von Ehrenamtlichen und Aktiven durch die IG Metall eine besondere Bedeutung zu. Verschiedene Befragungen von Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern haben ergeben, dass sich zwar viele Mitglieder mit der IG Metall verbunden fühlen, aber fast die Hälfte der Mitglieder nur „schwach gebunden“ bis „stark austrittgefährdet“ ist. Hier besteht also ein deutlicher Handlungsbedarf für unsere Mitgliederarbeit. Die Analysen zeigen aber auch, dass es viele Menschen gibt, die für die Inhalte und Ideen der IG Metall aufgeschlossen, aber bislang noch keine Mitglieder geworden sind. Diese Menschen denken und fühlen ähnlich wie die Mitglieder der IG Metall: Für sie ist die IG Metall eine politische Organisation, die aufgrund ihrer Präsenz und Stärke im Betrieb attraktiv ist. Dabei unterscheiden viele Mitglieder nicht zwischen der IG Metall und ihrem Betriebsrat. Hierin liegt eine große Stärke der IG Metall, die es durch gute Unterstützung der betrieblichen Akteure zu erhalten gilt. Da die Mitglieder der IG Metall sich als Teil einer politischen Organisation sehen, zeigen sie auch eine hohe Bereitschaft, für die IG Metall aktiv zu werden. Voraussetzung dafür sind allerdings mehr und konkrete Angebote, um aktiv zu

werden. Dabei haben viele Mitglieder insbesondere Interesse an einer (zunächst) befristeten, eher projektbezogenen Mitarbeit. Hier gilt es, entsprechende Angebote zu entwickeln und offensiv anzubieten.

Bei den Fallstudien zur „guten Verwaltungsstellenarbeit“ wurden 33 Verwaltungsstellen genauer analysiert, die in den letzten Jahren eine deutlich positive Mitglieder- und Finanzentwicklung zu verzeichnen hatten. In Vor-Ort-Interviews wurde der Frage nachgegangen, was die Gründe und Erfolgsfaktoren dieser positiven Mitgliederentwicklung waren. Wichtig war dabei zu klären, welche dieser Erfolgsfaktoren auch auf andere Verwaltungsstellen übertragbar sind. Ergebnis der Analysen ist ein Kanon von 13 Kernaufgaben guter Verwaltungsstellenarbeit, der zusammen mit den Bevollmächtigten aus den 33 beteiligten Verwaltungsstellen erarbeitet wurde. Jede der Kernaufgaben ist mit Qualitätskriterien hinterlegt worden, die Orientierung bei der Umsetzung geben sollen (Details siehe Seite 162/163).

Leitlinien der Veränderung – das Diskussionspapier „Sich ändern, um erfolgreich zu bleiben!“

Auf Basis dieser Analysen wurden Leitlinien der Veränderung erarbeitet und mit dem Diskussionspapier „Sich ändern, um erfolgreich zu bleiben!“ in der gesamten IG Metall zur Diskussion gestellt. Die Thesen des Papiere wurden auf allen Gliederungsebenen der IG Metall mit Haupt- und Ehrenamtlichen diskutiert. Auf Basis dieser Diskussionen wurde das Diskussionspapier intensiv überarbeitet. Zentrale Thesen des überarbeiteten Diskussionspapiers waren: Die Sozialpartnerschaft ist brüchig geworden, weil Tarifbindungen infrage gestellt werden oder im Fall von „neuen Branchen“ ganz fehlen.

Eine wichtige Triebfeder für diese Entwicklung ist das geänderte Selbstverständnis der Kapitaleseite, die überzogene, kurzfristige Renditeerwartungen (Shareholder-Value) über die langfristige Unternehmensentwicklung stellt.

Zugleich haben sich die organisationspolitischen Rahmenbedingungen für die Arbeit der IG Metall verschärft. Die IG Metall ist in ihren traditionellen Kernbereichen immer noch sehr gut organisiert. Allerdings ist es bisher noch nicht ausreichend gelungen, neue Branchen und Betriebe zu organisieren. Zudem nimmt der Anteil von Beschäftigtengruppen, die bislang noch nicht so stark in der IG Metall vertreten sind (z. B. Jüngere, Frauen, Hochqualifizierte), an den Gesamtbeschäftigten immer weiter zu. Mitgliederpotenziale bleiben auch deswegen unerschlossen, weil der Anteil der von der IG Metall betreuten Betriebe gesunken ist. Im ME-Bereich werden nur noch 52 Prozent der Betriebe über 50 Beschäftigte von der IG Metall betreut (Basis: BA-Statistik). Diese Situation wird durch die demografische Entwicklung weiter verschärft: So wird die IG Metall im Zeitraum von 2007 bis 2012 alleine aufgrund der Altersstruktur ihrer Mitglieder ca. 300.000 betriebsangehörige Mitglieder und damit Beitragseinnahmen von insgesamt ca. 230 Mio. Euro verlieren. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die IG Metall durch vermehrte betriebliche Auseinandersetzungen um tarifpolitische Themen sowie Standort- und Beschäftigungssicherung. Dies gilt für alle Gliederungsebenen, in besonderem Maße aber für die Verwaltungsstellen. Dort nehmen vor allem die Aktivitäten zur Begleitung von tarifvertraglichen Regelungen zu. Die betriebsnahe Tarifpolitik wird daher zur ständigen Aufgabe von Bezirken und Verwaltungsstellen.

Setzt sich diese Entwicklung fort, verlieren wir als IG Metall unseren Einfluss auf der politischen Bühne. Dann steht unsere Legitimation infrage, für alle Beschäftigten zu sprechen. Noch kann die IG Metall aus einer Position der Stärke den notwendigen Veränderungsprozess einleiten. Noch haben wir viele gut organisierte Bereiche, in denen wir glaubwürdig für die Interessen aller Beschäftigten eintreten können. Noch gelingt es uns, erfolgreich Tarifauseinandersetzungen zu führen.

Erste Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung der IG Metall

Ausgangspunkt der Überlegungen ist, dass die Betriebsräte und Vertrauensleute die Basis unserer Stärke im Betrieb sind. Sie müssen daher gestärkt werden. Nur so kann die IG Metall auch unter schwieriger werdenden Bedingungen ihre Durchsetzungsstärke erhalten und sogar noch ausbauen.

Dies erfordert eine stärkere Mitgliederorientierung auf allen Gliederungsebenen der IG Metall. Dazu muss sich die IG Metall zu einer aktivierenden Mitmach-Gewerkschaft entwickeln, die Ehrenamtliche und Mitglieder noch stärker als bisher beteiligt und unterstützt. Ziel ist es, die Intensität der Betriebsbetreuung und unsere gesellschaftspolitischen Aktivitäten beizubehalten – und gleichzeitig unsere Aktivitäten zur Mitgliedergewinnung auszuweiten.

Organisationspolitisch bedeutet dies, dass wir die Aufgabenverteilung in der IG Metall überprüfen müssen. Die Aufgaben sollten möglichst nah bei den Mitgliedern und Ehrenamtlichen, also „von unten nach oben“ erledigt werden. Im Rahmen dieser Aufgabenverteilung sollen klare Zuständigkeiten für Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und Vorstandsverwaltung erarbeitet werden.

Um neue Branchen und neue Beschäftigten-
gruppen für die IG Metall zu gewinnen, muss
das Thema Erschließung in der IG Metall deut-
lich gestärkt werden. Der Betreuungsgewerk-
schaft IG Metall muss eine neue Dimension der
Erschließung hinzugefügt werden. Hierbei sind
Betreuung und Erschließung als zwei Seiten
einer Medaille zu betrachten.

Daher müssen die Verwaltungsstellen als erste
Ansprechpartner für unsere Mitglieder und
Ehrenamtlichen gestärkt werden – konzeptionell
und finanziell. Deutlich mehr Ressourcen für
Erschließungsaktivitäten insbesondere von Ver-
waltungsstellen müssen bereitgestellt werden.

Konzeptentwicklung in zwölf Themenfeldern

Nach Veröffentlichung des Diskussionspapiers
hat der Vorstand am 8. März 2010 die Erarbei-
tung von konkreten Konzepten zu den Thesen
beauftragt. Diese Arbeit sollte beteiligungsorien-
tiert stattfinden. Um dies zu realisieren, wurde
die Erarbeitung von Detailkonzepten in zwölf
Themenfelder eingeteilt, an denen ca. 200

Haupt- und Ehrenamtliche aus allen Gliede-
rungsebenen der IG Metall mitarbeiten sollten.

Aufgabenverteilung zwischen den Ebenen

Mit der Klärung der Zuständigkeiten zwischen
den Gliederungsebenen wurde ein Orientie-
rungsrahmen für die Arbeit in den anderen The-
menfeldern gesetzt.

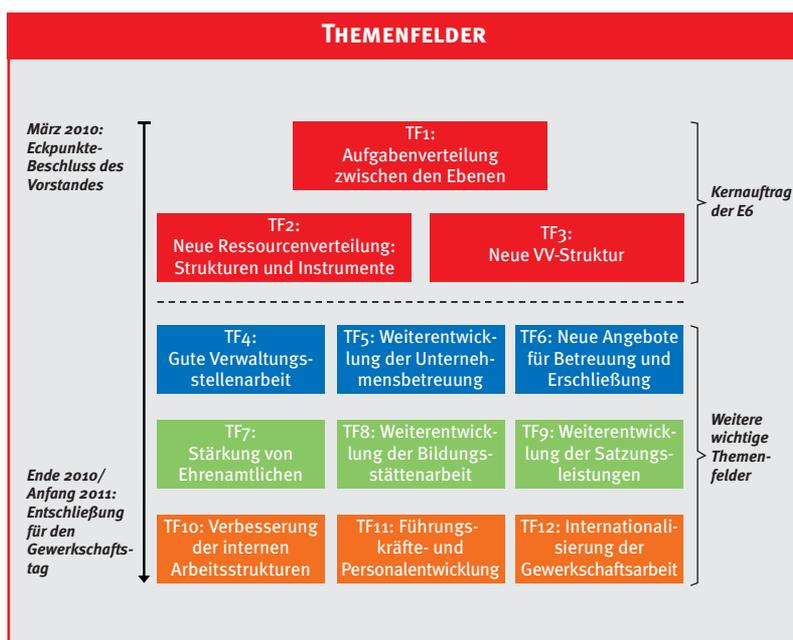
Richtschnur für die Überprüfung und Klärung
der Zuständigkeiten zwischen den Ebenen ist
das Prinzip der adressatenorientierten Aufga-
benverteilung. Demnach sollte jede Aufgabe
möglichst von der Gliederung wahrgenommen
werden, die „am nächsten dran“ ist. Ausgangs-
punkt sind dabei immer die Anforderungen der
(potenziellen) Mitglieder, Funktionäre oder
anderer Adressaten (z. B. Verwaltungsstellen).
Die folgende grundlegende Aufgabenverteilung
wurde vereinbart:

Ausgangspunkt der Aufgabenzuordnung sind
die Verwaltungsstellen. Sie sind vor Ort
Ansprechpartner für Betriebe, (potenzielle) Mit-
glieder und Funktionäre.

Übergreifende Aufgaben werden in Kooperatio-
nen, durch eine Bezirksleitung oder die Vor-
standsverwaltung wahrgenommen. Diese rei-
chen von der Tarifpolitik über die politische
Interessenvertretung auf Bundes-/Landesebene
bis hin zu Beratungs-, Qualifizierungs- oder
sonstigen Unterstützungsangeboten. Für die
Betreuung von überregionalen Unternehmens-
strukturen sowie von nicht klassisch betriebsge-
bundenen Mitgliedern werden ergänzende, ggf.
zentrale Angebote geschaffen bzw. ausgebaut.
Bei internen Unterstützungs-/Verwaltungspro-
zessen ohne direkten Mitgliederkontakt erfolgt
eine Bündelung.

Im Detail sind für wichtige Aufgabenbereiche
der IG Metall folgende Vereinbarungen getroffen
worden. Dies erfolgte im weitgehenden Kon-

Grafik 5.2



sens zwischen den Beteiligten aus Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und der Vorstandsverwaltung:

Betriebspolitik/-betreuung: Die Arbeit im direkten Kontakt mit den Betrieben ist Aufgabe der Verwaltungsstellen. Die Vorstandsverwaltung und die Bezirksleitungen unterstützen durch die Entwicklung von übergreifenden Analysen und Strategien konkrete Serviceangebote und (wo erforderlich) eine betriebsübergreifende Koordination. Zur Unterstützung der Betreuung und Erschließung von nicht betriebsbetreuten Mitgliedern können ergänzende Angebote auf der Ebene der BL oder der VV geschaffen werden. Unternehmensbeauftragungen: Möglichst viele Unternehmensbeauftragungen werden durch Verwaltungsstellen wahrgenommen. Bei regionalen Interessenunterschieden oder strategisch wichtigen Unternehmen ist eine Bezirksleitung oder die Vorstandsverwaltung zuständig. Die Vorstandsverwaltung organisiert den Austausch zwischen den Unternehmensbeauftragten und unterstützt sie durch konkrete Serviceleistungen.

Zentraler Strategieprozess: Zentrale Strategien/Kampagnen werden innerhalb der bestehenden Gremien und Strukturen vorbereitet, beschlossen und umgesetzt. Die Strategieentscheidungen trifft dabei der Vorstand. Die Vorstandsverwaltung organisiert und unterstützt diesen Prozess. Die Bezirksleitungen bringen die Ergebnisse der bezirklichen Meinungsbildung in den Entscheidungsprozess ein und gewährleisten eine organisationsweite Umsetzung beschlossener Strategien.

Bezirkliche und betriebliche Tarifpolitik: Die Verantwortung für die Durchführung bezirklicher und betrieblicher Tarifverhandlungen liegt bei den Bezirksleitungen – auf betrieblicher Ebene kann die Bezirksleitung eine Verwaltungsstelle mit der Verhandlungsführung beauftragen. Der

Vorstand setzt allgemeine tarifpolitische Grundsätze und entscheidet über Forderungen und Verhandlungsergebnisse.

Politische Interessenvertretung: Grundsätzlich ist für jede Politikebene die IG Metall Gliederung zuständig, die am nächsten an den politischen Entscheiderinnen und Entscheidern „dran“ ist. *Gewährung von Satzungsleistungen:* Die administrative Leistungsbearbeitung kann in der Vorstandsverwaltung gebündelt werden. Die Erstberatung im direkten Mitgliederkontakt verbleibt in den Verwaltungsstellen.

Buchhaltung der Verwaltungsstellen: Mittelfristig sollten die Verwaltungsstellen ihre Buchhaltung durch ein Regionales Verwaltungszentrum (RVZ) durchführen. Die Bezirksleitungen unterstützen beim Auf- bzw. Ausbau entsprechender Strukturen.

Übergreifende Aspekte: Verwaltungsstellen sollten prüfen, in welchen Bereichen eine Kooperation mit anderen Verwaltungsstellen sinnvoll und umsetzbar ist. Darüber hinaus sollen Themen mit hohem Konzeptions- und/oder Abstimmungsbedarf in Zukunft verstärkt in Ebenen übergreifend zusammengesetzten Projektstrukturen bearbeitet werden.

Neue Ressourcenverteilung – Strukturen und Instrumente

Um die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall in den Betrieben und auf den politischen Bühnen auch langfristig zu sichern, sollen zusätzliche Ressourcen für Erschließungsaktivitäten insbesondere in Verwaltungsstellen bereitgestellt werden. Ziel ist es, 16 bis 20 Millionen Euro zusätzlich pro Jahr für Erschließungsprojekte zur Verfügung zu stellen. Diese Mittel werden durch Einsparungen im Bereich der Hauptkasse (insbesondere durch die Reorganisation der Vorstandsverwaltung) erzielt.

INVESTITIONSFONDS	
1. Strategischer Investitionsfonds <ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von Mitteln für größere Erschließungsvorhaben mit strategischer Relevanz („weiße Flecken“) • Mittelvergabe in einem Auswahlverfahren mit klaren Kriterien (Projektkonzeption, Eigenbeteiligung) • Antragsberechtigt: VS, BL, Vorstand und Ehrenamtliche (Experimentierklausel) 	2. Geschäftsplan-Investitionsfonds <ul style="list-style-type: none"> • VS können Zuschüsse für zusätzliche Erschließungsaktivitäten erhalten • Jährlicher Nachweis der besonderen Aktivitäten über den Geschäftsplan • Betrag ist nach oben begrenzt • Die Mittelvergabe erfolgt im Rahmen der Geschäftsplan-Abstimmung

Grafik 5.3

Zur Umsetzung der neuen Ressourcenverteilung wurde ein Investitionsfonds mit zwei Säulen entwickelt, der die Säule 4 des Strukturfonds ersetzt (siehe Grafik 5.3).

Das Volumen des Investitionsfonds ist budgetiert und einnahmeabhängig. Die Gewichtung zwischen strategischem Investitionsfonds und Geschäftsplan-Investitionsfonds erfolgt im Verhältnis 70:30. Die Projekte des Investitionsfonds sollen sich in die strategischen Prioritäten des Vorstandes und eine bezirkliche Bedarfsanalyse einfügen.

Für die Umsetzung des Investitionsfonds ist ein einfaches und unbürokratisches Verfahren entscheidend. Hierauf wird ein Hauptaugenmerk bei der Formulierung der entsprechenden Richtlinie gelegt. Bei einer Verabschiedung der Richtlinie im Beirat im März 2011 können die ersten Projekte des strategischen Investitionsfonds bereits im Juni 2011 gefördert werden. Die Mittel aus dem Geschäftsplan-Investitionsfonds wer-

Grafik 5.4



den zusammen mit der Abstimmung der Geschäftspläne für das Jahr 2012 bewilligt.

Reorganisation der Vorstandsverwaltung

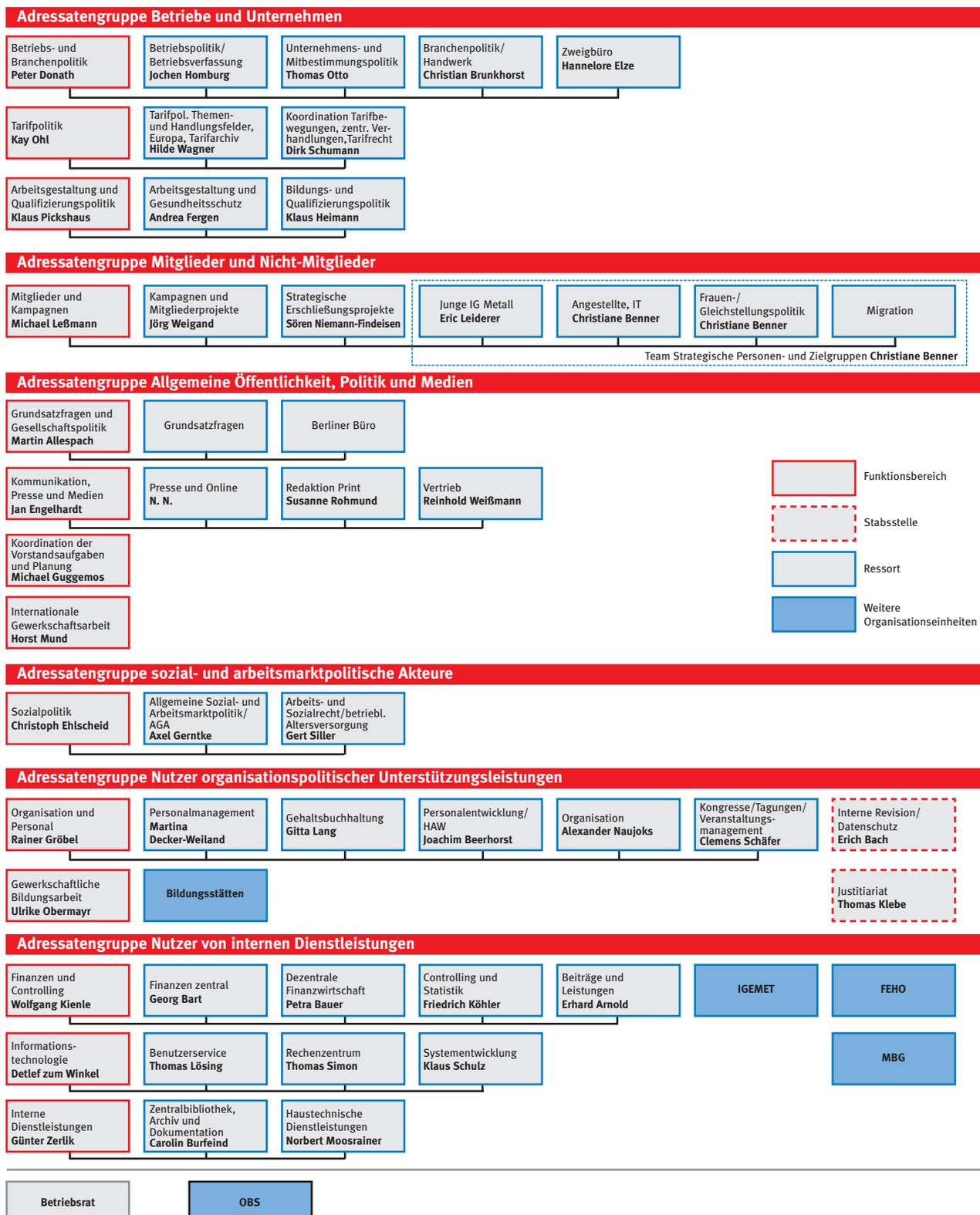
Die Weiterentwicklung der Aufgabenverteilung mit einer stärkeren Adressatenorientierung (siehe Themenfeld 1) hat auch Auswirkungen auf das Aufgabenspektrum und die Organisationsstruktur der Vorstandsverwaltung. Die Reorganisation der Vorstandsverwaltung erfolgt dabei nach den folgenden Grundsätzen:

- Größtmögliche Effektivität, höchste Qualität und deutlich geringere Ressourcen
- Grundprinzip für die Neustrukturierung sind Adressatenorientierung und „Gewerkschaftspolitik aus einer Hand“
- Funktionsbereiche und Ressorts werden zur Verringerung der Schnittstellen und zur Erhöhung der Leistungsspannen zusammengefasst

Um das Prinzip der „Gewerkschaftspolitik aus einer Hand“ umsetzen zu können, werden die Aufgaben der VV den Adressatengruppen der IG Metall zugeordnet (siehe Grafik 5.4 und neues Organigramm der Vorstandsverwaltung Seite 161). Für die Struktur der Vorstandsverwaltung bedeutet dies u. a.:

Die Vorstandsverwaltung konzentriert sich insbesondere auf die koordinierenden und strategischen Aufgaben – der direkte Kontakt zu Mitgliedern und Ehrenamtlichen ist die Ausnahme. Die betriebspolitischen Aufgaben werden in einem Funktionsbereich zusammengefasst.

Neues Organigramm der Vorstandsverwaltung ab 1.1.2011



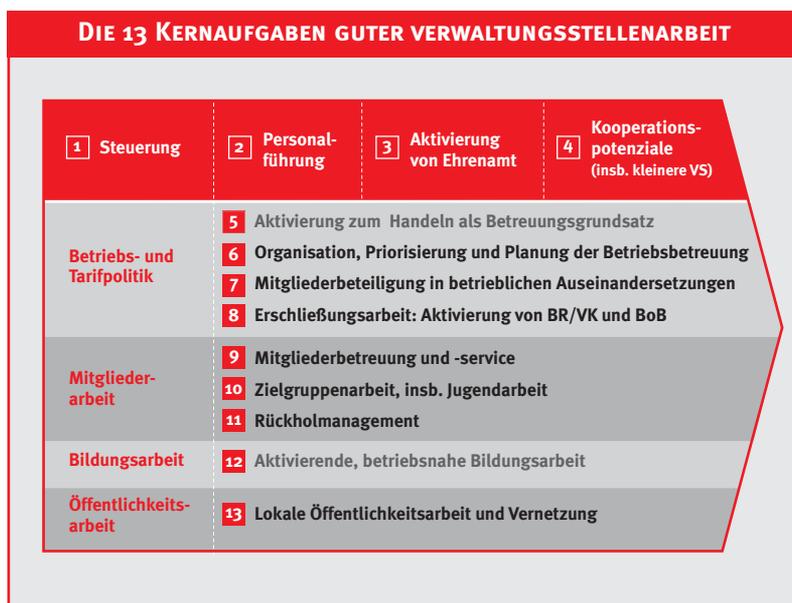
Mitgliederarbeit, Personengruppen- und Zielgruppenarbeit werden in einem Funktionsbereich zusammengefasst.

Interne und externe Kommunikation werden in einem Funktionsbereich zusammengefasst.

Politische Grundsatzfragen werden in einem Bereich zusammengefasst.

Die Personengruppenarbeit wird durch eine enge Verzahnung mit der Mitglieder- und Kampagnenarbeit gestärkt. Die Antragsrechte der Personengruppen in den Gremien der IG Metall bleiben bestehen.

Durch die Konzentration auf koordinierende, strategische und unterstützende Aufgaben sowie eine straffere Organisationsstruktur ist es gelungen, ca. 125 Stellen (überwiegend Planstellen) in der Vorstandsverwaltung einzusparen. Für die Umsetzung der Vorstandsverwaltung ist nun von zentraler Bedeutung, den Personalabbau sozial verträglich zu gestalten. Mit dem Gesamtbetriebsrat der IG Metall wurden daher ein Interessensausgleich und Sozialplan geschlossen, der betriebsbedingte Kündigungen vollständig ausschließt. Daher erfolgt der Personalabbau innerhalb der nächsten vier Jahre v. a. über Altersfluktuation (insb. Altersteilzeit) und die Vermittlung auf andere Stellen innerhalb der IG Metall.

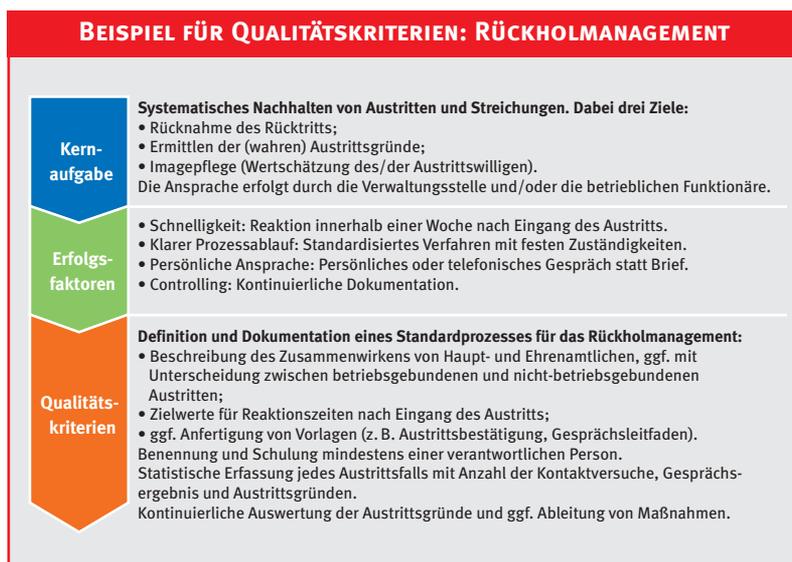


Grafik 5.5

Gute Verwaltungsstellenarbeit

Ausgangspunkt für die Arbeit im Themenfeld war die Analyse der Erfolgsfaktoren von 33 Verwaltungsstellen mit einer positiven Mitglieder- und Finanzentwicklung in den letzten Jahren. Hieraus wurden zusammen mit den Bevollmächtigten aus diesen Verwaltungsstellen 13 Kernaufgaben „guter Verwaltungsstellenarbeit“ entwickelt (siehe Grafik 5.5). Diese Kernaufgaben sind als ein Mindestkanon von Aufgaben zu verstehen, die in jeder Verwaltungsstelle wahrgenommen werden sollten.

Für die Umsetzung „guter Verwaltungsstellenarbeit“ ist dabei nicht nur entscheidend, ob, sondern wie diese Kernaufgaben umgesetzt werden. Daher wurden zu jeder Kernaufgabe von den beteiligten Bevollmächtigten Qualitätskriterien definiert. Diese bieten im Sinne von



Grafik 5.6

Mindeststandards eine inhaltliche Orientierung für die Umsetzung der Kernaufgaben (siehe Grafik 5.6).

Dieses System der Kernaufgaben und Qualitätskriterien wurde bei den Regionalkonferenzen im Herbst 2010 sehr positiv bewertet, weil es eine realistische Abbildung des Aufgabenspektrums der Verwaltungsstellen darstellt und inhaltliche Orientierung bietet, ohne wichtige Entscheidungsspielräume der Verwaltungsstellen unverhältnismäßig einzuengen. Wichtig ist nun eine möglichst flächendeckende Umsetzung dieser Kernaufgaben.

Hierzu wurden drei Maßnahmenbündel vereinbart:

Die Umsetzung der Kernaufgaben und Qualitätskriterien wird Gegenstand der jährlichen Geschäftsplanabstimmung. Die 13 Kernaufgaben und Qualitätskriterien werden fester Gegenstand der Führungskräfte- und Personalentwicklung. Sie sind bereits heute Grundlage der Führungskräftequalifizierung für Bevollmächtigte und werden im Laufe des Jahres in die Trainee-Ausbildung sowie die Qualifizierungsangebote für Verwaltungsangestellte und politische Sekretärinnen und Sekretäre integriert.

Zur Umsetzung der Kernaufgaben und Qualitätskriterien wird ein bezirksübergreifender Erfahrungsaustausch organisiert. Ziel ist es, gute Beispiele schnell bekannt zu machen und ein systematisches Lernen von diesen guten Beispielen zu ermöglichen. Hierzu sind für 2011 mehrere „Praxisforen zur guten Verwaltungsstellenarbeit“ geplant.

Neben der Entwicklung von Kernaufgaben und Qualitätskriterien waren auch die Weiterentwicklung der Rolle der Verwaltungsangestellten und die Stärkung von Kooperationen wichtige Ergebnisse im Themenfeld.

Einbindung von Verwaltungsangestellten

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, wie Verwaltungsangestellte die Umsetzung der 13 Kernaufgaben unterstützen können: Neben der klassischen Büroorganisation reicht das Spektrum von Erstauskünften zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen über die Rückholarbeit bis hin zur Unterstützung der betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit. Die Rahmenbedingungen in den Verwaltungsstellen sind dabei in hohem Maße unterschiedlich. Wichtig ist dabei ein Vorgehen, das von den Stärken und Interessen der Verwaltungsangestellten und den Anforderungen an die Arbeit in den Verwaltungsstellen ausgeht. Um die Einbindung der Verwaltungsangestellten bei der Umsetzung der Kernaufgaben bestmöglich zu unterstützen, ist ein modulares Qualifizierungsangebot für Verwaltungsangestellte geplant: Aufbauend auf einer Grundlagenqualifizierung können Verwaltungsangestellte Vertiefungsseminare, etwa in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit oder Mitgliederbetreuung, belegen. Zudem sollen gute Beispiele bei der Einbindung von Verwaltungsangestellten aufbereitet und durch einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen Verwaltungsstellen ab dem Jahr 2011 verbreitet werden.

Kooperation und Präsenz in der Fläche

Kooperationen sind ein zentrales Gestaltungselement „guter Verwaltungsstellenarbeit“ und können dazu beitragen, die Qualität der Arbeit sowie die Präsenz der IG Metall in der Fläche dauerhaft zu sichern. Verwaltungsstellen sollten deshalb prüfen, welche (weiteren) Möglichkeiten bestehen, durch Kooperationen die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort zu verbessern. Die konkrete Ausgestaltung muss sich dabei an den jeweiligen Rahmenbedingungen und Zielen orientieren.

Eine neue Richtlinie soll die Zusammenarbeit von Verwaltungsstellen fördern, indem unterschiedliche Kooperationsformen und -felder aufgezeigt und jeweils die Rahmenbedingungen und Anforderungen geklärt werden.

Weiterentwicklung der Unternehmensbeauftragungen

Ein wichtiger Ausgangspunkt für die Arbeit im Themenfeld sind die Leitlinien zur Zuordnung der Unternehmensbeauftragungen, die im Themenfeld „Aufgabenverteilung zwischen den Ebenen“ formuliert wurden: Demnach sollte die Verteilung der Unternehmensbeauftragungen grundsätzlich „von unten nach oben“ erfolgen, d. h., in möglichst vielen Fällen ist eine Verwaltungsstelle zuständig. Bei Unternehmen von strategischer Bedeutung und bei regionalen Interessensunterschieden liegt die Zuständigkeit bei der Vorstandsverwaltung oder einer Bezirksleitung.

Darauf aufbauend wurde ein grundlegendes Rollen- und Aufgabenverständnis für Unternehmensbeauftragte entwickelt. Analog zum Themenfeld „guten Verwaltungsstellenarbeit“ wurden fünf Kernaufgaben „guter Unternehmensbetreuung“ definiert:

- Gewerkschaftspolitische und fachliche Beratung und Betreuung von Gremien auf Unternehmensebene
- Verankerung der Mitgliederentwicklung als Daueraufgabe der gewerkschaftlichen Akteure im Unternehmen
- Beeinflussung der Unternehmensentwicklung und proaktive Setzung eigener Themen
- Vernetzung und Abstimmung der gewerkschaftspolitischen Akteure im Unternehmen
- Abstimmung und Rückkopplung mit der Arbeit des Vorstands sowie mit der europäischen und internationalen Ebene

Jede und jeder Unternehmensbeauftragte sollte nun vor dem Hintergrund der spezifischen Anforderungen des einzelnen Unternehmens prüfen, mit welcher Schwerpunktsetzung diese Aufgaben umgesetzt werden sollten. Zur Unterstützung der Unternehmensbeauftragten wird in der Vorstandsverwaltung eine zentrale Anlaufstelle für Unternehmensbeauftragte eingerichtet. Dadurch können die Unterstützungsleistungen für Unternehmensbeauftragte schnell und gezielt bereitgestellt werden.

Neue Strategien und Angebote für die Betreuungs- und Erschließungsarbeit

Betreuungs- und Erschließungsarbeit sind wichtige Kernaufgaben der IG Metall. Denn sie sind beide eine Voraussetzung für die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall in den Betrieben und auf der politischen Bühne. Erschließungsarbeit zielt dabei immer auf den Aufbau nicht vorhandener Strukturen und die Werbung neuer Mitglieder, sowohl im Bestand als auch bei Betrieben ohne Betriebsrat.

Grundlage einer erfolgreichen Erschließungsarbeit ist eine klare Aufgaben- und Rollenverteilung zwischen den Gliederungsebenen der IG Metall: Auch bei der Erschließungsarbeit sollte das Prinzip „von unten nach oben“ gelten: In der Regel sind Verwaltungsstellen mit ihren ehrenamtlichen und hauptamtlichen Akteuren für Erschließungsarbeit zuständig. Der Vorstand und die Bezirksleitungen können in definierten Ausnahmefällen ebenfalls operative Erschließungsaufgaben übernehmen (z. B. Konzerne, strategische Wachstumsbranchen). Hierbei ist eine enge Abstimmung mit den Verwaltungsstellen wichtig.

Im Themenfeld wurde eine grundlegende Aufgabenverteilung für den Erschließungsprozess erarbeitet. Dabei ist die besondere Rolle der

Ehrenamtlichen als wichtigste Akteure im Erschließungsprozess immer zu beachten (siehe Grafik 5.7).

Neben der Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen für Erschließung durch den Investitionsfonds wird es in den nächsten Jahren v. a. darauf ankommen, in der gesamten IG Metall Erschließungskompetenz aufzubauen. Der Aufbau und die Verbreitung von Erschließungskompetenz soll durch zwei Maßnahmen unterstützt werden:

- Erfahrungsaustausch zu erfolgreicher Erschließungsarbeit im Rahmen der „Praxisforen zur guten Verwaltungsstellenarbeit“
- Angebot spezifischer Qualifizierungsmaßnahmen

Stärkung von Ehrenamtlichen

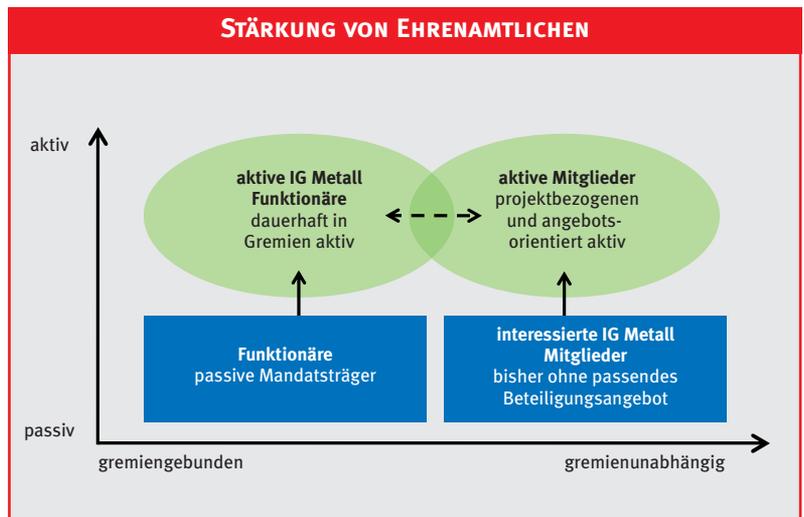
Ehrenamtliche, insbesondere in den Betrieben, sind wichtige Botschafter der IG Metall. Für viele Mitglieder und Nicht-Mitglieder sind sie der einzige Kontaktpunkt zur IG Metall. Ihnen kommt daher eine entscheidende Bedeutung für die künftige Entwicklung unserer Organisation zu. Daher gilt es in besonderem Maße, Ehrenamtliche in ihrer Arbeit zu stärken. Zielsetzung der IG Metall ist es, sowohl bestehende Mandatsträger gewerkschaftspolitisch zu aktivieren als auch interessierte Mitglieder (zunächst) eher projektbezogen und gremienunabhängig zu aktivieren. Dies kann ein wichtiger erster Schritt für eine spätere Mitarbeit auch in Gremien der IG Metall oder im Betrieb sein (siehe Grafik 5.8). Die Aktivierung und Unterstützung von Ehrenamtlichen geschieht vor Ort in den Verwaltungsstellen. Sie ist stark von den Rahmenbedingungen in den Verwaltungsstellen abhängig (z. B. Betriebsstruktur, bereits aktive Funktionäre etc.). Daher sind allgemeine, für alle Verwaltungsstellen gültige Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen nicht möglich. Umso wichtiger sind daher die Aufbereitung und der

AUFGABENVERTEILUNG BEI DER ERSCHLIESSUNGSARBEIT

Arbeitsschritt	VS	BL	BS	VV
Potenzialanalysen	0	X		X
Zielauswahl und Erarbeitung von Zugängen	X	0		0
Planung und Durchführung	X	0		0
Eingliederung Regelbetreuung	X			
Systematische Datenpflege MDB	X			
Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen	X			X
Auswahl und Qualifizierung HA&EA	X		X	
Beratung und Vernetzung HA&EA	X	X		X
Überprüfung Zielerreichung	X	(X)		(X)

X = Regelfall 0 = in besonderen Fällen

Grafik 5.7



Grafik 5.8

Austausch über gute Beispiele zur Stärkung von Ehrenamtlichen (beispielsweise im Extranet). Die Rückmeldungen, die in dem Themenfeld und auf den Regionalkonferenzen im Herbst 2010 gesammelt wurden, sind vielfältig und spiegeln die gesamte Breite der IG Metall wider. Dies gilt es nun für die praktische Arbeit zu nutzen. Daher wird im Rahmen der „Praxisforen zur guten Verwaltungsstellenarbeit“ auch ein Austausch zu guten Beispielen für die Aktivierung



und Stärkung von Ehrenamtlichen organisiert. Zusätzlich sind weitere Maßnahmen geplant:

- Überprüfung des Qualifizierungsangebots der IG Metall für die Arbeit mit Ehrenamtlichen
- Gemeinsame Erarbeitung von Praxisbeispielen für die Stärkung Ehrenamtlicher im Rahmen der Transfertagung des Projektes „Beteiligung als Schlüssel zum Erfolg“ im Januar 2011

Weiterentwicklung der Arbeit der Bildungsstätten

Künftig sollen mehr Betriebsräte durch Bildungsveranstaltungen der IG Metall qualifiziert und die Teilnahme an Veranstaltungen privater Anbieter soll begrenzt werden. In diesem Sinne sollen die Arbeit der Bildungsstätten und das Zusammenwirken mit den regionalen Bildungsanbietern weiterentwickelt werden. Als gemeinsamer fachlicher Rahmen wurde dazu die Entwicklung eines gemeinsamen Qualitäts-

verständnisses vereinbart.

Wichtige Aspekte können hierzu sein: Bildungsberatung muss fester Bestandteil der Betriebsbetreuung werden (Kernaufgabe guter Verwaltungsstellenarbeit).

Inhalte und Zugänge zu den Bildungsangeboten der IG Metall werden nach einem gemeinsamen Verständnis definiert und umgesetzt.

Bildungsstätten der IG Metall und regional kooperierende Bildungsanbieter werben gemeinsam für Bildungsangebote der IG Metall (gutes Beispiel „Bildungsmarkt“ der Bildungsstätte Sprockhövel).

Zur Verbesserung der Grundlagen der Bildungsberatung ist die örtliche Dateneingabe der Semierteilnahme notwendig.

Nach dem Prinzip des „gebundenen regionalen Budgets“ sollten zusätzliche Kapazitäten in den Bildungsstätten zur Unterstützung von Erschließungsaktivitäten bereitgestellt werden.

Weiterentwicklung der Satzungsleistungen

Die IG Metall stellt – neben Rechtsschutz und Streikgeld – Satzungsleistungen in Höhe von gut 22 Mio. Euro ihren Mitgliedern zur Verfügung (Freizeitunfallversicherung, die Unterstützung im Todesfall, Unterstützung für Rentnerinnen und Rentner).

Ausgangspunkt der Diskussion im Themenfeld war, dass Satzungsleistungen einen wesentlichen Beitrag zur Gewinnung und Bindung von Mitgliedern leisten sollten. Dies ist allerdings nur beim Rechtsschutz und der Streikunterstützung uneingeschränkt der Fall.

Allerdings zeigen die Beispiele anderer Gewerkschaften, dass die Veränderungen von Satzungsleistungen mit erheblichen Konflikten verbunden sein können. Daher empfiehlt es sich, Satzungsleistungen nur bei einem erheblichen finanziellen Handlungsdruck zu verändern. Dies ist bei der IG Metall auf absehbare Zeit nicht gegeben. Daher wurde im Themenfeld einvernehmlich entschieden, die bestehenden Satzungsleistungen wie bisher fortzuführen.

Internationalisierung der Gewerkschaftsarbeit

Die Internationalisierung der Unternehmensstrukturen und der zunehmende globale Wettbewerb haben dazu geführt, dass auch die Gewerkschaftsarbeit sich sehr viel stärker an internationalen Anforderungen ausrichten muss. Damit wird internationale Gewerkschaftsarbeit zu einem immer wichtigeren gewerkschaftspolitischen Handlungsfeld.

Hierzu wurden drei Bereiche für die weitere Arbeit identifiziert:

- Internationale gewerkschaftliche Betriebspolitik, insbesondere die bessere Verzahnung der internationalen Gewerkschaftsarbeit mit den Unternehmensbeauftragungen

- Einflussnahme auf europäische und internationale Politik, z. B. die Interessenvertretung der IG Metall in der internationalen Branchen- und Industriepolitik

- Kooperationen, Kampagnen und Aktionen auf internationaler Ebene

Es kommt nun darauf an, die Arbeitszusammenhänge und Schnittstellen innerhalb der IG Metall und gegenüber anderen internationalen Gewerkschaftsakteuren im Detail zu verbessern.

Verbesserung der internen Arbeitsstrukturen und Führungskräfte- und Personalentwicklung

ist eine klassische Umsetzungsaufgabe außerhalb von Projektstrukturen. Hier sind bereits wichtige Ergebnisse erzielt worden. Dies gilt insbesondere für die Weiterentwicklung der Qualifizierungsangebote, die auf der Basis der 13 Kernaufgaben und Qualitätskriterien für Verwaltungsstellen erfolgt ist.

5.1.3 Ausblick

Mit dem Abschluss der Konzeptentwicklung und der Vorstellung und Diskussion der Projektergebnisse auf den Regionalkonferenzen im Herbst 2010 ist ein wichtiger Meilenstein im Projekt IG Metall 2009 erreicht. Zusammen mit vielen Haupt- und Ehrenamtlichen wurden umsetzbare Vorschläge entwickelt, wie die IG Metall sich auf die schwieriger werdenden gesellschafts- und organisationspolitischen Rahmenbedingungen einstellen kann. Es kommt nun darauf an, diese Ergebnisse in unsere praktische Arbeit auf allen Gliederungsebenen der IG Metall umzusetzen. Dies wird unsere Aufgabe bis zum Gewerkschaftstag 2011 sein.

5.2 Organisationspolitik

5.2.1 Organisationspolitische Strategien

Die IG Metall ist in der Ausgestaltung ihrer Satzung und damit auch in ihrer Tarifzuständigkeit frei. Sie selbst entscheidet, für welche Beschäftigten und für welchen Wirtschaftsbereich sie tätig werden möchte und damit zuständig sein will.

Um Zuständigkeitsüberschneidungen zu verhindern bzw. auszuschließen, orientiert sich der DGB am Organisationsgrundsatz „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“. Doppelzuständigkeiten sind danach nicht zulässig, denn für jeden Betrieb soll möglichst nur eine Gewerkschaft zuständig sein. „Binnenkonkurrenz“ soll verhindert werden.

Die IG Metall erkennt daher – wie alle DGB-Mitgliedsgewerkschaften – freiwillig die satzungsrechtliche Funktion des DGB zur Klärung von Organisationszuständigkeiten an und hat sich dazu verpflichtet, die DGB-Satzung einzuhalten. Abgrenzungsschwierigkeiten und Konflikte haben für die IG Metall zugenommen. Sie sind keine neue Erscheinung, jedoch verändert sich derzeit die Qualität der Auseinandersetzungen erheblich.

Die Gründe hierfür sind vielschichtig und vor allem im wirtschaftlichen Strukturwandel (technologischer Wandel der Industrien, Verschwimmen und Verschieben von Branchengrenzen, Entstehen neuer zukunftssträchtiger Branchen, Unternehmensumwandlungen, Veräußerung von Betrieben bzw. Betriebsteilen u. a.) als auch in einer veränderten Einstellung der Einzelgewerkschaften zu suchen (Veränderung der inneren Strukturen und Zielsetzungen, Verhalten und Einstellungen zueinander – sich als „Konkurrenten“ um schwindende Mitglieder und Betriebe sehen – u. a.).

Konnten früher konkurrierende Zuständigkeiten in vielen Fällen erfolgreich auf Ebene der Verwaltungsstellen, vielfach ohne Einschaltung der IG Metall Vorstandsverwaltung, geklärt werden, so mussten im Berichtszeitraum zwischen der IG Metall und anderen DGB-Gewerkschaften auftretende Streitigkeiten – nach erfolgloser Verhandlung zwischen den Vorständen – in einem Vermittlungs- bzw. Schiedsgerichtsverfahren gem. § 16 der DGB-Satzung für die IG Metall geklärt werden.

Beispielsweise konnten folgende Konflikte auf diese Weise im Berichtszeitraum geklärt werden: gegenüber ver.di im Fall der Firmen BMG Baugruppen- und Modulfertigung GmbH in Glauchau, Schnellecke Sachsen GmbH mit den Niederlassungen in Leipzig und Dresden und RAL Chemnitz GmbH, Schnellecke Modul GmbH in Eisenach; gegenüber TRANSNET um den Betrieb Waggonbau Niesky GmbH bzw. Fa. Vodafone D2 GmbH, gegenüber der IG BCE um die Fa. Aluplast GmbH bzw. Fa. BARD Emden Energy.

5.2.2 Organisationsentwicklung und Strukturen

Geschäftspläne

Bei den Geschäftsplänen steht der Prozess im Vordergrund. Die Geschäftspläne sind Teil eines gesamtheitlichen Strategieprozesses. Der Strategieprozess zieht sich von den strategischen Schlüsselzielen über politische Planung, operativen Jahreszielen über die vereinbarten jährlichen Mitgliederziele heruntergebrochen zum Geschäftsplanprozess der Verwaltungsstellen. Dieser Ziel- und Strategieprozess hat sich bewährt. Die Ausrichtung des Geschäftsplanprozesses der Verwaltungsstellen hat mittlerweile eine starke Maßnahmenorientierung und

stellt deren Planung in den Vordergrund. Der Geschäftsplanprozess wurde zwischenzeitlich auch für die Bezirksleitungen, Bildungsstätten und die Vorstandsverwaltung eingeführt. Somit erfolgt nun auf allen Ebenen der Organisation ein Geschäftsplanprozess, welcher die Ziele und Planungen aller Gliederungsebenen unter einer Gesamtstrategie verbindet.

Kooperationen

Kooperationen haben sich als eigenständige Struktur bewährt. Kooperationen gibt es mit gemeinsamer Geschäftsführung und fester Verankerung im Ortsstatut und niederschwellig als Kooperationsraum ohne Bindung über Statuten. Insbesondere die Bildung von Kooperationsräumen entlang von Handlungsfeldern und Erschließungsräumen wurde in den letzten Jahren intensiv gefördert. Hierbei kam der gemeinsamen Beschäftigung von Personal in Schwerpunkten Bedeutung zu.

Mittlerweile sind 47 Verwaltungsstellen in Kooperationen mit Verankerung im Ortsstatut, davon 32 mit gemeinsamer Geschäftsführung. Das Modell der Kooperations-Verwaltungsstelle hat sich gewandelt, diente es anfangs häufig als Vorstufe zu Fusionen, ist es heute häufig auf Dauer ausgelegt und sichert mit Synergieeffekten die Flächenpräsenz. Besonderer Zuwachs ist in den Kooperationsräumen zu verzeichnen. Sie sind von steigender Akzeptanz und Bedeutung. Jenseits wirtschaftlicher Aspekte zur Kooperation sind sie Zusammenschlüsse, bei welchen meist die gemeinsame Erschließung von Mitgliederpotenzialen im Vordergrund steht.

Restrukturierung und Konsolidierung

Während des Geschäftsberichts-Zeitraums sind die Verwaltungsstellen vom Vorstand unter-

stützt worden, strukturelle Defizite auszugleichen. Ein Instrument hierfür ist die Säule 1 des Strukturfonds.

Insgesamt förderte der Strukturfonds die Konsolidierung von 16 Verwaltungsstellen in Höhe von 8.122.092 Euro. Darüber hinaus erfolgten größere Konsolidierungen über umfassende Konzepte, welche vom Vorstand beschlossen wurden. Dies erfolgte häufig im Zusammenhang mit Neugliederungen. Insgesamt konnte der Umfang an defizitären Verwaltungsstellen durch Konsolidierungen deutlich reduziert werden. Um nachhaltig die gewerkschaftliche Leistungsfähigkeit in Regionen sicherzustellen, wurden Verwaltungsstellen neu gegliedert und fusioniert. Im Berichtszeitraum reduzierte sich die Zahl der Verwaltungsstellen von 172 auf 163. 17 Verwaltungsstellen wurden insgesamt zu acht neuen gegliedert. Eine sehr frühzeitige Konsolidierung von Verwaltungsstellen ist durch die Geschäftsplanprozesse möglich. Hierbei kann vorausschauend Konsolidierungsbedarf ermittelt werden und eine gemeinsame Gegenstrategie entwickelt werden.

Strukturfonds

Der Strukturfonds fördert Projekte zur Unterstützung von Konsolidierung und Restrukturierung, Förderung von Kooperation und Projekten zur Mitgliederentwicklung. Der Strukturfonds ist die Plattform für die Förderung von Entwicklungsstrategien und neuer Ideen. Eine Richtlinie legt fest, unter welchen Bedingungen die gebotenen Fördermöglichkeiten genutzt werden können

Säule 1

Förderung von Restrukturierungs- und Konsolidierungsprozessen in Verwaltungsstellen

Säule 2

Die Förderung von Kooperationsprozessen

Säule 3

Förderung von Projekten, die die Arbeitsabläufe und die Betreuungsarbeit in Verwaltungsstellen neu strukturieren

Säule 4

Förderung von Projekten der Mitgliederentwicklung. Im Berichtszeitraum hat die Säule 4 zusätzlich zu betrieblichen Projekten eine stärkere strategische Ausrichtung erhalten, zum Beispiel

Berufsschularbeit

Es wurde ein bezirksübergreifendes „Kooperationsprojekt Berufsschularbeit“ gefördert. Das Projekt greift die in NRW entwickelte Konzeption „YOUnite“ auf.

Dialogmarketing

Der StrukturfondsRat hat eine Initiative zur Mitgliederbindung angeregt und die vom FB Mitglieder und Kampagnen entwickelte Konzeption „Dialogmarketing“ beschlossen.

Hochqualifizierte/Ingenieurinnen und Ingenieure

Hoch qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spiegeln sich nicht entsprechend ihrer Anzahl in der Mitgliederstruktur wider. Es werden Projekte zur Erschließung in dieser Zielgruppe gefördert.

Hochschularbeit

Der Strukturfonds fördert bezirkliche Projekte zur Hochschularbeit.

Leiharbeit

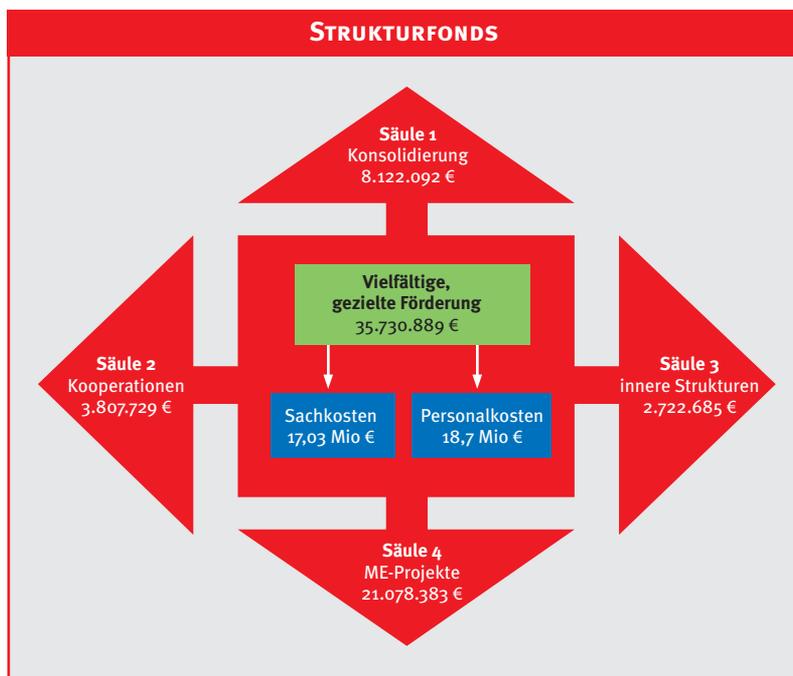
Der Strukturfonds unterstützt Projekte zur Mitgliederentwicklung bei Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern und Verzahnung mit der zentralen Leiharbeitskampagne.

Organizing

Auf Grundlage struktureller Probleme und konkreter Ansatzpunkte fördert der Strukturfonds Projekte mit Organizing-Methoden, die in relevanten und geeigneten Betrieben zum Einsatz kommen.

Zuwachsräume

Der Vorstand der IG Metall hat beschlossen, in einer Anfangsphase sechs bezirkliche Zuwachsräume zu befürworten. Über die Projekte und Ressourcen entscheidet der StrukturfondsRat. Es wurden Projekte für die Zuwachsräume in der Region Olpe-Gummersbach-Siegen, Südthüringen, Region Hamburg, Südwestsachsen, Industriezentren Bayern (Augsburg, Ingolstadt) und Ostalb, Tauber-Hohenlohe beschlossen. Im Berichtszeitraum 2007 bis 2010 hat der StrukturfondsRat in zwölf Sitzungen und einem Umlaufbeschluss 152 Anträge beraten und 35.730.889 Euro Fördermittel beschlossen. Mit 18.702.182,50 Euro dieser Finanzmittel werden Personalressourcen gefördert.



Grafik 5.9

5.3 Personal/Personalentwicklung

Die Personalpolitik der IG Metall hat sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. Statt der reinen Administration von Personal steht heute eine strategische Personalplanung und Personalentwicklung im Mittelpunkt. Im Berichtszeitraum galt es, insbesondere den Generationenwechsel und die Verjüngung der IG Metall zu meistern. Um diesen Prozess zu unterstützen und die erforderliche Professionalisierung sowie den Ausbau der Führungskompetenz umzusetzen, wurde die Personalentwicklung systematisch ausgebaut und um das Instrument „Mitarbeitergespräche“ ergänzt. Eine besondere Herausforderung stellte im Rahmen des Projektes IG Metall 2009 die personalpolitische Begleitung und Umsetzung der Reorganisation der Vorstandsverwaltung und der Bildungsstätten der IG Metall dar (siehe Grafik 5.10).

5.3.1 Beschäftigung in der IG Metall

Entwicklung der Beschäftigung

Bereits seit 2003 erfährt die IG Metall durch die Inanspruchnahme der Altersteilzeit einen tief greifenden Personalumbau. Insbesondere in den Verwaltungsstellen zeigt sich dies in einer verringerten Beschäftigtenzahl (siehe Tabelle 5.11). Im Rahmen des Projektes IG Metall 2009 wurde eine neue Arbeits- und Organisationsstruktur entworfen und für die Vorstandsverwaltung eine neue Aufbaustruktur beschlossen. Schnittstellen wurden so reduziert und Aufgaben neu verteilt. Nicht zuletzt mithilfe einer strategischen langfristigen Nachfolgeplanung konnte die Verringerung der Stellen sozial verträglich umgesetzt werden. Die mit den Veränderungen verbundenen Auswirkungen, wie Versetzungen, veränderte Anforderungen und Wegfall von Stellen, konnten mit größtmöglicher Sicherheit für die Betrof-



Grafik 5.10

BESCHÄFTIGTENENTWICKLUNG DER IG METALL (2007 UND 2010)				
Bereich	2007	2010	Veränderung 2007 – 2010 absolut	Veränderung 2007 – 2010 in %
Vorstandsverwaltung	502,46	442,46	-60,00	-11,94 %
Auszubildende	11,86	11,00	-0,86	-7,25 %
Trainees/Volontäre	22,00	25,00	3,00	13,64 %
Pool/Projekte	47,60	109,01	61,41	129,01 %
Bezirksleitung	227,62	217,50	-10,12	-4,45 %
Verwaltungsstellen	1.293,91	1.217,00	-76,91	-5,94 %
Bildungsstätten	238,41	227,25	-11,16	-4,68 %
Gesamt	2.343,86	2.249,22	-94,64	-4,04 %

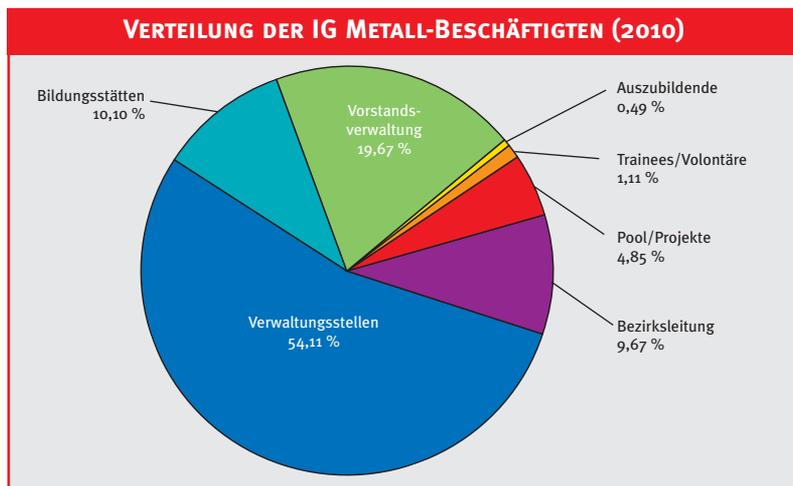
Tabelle 5.11

fenen geregelt werden. Hierzu wurde mit dem Gesamtbetriebsrat ein Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart.

Auch bei den Bezirksleitungen und den Bildungsstätten verringerte sich die Zahl der Beschäftigten. Gemäß dem personalpolitischen Ziel, insbesondere im administrativen Bereich Stellen abzubauen, erfolgte auch hier der Stellenabbau im Verwaltungsbereich in höherem Maße als im politischen Bereich (siehe Grafik 5.13).

BESCHÄFTIGTE NACH FUNKTIONEN (2007 UND 2010)												
Bereich	2007			2010			Veränderung 2007 – 2010 absolut			Veränderung 2007 – 2010 in %		
	politisch	Verwaltung	gesamt	politisch	Verwaltung	gesamt	politisch	Verwaltung	gesamt	politisch	Verwaltung	gesamt
Vorstandsverwaltung	166,63	335,83	502,46	181,46	261,00	442,46	14,83	-74,83	-60,00	8,90 %	-22,28 %	-11,94 %
Auszubildende	0,00	11,86	11,86	0,00	11,00	11,00	0,00	-0,86	-0,86	0,00 %	-7,25 %	-7,25 %
Trainees/Volontäre	22,00	0,00	22,00	25,00	0,00	25,00	3,00	0,00	3,00	13,64 %	0,00 %	13,64 %
Pool/Projekte	33,91	13,69	47,60	50,88	58,13	109,01	16,97	44,44	61,41	50,04 %	324,62 %	129,01 %
Bezirksleitung	120,14	107,48	227,62	114,14	103,36	217,50	-6,00	-4,12	-10,12	-4,99 %	-3,83 %	-4,45 %
Verwaltungsstellen	652,82	641,09	1.293,91	627,92	589,08	1.217,00	-24,90	-52,01	-76,91	-3,81 %	-8,11 %	-5,94 %
Bildungsstätten	60,84	177,57	238,41	56,32	170,93	227,25	-4,52	-6,64	-11,16	-7,43 %	-3,74 %	-4,68 %
Gesamt	1.056,34	1.287,52	2.343,86	1.055,72	1.193,50	2.249,22	-0,62	-94,02	-94,64	-0,06 %	-7,30 %	-4,04 %

Tabelle 5.12



Grafik 5.13

der IG Metall“ (siehe Kapitel 5.8 Gender-Mainstreaming).

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist im Berichtszeitraum mit rund 20 Prozent stabil, im Bereich der Verwaltungsstellen ist er mit 24,4 Prozent 2010 wie in der Vergangenheit am höchsten.

Hinsichtlich der Altersstruktur der Belegschaft hat sich die Anzahl der bis zu 30-Jährigen von 145 im Jahr 2007 auf 204 Beschäftigte im Jahr 2010 erhöht. Insbesondere die Anzahl der zwischen 21- und 30-Jährigen erhöhte sich deutlich von 117 auf 179 Beschäftigte (siehe Grafik 5.15).

FRAUENANTEILE IM POLITISCHEN BEREICH						
	1989	1990	2007	2008	2009	2010
Organisationsgrad	15,3 %	15,9 %	17,9 %	17,7 %	17,7 %	17,7 %
Frauen im politischen Bereich	11,5 %	12,4 %	23,7 %	24,7 %	25,9 %	26,1 %

Tabelle 5.14

Der Anteil von Frauen im politischen Bereich hat sich von 23,7 Prozent im Jahr 2007 auf 26,1 Prozent im Jahr 2010 weiter erhöht (siehe Tabelle 5.14). Perspektivisch soll dieser Anteil weiter gesteigert werden. Hierzu startete 2009 das Projekt „Frauen in Fach- und Führungspositionen in

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mit der 2009 abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ konkretisieren wir unseren Anspruch, Familie und Berufstätigkeit in Einklang zu bringen. Die Vereinbarung umfasst sowohl die Themen Kinder und Elternschaft als auch die Pflege von Angehörigen. Sie will dazu beitragen, dass die Rücksichtnahme auf Familienbedürfnisse und die Akzeptanz und Offenheit gegenüber dieser Thematik ein grundlegender Bestandteil der Organisationskultur der IG Metall werden.

Altersteilzeit

Im Berichtszeitraum befanden sich bundesweit 638 Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit, 302 haben ihre Altersteilzeit beendet. Rund 300 Beschäftigte beginnen bis 2013 mit der Freistellungsphase. Somit findet auch in den kommenden Jahren über die Inanspruchnahme der Altersteilzeitregelung ein zu bewältigender Personalwechsel statt (siehe Tabelle 5.16).

Schwerbehinderte Menschen

Die IG Metall als Arbeitgeberin erfüllt weiterhin die gesetzliche Pflichtquote, mindestens fünf Prozent schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Im Jahr 2010 betrug diese Quote 8,27 Prozent.

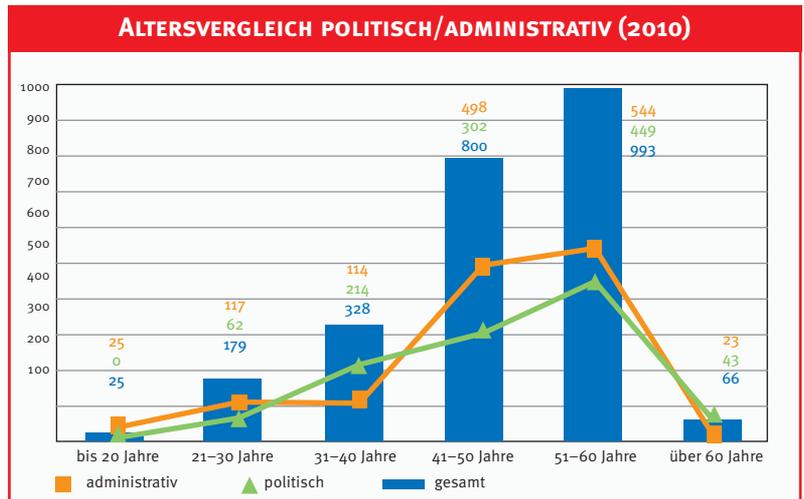
Betriebliche Altersversorgung

Mit der Umstellung auf die beitragsorientierte Altersversorgung über den Durchführungsweg der rückgedeckten Unterstützungskasse besteht Ende 2010 für 926 Beschäftigte ein ausschließlicher Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung aus der VO 2000.

Darüber hinaus bietet die IG Metall ihren Beschäftigten eine breite Palette an Durchführungswegen zur Eigenvorsorge an, die verstärkt in Anspruch genommen wird. Fast die Hälfte aller Beschäftigten nutzt mittlerweile die Entgeltumwandlung zum Aufbau einer privaten zusätzlichen Altersversorgung.

Entgeltentwicklung

Im Berichtszeitraum wurden die Tabellenwerte der Entgelttabellen regelmäßig erhöht: 2007 um 3,0 Prozent, 2008 um 1,2 Prozent sowie 2009 in zwei Schritten um insgesamt 4,2 Prozent. Zudem wurden Einmalzahlungen von 150,00 Euro im Jahr 2008 sowie von 160 Euro im Jahr 2010 vereinbart.



Grafik 5.15

Bereich	Politisch	Verwaltung	Weitere	Gesamt
Vorstandsverwaltung	18	37	8	63
Bezirksleitung	15	11	1	27
Verwaltungsstellen	85	98	7	190
Bildungsstätten	5	4	13	22
Gesamt	123	150	29	302

Tabelle 5.16

Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung

Im Jahr 2008 wurde zwischen dem Vorstand und dem Gesamtbetriebsrat der IG Metall die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „Betriebliche Prävention und Eingliederungsmanagement“ abgeschlossen. Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements in der IG Metall ist, die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern und wiederherzustellen, möglichst frühzeitig arbeitsbedingte Erkrankungen und Behinderungen zu vermeiden und Beschäftigten Hilfestellung zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach längerer Erkrankung anzubieten und eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

Ergänzend wurde 2009 eine GBV zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung vereinbart. Mit Blick auf eine erfolgreiche Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes hat diese zum Ziel, bestehende oder zu erwartende gesundheitliche Gefährdungen durch die Arbeit zu ermitteln und Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen, um gesundheitsschädliche Belastungen zu verringern und möglichst zu vermeiden. Seit 2008 werden die Beschäftigten der IG Metall durch den Arbeitsmedizinischen Dienst TÜV betreut, der im Rahmen der arbeitsmedizinischen Grundversorgung bundesweit Arbeitsplatzbegehungen, Einzelberatungen und arbeitsmedizinische Untersuchungen durchführt.

5.3.2. Personalentwicklung/Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung

Dieser Aufgabenbereich umfasst

- die berufliche Erstausbildung im gewerblichen und kaufmännischen Bereich
- die Traineeausbildung für zukünftige politische Sekretärinnen und Sekretäre
- die begleitende Qualifizierung für den Einstieg in ein neues Arbeitsfeld (Traineeabsolventinnen/-absolventen, junge Hauptamtliche, Projektsekretärinnen/-sekretäre)

Tabelle 5.17

AUSBILDUNG IN DER IG METALL (2007 – 2010)			
Ausbildungsberuf	Ausbildung begonnen	Ausbildung abgeschlossen	Übernahme
Kaufmännischer Bereich	43	47	36
Hotelfachfrau/-mann	1	1	1
Veranstaltungskaufrau/-mann	0	1	0
Fachinformatiker/-in	3	2	2
Köchin/Koch	8	9	7
Trainee/Volontäre	90	82	77
Gesamt	145	142	123

- die Weiterqualifizierung der Beschäftigten der IG Metall durch ein differenziertes Programm
- die spezielle Qualifizierung für Führungsaufgaben
- die gezielte Nachwuchsgewinnung im Bereich der Ehrenamtlichen

Berufliche Erstausbildung bei der IG Metall

Im Berichtszeitraum wurden bei der IG Metall bundesweit 60 junge Menschen ausgebildet. Folgende Ausbildungsberufe bietet die IG Metall an: Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Bürokaufmann/-frau, Fachinformatiker/ Fachinformatikerin für Systemintegration und Anwendungsentwicklung, Koch/Köchin, Hotelfachmann/-frau, Veranstaltungsfachmann/-frau (siehe Tabelle 5.17). Zu den regelmäßigen Ausbildungsstätten der IG Metall zählen die Vorstandsverwaltung, fünf Bezirksleitungen, vier Bildungsstätten und 23 Verwaltungsstellen.

Traineeprogramm

Das einjährige Traineeprogramm ist die Grundlage für eine systematische Nachwuchsausbildung von Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären. Es besteht aus einer Kombination von Theorie und Praxis, d. h. aus Fachseminaren und Ausbildungseinsätzen in allen Organisationsgliederungen, und in einem Mitgliederentwicklungsprojekt. Im Berichtszeitraum haben 82 Trainees die Ausbildung abgeschlossen, weitere 19 junge Hauptamtliche haben sich auf Wunsch von Verwaltungsstellen in den Theorieteilen des Programms qualifiziert. Neu sind die inhaltlichen Schwerpunkte zu erfolgreicher Verwaltungsstellenarbeit sowie zu Betriebserschließung und Organizing und die Einbeziehung von Bevollmächtigten in die Personalauswahl. Ab 2009 wurden die Planstellen für die Ausbildung der Trainees von 24 auf 34 pro Jahr erhöht (siehe Grafik 5.18).

Neu im Beruf – Begleitqualifizierung für junge Hauptamtliche

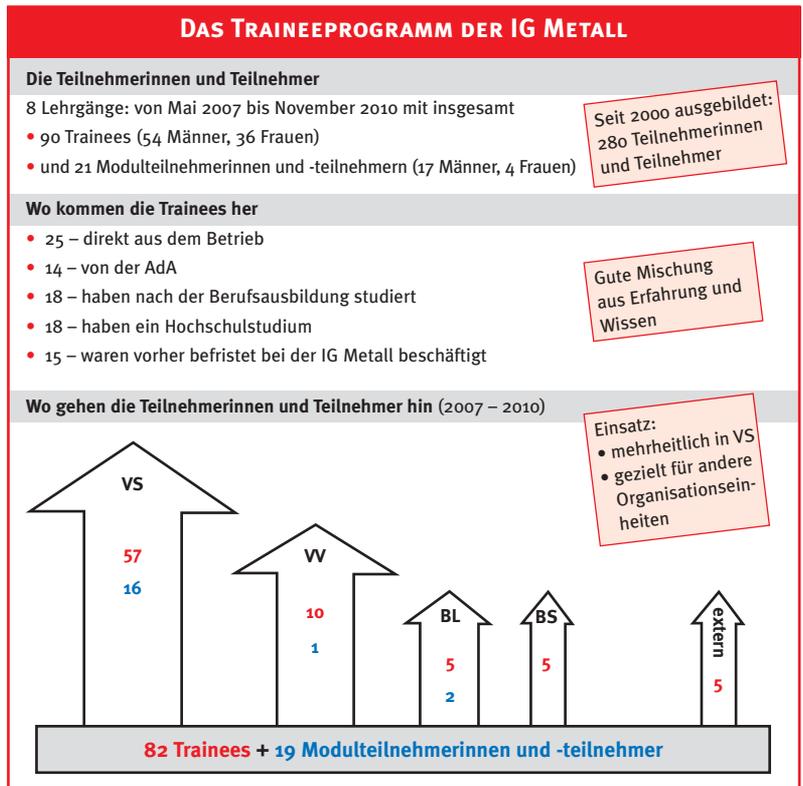
Zur Einarbeitung im neuen Tätigkeitsfeld als Gewerkschaftssekretärin bzw. -sekretär haben wir individuelle Qualifizierungskonzepte für Projektsekretärinnen/-sekretäre, bezirkliche Weiterbildungsreihen für neue Hauptamtliche und Traineeabsolventinnen/-absolventen sowie ein Einstiegsprogramm für Organizing-Sekretärinnen/-Sekretäre entwickelt und realisiert – insgesamt fünf Reihen mit 65 Teilnehmenden. Ein Schwerpunkt bei den Reihen für junge Hauptamtliche lag auf der tarifpolitischen Qualifizierung.

Hauptamtlichen-Weiterbildung

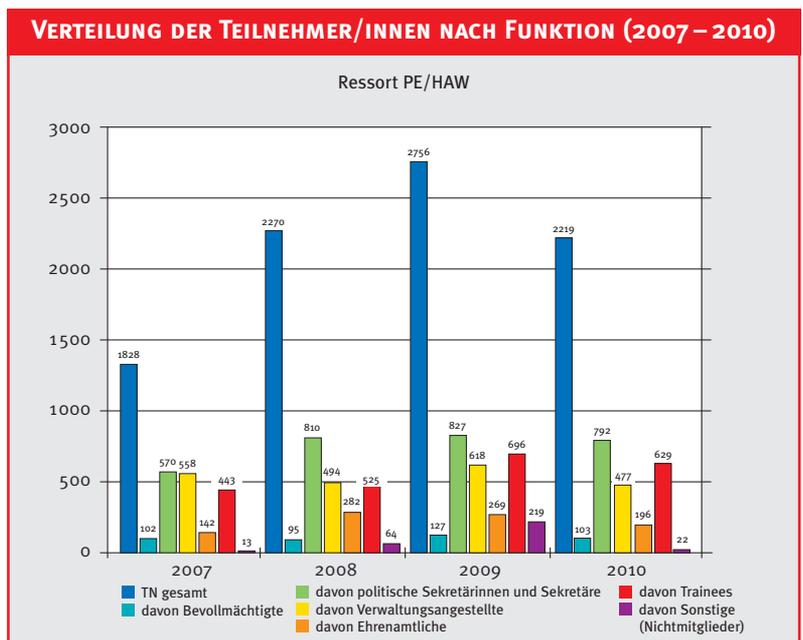
Die Angebote des Weiterbildungsprogramms für die Beschäftigten gliedern sich nach den strategischen Schlüsselzielen der IG Metall und beinhalten fachliche, politische und sozial-methodische Themenbereiche. Neu bzw. weiterentwickelt und systematisch verknüpft haben wir den Komplex Mitgliederentwicklung/Mitgliederoffensive/Organizing, die Bereiche Tarifpolitik und Arbeits- und Sozialrecht sowie die Qualifizierungsangebote für Verwaltungsangestellte. Die Beteiligung an den Weiterbildungsmöglichkeiten ist unverändert auf hohem Niveau: Die durchschnittliche Zahl der Teilnehmenden lag bei ca. 2.200 pro Jahr. In jedem Jahr nehmen durchschnittlich 45 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeiten zur Hauptamtlichenweiterbildung wahr (siehe Grafik 5.19).

Führungskräfteentwicklung

Führungskräfte in der IG Metall haben eine hohe Verantwortung für die Personal- und Organisationsentwicklung. Um sie in der Wahrnehmung dieser Aufgaben zu unterstützen, haben wir spezielle Qualifizierungsreihen und Beratungsangebote für Bevollmächtigte, Funktionsbereichs- und Ressortleiterinnen und Ressortleiter fortgesetzt und neu konzipiert.



Grafik 5.18



Grafik 5.19



Insbesondere die Schulungen für die Bevollmächtigten wurden – aufbauend auf den bisher vermittelten Grundlagen – neu ausgerichtet: Da die Verbreiterung der Erfolgsfaktoren guter Verwaltungsstellenarbeit wesentlich eine Führungsaufgabe ist, kombinieren die neuen Reihen für Führungskräfte Seminare, Praxisreflexion sowie Fach- und Prozessberatung bei Veränderungsprojekten. Im Berichtszeitraum haben sich 82 Bevollmächtigte an den Schulungen beteiligt. In Kooperation mit den Bezirken wurden zudem vier Reihen mit 62 Teilnehmenden durchgeführt, um vorausschauend Führungskräftenachwuchs für ein Wahlamt zu qualifizieren.

Nachwuchsgewinnung – junge Aktive

Zur vorausschauenden Personalentwicklung gehören die Auswahl und Förderung von jungen ehrenamtlich Aktiven für einen möglichen späteren Übergang in das Traineeprogramm und in die Hauptamtlichkeit oder für die Übernahme neuer Positionen in der betrieblichen Interessenvertretung. Im Berichtszeitraum wur-

den zwei bezirkliche Reihen „Junge Aktive“ konzipiert und durchgeführt, die neben den Aufgaben und der Strategieentwicklung der IG Metall durch eigene Lernprojekte mit der systematischen Mitgliedergewinnung vertraut machen.

Mitarbeitergespräche

Ein wichtiges Instrument der Personalführung, der Zusammenarbeit, der Aufgaben-, Ziel- und Qualifizierungsplanung ist das regelmäßige systematische Gespräch zwischen den Personalverantwortlichen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dieses Instrument wurde durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung für alle Gliederungen der IG Metall verbindlich: Alle Beschäftigten haben seit 2010 den Anspruch, alle Personalverantwortlichen haben die Pflicht, mindestens einmal jährlich ein solches Mitarbeiter/innengespräch zu führen. Die dazu angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen wurden gut genutzt, wir erwarten von diesen Gesprächen nicht zuletzt eine weitere Systematisierung der Personalentwicklung.

5.4 Bildungs- und Qualifizierungspolitik

5.4.1 Allgemeine Bildungspolitik

Unsere Bildungs- und Qualifizierungspolitik wurde im Berichtszeitraum durch den demografischen Wandel und die Debatte zur Fachkräftentwicklung beeinflusst. Wir haben Vorschläge für mehr und bessere Bildung in den allgemeinbildenden Schulen, eine Stärkung der dualen Ausbildung in den Betrieben, mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem, eine gute Bildung an den Hochschulen und eine systematische Weiterbildung entwickelt und uns für deren Realisierung eingesetzt.

Um zukünftig über die benötigten Fachkräfte zu verfügen, treten wir für eine gute Bildung für alle entlang der Lebens- und Erwerbsbiografien der Menschen ein. Allgemeine und berufliche Bildung müssen stärker aufeinander bezogen werden, Übergänge müssen gestaltet und gleiche Bildungschancen unabhängig der sozialen Herkunft, des Geschlechts, ob mit oder ohne Migrationshintergrund durchgesetzt werden.

Zunehmend wird die deutsche Bildungspolitik durch Entscheidungen der Europäischen Union beeinflusst. Die Lissabon-Strategie, Europa zum weltweit führenden Wirtschaftsraum zu machen, und die damit verbundenen Bologna- und Kopenhagen-Prozesse für den Bildungsbereich haben weitreichende Auswirkungen auf nationale Bildungsentwicklungen und vor allem auch auf künftige Arbeits-, Berufs- und Einkommenschancen der EU-Bürgerinnen und -Bürger.

Wir setzen dem aktuell vorherrschenden, marktorientierten Bildungskonzept der EU-Kommission ein emanzipatorisches Bildungsverständnis entgegen. Wissend, dass Bildung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Grundlage für ihre Persönlichkeitsentwicklung sowie der gesellschaftlichen und politischen Teilhabe ist. Bei der Einführung des Europäischen und der Entwick-

lung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (EQR/DQR) setzen wir uns u. a. für mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem und für eine gleichwertige Bewertung von allgemein- und berufsbildenden Abschlüssen ein. Im Januar 2008 haben wir in Zusammenarbeit mit dem Funktionsbereich Internationales beim IG Metall Vorstand und dem EMB eine Konferenz mit 170 Teilnehmerinnen und Teilnehmern zum Thema „Qualifizierung für Europa – Beschäftigungsfähigkeit und europäischer Qualifikationsrahmen“ durchgeführt. Erörtert wurden alternative Ansätze und Beispiele der europäischen Metallgewerkschaften und des EMB zur Sicherung von Beschäftigung und Qualifikation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Als Gastredner konnten wir Richard Sennett, London School of Economics (LSE) und Massachusetts Institute of Technology (MIT), gewinnen, dessen kritische Thesen über die Zukunft von Belegschaften, über Arbeits- und Lebensläufe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert („Der flexible Mensch“) weltweit Beachtung finden.

2010 haben wir die Workshop-Reihe „Akademisierung von Betrieben und Gesellschaft – beruflich-betriebliche Bildung vor dem Aus?“ durchgeführt. Ziel war es, gewerkschaftliche Perspektiven zum Umgang mit der Akademisierung als Trend und Zukunftsstrategie zu konkretisieren. Die Ergebnisse haben wir dokumentiert und sie finden Eingang in die IG Metall Bildungs- und Berufsbildungspolitik.

Schule und Arbeitswelt

Wir setzten uns mit dem DGB und anderen Gewerkschaften in der gemeinsamen „Initiative Schule und Arbeitswelt“ für eine gute Schule für alle ein. Dazu haben wir Materialien entwickelt, regionale und zentrale Lehrerfortbildungen



Qualifizierung für Europa



Workshop-Reihe

angeboten, Betriebserkundungen und Betriebspraktika unterstützt und Veranstaltungen zur Schul- und Bildungspolitik durchgeführt. Regionale Aktivitäten von gewerkschaftlichen Arbeitskreisen und Initiativen haben wir durch eine jährlich stattfindende Multiplikatoren-schulung unterstützt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt für uns in der Gestaltung des Übergangs von der Schule in Ausbildung und Beruf. Neben entsprechenden Forderungen an die Politik haben wir ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen qualifiziert, die Abschlussklassen von Haupt- und Realschulen besuchen. Einen weiteren Schwerpunkt haben wir in der Auseinandersetzung um das Fach Wirtschaft an allgemeinbildenden Schulen gesucht.



Studierenden- und Hochschularbeit

Seit Mai 2008 haben wir ein Studierendenprojekt. In diesem Projekt koordinieren wir unter anderem drei Strukturfondsprojekte in den Bezirken Berlin-Brandenburg-Sachsen, in Baden-Württemberg und in Niedersachsen-Sachsen-Anhalt. Wir entwickelten Ansprachekonzepte, Materialien, Seminare und Handreichungen für die verschiedenen Zielgruppen in der Studierendenarbeit. Die Zielgruppe der Studierenden unterscheidet sich in Studierende, die zuvor eine duale Ausbildung absolviert haben und im Anschluss ein Studium aufnehmen, dual Studierende, Studierende in klassischen Studiengängen und Fächern, die eine Organisation in der IG Metall vermuten lassen, Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudierende und Absolventinnen und Absolventen. Für alle Zielgruppen gibt es Informationen unter folgender Webadresse:

www.hochschulinformationsbuero.de.

Die Mitgliederzahlen sind im Bereich der Studierendenarbeit von 9.211 (Stand Mai 2008) auf

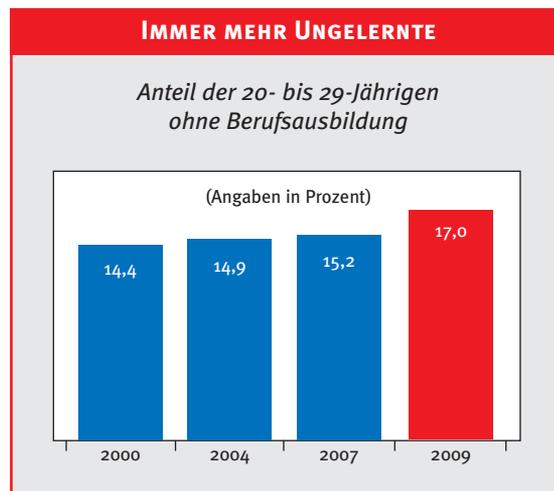
12.715 (Stand Dezember 2010) gestiegen. In den knapp drei Jahren haben wir Strukturen erprobt und neu aufgebaut. Seminare haben wir sowohl für betriebliche Funktionärinnen und Funktionäre, Hauptamtliche der Organisation und Studierende selbst entwickelt und durchgeführt. Die Arbeit ist eng mit dem Engineering-Projekt verknüpft (siehe Kapitel 5.6.3). Daraus resultieren unter anderem die ins Leben gerufene Task-Force Junge Ingenieurinnen und Ingenieure der IG Metall und die gemeinsame Plattform www.engineering-igmetall.de. Außerdem besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung sowie mit dem DGB-Projekt „students@work“.

Die Hochschulpolitik bestimmten wir im Berichtszeitraum u. a. durch die Themen „Qualität der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge“, „Anforderungen an duale Studiengänge“, „Studienabbruch in den Ingenieurwissenschaften“, „Erhöhung der sozialen Durchlässigkeit insbesondere für Berufserfahrene“, „Auseinandersetzung mit dem Bologna-Prozess“ und „Weiterentwicklung des Akkreditierungssystems“. Wir vertreten im Akkreditierungsrat gemeinsam mit ver.di die Gewerkschaften und sind Mitglied in der im Bereich der ingenieurwissenschaftlichen Studienfächer tätigen Akkreditierungsagentur ASIIN. Im gewerkschaftlichen Gutachternetzwerk (www.gutachternetzwerk.de) werden wir ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen auf die Begutachtungsverfahren im Rahmen der Akkreditierung vorbereiten und die gewerkschaftlichen Debatten zu Studienreform und Akkreditierung bündeln. Mit der Forderung, das Studium als „wissenschaftliche Berufsausbildung“ zu konzipieren, haben wir maßgebliche Debatten im Hochschulraum gesetzt. Wir unterstützen das vom DGB koordinierte Projekt einer „Demokratischen und Sozialen Hochschule“.

Mit der gemeinsamen Arbeitsstelle IG Metall/ Ruhr-Universität Bochum setzten wir eine Reihe von arbeits- und hochschulpolitischen Initiativen um. Den verbesserten Hochschulzugang für Berufserfahrene haben wir eigenständig beworben.

5.4.2 Berufsbildungspolitik

Die Ausbildungsleistung der deutschen Wirtschaft ist seit vielen Jahren unzureichend. Und dies in doppelter Weise: Einerseits beteiligen sich nur 23 Prozent der Betriebe an der Gemeinschaftsaufgabe betriebliche Berufsausbildung und andererseits ist die Ausbildungsquote in vielen Betrieben zu gering. An dieser Situation hat auch der Ausbildungspakt zwischen Arbeitgebern und Bundesregierung nichts geändert. Mit geschönten Zahlen wurde eine heile Ausbildungswelt gezeichnet. Wir haben uns an diesem Etikettenschwindel nicht beteiligt und zwölf Anforderungen an eine Mitarbeit am Ausbildungspakt formuliert, u. a. eine ehrliche Statistik, überprüfbare und belastbare Zielvorgaben zur Ausbildungsplatzentwicklung und zum Abbau der Altbewerberinnen und Altbewerber. Über 1,5 Millionen junge Menschen haben keinen Berufsabschluss (siehe Grafik 5.20)! Wir haben uns für eine qualifizierte, mindestens dreijährige Berufsausbildung ausgesprochen und nur an neuen Berufen mitgewirkt, die diesen Mindeststandard erfüllen. Weiter sind wir für die Reduzierung der Berufe durch Bündelung in Berufsfamilien und die Schaffung europäischer Kernberufe eingetreten. Im Berichtszeitraum haben wir an der Neuordnung zahlreicher Aus- und Weiterbildungsberufe für unseren Organisationsbereich mitgewirkt. Uns ist es gelungen, ein Weiterbildungssystem für Bil-



dungspersonal zu verwirklichen. Erste Stufe ist die neue Ausbildereignungsverordnung (AEVO), zweite Stufe ist die Fortbildung zur Aus- und Weiterbildungspädagogin/zum Weiterbildungspädagogen und dritte Stufe die Fortbildung zur Berufspädagogin/zum Berufspädagogen. Das Bildungspersonal in den Betrieben sind wichtige Multiplikatoren für uns. Um sie in ihrer Arbeit für eine gute Ausbildung zu unterstützen und an uns zu binden, haben wir jährlich eine Fachtagung für das Bildungspersonal durchgeführt und regelmäßige Informationsmöglichkeiten angeboten. Wichtigstes Informationsmedium ist dabei unser Bildungsportal WAP (Weiterbilden, Ausbilden, Prüfen) mit inzwischen über 5.200 registrierten Nutzerinnen und Nutzern. Viele IG Metall Kolleginnen und Kollegen engagieren sich ehrenamtlich als Prüferinnen und Prüfer in der Aus- und Weiterbildung. Sie nehmen damit ein wichtiges Ehrenamt im Rahmen der Mitbestimmung nach dem Berufsbildungsgesetz wahr. Um ihnen eine bessere Unterstützung zu bieten und auch zukünftig Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter für Prüfungsausschüsse vorschlagen zu können, haben wir Prüferprojekte, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, gestartet.

Grafik 5.20
Während Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Bundesregierung seit sieben Jahren eine entspannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt verkünden, steigt die Zahl der jungen Menschen ohne abgeschlossene Ausbildung. 2009 waren es mehr als 1,5 Millionen der 20- bis 29-Jährigen.
Quelle: Statistisches Bundesamt u. a.



Es ist uns gelungen, im Berichtszeitraum tarifliche Regelungen zur Förderung von Aus- und Weiterbildung abzuschließen. Der Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildung in NRW sieht bis zu ein Jahr mehr Bildung für schwächere Jugendliche vor. Ziel ist es, sie zu einem qualifizierten Berufsabschluss zu führen.

Weiter haben wir uns für den Ausbau der Qualität in der Ausbildung eingesetzt. Aktionen wie „Unsere Aufgabe: Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung“ oder „Gute Ausbildung – starke Perspektiven“ liefern Impulse für die betriebliche Arbeit der Interessenvertretung. Qualitätssteigernde und -sichernde Maßnahmen sind von zentraler Bedeutung für die Zukunft der dualen Ausbildung.

Die jetzige Form der Finanzierung der beruflichen Ausbildung, ausschließlich nur durch eine Minderheit ausbildender Betriebe und in Form von Notprogrammen durch den Staat, ist ungerecht und wenig erfolgreich. Wir haben uns für die Schaffung eines neuen Finanzierungssystems eingesetzt, die Verantwortung aller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für den Fachkräftenachwuchs muss sichergestellt werden. Eine Umlagefinanzierung hat sich in anderen europäischen Ländern, aber auch in Deutschland im Baubereich bewährt.

5.4.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit bietet unseren aktiven Funktionären und Mitgliedern politische und fachliche Qualifizierung und Orientierung, um ihre gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb zu stärken und eine erfolgreiche Interessenvertretungsarbeit voranzutreiben. Dabei haben die politischen, sozialen und fachlichen Anforderungen – auch vor dem Hintergrund der Krise – für Interessenvertretungen an Komplexität enorm zugenommen. Darüber hinaus gilt es, einen Generationswechsel bei den Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern mit darauf ausgerichteten Bildungsangeboten zu unterstützen. Unsere Bildungsarbeit ist ein wichtiger Rahmen und Motor bei der Umsetzung der strategischen Ziele der IG Metall. Sie ist unentbehrlich für die Identitätsbildung und Bindung unserer Mitglieder an die Organisation. Hierbei sind besonders unsere Bildungsangebote zur Krise und Krisenbewältigung, zur Operation Übernahme im Jugendbereich, zur Leiharbeit und zur Kurswechseldebatte hervorzuheben.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist einem kritischen und emanzipatorischen Menschenbild verpflichtet und von ihrem Grundverständnis her beteiligungsorientiert. Das unterscheidet sie von klassischen Bildungseinrichtungen und kommerziellen Bildungsanbietern und sorgt für ein klares Alleinstellungsmerkmal.

Nach Abschluss des Arbeitsvorhabens vor dem letzten Gewerkschaftstag, bei dem ein Kernstück der Umbau des Bildungsangebotes in modulare Ausbildungsgänge war (BR kompakt und VL kompakt), konzentrierte sich unsere Arbeit auf die Stabilisierung und die Weiterentwicklung der Ausbildungsgänge.

Im Rahmen der Betriebsratswahlen 2010 hat sich der Bildungsbereich auf die Stabilisierung und





Aktuelle Infos, Seminare und Termine auf www.igmetall.de/bildung

Wissen, was stark macht.
Bildung und Beratung für eine starke Interessenvertretung

Die Seminare der IG Metall für Betriebsräte: Qualitätsbewusst, politisch, praxisnah, aktuell und kompetent.

den Ausbau der Betriebsrätebildung konzentriert und hierzu im Juli 2009 ein Arbeitsprogramm vorgelegt, das im Vorstand beschlossen wurde. Mit der „Initiative BR Wahlen 2010“ setzen wir uns für klare und verbindliche Strukturen der Bildungsarbeit auf regionaler und zentraler Ebene ein. Ziel ist es, mehr Betriebsräte mit Bildungsangeboten zu erreichen und sich als gewerkschaftliche Bildungsanbieterin offensiver gegenüber den kommerziellen Anbietern zu profilieren und zu behaupten. Gewerkschaftliche Betriebspolitik wird in der Mehrzahl der Betriebe von Betriebsräten getragen. Ob ein Betriebsrat sich organisationsnah weiterbilden lässt oder nicht, hat im Hinblick auf den Generationswechsel in den Gremien und die Qualität unserer gewerkschaftlichen Betriebspolitik eine strategische Bedeutung für die IG Metall. Durch eine enge Abstimmung mit unseren Kooperationspartnerinnen und -partnern in der regionalen Bildungsarbeit, den IG Metall Bildungsstätten und den verantwortlichen Sekre-

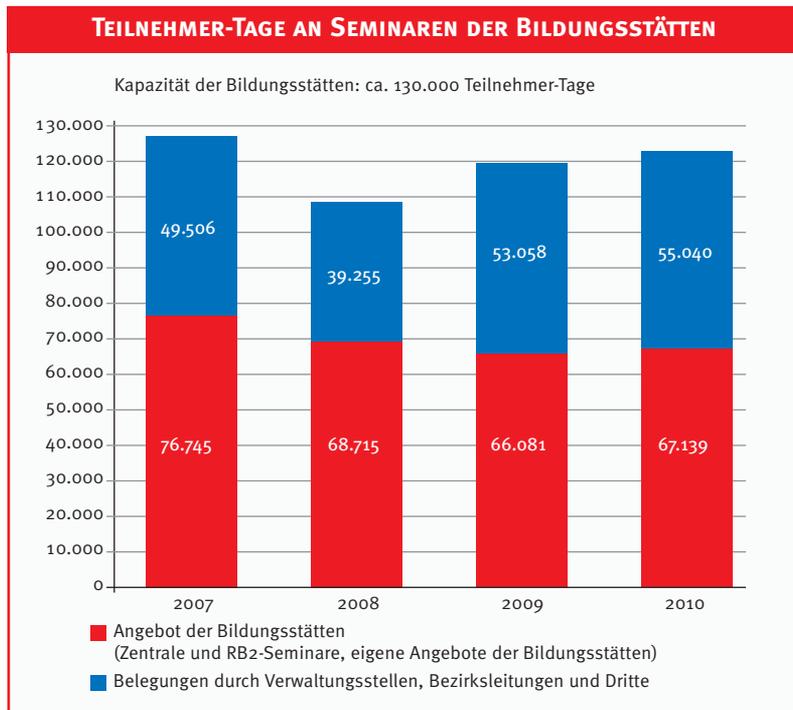
tärinnen und Sekretären der IG Metall erreichen wir eine bessere Verzahnung der regionalen und zentralen Bildungsarbeit. Bildungsarbeit ist eine entscheidende Schnittstelle zur gewerkschaftlichen Betriebspolitik/Betriebsbetreuung. Diese Verzahnung von Betriebspolitik und Bildungsarbeit gilt es zukünftig konsequent weiterzuentwickeln und auszubauen.

Weiterentwicklung von Bildungsangeboten Regionale Bildungsarbeit

Die regionale Bildungsarbeit hat durch die Anbindung an die Bezirke, Verwaltungsstellen und Bildungsstätten und durch ihre flexible Reaktionsmöglichkeit auf örtliche und betriebliche Problemstellungen an Profil und Bedeutung gewonnen. Sie wird so den komplexer werdenden Anforderungen an Betriebsräte und Vertrauensleute im Hinblick auf fachliche und soziale Kompetenzen bei der Interessenvertretung im Betrieb gerecht.

SEMINARTEILNEHMER IN DEN BILDUNGSSTÄTTEN NACH THEMENGRUPPEN				
	2007	2008	2009	2010
Grundlagen und Ausbildungsgänge	4.228	3.731	3.889	4.814
Betriebsräte-Grundlagenbildung (inkl. BR-kompakt)	2.221	1.703	1.330	2.306
Gewerkschaftliche Grundlagenbildung (inkl. VL-kompakt)	2.007	2.028	2.559	2.508
Gesellschaftspolitische Weiterbildung	3.590	4.378	5.193	5.047
Geschichte und politische Kultur	483	629	539	524
Ökonomie, Sozialpolitik, Ökologie und Arbeit	1.327	1.298	1.416	1.216
Politische Jugendbildung (Jugend und Studierende)	942	931	1.559	1.097
Interkultureller Dialog	92	126	136	46
Sonstige	746	1.394	1.543	2.164
Aufgabenbezogene Weiterbildung	5.662	5.398	4.825	5.089
Beschäftigung sichern und entwickeln	559	496	429	612
Arbeit, Entgelt und Leistung gestalten	3.201	2.485	1.961	2.199
Betriebliche Interessenvertretung gestalten	726	1.220	1.065	864
Methodische und soziale Kompetenz	527	427	468	435
Interessenvertretung im Handwerk	53	56	39	38
Referentinnen und Referenten und Multiplikatoren	596	714	863	941
Seminar Teilnehmer gesamt	13.480	13.507	13.907	14.950

Tabelle 5.21



Grafik 5.22

Im Jahr der Betriebsratswahlen 2010 standen die Struktur, das Angebot und der systematische Bildungsweg für neu gewählte Betriebsratsmitglieder im Mittelpunkt. Zu den wichtigsten Unterstützungsmaßnahmen gehören:

- Konzept für Erstveranstaltungen mit neu gewählten Betriebsratsmitgliedern in Verwaltungsstellen
- Arbeitshilfe für das regionale Seminar „Einführung in die Betriebsratsarbeit (BR I)“ mit einem Bildungsplaner
- Aktualisierung der BR-kompakt-Module „Personelle Maßnahmen“ und „Mitbestimmung“ für den Einsatz in den Regionen und die Qualifizierung der ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten
- Argumentationsmaterial „15 Gute Gründe für Bildung und Seminare bei der IG Metall und ihren Partnern – Schlüssel zum erfolgreichen Handeln“ zur Abgrenzung von kommerziellen Bildungsanbieterinnen und Bildungsanbietern



- Werbe-Flyer zur Ausbildungsreihe BR kompakt – mit der Möglichkeit des Eindrucks der örtlichen Seminarangebote
- Präsentationen zu Bildungsplanung und Bildungsberatung für Verwaltungsstellen und betriebliche Gremien

Referentenarbeitskreise

Die Unterstützung der Referentenarbeitskreise wurde intensiviert. Information und Erfahrungsaustausch, kontinuierliche Arbeitsbeziehungen und verbindliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner schaffen Vertrauen und ein konstruktives Miteinander. Inhaltlich lassen sich folgende Punkte benennen:

- Unterstützung der Bezirke und Verwaltungsstellen bei der Organisation und Durchführung von Referentenqualifizierungen zu methodischen und fachlichen Themen
- Die Zeitschrift „miteinander zukunftsdenken“ informiert Aktive in der Bildungsarbeit regelmäßig über gute Praxisbeispiele und regt zum Erfahrungsaustausch an
- Beim „Theorie-Praxis-Dialog“ tauschen sich Referentinnen und Referenten über aktuelle Anforderungen in der Bildungspraxis aus. Zudem werden pädagogische Diskurse aus der Wissenschaft aufgegriffen. Die gewerkschaftliche Bildungs- und Lerntheorie wird so praxisbezogen weiterentwickelt
- Für den Einstieg in die Vertrauensleutearbeit wurde ein flexibles Bausteinkonzept entwickelt. Zur Anwendung des Konzeptes werden ehrenamtliche Referentinnen und Referenten qualifiziert
- Das neue Jugend I-Seminarkonzept wurde beteiligungsorientiert erarbeitet und in die Praxis überführt
- Der Leitfaden für das tarifpolitische Einstiegsseminar „Entgeltgestaltung I“ wurde fertiggestellt



Erfahrungsaustausch in der Arbeitsgruppe

- Mit „Bildung nach Maß“ und Beratung unterstützen die Bildungsstätten die Verwaltungsstellen und betriebliche Gremien mit Fach-, Methoden- und Prozesskompetenzen.

Zielgruppenspezifische Bildungsangebote Ingenieure und technische Experten

Die unter dem Motto „Innovative Bildung für innovative Köpfe“ neu konzipierten Seminare integrieren fachliche und prozessuale Fragestellungen mit betriebs-, unternehmens- und gesellschaftspolitischen Herausforderungen und stellen Beteiligung und Mitbestimmung in den Mittelpunkt. Es werden beispielsweise Seminare zu Arbeitsbedingungen im Engineering-Bereich, aber auch zu Themen wie Technologieentwicklung im Zusammenhang mit gesellschaftlicher Verantwortung angeboten.

Verbindung allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung

Die IG Metall gestaltet das „lebenslange Lernen“ im Sinne unserer Mitglieder mit. Mit unseren speziellen Seminaren und Workshops zur allgemeinen, beruflichen und akademischen Bildung stellen wir das Thema Bildung in den Mittelpunkt und machen die aktive Mitgestaltung von Bildungsprozessen in Betrieb und Gesellschaft zum Thema. Neue Zielgruppen sind hierbei Ausbilder und Prüfer sowie Personalentwickler und Bildungsplaner.

Internationale Bildung

Im Rahmen eines von der Europäischen Kommission geförderten Projektes wurde unter Beteiligung von europäischen Betriebsräten aus sechs großen, weltweit agierenden Unternehmen ein neues konzeptionelles Fundament für die internationale Bil-





Bildung im Wandel: Grundsteinlegung des neuen Bildungszentrums in Sprockhövel

dungsarbeit geschaffen. Es wurden neue Konzepte und Methoden für multinationale Seminare entwickelt und erprobt, um die europäischen und weltweiten Beziehungen zwischen Interessenvertretungen zu fördern und zu etablieren. Die Ergebnisse wurden in einem umfangreichen Methoden-Handbuch in vier Sprachen veröffentlicht und sind im Internet präsent: www.bildung-international.de. Das Bildungsangebot zum Thema internationale Beziehungen und internationale Zusammenarbeit wurde auf dieser Grundlage neu strukturiert und beinhaltet nun Seminare, die inhaltlich aufeinander aufbauen:

- Wissen zu europäischen und globalen Zusammenhängen
- Interkulturelle Kompetenz für Betriebsräte, Aktive und Referentinnen und Referenten
- Seminare für europäische Betriebsräte
- Englischkurse

- Multinationale Seminare zur Förderung unternehmensbezogener Projekte
- Bildungsangebote zur Förderung lokaler Initiativen der internationalen Bildungsarbeit

Qualitätsentwicklung in der Bildungsarbeit systematisch verankern

Die ehren- und hauptamtlichen Aktiven in der IG Metall müssen sich darauf verlassen können, dass – unabhängig vom Träger – inhaltlich und methodisch gute, das heißt für die Einzelne und den Einzelnen und für die IG Metall nutzbare, Bildungsarbeit angeboten wird. Es ist unter anderem Aufgabe des FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, gemeinsam mit den Bildungsstätten und Kooperationspartnerinnen und -partnern die Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität zu koordinieren. Dabei werden wir uns auf folgende Bereiche konzentrieren:

1. Programm- und Konzept(weiter)entwicklung
2. Referentenaus- und -weiterbildung
3. Bildungsberatung und Bildungswerbung
4. Evaluation

Bildungsmanagement

Unter dem Motto „Bildung und Beratung aus einer Hand“ haben die IG Metall Bildungsstätten das bundesweit belegbare Seminarangebot sowie maßgeschneiderte Seminare und Seminarreihen ausgebaut und übersichtlicher strukturiert. Die offenen Seminare aller Bildungsstätten werden seit 2010 in einem Programm zusammengefasst und in Form von zwei Heften veröffentlicht.

Bildungsurlaub nutzen!

Viele Kolleginnen und Kollegen und interessierte Beschäftigte nutzen ihren Bildungsurlaub für gesellschaftspolitische Weiterbildung an den IG Metall Bildungsstätten. In den vergangenen

Jahren initiierte die IG Metall eine Reihe von Initiativen, um die Freistellungsgesetze der Bundesländer zu erhalten oder zu verbessern und Widerstand gegen geplante Kürzungen der Mittel für politische Bildung zu organisieren.

Organisationsrichtlinien für die Bildungsarbeit neu und aktuell

Die Organisationsrichtlinien gelten ab dem 01.01.2011. Die wichtigsten Änderungen sind:

- Die Honorarsätze für ehrenamtliche Referentinnen und Referenten wurden angehoben. Bezirkliche Programmkommissionen erhalten die Aufgabe, das Bildungsangebot der IG Metall in Regionen und Bezirken zu koordinieren. Für mehrtägige Seminare sind die IG Metall Bildungsstätten bevorzugt zu nutzen.
- Mit dem Instrument der „Negativabfrage“ und dem jährlichen Bildungsbericht können Seminare zielgenauer, konzentrierter und übersichtlicher beworben werden.



5.5 Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation

Die Medienlandschaft verändert sich weiter. Neue Informationstechnologien führen zu anderen Lese-, Seh- und Hörgewohnheiten. Auch dank eines sinnvollen Medienmixes in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit hat die IG Metall ihr Image weiter verbessert.

Die Auflagenzahlen und Anzeigeneinnahmen sinken bei vielen Tageszeitungen beständig. Das führt bei vielen Verlagen zu Rationalisierungsmaßnahmen. Als eine Folge sinkt die Zahl der Journalistinnen und Journalisten mit Fachkompetenz. Auf der anderen Seite steigt die Zahl der Onlineangebote. Sie erzielen noch in wenigen Fällen positive Einnahmen für die Verlage. Für die Meinungsbildung insbesondere der jungen Generation werden sie dennoch immer wichtiger. Gleiches gilt für rasant wachsende soziale Netzwerke wie z. B. Facebook oder neue Formen der computergestützten Meinungsbildung wie z. B. Blogs. Die IG Metall hat, ohne wie z. B. einige Parteien unangebracht euphorische Erwartungen an die Online-Kommunikation zu formulieren, auf diese neue Medienvielfalt reagiert. Sie setzt auf einen sinnvollen Mix aus bewährter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit mit einem gleichzeitigen systematischen Aufbau der Online-Angebote. Print-Produkte wie „metallzeitung“ für alle Mitglieder, „direkt“ für Funktionäre und spezielle Zielgruppenmagazine runden das Bild ab.

In den vergangenen Jahren ist der IG Metall ein deutlicher Imagegewinn gelungen. Bereits die Berichterstattung zum Gewerkschaftstag 2007 ist sehr positiv ausgefallen. Kernbotschaften der neuen Führung wie die konsequente Mitgliederorientierung oder betriebsnahe Tarifpolitik wurden überwiegend unterstützend kommentiert. Hinzu kommt, dass sich die zu Beginn des Jahrtausends zeitweilig neoliberale Grundstimmung in vielen Redaktionen verändert hat. Der Anteil an

Positionen, die nicht alle Formen eines Shareholder-Kapitalismus gutheißen, hat etwas an Kraft gewonnen. Eine offen systemkritische Berichterstattung beschränkte sich jedoch auf die letzten Wochen des Jahres 2008, als sich die Finanzmarktkrise in den USA zu einer weltweiten Wirtschaftskrise auswuchs. Dabei ist es der IG Metall gelungen, ihre wesentliche Rolle bei den aktuellen Krisenreaktions-Maßnahmen auch öffentlich darzustellen. Die von der IG Metall politisch durchgesetzte Ausweitung der Kurzarbeit wird auch in der internationalen Presselandschaft als ein Eckpfeiler des „German Wunders“ angesehen.

Keine mehrheitliche Unterstützung in den Redaktionen finden dagegen die weiter gehenden politischen Forderungen der IG Metall. Die öffentliche Medienmeinung schwang nach einem ersten Krisenschock bereits Anfang 2009 wieder überwiegend auf eine marktgläubige Linie ein. Die bis Ende 2010 nicht erfolgte Regulierung der Finanzmärkte wird von den Medien fahrlässig klaglos hingenommen. Dennoch hat sich die mediale Landschaft durch die Krise verändert. Neben dem marktgläubigen Mainstream gibt es in den professionellen Medien ebenso wie in der Online-Community zahlreichere kritische Artikel zur aktuellen Wirtschaftspolitik.

So konnte – unterstützt durch Kampagnen und die Öffentlichkeitsarbeit der IG Metall – in der öffentlichen Meinungsbildung die Ablehnung prekärer Arbeitsformen wie Leiharbeit oder Befristungen maßgeblich befördert werden. Gleiches gilt für die schwierige Situation der jungen Generation, die von diesen Negativseiten besonders betroffen ist.

5.5.1 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Das Jahr 2007

Tarifbewegung in der Metallindustrie

Aus der Tarifauseinandersetzung 2007 ging die IG Metall in der öffentlichen Meinung gestärkt hervor. Bereits Ende 2006 begann die Diskussion um deutliche Lohnsteigerungen angesichts der guten konjunkturellen Entwicklung. Die veröffentlichte Meinung zeigte überwiegend Verständnis für die Forderungen der Beschäftigten. In Berichterstattung und Kommentierung Anfang Mai wurden das Tarifiergebnis und die IG Metall als starke Interessenvertreterin und verlässliche Partnerin der Beschäftigten, die klug und kompromissbereit für den sozialen Ausgleich eintritt, dargestellt.

Proteste gegen die Rente mit 67

Ein weiterer Schwerpunkt der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der IG Metall war die Auseinandersetzung mit der beabsichtigten Einführung der Rente mit 67. Die meisten Medien bewerteten die Ablehnung und die Proteste der Gewerkschaften negativ. Zwar befanden sich diese damit im Einklang mit der überwältigenden Mehrheit der Bevölkerung. In den Medien sorgten aber die behaupteten Sachzwänge aus demografischem Wandel und dem drohenden Kollaps der Rentenkassen für eine breite Zustimmung zur Anhebung des Renteneintrittsalters.

Gewerkschaftstag

Ein unbestrittener Höhepunkt der Pressearbeit des Jahres 2007 bildete der Gewerkschaftstag in Leipzig. Die Pressestelle betreute und informierte mehr als 160 Journalistinnen und Journalisten aus dem In- und Ausland.

Das Jahr 2008

„Nokia“

Eines der beherrschenden gewerkschaftspolitischen Themen des Jahres war die Auseinandersetzung um die Schließung des Nokia-Standortes in Bochum. Der „Fall Nokia“ entwickelte sich dabei schnell zu einem Symbol für die Frage nach der Zukunft des Industriestandortes Deutschland. Im gleichen Jahr startete die IG Metall ihre Leiharbeits-Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“. Nicht zuletzt die kontinuierliche Pressearbeit sorgte für eine nachhaltige Verankerung des Themas in der Öffentlichkeit.

Tarifbewegung 2008

2008 war wieder ein Jahr mit zahlreichen Tarifbewegungen. Im Fokus stand traditionell die der Metall- und Elektroindustrie. Eine Aufgabe der Pressearbeit bestand darin, Journalistinnen und Journalisten ausführlich über die Forderungen und ihre wirtschaftliche Begründung zu informieren und die Position der IG Metall darzustellen. Eine besondere Herausforderung war dabei das sich rapide verschlechternde Umfeld infolge der hereinbrechenden Finanz- und Wirtschaftskrise. Bestand anfangs für die Forderung der IG Metall noch breite Akzeptanz, bröckelte die Zustimmung der öffentlichen Meinung. Dennoch bewerteten die Medien den Abschluss überwiegend als „angemessen“.

Das Jahr 2009

Das Jahr 2009 stand ganz im Zeichen der größten Weltwirtschaftskrise seit Jahrzehnten. Diese Krise stellte aber auch das Selbstverständnis des Journalismus auf den Prüfstand. Kritische und warnende Stimmen wurden auch von den Medien allzu oft ignoriert. Die kritische Frühwarnfunktion der Medien und eines unabhän-

*Wirtschaftskrise
2009: drastischer
Einschnitt*



Foto: panthermedia.net

gigen Journalismus hatte versagt. Die Aufarbeitung dieses Versagens steht aus. Sie scheint umso wichtiger, als die Qualität der öffentlichen Kommunikation direkte Auswirkungen auf die Qualität der Politik und unserer Demokratie hat.

Keine Entlassungen in der Krise

Frühzeitig schaltete sich die IG Metall unter dem Motto „Keine Entlassungen in der Krise“ in die Debatte über geeignete Instrumente zur Bekämpfung der Krise mit Vorschlägen und Forderungen ein. Nach und nach gelang es, die Kritik, teils sogar Polemik, in den Medien gegen die Umweltprämie für Altautos und die Ausweitung der Kurzarbeit zu entkräften. Diese Maßnahmen bewiesen sich als die Erfolgsrezepte zur Sicherung von Jobs. Der Begriff „Abwrackprämie“ wurde schließlich zum Wort des Jahres gekürt.

Gemeinsam für ein gutes Leben

Einen weiteren Arbeitsschwerpunkt im Bundestagswahljahr stellte die Kampagne „Gemein-

sam für ein gutes Leben“ dar. Der Höhepunkt, auch aus medialer Sicht, war eine „Arena-Veranstaltung“ am 5. September im Frankfurter Stadion, woran Zehntausende Beschäftigte und Gewerkschafter aus ganz Deutschland teilnahmen. Die Pressestelle veranstaltete schon im Vorfeld Pressekonferenzen und Hintergrundgespräche.

Mit großer Aufmerksamkeit verfolgten Medien und Öffentlichkeit die betrieblichen Konflikte bei Schaeffler/Continental, Porsche/Volkswagen und GM/Opel. Es gelang, die IG Metall als einflussreiche und lösungsorientierte Akteurin zu präsentieren. Das Hin und Her um die Zukunft des Autobauers Opel war über Monate hinweg eines der herausragenden Themen der Wirtschaftsberichterstattung. Vertreterinnen und Vertreter der IG Metall wurden in dem ständigen Wechsel von Eigentümerszenarien als verlässliche Partnerinnen und Partner der Beschäftigten, aber auch als kompetente Expertinnen und Experten für Interviews wahrgenommen.

Das Jahr 2010

Die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie 2010 standen stark im Zeichen der noch nicht überwundenen katastrophalen Wirtschafts- und Finanzkrise. Das Auslaufen der staatlichen Kurzarbeit und eine nach wie vor schwache Auftragslage erforderten tarifliche Lösungen zur Sicherung der Arbeitsplätze. Pressearbeit unterstützte mit gezielten Interviews und Hintergrundgesprächen das Werben für das Vorziehen der Tarifverhandlungen und einen schnellen Tarifabschluss. Die Resonanz auf den Abschluss war durchwegs positiv.

Im Laufe des Jahres verbesserte sich die Konjunktur zunehmend. Die Krise schien sich dem Ende zuzuneigen. Allerdings stand Ende 2010 eine gründliche Aufarbeitung der Krise, ihrer Ursachen und vor allem politischer Schlussfolgerungen weiterhin aus. Gegen das sich etablierende „Weiter so“ in Politik und Wirtschaft und die einseitige Abwälzung der Krisenlasten auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sozial Schwächere wandte sich die Kampagne, „Kurswechsel für ein gutes Leben“, die mit aktiver Pressearbeit unterstützt wurde.

5.5.2 Printmedien

Die Printmedien der IG Metall veränderten sich in den vergangenen Jahren optisch und inhaltlich. Bereits kurz vor dem 21. Ordentlichen Gewerkschaftstag beschloss der Vorstand ein umfangreiches Medienkonzept. Sowohl die metallzeitung als auch die direkt sollten sich verändern, um besser für die Ziele und die Politik der IG Metall zu werben.

metallzeitung

Die Kampagnenfähigkeit, der Vertriebsweg und das Layout stellte der Vorstand auf den Prüf-

stand. Um zu erfahren, was denn die Mitglieder von ihrer neuen Zeitung erwarten, wurde eine Leserbefragung durchgeführt. Das Ergebnis war verheerend:

- Die meisten Befragten hatten noch nie eine Zeitung bekommen
- Vor allem die Hochqualifizierten wünschten sich „statt roter Fahnen und Demo-Bildern“ ein neutraleres Layout
- Die Mitglieder sprachen sich klar für eine Vielfalt an Themen aus, die alle Zielgruppen abbilden
- Sie wollen sich kurz und verständlich über die komplexen Themen der Arbeitswelt informieren
- Und: Sie wünschten sich eine stärkere lokale Berichterstattung

Die konzeptionelle Umsetzung dieser Vorgaben erfolgte durch die Redaktion. Die Eckpunkte:

- Die „metall“ wurde in „metallzeitung“ umgetauft
- Sie erscheint seit September 2007 zwölfmal im Jahr
- Jedes Mitglied bekommt sie nach Hause gesendet
- Darüber hinaus können Betriebsräte die metallzeitung als Werbematerial weiterhin bestellen
- Die Zeitung hat einen Umfang von 32 Seiten. Davon sind zwei Seiten für Berichte aus dem Bezirk und eine Seite für die Verwaltungsstelle reserviert
- Die metallzeitung unterstützt die Kampagnen der IG Metall
- Ihr Alleinstellungsmerkmal: Sie berichtet über Beschäftigte und ihre Arbeitsplätze

Ende 2008 überprüfte eine weitere Befragung das neue Konzept. Das Ergebnis war erfreulich: Die neue metallzeitung erfüllt die Erwartungen der Leserinnen und Leser. „Die metallzeitung ist



metallzeitung:
altes Design



metallzeitung:
neues Design

für Mitglieder in weniger gut organisierten Betrieben und Betriebsbereichen von besonderer Bedeutung. Hier stellt sie nicht selten das einzige Bindeglied zwischen ihnen und der IG Metall dar“, heißt es im Bericht der Marktforscherinnen und Marktforscher. Im Dezember 2009 modernisierte die Redaktion erneut das Layout. Außerdem trug sie dem Wunsch Rechnung, noch mehr zum Thema Arbeitsrecht anzubieten. Um die Verwaltungsstellen bei ihren Lokalseiten zu unterstützen, bietet die Redaktion seit zwei Jahren regelmäßig Schreibwerkstätten an. Seit 2009 stellt die Redaktion allen Hauptamtlichen der IG Metall das Layoutprogramm „Tango“ zur Verfügung. Mit „Tango“ können die Medienmacherinnen und Medienmacher vor Ort einfacher und besser Lokalseiten sowie auch Flugblätter und Broschüren erstellen. Die Redaktion konzipierte die entsprechende Fortbildung. Seit drei Jahren bildet die Redaktion zusammen mit dem Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und dem Ressort Jugendarbeit junge Aktive aus, um die Medienkompetenz innerhalb der IG Metall auszubauen. Am Ende des Seminars erstellen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeinsam mit der Redaktion die September-Ausgabe der metallzeitung. Diese Jugend-Ausgabe liegt dann unter anderem den Werbemappen vor Ort bei.



direkt

Die direkt erhielt im Dezember 2008 nach umfangreicher Befragung der Funktionäre durch Fokusgruppen ein neues Layout und neue Schwerpunkte, zum Beispiel mehr Handlungshilfen sowie gute Beispiele aus der Praxis. Die Befragten waren insgesamt sehr zufrieden mit der direkt und betonten, dass sie dank der direkt eine hohe Wertschätzung erfahren. Seit Mai 2009 wird die direkt – gemeinsam mit dem



Ressort Online – auch als E-Paper angeboten. Mittlerweile erhalten fast 23.000 Funktionäre die elektronische Version. Sie ist drei Tage schneller als das gedruckte Produkt und auf allen gängigen Handys lesbar.

Im September 2010 wurden die Aktiven erneut befragt. Das Ergebnis: Sie wünschen sich noch mehr konkrete Rechtsfälle und Artikel rund um die Themen Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung. Die Redaktion ist derzeit dabei, diese Bedürfnisse konkret umzusetzen. Die Auflagenhöhe lag im November 2010 bei rund 146.000. Mehrmals im Jahr bietet die Redaktion statt der üblichen Ausgaben Schwerpunktheft, zum Beispiel zu den Themen „Leiharbeit“ und „Jugend“.

5.5.3 Onlinemedien

Im Sommer 2009 wurde der Internetauftritt der IG Metall grundsätzlich neu gestaltet. Die öffentliche Internetseite wurde darauf umgestellt, aktuell und attraktiv die Positionen der IG Metall gegenüber einer neutral bis kritisch eingestellten Öffentlichkeit zu vertreten.

Diese Umstellung erfordert eine eigenständige redaktionelle Arbeit, da in vielen Fällen die hausintern produzierten Materialien sowohl inhaltlich als auch sprachlich nicht für die direkte Kommunikation mit der Öffentlichkeit geeignet sind. Der neue Internetauftritt trägt auch der gestiegenen Bedeutung von Bildern und Multimedia Rechnung. Das wöchentliche Topthema wird optisch über eine Bilderbühne vermittelt, die, in attraktiver, gerne auch humorvoller Art und Weise, unser Anliegen transportiert. Das bewegte Bild hat sich zu einer normalen Form redaktioneller Berichterstattung entwi-

ckelt. Vom Sommer 2009 bis Ende 2010 sind über 200 Videos produziert und auf der Online-seite zugänglich gemacht worden. Ein ständig steigender Anteil dieser Produktionen wird von der Onlineredaktion selbstständig produziert, beginnend bei der Aufnahme über Film- und Tonschnitt bis zum fertigen Videoclip. Mit dem Einrichten eines eigenen Youtube-Channels spielen wir ausgewählte Clips auch auf dieser Plattform aus und erreichen damit auf der einen Seite die Community dieser größten Videoplattform der Welt und können doch gleichzeitig sicherstellen, dass unsere Videos im IG Metall Channel im Kontext unserer anderen Produkte und im Erscheinungsbild der IG Metall auftauchen.

Im Berichtszeitraum war das explosionsartige Wachstum der sozialen Netzwerke neben dem Boom des Bewegtbilds der Megatrend des Internets. Wir haben darauf reagiert und in Facebook, MeinVZ, StudiVZ und Twitter regelmäßig aktualisierte Seiten der IG Metall eingerichtet. Bespielt werden diese Plattformen, indem wir zum einen ausgewählte Meldungen der IG Metall Internetseite auf diese Plattformen bringen und zum anderen passende Fundstücke aus den externen Internetangeboten damit kombinieren. Die bisherigen Erfahrungen sind ausgesprochen positiv: Die in den Netzen vorhandenen Bewertungs- und Kommentarfunktionen werden rege von den Besucherinnen und Besuchern genutzt und bisher blieben Attacken auf diese Seiten, die einen Eingriff notwendig gemacht hätten, aus.

Im Herbst 2009 starteten wir erstmalig einen eigenen IG Metall Blog „Kurswechsel für ein gutes Leben“. Ein neuer Blog ist kein Selbstläufer, das hatten wir auch nicht anders erwartet. Auch hier ist das fachliche Niveau bisher akzeptabel.



Die 2007 gestartete eigenständige Kampagnenplattform „Gutes Leben“ ist seit 2009 wieder in den Internetauftritt von www.igmetall.de integriert worden. Diese Entscheidung hat sich als sinnvoll erweisen. Zum einen wird so Doppelarbeit vermieden, die Themen können in den normalen redaktionellen Ablauf integriert werden und das ohnehin vorhandene Besucherpotenzial der zentralen Webseite wird auch für die Kampagne genutzt. Aus den genannten Gründen wurde auch die vorher eigenständige Jugendseite in das zentrale Internetangebot integriert. Das 2005 gestartete Extranet der IG Metall für Betriebsräte, Vertrauensleute, JAV und andere gewerkschaftlich Aktive hat sich weiterentwickelt. Ende 2010 haben sich 35.000 Funktionsträger dort angemeldet. Über 20.000 davon haben den Newsletter des täglich erscheinenden Infodienstes abonniert, der einen Überblick über neue Materialien, Infografiken, Rechtstipps, Servicetipps und eine Auswahl einer täglichen kommentierten Presseschau bietet. Besonders erfreulich ist: Mittlerweile sind über 50 Prozent

Beispiel für Internet-Bühnen: die junge Generation nach der Krise (oben), sichere und faire Arbeit (unten)

aller Betriebsratsvorsitzenden der IG Metall im Extranet angemeldet. Durch einen optischen Relaunch ist das Erscheinungsbild des Extranets aufgefrischt und stärker auf Praxismaterialien konzentriert worden. Ein eigener Jugendauftritt wurde dort ebenfalls geschaffen.

Die Überarbeitung des Intranets wurde Ende 2010 vorbereitet. Es wird dann noch stärker auf die Unterstützung der politischen Arbeit der Hauptamtlichen ausgerichtet sein.

5.5.4 Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation

Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation sind die zentrale Anlaufstelle für Medienbeschaffung, Informationsvermittlung und Archivierung. Die beiden Ressorts Zentralbibliothek (ZBK) und Archiv und Dokumentation (ADO) wurden 2008 in den Funktionsbereich Interne Dienstleistungen integriert und zusammengelegt. Die Vorteile zeigen sich u. a. bei der Bearbeitung komplexer Anfragen, bei der Unterstützung von Jubilarehrungen, bei Benutzereinführungen und -schulungen.

Zentralbibliothek

Der Neuerscheinungsdienst erscheint seit dem 8. Juli 2010 als „ZB aktuell“ im Corporate Design der IG Metall. Er war 1990 als „Thema DDR“ gestartet worden und hat ab 1992 unter dem Titel „Deutschland in Europa“ im 14-tägigen Rhythmus auf Aufsätze und Bücher hingewiesen. Ergänzend dazu bietet der neu gestaltete Aufsatzkopiendienst im Intranet jetzt die Inhaltsverzeichnisse ausgewählter Zeitschriften als zusätzliche Informationsquelle.

Spezielle Profildienste informieren seit 2008 zu Schwerpunktthemen wie Leiharbeit, junge Gene-

ration, Wirtschaftsdemokratie und erneuerbare Energien.

Der Einstieg in die „Digitale Bibliothek“ ist zum August 2010 mit dem Zugang zur elektronischen Bibliothek der OECD erfolgt. Grundsteine für den Aufbau einer „Online-Bibliothek“ der IG Metall Publikationen sind gelegt.

Dokumentation

Unternehmensprofile als Basisinformation für die laufende Betriebsbetreuung sowie Verflechtungs- und Branchenanalysen machen das Gros der Rechercheanfragen aus. Hierauf zielen rund 80 Prozent der Anfragen der Verwaltungsstellen und Betriebsbetreuer. Daneben werden hauptsächlich Bonitäts- und Handelsregisterauskünfte sowie Presserecherchen nachgefragt, Personenauskünfte und Gerichtsurteile ergänzen das Spektrum. Für die Recherche gilt es, jeweils die geeignetste Quelle zu finden und die Datenbankanbieter hinsichtlich des Preis-Leistungs-Verhältnisses auszuwählen. Die Pressedokumentation im Intranet musste 2009 aufgrund des geänderten Preismodells des Datenbankanbieters eingestellt werden. Die Datenbank Juris konnte weiterhin für juristische Recherchen zur Verfügung gestellt werden.

Archiv

Die archivwissenschaftliche Erschließung der Akten der Gewerkschaft Holz und Kunststoff ist erfolgt. Das Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung erschließt zurzeit in zwei Projekten die Akten der Gewerkschaft Textil und Bekleidung und des IG Metall Zwischenarchivs. Zur Unterstützung der Ablage in einem künftigen Dokumentenmanagementsystem ist in einer Arbeitsgruppe der Aktenplan an die Bedürfnisse der Verwaltungsstellen angepasst worden. Für die (Langzeit-)Archivierung digitaler Doku-



ZB aktuell

mente werden zusammen mit dem Archiv der sozialen Demokratie und dem FB IT Lösungen gesucht. Um die Materialien für unsere Organisation als Quellen zu erhalten, ist neben der technischen Datensicherung eine strukturierte Ablage notwendig.

5.5.5 Kulturarbeit

Die Kulturarbeit orientiert sich inhaltlich an aktuellen, kulturpolitischen Themen und öffentlichen/städtischen Ereignissen. Mit Ausstellungen, Lesungen und Konzerten konnte der Satzungsauftrag öffentlich wirksam und erfolgreich umgesetzt und das main_forum als kulturelle und offene Begegnungsstätte in der Öffentlichkeit präsentiert werden.

Die Metallgalerie zeigte insgesamt 13 Ausstellungen. Neben ausgesuchten künstlerischen Ausstellungen hatten Themen-Präsentationen wie „Hamatloz – Juden im türkischen Exil“ und „Kinder in Theresienstadt“ einen wichtigen Anteil. Künstlerische Höhepunkte waren die Ausstellung „Menschenrechte“ von Antje Wichtrey, das Wiesbadener Behindertenprojekt „mal anders“ und Cartoons von Peter Gaymann. Die literarischen Veranstaltungen waren und sind größtenteils geprägt von der jährlich stattfindenden Frankfurter Buchmesse. Begleitet von großem öffentlichem Interesse waren insbesondere die Lesungen und Diskussionen mit Gästen wie Ottmar Schreiner, Klaus Wowereit und Uwe Tellkamp. In Kooperation mit der Stadt Frankfurt und dem LiteraTurm-Festival präsentierten wir anlässlich des Geschichtsjubiläums den Rückblick „Die 68er – Brennpunkte der Bewegung“. Mit Roger Willemsen und dem Cellisten Frank Wolf wurde erstmals eine konzertante Lesung im main_forum aufgeführt.



Frauenchor Cantella

Als ein weiterer Schwerpunkt konnte die Musik etabliert werden. Der Auftritt des Landesjugendchores NRW und die Aufführung der Telemann-Interpretation „La Bourse“ von Winfried Sell mit dem Hölderlin-Trio gehörten zu den ersten Begegnungen mit klassischer Musik im main_forum. Klassiker wie „Schuberts Winterreise“, der Auftritt der Frankfurter Kantorei und das Weihnachtskonzert der Camerata Vocale Freiburg wurden von einem wachsenden Publikum besucht.

Neuer konzeptioneller Gestaltungsbereich des Ressorts ist die Beteiligung der IG Metall bei den jährlich wechselnden Kirchentagen als Ausstellerin und Veranstalterin, wie in Köln, Bremen und München.

Die konzeptionelle und personelle Unterstützung und Beratung der Funktionsbereiche und Verwaltungsstellen bei der Durchführung von Veranstaltungen, wie beispielsweise das Fest der Solidarität in Mainz oder der Christopher Street Day in Köln, gehören ebenso zum Aufgabengebiet des Ressorts wie auch die Planung und Umsetzung organisationsinterner Anlässe. Dazu gehört auch die Betreuung von Besuchergruppen und Gästen des main_forums.

5.6 Mitgliedergruppen

5.6.1 Jugendpolitik

2008 stieg die Zahl der jugendlichen Mitglieder im Bestand auf ein kurzzeitiges Rekordhoch von rund 214.000 an. Doch die Wirtschaftskrise traf vor allem die junge Generation ab 2009 eiskalt. Der Anstieg von prekärer Beschäftigung und stark sinkende Übernahmequoten am Ende der Berufsausbildung prägten den Berichtszeitraum. Das Interesse an Politik und das Bedürfnis, selbst aktiv zu werden, sind bei Jugendlichen deutlich angestiegen. Als politischer Jugendverband wurden wir in der Öffentlichkeit wieder stärker wahrgenommen. Das ehemalige Jugendprojekt „U35“ wurde in den Mittelpunkt der gesamten Arbeit der IG Metall überführt.

Strategische Grundlagen geschaffen: Mitglieder. Offensive. Zukunft

Ausgehend von einem neuen Arbeitsprogramm und einer zentralen Leitstrategie wurden *Kommunikation und Corporate Design der IG Metall Jugend* ab 2008 auf ein neues Fundament gestellt. Durch Fokussierung der drei Zielfelder Mitglieder, Offensive und Zukunft (MOZ) wird das gemeinsame Ziel der Mitgliederentwicklung konsequent verfolgt, sowohl in der Organisationspolitik als auch in der Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik.

Die *klare Positionierung* und das *systematische Arbeitsprogramm* ziehen sich wie ein roter Faden durch alle Kommunikationsmittel und Aktivitäten. Nach außen signalisiert das neue Corporate Design Klarheit und Zusammengehörigkeit.

M wie Mitglieder: organisationspolitische Impulse

Innerhalb der IG Metall Jugend wurde eine kontinuierliche, ausbildungsbegleitende Mitgliederansprache erarbeitet. Dieses Konzept zieht sich sys-

tematisch durch alle Phasen der Ausbildung – von Begrüßungsrunden bis hin zu Auslernerrunden. Seit 2010 steht das Ansprachepaket „*Basisansprache*“ mit sämtlichen Präsentationen und Musteranschreiben zur Verfügung.

Zielgruppen und Anspracheräume wurden in den vergangenen Jahren systematisiert, die *interne Kommunikation* wurde verbessert, standardisierte Programme wurden entwickelt, Berufsschularbeit wurde weiterentwickelt. Schritt für Schritt konnten Prozesse vertieft und über die Konzentration auf gesellschaftlich relevante Themen in ihrer Klarheit zugespitzt werden.

So wurde 2009 unter anderem das *Aktivenportal (Zielgruppe Aktive)* eingerichtet und in das Extranet integriert. Diese exklusive Plattform beinhaltet Planungstools für die tägliche Arbeit und verschafft einen geordneten Überblick über Materialien und Arbeitsprozesse. Das ehemalige *Jugendportal (Zielgruppe Nichtmitglieder/Mitglieder)* wurde in den Gesamtauftritt der IG Metall integriert.

Mit dem *Medienseminar „Mann beißt Hund“* baut die IG Metall Jugend ihre Kompetenzen rund um Social Web und Internet aus. In Blockseminaren üben sich junge Metallerinnen und Metaller im journalistischen Schreiben. Die Themen werden durch die Seminarteilnehmenden großteils selbst ausgewählt, die Ergebnisse in der Jugendausgabe der Metallzeitung abgedruckt.

Ein *Newsletter* im Mailingformat stellt seit Herbst 2010 sicher, dass relevante aktuelle Themen JAV und Multiplikatoren regelmäßig erreichen.

O wie Offensive: betriebs- und tarifpolitische Projekte und Erfolge

Thematisch wurden in diesem Bereich *aktivierende Beteiligungsprogramme (Aktivenpakete)* entwickelt:

In diesen Beteiligungskonzepten sind umfangreiche Hintergrundinformationen, gute Argumente, praktische Arbeitshilfen und ein Dialogwerkzeug zur Ansprache zusammengeführt.

„Aktiv für Ausbildungsqualität“ unterstützt die Interessenvertretung, eine systematische Verbesserung des Ausbildungsniveaus zu erreichen. So werden Mitglieder gewonnen, beteiligt und aktiviert.

„Aktiv für Tarif“ informiert rund um das Thema Tarifpolitik. Dieses Beteiligungsprogramm informiert und aktiviert Jugendliche für Tarifausedersetzungen.

Mit dem Aktivenpaket „Aktiv gegen Rassismus“ entwickelte die IG Metall Jugend Handlungsansätze für eine gleichberechtigte Gesellschaft ohne Diskriminierung – und setzte diese tatkräftig um. Des Weiteren wurde die *bundesweite Berufsschul-tour* ins Leben gerufen. Ziel ist es, Schülerinnen, Schüler und Auszubildende über ihre Rechte und Pflichten ebenso aufzuklären wie über Arbeit und Ziele der IG Metall – und jede Einzelne und jeden Einzelnen dafür zu sensibilisieren, die eigene Arbeits- und Lebenswelt aktiv und demokratisch mitzugestalten.

Z wie Zukunft: gesellschaftspolitische Mobilisierung

Der *Arbeitskreis Antirassismus* koordiniert bundesweite Aktivitäten rund um Antifaschismus und Rechtsextremismus. Praktische Ergebnisse dieser Arbeit sind unter anderem die Projekte „Dresden Nazifrei“, „Keine Nazis in die Parlamente“ und „Aktiv gegen Rechts“. Der *Internationale Arbeitskreis* der IG Metall Jugend sucht Vernetzung und Informationsaustausch mit anderen Gewerkschaften auf europäischer und internationaler Ebene, beispielsweise das Europäische Sozialforum 2010 in Istanbul mit über 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Deutschland.



Der neue internetgestützte Newsletter „Junge Impulse“ der IG Metall Jugend informiert kurz und bündig über aktuelle Entwicklungen, Nachrichten und Social-Media-Angebote, soziale Netzwerke im Internet. Die Verlinkung mit weiterführenden Seiten ermöglicht eine hohe Komplexität und Informationstiefe. So nutzt „Junge Impulse“ auf innovative Weise die Vorteile von Internet und Social Media, um Information und soziale Vernetzung zu verknüpfen.

Mit „Operation Übernahme“ wurde die bislang umfangreichste und erfolgreichste Kampagne der IG Metall Jugend ins Leben gerufen. Die gesellschafts- und betriebspolitische Kampagne startete im Januar 2009 in Erfurt, seitdem wurden bundesweit mehr als 250 regionale und betriebliche Aktionen dokumentiert (Stand November 2010). „Operation Übernahme“ durchdringt und unterstützt alle Ebenen gewerkschaftlicher Arbeit – von Aktivitäten direkt in den Betrieben über die Information und Vernetzung der Aktiven untereinander bis hin zu aufmerksamkeitsstarken Demonstrationen und Aktionen in der Öffentlichkeit. Alleine zur Kundgebung am Frankfurter Opernplatz kamen am 5. September 2009 12.000

*Operation Übernahme
der IG Metall Jugend
bei der Arena
Veranstaltung am
5. September 2009*

junge Mitglieder der IG Metall aus ganz Deutschland: Die Freisetzung einer ungeahnten Protestkultur hatte ein überwältigendes Medienecho zur Folge. So wurde das Thema Übernahme in den öffentlichen Diskurs eingeleitet. Seitdem sprechen die Politikerinnen und Politiker neben Ausbildungsquoten erstmals auch von Übernahmequoten nach der Ausbildung. Dies war auch Schwerpunkt unserer Tarifpolitik. Durch die neuen Tarifverträge „Zukunft in Bildung“ (ZiB) und „Zukunft in Arbeit“ (ZiA) wurde ein Regelwerk für die betriebliche Ausgestaltung geschaffen, das es jetzt betriebspolitisch umzusetzen gilt.

Fazit und Ausblick: Zeit für Veränderung

Mit einer Kampagne wie der „Operation Übernahme“ wurde ein umfassendes Konzept geschaffen, um auf die Bedürfnisse und Probleme junger Menschen aufmerksam zu machen, um *Politik und Wirtschaft unter Druck zu setzen*, um gemeinsam echte Veränderungen zu bewirken.

Der *systematische Ausbau der gesamten Kommunikationslandschaft* während der vergangenen Jahre hat Wege verkürzt und Prozesse vereinfacht, sodass die IG Metall Jugend in der Lage ist, noch wirksamer und zielgerichteter aktiv zu werden. An der *Schwelle vom Stellvertreterprinzip hin zur aktivierenden Mitmach-Gewerkschaft* ist die IG Metall Jugend bestens aufgestellt und baut dies kontinuierlich aus.

5.6.2 Frauen- und Gleichstellungspolitik

Für eine solidarische und geschlechtergerechte Gesellschaft

Immer mehr Frauen werden erwerbstätig. Doch nur wenige Frauen erreichen ein Einkommen, von dem sie und ihre Familie gut leben können.

Bereits in jedem fünften Mehrpersonen-Erwerbshaushalt erwirtschaften sie den Großteil des Familieneinkommens und tragen zugleich Verantwortung für die Erziehung der Kinder und die Pflege von Angehörigen. Viele Frauen arbeiten in Niedriglohnbereichen oder gar in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Das steigert das Armutsrisiko im Alter.

Die IG Metall Frauen lehnen die Rente mit 67 strikt ab und nahmen an betrieblichen und regionalen Protestaktionen teil. Die neu aufgelegte Broschüre „Alterssicherung von Frauen“ analysiert die Folgen der Rentenpolitik für Frauen und erläutert Alternativen für eine moderne eigenständige Alterssicherung für Frauen und Männer.

In dem Diskussionspapier „Gute Arbeit – Gutes Leben – Gute Zukunft“ hat der Frauenausschuss beim Vorstand Thesen und Forderungen aus frauen- und gleichstellungspolitischer Perspektive zu wichtigen Themen zusammengefasst. Mit unterschiedlichen Publikationsformen und Methoden wurden diese Thesen innerhalb und außerhalb unserer Organisation diskutiert.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das tradierte männliche Ernährermodell funktioniert nicht mehr, doch das deutsche Sozial- und Steuersystem und unsere Arbeitswelt sind immer noch auf den alleinverdienenden Ehemann zugeschnitten. Änderungen sind überfällig, denn junge Frauen und Männer wollen ihr Leben anders gestalten. Notwendig sind Maßnahmen und Regelungen, die eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit und einen Kulturwandel hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Hier sind der Gesetzgeber, die Tarifvertragsparteien und die betrieblichen Interessenvertretungen gefragt. Zur Unterstützung der betrieblichen Akteurinnen



und Akteure hat der FB Frauen- und Gleichstellungspolitik die Toolbox „Vereinbarkeit Beruf & Familie“ ins Extranet der IG Metall eingestellt. Dort sind Instrumente, „best practice“-Beispiele und weiterführende Informationen zu finden. Mit dem Beratungsprojekt „Zwischen Beruf und Familie passt kein oder“ wurden interessierte Betriebsräte in klein- und mittelständischen Unternehmen unterstützt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu regeln.

Entgeltgleichheit: gleiches Geld für gleichwertige Arbeit

Dieses Ziel ist noch lange nicht erreicht. Verbindliche Vorgaben sind überfällig. Wir brauchen wirksame Schritte zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen. Wir brauchen ein Entgeltgleichheitsgesetz, wir brauchen ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Andere Länder sind uns diesbezüglich weit voraus. Es ist nachgewiesen, dass Arbeitsanforderungen in sogenannten typischen Frauenberufen schlechter bewertet werden als Anforderungen in sogenannten typischen Männerberufen.

Eine Untersuchung der HBS belegt, dass bereits Berufsanfängerinnen weniger verdienen als ihre Kollegen.

Unsere Entgelttarifverträge eröffnen neue Gestaltungsspielräume. Im Rahmen der Begleitforschung hat der Frauenausschuss beim Vorstand ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung aus Geschlechterperspektive initiiert. Die Ergebnisse wurden unter dem Titel „Neue Impulse für die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern“ in einem Projektbericht zusammengefasst.

Mitglieder gewinnen und halten

Aufgrund des massiven Abbaus von Frauenarbeitsplätzen in sog. „un- und angelernten“

Bereichen haben wir in den letzten Jahren vor allem erwerbslose Frauen und Migrantinnen als Mitglieder verloren. Im gewerblichen Bereich sind 20 Prozent der Beschäftigten Frauen. Weit mehr weibliche Beschäftigte gibt es im Angestelltenbereich. Die Zahlen der letzten Jahre zeigen, dass wir weibliche kaufmännische Angestellte als Mitglieder für die IG Metall gewinnen können. Außerordentlich hoch sind die Zuwachsraten bei den weiblichen technischen Angestellten. Während der Anteil der Angestellten unter den männlichen Mitgliedern seit Jahren bei gut 14 Prozent liegt, ist er bei den weiblichen Mitgliedern in den vergangenen zehn Jahren von 29,7 auf 36,2 Prozent gestiegen.

Zukünftig muss es uns vor allem gelingen, mehr junge Frauen für die IG Metall zu gewinnen. Der FB Frauen- und Gleichstellungspolitik hat daher verstärkt Materialien entwickelt, die vor allem diese Gruppe ansprechen sollen.

Frauen vernetzen sich – Chancen im Betrieb schaffen und nutzen

Die Betriebsrätinnen-Netzwerke haben inzwischen eine lange Tradition. Sie stehen für eine moderne und erfolgreiche Strategie für mehr Chancengleichheit. Der direkte Austausch mit anderen Akteurinnen über Erfahrungen, Methoden, Strategien und gute Praxis kann ein wesentlicher Erfolgsfaktor für gleichstellungspolitische Initiativen im Betrieb sein und die betriebliche Gleichstellungspolitik vorantreiben. Netzwerke bieten durch ihre Flexibilität, Transparenz und Partizipation auch gewerkschaftspolitisch neue Möglichkeiten, Kolleginnen, die durch bisherige Organisationsformen nicht angesprochen wurden, zu erreichen. Thematisiert werden wichtige Themen wie: die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Entgeltgleich-





*Frauenarbeitsplätze
in der Metall- und
Elektroindustrie*

heit, betriebliche Qualifizierung, Arbeitszeitgestaltung und betriebliche Umstrukturierungen und ihre Auswirkungen auf Frauenarbeitsplätze. Gleichstellungspolitisches Know-how wird gebündelt und konzentriert und fließt mehr und mehr in wichtige Betriebsvereinbarungen ein.

Starke Frauen – starke IG Metall

Bei den Organisationswahlen der IG Metall ist die Berücksichtigung der Frauenquote inzwischen zur Selbstverständlichkeit geworden. Der Frauenanteil in den Delegiertenversammlungen, in den Bezirkskommissionen, im Beirat und auch im Vorstand der IG Metall liegt teilweise weit über ihrem Beschäftigtenanteil.

Die Zahlen zeigen, dass es viele engagierte und kompetente Frauen gibt, durch deren Arbeit die IG Metall kreativer, vielfältiger und durchsetzungsfähiger wird. Wir müssen dieses Potenzial in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Organisation nutzen.

Das gilt insbesondere für Führungspositionen. Zwar liegt der Frauenanteil im politischen Bereich bei fast 26 Prozent. Doch nur jede sechste Führungsposition in der IG Metall ist weiblich besetzt.

Auch innerhalb der Betriebsräte liegt der Frauenanteil mit gut 22 Prozent über dem Beschäftigtenanteil der Frauen. Die Zahl der Betriebsrätinnen in Führungspositionen ist gegenüber der letzten Wahl etwas gestiegen, aber noch immer sind die Frauen nicht ihrem Anteil entsprechend als erste oder zweite Betriebsratsvorsitzende aktiv.

Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft

Erstmals haben sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände in einer Initiative zusammengeschlossen, um die Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft voranzutreiben und mehr Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen.

Der FB Frauen- und Gleichstellungspolitik der IG Metall gehörte zu den ersten Antragstellern. Im Projekt „Arbeitsorientierte Innovationspolitik zur Sicherung und Förderung der Frauenbeschäftigung in industriellen Branchen“ geht es vor allem darum, die betrieblichen Akteurinnen und Akteure der Frauengleichstellung zu stärken.

5.6.3 Angestelltenpolitik

Es ist im Interesse der Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall erforderlich, die steigende Zahl der Beschäftigten in industriellen Entwicklungs- und Dienstleistungstätigkeiten zu organisieren. Die Aktivitäten des FB IT- und Elektroindustrie/ Angestellte (FB EI) konzentrierten sich auf die verschiedenen Zielgruppen der Angestellten. Die Zahl der Mitglieder im Angestelltenbereich ist im Berichtszeitraum kontinuierlich von 265.494 im Jahr 2007 auf 280.000 im Jahr 2010 gestiegen.

Vermeehrt erfolgten die Aktivitäten mit Ehren- und Hauptamtlichen im Rahmen betrieblicher Projekte, themenorientierter Arbeitskreise und überbetrieblicher Netzwerke. Diese Praxis entwickelte sich vor dem Hintergrund, dass in immer weniger Verwaltungsstellen und Bezirken Angestelltenausschüsse existieren. Deutlich hat sich dabei herausgestellt: Es muss mehr zielgruppenorientierte Teilnahmsangebote geben und ebenso ein Mindestmaß an stabilen Strukturen zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements sowie der Mitgliederentwicklung. Um die Zielgruppenaktivitäten in der Fläche zu verankern, führte der FB EI im Januar 2010 eine Multiplikatoren-Tagung „Mitgliederentwicklung in indirekten Bereichen“ mit über 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch. Der Angestelltenausschuss beim Vorstand entwickelte das Arbeitsprogramm „Trendwende Angestellte“ mit den Zielen:

- Intensivierung des Kontakts zu strategisch wichtigen Zielgruppen
- Ausbau beteiligungsorientierter Strukturen und Arbeitsformen
- Gestaltungsinitiativen und Ansprachekonzepte zu wichtigen Themen wie guter Arbeit im Büro, Work-Life-Balance, Arbeitszeitfragen, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie Weiterbildungsfragen

Zielgruppenarbeit Ingenieure und technische Experten

Der FB EI hat ein Konzept sowie geeignete Materialien für die Ansprache der Zielgruppe entwickelt. Außerdem entstand eine Dokumentation erfolgreicher betrieblicher Beispiele. Konzept und gute Beispiele stellten wir auf vielen Veranstaltungen vor und qualifizierten so Multiplikatoren für die Ansprache.

Folgende Angebote wurden für die Zielgruppe entwickelt:

- Die Internetseite der IG Metall für Ingenieure und technische Experten (www.engineering-igmetall.de) mit exklusiven Angeboten für Mitglieder
- Im Berichtszeitraum fanden zwei Engineering-Tagungen mit jeweils 200 bzw. 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt, 2009 bei Airbus in Hamburg, 2010 im Mercedes-Benz-Werk Sindelfingen. Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren haupt- und ehrenamtliche Funktionäre der IG Metall sowie Beschäftigte vor Ort. Die Tagungen haben vielfache Impulse gegeben bis hin zu betrieblichen Engineering-Foren
- Mit der „Task-Force Junge Ingenieurinnen und Ingenieure“ hat der FB EI ein Mitmachangebot und Halteinstrument für junge technische Expertinnen und Experten geschaffen, die Mitglied der IG Metall sind. Dadurch gewinnt die IG Metall wertvolle Multiplikatorinnen/Multiplikatoren und Aktive. Die Task-Force dient auch als Expertengremium für die Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote
- Zusammen mit dem FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit haben wir Seminare für die Zielgruppe Ingenieure und technische Expertinnen und Experten (Betriebsräte und Vertrauensleute, Beschäftigte) entwickelt

Es war unsere Aufgabe, die durch den Strukturfonds geförderten Mitgliederentwicklungsprojekte mit der Zielgruppe Ingenieure/Hochqualifizierte zu koordinieren. Dies geschah durch eine kontinuierliche Betreuung und regelmäßige Austauschtreffen. Im Rahmen der Projekte wurden bisher mindestens 2.416 Ingenieurinnen und Ingenieure in die IG Metall aufgenommen.

Kaufmännische Angestellte/AT-Beschäftigte

Der FB EI hat die Zielgruppenarbeit im Bereich der kaufmännischen Angestellten und der AT-Beschäftigten weiter ausgebaut. Im Berichtszeitraum wurden Ansprachekonzepte für beide Ziel-



gruppen entwickelt. Ziel ist, diese Gruppen stärker in den Fokus der betrieblichen Interessenvertretung zu rücken und die Mitgliederwerbung zu stärken. Anknüpfungspunkte bieten die Themen Arbeitszeitgestaltung, Work-Life-Balance, verschärfte Leistungsbedingungen. Zudem wurden Seminare zur Mitgliederwerbung in Büromanagement und Sachbearbeitung konzipiert.

Arbeitskreis Forschung & Entwicklung

Der branchenübergreifende F&E-Arbeitskreis versammelt seit mehr als einem Jahrzehnt Betriebsräte aus Forschung und Entwicklung. Er legte im Berichtszeitraum seine Thesen „Mehr Freiraum für Innovation“ vor. Die Defizite der unternehmensinternen F&E-Politik wurden darin benannt, Alternativen zur Stärkung von Engineering und Grundlagenforschung wurden aufgezeigt. Die Thesen fanden in den gewerkschaftlichen und außergewerkschaftlichen Medien ein großes Interesse. Damit konnte die IG Metall ihr Profil schärfen, auch Vertreterin von Hochqualifizierten zu sein.

5.6.4 Migrationspolitik

Migrationspolitik ist mehr, „als sich um die Belange von Ausländerinnen und Ausländern zu kümmern“. Als IG Metall setzen wir mit unserer migrationspolitischen Arbeit klare Akzente, um Diskriminierungen zurückzudrängen und um gleiche Rechte und gleiche Möglichkeiten im Betrieb und Alltag Wirklichkeit werden zu lassen.

Deutschland ist mit seinen knapp 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund ein Einwanderungsland. Nach mehr als 40 Jahren „defensiver Erkenntnisverweigerung“ und verfehlter Integrationspolitik wurde diese Realität auch offiziell aner-

kannt und 2007 im Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung (NIP) festgeschrieben. Von einer gleichberechtigten Teilhabe aller hier lebenden Menschen sind wir jedoch noch weit entfernt. Strukturelle Diskriminierungen bestimmen auch heute das Arbeitsleben: So bleiben vielen etwa der gleichberechtigte Zugang zu Ausbildungsplätzen oder allgemein zum Arbeitsmarkt und zur Teilnahme an der betrieblichen Qualifizierung und der beruflichen Aufstieg verwehrt.

Das fehlende Wahlrecht für alle hier lebenden Menschen schließt einen großen Teil der Bevölkerung von der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens aus. Eine populistische fremdenfeindliche Meinungsmache sowie sozio-biologische und rassistische Debatten führen zur weiteren Entsolidarisierung. Das sind Gründe genug, um eine systematische migrationspolitische Arbeit der IG Metall voranzutreiben.

Im Rahmen der 7. Bundesmigrationskonferenz der IG Metall wurde erstmals ein „Migrationspolitisches Forderungs- und Arbeitspapier“ entwickelt. Damit wurde die Debatte um eine systematische und politisch-strategische Ausrichtung der Migrationsarbeit vorangetrieben. Hierzu wurde zuletzt als Arbeitsgrundlage ein „3-Säulen-Papier“ erarbeitet.

1. Zielgruppe von Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund
2. Betriebs- und gesellschaftspolitische Migrationspolitik
3. Interkulturelle Öffnung der IG Metall

Eine Herausforderung waren der Austausch und die Verbesserung der Kommunikation untereinander. Die strukturbildende Arbeit in den Bezirken und vor Ort stand dabei im Mittelpunkt. Die Durchführung von Seminaren, Tagesveranstaltungen, politischer Beratung und die (Re-)Aktivierung der Migrationsausschüsse, aber auch neue For-



men der verbindlicheren Zusammenarbeit wurden mal mit mehr, mal mit weniger Erfolg erprobt. Die verschiedenen Ausgaben der IG Migration begleiteten diese Prozesse. Vor allem mit der Aufarbeitung betrieblicher Beispiele sollten auch andere Kolleginnen und Kollegen ermutigt werden, die aufbereiteten Themen in ihrer Praxis umzusetzen. Der Bundesmigrationsausschuss beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit den Themen Umsetzung des NIP in der betrieblichen Praxis, Qualifizierung, berufsbezogenes Deutsch sowie mit der politischen Partizipation und dem Wahlrecht. Mit Blick auf die Mitgliederentwicklung wurde im Bundesmigrationsausschuss erstmalig die Ansprache russischsprachiger Beschäftigter bearbeitet. Sorgen bereitet die Mitgliederentwicklung. Im Zeitraum 2007 bis 2010 hat die IG Metall mehr als 21.500 ausländische Mitglieder verloren. Das ist alarmierend! Eine Erklärung dafür lautet: Unabhängig von der Krise wissen wir, der Arbeitsplatzabbau trifft vor allem an- und ungelernete Beschäftigte. Hier sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund besonders stark vertreten. Um fortgesetzte Mitgliederverluste zu vermeiden, ist eine verstärkte zielgruppenspezifische Ansprache und Beratung durch unsere haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen unerlässlich.

Verbesserung der zielgruppenspezifischen Ansprache

Für die Verbesserung unserer Arbeit ist ein differenzierter Blick unerlässlich, so müssen beispielsweise Angebote für „ältere oder neuere“ Zuwanderungsgruppen, ältere und jüngere, weibliche und männliche, aber auch an- und ungelernete und hoch qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund entwickelt werden. Erste Schritte wurden unternommen. Die Broschüre „fair leihen“ wurde in Englisch, Russisch und

Türkisch ins Netz gestellt. Ebenso wurden die „Leistungen der IG Metall“ sowie die Beitrittserklärungen in verschiedene Sprachen übersetzt. Die Rubrik „Staatsangehörigkeit“ ist in den Beitrittserklärungen ebenfalls wieder vorhanden, dies garantiert eine verbesserte Datengrundlage. Mit der Handlungshilfe „... von Novosibirsk nach Nürnberg“ und verschiedenen Seminarangeboten sollen die Ansprache und Mitgliederwerbung von russischsprachigen Beschäftigten erleichtert werden. Mit der Einrichtung des „Netzwerkes Migration“ soll es bezirksübergreifend zu einem besseren Austausch kommen. Zudem wurden in Zusammenarbeit mit Verwaltungsstellen Seminare zum Thema „Mitgliederbindung und Rückholmanagement durchgeführt, die nach dem Motto „Migrantinnen/Migranten sprechen Migrantinnen/Migranten an!“ eine zielgruppenspezifische Ansprache ermöglichen.



Betriebspolitische Herausforderungen

In den Seminaren zur „Umsetzung des Nationalen Integrationsplans in die betriebliche Praxis“ wurde die „Entwicklung einer interkulturellen Personal- und Gleichstellungspolitik“ bearbeitet. In Kooperation mit dem DGB Bildungswerk wurden diese Seminare zuletzt weiterentwickelt. Die Beschäftigungssicherung und Qualifizierung aus migrationspolitischer Sicht sowie fachbezogenes Deutsch am Arbeitsplatz kamen hinzu. Das Forschungsvorhaben „Neue Spaltungslinien am Arbeitsmarkt – MigrantInnen in der Leiharbeit“ der Otto-Brenner-Stiftung wurde unterstützt.

Aktiv gegen rechts im Betrieb – für eine solidarische Politik!

„Nazis“ oder Rechtspopulisten wie der „Pro NRW“-Bewegung entgegenzutreten, vor allem aber auch alltäglichen ausgrenzenden Haltungen in den eigenen Reihen und Diskriminierungen im Betrieb zu begegnen, erfordert Wissen und Mut. Der organisationsübergreifende „Ratschlag gegen rechts“ bildete den Anfang für diesen Prozess. Das Seminarkonzept „Aktiv werden gegen Rechts! ... für eine zukunftsfähige und solidarische Perspektive“ bildete die Grundlage für weitergehende Veranstaltungen, wie z. B. die MultiplikatorInnenausbildung, die Internationalen Wochen gegen Rassismus und das Forum Politische Bildung „Wie kann man in Krisenzeiten rechtspopulistischen Kampagnen in den Betrieben begegnen?“ Mit dem geschlechtsspezifischen Blick auf das Thema wurden ein Flyer entwickelt sowie verschiedene Veranstaltungen durchgeführt.

Gesellschaftspolitische Herausforderungen

Neben der materiellen Teilhabe am Arbeitsmarkt wurde das Thema „Politische Partizipation jetzt – Demokratie braucht jede Stimme“ in Zusammenarbeit mit dem Interkulturellen Rat auf die Tages-

ordnung gesetzt. Europäische Migrations- und Asylpolitik beeinflusst zunehmend die Arbeitsmarktpolitik. Unter den Aspekten „Migration, Mobilität und ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit in Europa“ wurde ein Workshop veranstaltet und in Zusammenarbeit mit dem EMB eine Tagung zu „Arbeitsmigration in Europa“ durchgeführt. Die Mitarbeit im AK Migration des DGB diente der Vertiefung migrationspolitischer Themen auf allen Ebenen. Der Zwischenbericht zum NIP, Stellungnahmen zu europäischen Richtlinien, Mitarbeit am Diskussionspapier zur irregulären Migration waren hier zentral.

Jung, weiblich und vielfältig – interkulturelle Öffnung

Die konsequente und systematische Umsetzung des Ausländerförderprogramms von 2003 wurde nur bedingt vorangetrieben. Gleichwohl hat sich in der migrationspolitischen Arbeit eine Debatte dahingehend entwickelt, inwieweit die Umsetzung des Programms aus heutiger Sicht ausreichend ist. Wichtige Erkenntnis dabei ist, zumindest mittelfristig die interkulturelle Öffnung der IG Metall aktiv zu betreiben. Dies bedeutet auch, mehr Menschen mit Migrationshintergrund auf allen Ebenen der Organisation einzustellen und aktiv zu beteiligen.

5.6.5 Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Erwerbslose und Rentnerinnen und Rentner sind nicht in betriebliche Strukturen der IG Metall eingebunden. Sie werden über verschiedene Formen der von haupt- und vor allem ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären geleiteten außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit erreicht. In den letzten Jahren stand im Zentrum



Infobroschüren zur Arbeitslosigkeit

der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit der IG Metall die Mitgliederhaltarbeit.

Kurzarbeit und andere arbeitszeitpolitische Maßnahmen haben in der Krise viele Arbeitsplätze gesichert. Gleichwohl bleibt Arbeitslosigkeit ein zentrales gesellschaftliches Problem. Seit 2010 signalisieren die Daten der Bundesagentur für Arbeit zwar einen Rückgang der Arbeitslosigkeit. In der offiziellen Statistik werden aber längst nicht alle arbeitslosen Personen erfasst. Rechnet man alle in der Statistik nicht Erfassten hinzu, so lag die Arbeitslosenzahl Ende 2010 bei über 4,5 Millionen. Besorgniserregend ist dabei die Situation junger Menschen zwischen 16 und 25 Jahren, der geringe Anteil von über 60-jährigen Vollzeitbeschäftigten und der hohe Sockel an Langzeitarbeitslosigkeit.

Ausbau der Mitgliederhaltarbeit

Viele Mitglieder verlassen im Falle von Erwerbslosigkeit die IG Metall. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Mit dem Ziel, die hohe Quote von Austritten erwerbsloser Mitglieder zu reduzieren, ist daher ein Mitgliederhaltprojekt aufgelegt worden. Das Projekt umfasste zwei Teilprojekte: Zum einen sind in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS) Materialien entwickelt worden, die eine gezielte, lebensabschnittsbezogene Ansprache von Mitgliedern ermöglichen, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder arbeitslos sind.

Zum anderen wurden in Zusammenarbeit mit Pilot-Verwaltungsstellen Angebote entwickelt, die mittelfristig auf den Auf- und Ausbau von Arbeitsstrukturen vor Ort zielen. Dies erfolgte in der Absicht, die gesammelten Erfahrungen allen Verwaltungsstellen zur Verfügung zu stellen. In Seminaren wurden aktive Seniorinnen und

Senioren für erfolgreiche Halte- und Rückholgespräche vorbereitet, Multiplikatoren für die örtliche Arbeit qualifiziert und Kolleginnen und Kollegen, die in ihrer Verwaltungsstelle ehrenamtliche Sozialberatung durchführen sollen, für diese Arbeit ausgebildet. Die Austrittsquote erwerbsloser Mitglieder ist im Vergleich Juli 2008 zu Juli 2010 von 5,6 auf 4,7 Prozent gesunken.

Vielfalt außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit

Viele politische Aktivitäten der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit haben sich um die sozialpolitischen Ziele der IG Metall gruppiert. Hierzu gehören der Abbau von Arbeitslosigkeit und die negativen Folgen der sogenannten Hartz-Gesetzgebung sowie das Eintreten für sichere Renten und die Initiative Neuer Generationenvertrag. Dabei wurden verschiedene Instrumente genutzt, um die Kommunikation zwischen den Aktiven in den Verwaltungsstellen und auf Ebene der Bezirke zu vernetzen (z. B. Arbeitskreise, Newsletter). Jedes Jahr und seit 2008 mit Unterstützung einer ehrenamtlichen Redaktion ist ein „AGA-Report“ erstellt worden. Die Artikel des Reports spiegeln die Vielfalt und das Potenzial der örtlichen außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit wider.

Aktive Seniorenpolitik

Die IG Metall hat sich in die Entwicklung der senienpolitischen Eckpunkte des DGB aktiv eingebracht. Die Satzungsänderungen des DGB zur Stärkung der Seniorenpolitik sind wichtige Eckpfeiler zur Verbesserung der Seniorenpolitik. Die Seniorenpolitik des DGB ist auch in den vergangenen Jahren in den Arbeitskreisen der IG Metall in den Verwaltungsstellen maßgeblich begleitet und vorbereitet worden.



5.7 Kampagnen

5.7.1 Entwicklung und Organisation von Kampagnen

Unsere Schwerpunkt-Themen werden in Kampagnen zusammengeführt und bereichsübergreifend bearbeitet. Damit werden die Voraussetzungen geschaffen, Themen konzentriert in der Vorstandsverwaltung, in den Bezirksleitungen und in den Verwaltungsstellen umzusetzen und so betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitisch erfolgreich zu sein.

Kampagnen sind ein wichtiges Instrument der Mitgliedergewinnung und -bindung. Mit ihnen werden Handlungsfelder mit hohem Organisationspotenzial neu erschlossen und bestehende verstärkt bearbeitet.

Aufgabe des nach dem Gewerkschaftstag 2007 gegründeten Funktionsbereichs Mitglieder und Kampagnen sind die Koordination und Prozessverantwortung. Die zentralen Kampagnen wurden und werden in diesem FB konzeptionell entwickelt und die Umsetzung wird organisiert. Die Aufgaben der anderen Funktionsbereiche liegen

in der Umsetzungsverantwortung im Rahmen der Kampagnen-Gestaltung. Dies betrifft die inhaltlich-konzeptionelle wie auch die technische Umsetzung. Bei der technischen Umsetzung leistet der Funktionsbereich Mitglieder und Kampagnen Unterstützungsarbeit.

Ziel war, durch Konzentration weniger, aber umfassendere Kampagnen durchzuführen, die in die ganze IG Metall und in die Öffentlichkeit wirken. Durch eine mittelfristige Anlage, anwendungsbezogene Entwicklung ihrer Instrumente und Produkte und eine gezielt angelegte mediale Begleitung werden die Grundsteine für erfolgreiche Kampagnen gelegt.

Die zentrale Kampagnenführung berücksichtigt, dass die Ausgestaltung dezentral und regional in den Verwaltungsstellen und Betrieben erfolgt. Bei der Anlage von Kampagnen sind die Handlungsebenen Betrieb und Region sowie Tarifpolitik und Gesellschaft/Politik zu berücksichtigen. Auf jeder Handlungsebene müssen Aktionen möglich sein, um die Kampagne breit wirksam werden zu lassen. Eine enge Verzahnung mit der Arbeit für strategische Zielgruppen ver-



Lichtinstallation
Kanzleramt

bessert die Umsetzungschancen wesentlich. Im Berichtszeitraum wurden die Kampagnen „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ und „Gemeinsam für ein gutes Leben“ gestartet.

5.7.2 „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“

Mit der Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ hat die IG Metall seit dem letzten Gewerkschaftstag viel erreicht. Leiharbeit wurde bundesweit zu einem viel diskutierten Thema in der Öffentlichkeit, an dem auch die Politik nicht mehr vorbeisehen konnte. Durch außergewöhnliche Aktionen, wie zum Beispiel eine Lichtaktion am Kanzleramt, sowie durch die Leiharbeitstouren konnten wir die gravierenden Missstände in der Leiharbeit öffentlich machen. Politikerinnen und Politiker aller Fraktionen sahen sich infolge unserer Kampagne gezwungen, Stellung zu beziehen und sich zu den Arbeitsbedingungen in der Leiharbeitsbranche eindeutig zu positionieren. Auch betriebspolitisch war die Kampagne außerordentlich erfolgreich. Zahlreiche IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute sind bereits zum Thema Leiharbeit aktiv geworden und haben die Arbeitsbedingungen für Leiharbeitskräfte in ihren Unternehmen sorgfältig unter die Lupe genommen.

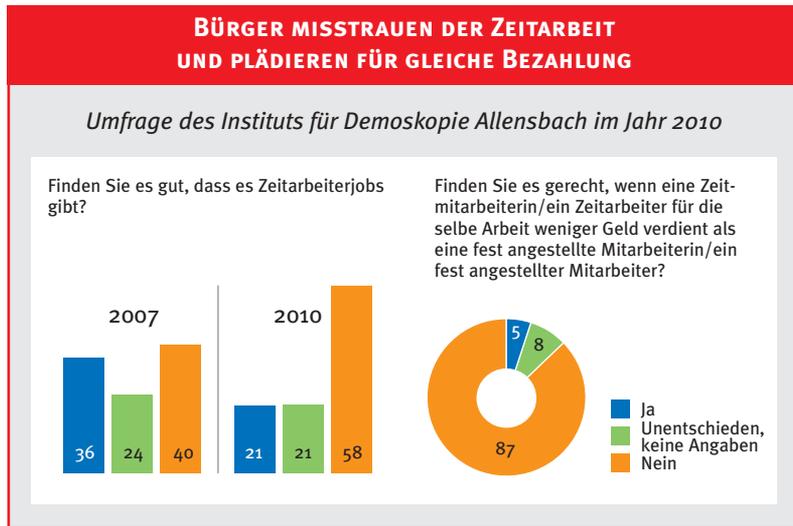
Uns ist es gelungen, gemeinsam mit den Betriebsräten, Vertrauensleuten und Stammbeschafteten über 800 betriebliche Vereinbarungen in Form von Haustarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, die Leiharbeitskräfte besser stellen als zuvor, durchzusetzen. Damit sind bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen für Zehntausende Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zu schaffen. In vielen Betrieben wurden zur Durchsetzung von Besser-Vereinbarungen langwierige Auseinan-

dersetzungen mit dem Arbeitgeber geführt. Flankiert durch die Kampagne konnten auch tarifpolitisch erste Erfolge erzielt werden. Die zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und den Verbänden BZA und iGZ abgeschlossenen Tarifverträge haben kleine Einkommensverbesserungen bewirkt. In der Stahlindustrie wurde ein wegweisender Tarifvertrag abgeschlossen. Dort gilt ab Januar 2011 der erste Flächentarifvertrag, in dem der Grundsatz „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ festgelegt ist. Von da an gelten für die in Leiharbeit in der Branche Beschäftigten die gleichen Tarife wie für die Stammbeschäftigten. Dieser Tarifvertrag ist ein Meilenstein in der tariflichen Regulierung der Leiharbeit. Damit konnten wir erstmals tarifpolitisch der von den Arbeitgebern forcierten Einführung einer zweiten niedrigeren Entgeltlinie wirksam begegnen.

Leiharbeitstouren

Mit der „Fair-Leih-Tour“ (2008 und 2009) und der Infotour Leiharbeit (2010) ist es gelungen, das Thema Leiharbeit auch regional zu verankern. Wir informierten flächendeckend über die Arbeitsbedingungen in der Leiharbeitsbranche und berieten Betroffene. Dadurch ist es gelungen, die IG Metall auch in den regionalen Medien als die Interessenvertretung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zu etablieren.

Die Verwaltungsstellen haben die Stationen der Touren dazu genutzt, Leiharbeit in der Region und in den Betrieben zum Thema zu machen. Viele Aktivitäten gingen von der Roadshow bzw. von der Infotour aus. Flankierend wurden betriebliche Aktionen, Pressekonferenzen und öffentliche Aktionen durchgeführt. Die Roadshow wurde also nicht nur zur Information der Öffentlichkeit genutzt. Sie trug auch dazu bei, Betriebsräte und Funktionäre für das Thema



Grafik 5.23

Quelle: Allensbacher Archiv



Die Schirmherren Norbert Blüm und Herbert Ehrenberg mit Detlef Wetzel bei der Unterzeichnung der Gründungserklärung

Leiharbeit zu sensibilisieren. Die Leiharbeitstouren waren das Schwungrad, um die Kampagne und ihre Botschaften zu verbreiten.

Meinung beeinflusst – Menschen überzeugt

Der Erfolg der öffentlichkeitswirksamen Kampagne spiegelt sich nicht zuletzt auch in den Einstellungen der Menschen zum Thema Leiharbeit wider: Eine Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach im Jahr 2010 hat ergeben, dass fast 60 Prozent der Bevölkerung Leiharbeit ablehnen. 2007 waren dies erst 40 Prozent. Der Umfrage des Instituts zufolge hielten 87 Prozent 2010 die ungleiche Bezahlung für ungerecht. In nur drei Jahren ist die Stimmung in Deutschland gekippt. Das ist ein Erfolg unserer Kampagne. Auch eine im April 2010 in Auftrag gegebene Umfrage von TNS Infratest bestätigt diese Einschätzung. Für vier von fünf Befragten ist Leiharbeit eine moderne Form von Ausbeutung und führt zu Lohndumping. Die Mehrheit der Anhän-

ger der Regierungskoalition stimmen dem mit 68 Prozent (CDU/CSU) bzw. 84 Prozent (FDP) zu.

Mitglieder gewonnen und gehalten

Mit diesem Engagement haben wir viele Beschäftigte in Leiharbeit überzeugt. Über 20.000 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind der IG Metall beigetreten. Sie wissen: Die IG Metall ist für sie eine starke Interessenvertretung. Durch Mitgliedermailings wurde der direkte Kontakt zu den Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern aufrechterhalten. Die Mitglieder konnten weitere Informationen bestellen oder einen Beratungstermin vereinbaren. Die Rückmeldequote betrug bis zu 6,5 Prozent! So konnten wir auch während der Wirtschaftskrise die meisten neu gewonnenen Mitglieder aus der Leiharbeit halten, selbst dann, wenn sie arbeitslos wurden.

Hotline für Leiharbeiterinnen und -arbeiter

Gerade in schwierige Zeiten ist es wichtig, alle Fragen beantwortet zu bekommen. Deshalb haben wir speziell für unsere organisierten Leiharbeiterinnen und -arbeiter eine telefonische Beratung eingerichtet. Wir geben kompetent Auskunft in allen Fragen rund um die Leiharbeit.

Die Initiative „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“

Die IG Metall hat mit ihrer im April 2010 gegründeten Initiative „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld!“ ihre Forderung nach gerechten Rahmenbedingungen für Leiharbeit öffentlich unterstrichen. Die Gründungserklärung zur Initiative „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ bündelt die zentralen Botschaften. Die IG Metall fordert von der Bundesregierung die unverzügliche Umsetzung der europäischen Leiharbeitsrichtlinie in nationales Recht.

Drei ehemalige Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung haben die Schirmherrschaft der Initiative „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ übernommen. Diese Schirmherren geben als prominenten Identifikationsfiguren der gesellschaftspolitischen Initiative Gesicht und Stimme:

- Dr. Herbert Ehrenberg
- Dr. Norbert Blüm
- Walter Riester

Dieser Initiative haben sich inzwischen weit über zehntausend Unterstützerinnen und Unterstützer angeschlossen. Darunter viele Prominente aus Wissenschaft, Kirchen, Gesellschaft und Politik. Wie zum Beispiel der „Wirtschaftsweise“ Professor Dr. Peter Bofinger, der Oberbürgermeister von München, Christian Uhde, die ehemalige Präsidentin des Zentralrates der Juden in Deutschland, Charlotte Knobloch, die Regionalbischöfin München und Oberbayern, Susanne Breit-Keßler, sowie Prof. Dr. Heribert Prantl, Ressortleiter Innenpolitik der Süddeutschen Zeitung, um nur einige zu nennen.

Wissenschaftliche Untersuchung: die Studie der Otto-Brenner-Stiftung

Wie wird Leiharbeit genutzt und was bedeutet ihr Einsatz für Beschäftigte insgesamt? Im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung ist ein Forscherteam der Friedrich-Schiller-Universität Jena diesen Fragen nachgegangen. Die Ergebnisse ihrer Studie „Funktionswandel von Leiharbeit“ wurden 2009 gemeinsam mit der IG Metall vorgestellt:

- Leiharbeit wird verstärkt strategisch genutzt. Betriebe nutzen Leiharbeit immer häufiger, um langfristig Personalkosten zu sparen und einen Teil des Absatzrisikos auf die Beschäftigten abzuwälzen.
- Durch diese langfristige und strategische Nutzung wird Leiharbeit zu einem potenziellen

Mittel zur Disziplinierung der Stammbeslegschaft. Fest angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen beobachten, wie ihre als Leiharbeiterinnen und -arbeiter beschäftigten Kolleginnen und Kollegen die gleiche Arbeit für weniger Geld erledigen. Das setzt die Stammbeslegschaft immer mehr unter Druck.

- Ein wichtiger Ansatz zur Entschärfung der Bedingungen von Leiharbeit ist der Grundsatz „Equal pay, equal treatment“. Das Prinzip soll nach Meinung der Forscherinnen und Forscher der Universität Jena im Zentrum einer „Antidiskriminierungspolitik im Betrieb“ stehen.

Betriebsräte

Für Betriebsräte wurde umfangreiches Material zum Thema Leiharbeit erstellt. Beispielhaft sind hier der „Basischeck Leiharbeit“ und die Arbeitshilfe „Klar im Recht“ zu nennen.

Basis-Check – Leiharbeit für Betriebsräte

Leiharbeit verhindern oder zumindest begrenzen und gestalten: Die elektronisch zur Verfügung stehende Broschüre „BasisCheck Leiharbeit für Betriebsräte“ unterstützt die praktische Arbeit in den Betrieben mit Beispielen, Argumenten und rechtlichen Hinweisen. Dazu gehören auch Strategien zur Durchsetzung von Better-Vereinbarungen mit Mustern und bereits abgeschlossenen Vereinbarungen als Vorlage. Das Ziel: Leiharbeit verhindern, begrenzen und gestalten.

Argumentationshilfe – „Stark im Gespräch“

Mit einer Stimme sprechen: thematische Argumentationshilfe für Betriebsräte, Vertrauensleute und Aktive im Kleinformat. Die wichtigsten Argumente zur Leiharbeit.



Basis-Check Leiharbeit für Betriebsräte



Klar im Recht – rechtliche Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute

„Klar im Recht“ – rechtliche Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute

Broschüre mit umfassender Darstellung aller rechtlichen Aspekte rund um Leiharbeit und Fremdfirmeneinsatz.

Web-to-Print als Vorlagen zur Ansprache von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern

Zur betrieblichen Ansprache von Leiharbeiterinnen und -arbeitern steht im Extranet der IG Metall eine Auswahl an Web-to-Print-Vorlagen zur Verfügung. Diese können auf die betrieblichen Besonderheiten angepasst werden.

Interessierte Mitglieder und Öffentlichkeit

Kompakt spezial „Leiharbeit“

Die Kampagnenzeitung Kompakt zur Leiharbeit arbeitet verschiedene Aspekte der Leiharbeit auf. Sie wird zur betrieblichen Sensibilisierung und Mobilisierung genutzt.



Kampagnenzeitung „kompakt“

Broschüre zur Initiative

„Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“

Die Initiative wird vorgestellt. Daten und Fakten zur Entwicklung der Leiharbeit werden dargestellt und interpretiert. Die Forderungen der IG Metall werden aufgeführt.



Gemeinsam für Gerechtigkeit – mit der IG Metall

Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer

„Fair Leihen.“ – Broschüre zur Erstansprache von Beschäftigten in Leiharbeit

Für die erste Kontaktaufnahme mit Leiharbeitskräften in den Betrieben. Mit Informationen, einem Fragebogen zum Thema, Argumenten für die Mitgliedschaft und einem Beitrittsformular.



Gemeinsam für Gerechtigkeit – mit der IG Metall

„Fair Leihen?“ –

Ratgeber für Beschäftigte in Leiharbeit

Der Ratgeber informiert über die wichtigsten

rechtlichen Fragen zur Leiharbeit. Er ist als Informationsmaterial für Mitglieder gedacht.

Aktionsmaterial

Für betriebliche und öffentliche Aktionen wurden verschiedene Aktionsmaterialien wie Kugelschreiber, Pins, Botschaftswürfel, T-Shirts usw. zentral zur Verfügung gestellt.

www.gleichearbeit-gleichesgeld.de

Zum Start wurde die Kampagnenhomepage entwickelt und freigeschaltet. Sie dient als Informationsplattform und spricht Mitglieder, Interessierte und betriebliche Funktionäre an. Ergänzt werden die Informationen durch verschiedene Mitmachangebote wie E-Card-Versand an Abgeordnete oder Onlineunterstützung der Kampagne.

5.7.3 „Gemeinsam für ein gutes Leben“

Anforderungen an ein gutes Leben zu stellen und beteiligungsorientiert weiterzuentwickeln, ist die Leitidee der Gesamtkampagne. Die junge Generation und deren Anspruch auf und Anforderungen an ein gutes Leben stehen als Thema und Zielgruppe über den gesamten Kampagnenzeitraum im Fokus. Auch aus organisationspolitischen Gründen.

Mehrere grundsätzliche Überlegungen haben dazu geführt, eine zentrale Dachkampagne unter dem Motto „Gemeinsam für ein gutes Leben“ im April 2008 zu starten: Die Projektion der jetzigen Altersstruktur der Mitglieder in die nähere Zukunft zeigt, dass die Anzahl der betriebsangehörigen Mitglieder deutlich sinken wird, wenn nicht massiv gegengesteuert wird und junge Beschäftigte verstärkt aufgenommen werden. Die strategische Ausrichtung auf die junge Generation bedeutet zugleich, dass Design, Anspra-

che und Medieneinsatz auf diese Zielgruppe ausgerichtet sind; das trägt auch zu einem attraktiveren Image bei.

Der programmatisch-inhaltliche Anspruch der Kampagne ist: Der Mensch gehört in den Mittelpunkt des Handelns. Dies entspricht der Idee vom gelingenden Leben, das auf den Werten Freiheit und Gerechtigkeit, Solidarität und Respekt, Würde und Anerkennung basiert. Bereits mit den ersten Planungen wurde auch festgelegt, die Aktivitäten zur Bundestagswahl 2009 in die Kampagne zu integrieren.

Einbeziehung der Wirtschaftskrise

Der Beginn der Wirtschaftskrise erforderte die Nejustierung der Aktivitäten: In den Vordergrund rückte das Thema „Krise“. Konkret ging es um die Sicherung der Arbeitsplätze und die dafür erforderlichen Maßnahmen in den Betrieben und die Forderungen an die politischen Akteure. Mit der Anlage von „Gemeinsam für ein gutes Leben“ waren wir in der Lage, bereits die ersten Kampagnenaktivitäten auf Krisenreaktion auszurichten: „Keine Entlassungen in 2009“, Ziel und Slogan für die Kommunikation zur Krisenbewältigung haben wir inhaltlich in die „Gemeinsam für ein gutes Leben“ integriert. Alle Aktivitäten und Materialien – der Aktionsplan der IG Metall zur Krisenbewältigung „Aktiv aus der Krise“ und der „Frankfurter Appell“ – wurden unter das Dach der Kampagne gestellt. Die Forderungen an die Politik, die Krisenbewältigung an den Interessen der Beschäftigten auszurichten, wurden damit verbunden. Das Signal in die Betriebe hinein: Die IG Metall ist in der Lage, schnell die zentralen Themen aufzugreifen und zu handeln.

Kampagnenlogik

Die Kampagne verfolgt einen integrativen Ansatz: Alle Organisationseinheiten können ihre

mittelfristigen Planungen zu Themen und Schwerpunkten einbeziehen. Das Kampagnendach bietet einen großen Gestaltungsspielraum für dezentrale Aktivitäten. Diese Kampagnenlogik wurde in den Verwaltungsstellen für vielfältige und regional sehr differenzierte Veranstaltungen und Aktionen in den Betrieben und in den Regionen genutzt, die örtliche Themen und Probleme, Traditionen und Besonderheiten aufgegriffen haben.

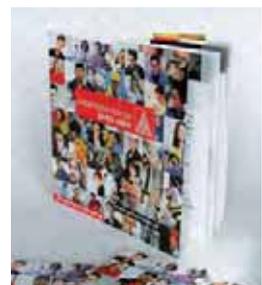
Die Befragung: „Deine Stimme für ein gutes Leben“

Mit der Beschäftigtenbefragung „Deine Stimme für ein gutes Leben“ startete die Kampagne ab April 2009. Sie schuf zahlreiche Anlässe, um über Erwartungen und Bedürfnisse zu diskutieren und die IG Metall – in Betrieben und öffentlich – als Vertreterin ihrer Interessen zu platzieren. Die Fragebogenaktion bot auch die Möglichkeit, Unorganisierte als Interessenten und Mitglieder zu gewinnen.

Ehren- und hauptamtliche Funktionäre haben in vielen regionalen und betrieblichen Veranstaltungen die Befragung in Betrieben, an Infoständen oder im Rahmen der flankierenden Roadshow vielfach genutzt, um offensiv mit den Beschäftigten oder den Menschen auf der Straße ins Gespräch zu kommen. Sie waren das Gesicht der IG Metall und haben so entscheidend dazu beigetragen, dass die IG Metall proaktiv wahrgenommen wurde. Nicht erklären zu müssen, wogegen die IG Metall ist bzw. was sie zu verteidigen gezwungen ist, sondern seit Langem erstmals wieder mit einem offensiven Angebot und einem gemeinsamen Ziel auf die Menschen zugehen zu können, hat viele Funktionäre sehr angesprochen und ihnen – auch – großen Spaß gemacht.



Altarfaltblatt zur Meinungsumfrage: Was ist Euch wichtig?



In einheitlichem Kampagnendesign gestaltetes Material ermöglicht einen einheitlichen Auftritt

Mediale Begleitung

Der Kampagnenstart wurde bundesweit medial und öffentlichkeitswirksam unterstützt. Mit mehr als 6.000 Plakaten, einer Anzeigenkampagne sowie Onlinebannern und einem eigenen Internetauftritt wurde auf die Befragung aufmerksam gemacht. Eine eigens gestaltete Kampagnenzeitschrift, die KOMPAKT, ermöglichte in den Betrieben zusätzlich Information, Öffentlichkeit und Diskussion. Sie wurde von den Verwaltungsstellen stark nachgefragt.

Die Kongresse

Zur inhaltlichen und politischen Profilierung trugen im Jahr der Bundestagswahl zwei Kongresse bei. Dem Schwerpunktthema „Junge Generation“ war ein Kongress am 25. 04. 2009 unter dem Motto „Motiviert – aber ausgebremst“ gewidmet. Ca. 450 – vorwiegend jüngere – Kollegen und Kolleginnen nahmen teil. Wir konnten auf dem Kongress deutlich machen, dass die Brisanz der Lebenssituation der jungen Generation gerade durch die gegenseitige Verstärkung von Risiken und Unsicherheiten entsteht. Unerfüllte Lebensentwürfe, Brüche und auch die lang andauernden Phasen von Unsicherheit, prekärer Beschäftigung usw. wurden deutlich.

Für öffentliche Aufmerksamkeit sorgte die im Vorfeld des Kongresses von TNS Infratest im Auftrag der IG Metall durchgeführte Jugendstudie. Diese stellte einige neue Befunde zur Situation der jungen Generation fest. Herausragend war der Befund, dass der gesellschaftliche Konsens „Unsere Kinder werden es einmal besser gehen als mir“ gebrochen ist. Sowohl die junge als auch die ältere Generation machen sich größere Sorgen um die Zukunft der Jungen als jemals zuvor.

Eine Rente, die im Alter den Lebensstandard sichert, und ein fairer Ausgleich zwischen den

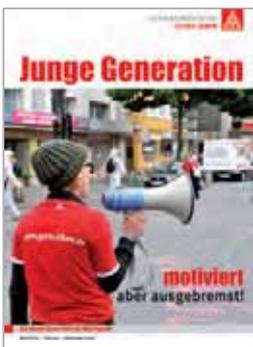
Generationen: Das waren die Botschaften auf dem Kongress „Gemeinsam für ein gutes Leben – Für einen Neuen Generationenvertrag“, der am 5./6.5. 2009 in Berlin stattfand. Über 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Reihen der IG Metall, anderen DGB-Gewerkschaften und Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Sozialverbänden und Initiativen forderten einen grundlegenden Wechsel in der Alterssicherungspolitik.

Beide Kongresse wurden konsequent auf die Thematik und optische Erscheinung von „Deine Stimme für ein gutes Leben“ ausgerichtet. Im Sinne der Konzentration auf die junge Generation wurde die klare Positionierung der IG Metall gegen die Rente mit 67 verknüpft mit der Forderung nach Beschäftigungssicherung und einer Beschäftigungsbrücke zwischen den Generationen.

„Deine Stimme für ein gutes Leben“: Rücklauf, Spendenaktion und Ergebnisse

Bis zum Stichtag für die Auswertung, 1.9.2009, hatten sich 451.899 Menschen beteiligt. Am Ende lag der Rücklauf bei insgesamt 473.563 Fragebögen. Besonders positiv ist, dass knapp 30 Prozent der Befragten unter 35 Jahre alt waren – auch die junge Generation will sich einbringen. „Deine Stimme für ein gutes Leben“ ist die größte Befragung, die je zu einem solchen Thema stattgefunden hat. Und ein starkes und aussagekräftiges Votum zu den Kernthemen insbesondere der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien. Klar wurde, dass zwischen dem politischen Handeln und den Bedürfnissen der Menschen eine tiefe Lücke klafft.

Die Befragung war mit einer Spendenaktion verknüpft: Pro ausgefülltem Fragebogen wurde je ein Euro an eine soziale Einrichtung in der Region gespendet. Die IG Metall hat damit nicht nur ein gutes Leben gefordert, sondern sich auch ganz praktisch für ein gutes Leben engagiert. Das trug



Kongress am
25. 04. 2009
unter dem Motto
„Junge Generation:
Motiviert – aber
ausgebremst“

dazu bei, dass die Befragung als glaubwürdig und authentisch wahrgenommen wurde, und hat zur Beteiligung motiviert.

Inhaltlich ließen sich die Antworten in fünf Themen bzw. Forderungen bündeln:

- Die Menschen wollen Arbeit – sicher und fair
- Die Menschen wollen im Alter sorgenfrei leben
- Die Menschen wollen, dass es gerecht zugeht in der Gesellschaft
- Die Menschen wollen eine gute Zukunft für ihre Kinder
- Die Menschen wollen Arbeit und Leben besser miteinander vereinbaren können

Die Ergebnispräsentation

Den Verwaltungsstellen wurden die Ergebnisse der Befragung vorab übermittelt und damit örtliche Pressekonferenzen ermöglicht, die zeitgleich oder zeitnah mit der zentralen Präsentation am 3. Juli stattfinden konnten. Viele Verwaltungsstellen haben dieses Angebot wahrgenommen. Die Botschaften wurden so sehr breit in den politischen Leitmedien und in der Regionalpress zu platziert. Öffentlich wurden die Ergebnisse auch in einer bundesweiten Werbekampagne mit über 6.000 Plakaten und Anzeigen in 15 Zeitungen und Zeitschriften sowie Onlinewerbung präsentiert.

Roadshow

Mit Beginn der Kampagne startete auch die Roadshow mit ihren beiden Trucks als Schwungscheibe für örtliche Aktivitäten. Ehren- und hauptamtliche Funktionäre haben sich vor Ort mit großem Engagement beteiligt. Und es konnte öffentliche Aufmerksamkeit unmittelbar vor Ort und durch regionale Berichterstattung erzielt werden.

Die Arena-Veranstaltung

Die Arena-Veranstaltung am 5. September 2009 war eine Manifestation der Menschen – keine

Wahlveranstaltung, sondern eine politische Wähler-Veranstaltung. Die IG Metall präsentierte sich als eine starke und glaubwürdige Gewerkschaft, die selbstbewusst, kenntnisreich und kreativ die Interessen der Beschäftigten vertritt.

- Anspruch: Wir organisieren eine politische Arena der Wählerinnen und Wähler
- Botschaft: Wir stehen für die Gesellschaft als Ganzes

Mit der Veranstaltung in der Arena haben wir in vielen Bereichen Neues gewagt. Im Mittelpunkt standen die Mitglieder und Beschäftigten selbst. Das wurde mit den Statements von 14 Betriebsräten, Vertrauensleuten und Jugend- und Auszubildendenvertretern aus allen Teilen der Bundesrepublik deutlich. Der Mix zwischen Kultur und Beteiligung, Gestaltung der Arena und politischer Manifestation überzeugte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und spiegelte sich auch in der Medienberichterstattung: Die IG Metall wurde als moderne Gewerkschaft wahrgenommen, die fähig ist, neue Aktionsformen umzusetzen. Die Nähe zur betrieblichen und gesellschaftlichen Realität, noch verstärkt durch ein gelungenes Kulturprogramm, machte gewerkschaftliche Kraft und Solidarität zum gemeinschaftlichen Erleben.

Nahezu alle Medien haben positiv berichtet. Zahlreiche regionale Zeitungen haben darüber hinaus mit eigenen Reportagen ausführlich und sachgerecht berichtet. Eine solche Aufmerksamkeit wurde der IG Metall außerhalb von Tarifbewegungen in der Metall- und Elektroindustrie noch nicht zuteil. Der Tenor war nahezu durchweg positiv: So titelte die Süddeutsche Zeitung: „In Frankfurt präsentiert sich eine moderne Gewerkschaft, die erstmals Arbeiter vor 45.000 Mitgliedern sprechen lässt,“ und in der Frankfur-



Banner



Plakat



Truck



DVD



Arena-Veranstaltung



ter Rundschau hieß es: „Der Wahlsound der Metaller“. Die NRZ kommentierte: „Es war eine machtvolle Demonstration der IG Metall, an diesem Wochenende in Frankfurt“.

Bundestagswahl

Mit betrieblichen Aktionstagen haben wir das Thema Bundestagswahl und Wahlbeteiligung in die Betriebe thematisiert. Ohne konkrete Wahlempfehlung wurde dafür geworben, Parteien und Programme daraufhin zu prüfen, ob sie Politik für die Mehrheit der Menschen machen wollten. Plakate, Flyer und eine beteiligungsorientierte Postkartenserie flankierten diese Botschaft.

Eine enorme Verbreitung erreichte der Spot „Westerwelle wird Kanzler“, mit dem um Wahlbeteiligung geworben wurde. Den Spot selbst haben mehr als zwei Millionen Menschen gesehen, 1,2 Millionen auch weitergeleitet. Die Wahlergebnisse schmälern diese Einschätzung nicht. Die IG Metall war die einzige gesellschaftliche Kraft, die – nicht nur im Wahlkampf – Vorschläge zum Thema Beschäftigungssicherung platzieren und durchsetzen konnte.

Generation Prekär

Im Jahr 2010 war ein thematischer Schwerpunkt die junge Generation, insbesondere deren besondere Betroffenheit von prekärer Beschäftigung. So wurde eine zweite Untersuchung zur Arbeits- und Lebenssituation der jungen Generation von TNS Infratest im Auftrag der IG Metall durchgeführt. Deren zentrales Ergebnis war, dass der Aufschwung an der jungen Generation vorbeiging. Deren berufliche Situation hatte sich nicht verbessert, sondern sogar noch ein wenig verschlechtert. Mit dieser Botschaft haben wir große Resonanz in den Medien erzeugt; zahlreiche Berichte in Tages- und Wochenzeitung sowie in einschlägigen Fernsehmagazinen haben dieses Thema aufgegriffen.

Betriebs-Check

Um für die betriebliche Handlungsebene ein Instrument zu haben, mit dem die berufliche Situation für junge Beschäftigte in den Betrieben unserer Branchen konkret überprüft werden kann, wurde der „Betriebs-Check“ entwickelt. Gibt es genügend Ausbildungsplätze im Betrieb? Stimmt die Qualität? Sind die Arbeitszeiten so geregelt, dass Platz bleibt für das Privatleben?



Postkarten zur Bundestagswahl

Passen die Weiterbildungsangebote? Diese – und andere Fragen werden in einem ersten Schritt von den Betriebsräten überprüft. Und bei Bedarf in einem zweiten Schritt gemeinsam mit Beschäftigten weiter bearbeitet, Lösungen für Probleme entwickelt und schließlich Regelungen vereinbart. Damit setzt der Betriebs-Check einen Impuls für konkretes Handeln im Betrieb.

Herbstaktivitäten 2010

Im Herbst 2010 griff die Kampagne die politischen Auseinandersetzungen und Entscheidungen zur Leiharbeit sowie zum Sparpaket, zur Rente mit 67 und zur Finanzmarktregulierung unter dem Motto „Kurswechsel für ein gutes Leben“ auf. Dies wurde verknüpft mit dem Schwerpunktthema „junge Generation“. Die Aktivitäten wurden noch enger mit der Mitgliederwerbung verknüpft; Bildsprache, Sprache und Slogans der Materialien darauf ausgerichtet. Die Herbstaktivitäten standen unter dem Motto „Kurswechsel für ein gutes Leben“. In dieser Phase der Kampagne ging es darum, deutlich zu machen, dass die Politik in die falsche Richtung wies. Sie wollten einen Kurswechsel, der die Lebens- und Arbeitsinteressen der Mehrheit der Menschen in den Mittelpunkt rückte. Unser

Engagement in den benannten Schwerpunkten verdeutlichte, wo und wie der Kurswechsel besonders notwendig einzuleiten war. Zwischen September und November 2010 fanden ca. 2.200 betriebliche Veranstaltungen statt. Präsenz im öffentlichen Raum haben wir mit einer Stafette überregionaler Veranstaltungen gezeigt, die Mitte Oktober in mehreren großen Städten stattfanden.

Auf diese dezentrale Weise entstand eine breite Plattform für Aktionen und Beteiligung. Daran hat sich jeder dritte Beschäftigte aus den Branchen der IG Metall beteiligt. So haben wir dem Wunsch vieler Menschen, sich für eine andere Politik zu engagieren, entsprechen können. Die IG Metall zeigt, dass sie nah an den Menschen ist.



Junge Generation



Anna engagiert sich für Gerechtigkeit in der Gesellschaft
Über 2,3 Millionen Mitglieder in der IG Metall stehen an ihrer Seite. Du auch?

KURSWECHSEL FÜR EIN GUTES LEBEN

Für Gerechtigkeit in der Gesellschaft: Die Gewerkschaft setzt sich ein



Demoveranstaltungen in Nürnberg und Stuttgart

5.8 Gender-Mainstreaming



Die IG Metall bekräftigte auf dem 21. Ordentlichen Gewerkschaftstag, die mit dem Gender-Mainstreaming-Projekt eingeleitete systematische Verankerung des Ziels der Geschlechtergerechtigkeit in allen gewerkschaftlichen Handlungs- und Themenfeldern fortzusetzen.

leitete systematische Verankerung des Ziels der Geschlechtergerechtigkeit in allen gewerkschaftlichen Handlungs- und Themenfeldern fortzusetzen.

Schwerpunkte der Initiativen und Beratungen waren

- geschlechter- und zielgruppendifferenzierte Analysen (Mitglieder- und Personalstatistiken, Gender-Bericht, kaufmännische Angestellte u. a.)
- Dokumentation Gute Praxis (Gender bei der Einführung von ERA, in der Bildungsarbeit)
- Öffentlichkeitsarbeit (Medien und Kampagnen der IG Metall)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Teil der Strategien für ein „gutes Leben“ – in Betrieben, Gesellschaft und für die Beschäftigten der IG Metall
- Frauen in Fach- und Führungspositionen in der IG Metall

Angesichts der gravierenden Unterrepräsentanz von Frauen in den Geschäftsführungen der Verwaltungsstellen startete im Februar 2009 das Projekt „Frauen in Fach- und Führungspositionen in der IG Metall“. Mittels Gruppendiskussionen und Interviews, an denen Frauen und Männer in verschiedenen Funktionen (Schwerpunkt Verwaltungsstellen und Bezirke) teilnahmen, wurden förderliche und hinderliche Faktoren für eine bessere Beteiligung von Frauen ermittelt. Die

empirische Erhebung ergab eine hohe Zustimmung für das Ziel, die Frauenanteile auch bei den hauptamtlichen Führungspositionen zu erhöhen, um unter dem Gesichtspunkt der Vielfalt und des Wandels der Beschäftigtenstrukturen die Anschlussfähigkeit an die Betriebe zu verbessern und organisationsinterne Wandlungsprozesse zu unterstützen.

Der Vorstand folgte auf seiner Sitzung im Mai 2010 den Handlungsempfehlungen des Projektes. Er beschloss als mittel- bzw. langfristige anzustrebende Zielzahl für alle Ebenen der IG Metall einen durchschnittlichen Frauenanteil von 30 Prozent (politischer Bereich bis zum Jahre 2014, Führungskräfte bis zum Jahre 2019 – Wahlperiode Organisationswahlen 2016 – 2019), verbunden mit jährlicher Berichtspflicht.



Frauen in Fach- und Führungspositionen in der IG Metall

5.9 Informationstechnologie, innere Verwaltung und Dienstleistung, interne Revision

5.9.1 Informationstechnologie

Nachdem in der vergangenen Berichtsperiode die Grundlagen für eine leistungsfähige und organisationsorientierte EDV gelegt wurden, konnte der FB Informationstechnologie (IT) in den vergangenen vier Jahren seine Dienstleistungen für die IG Metall weiter verbessern.

IT-Technologie

Immer mehr Geschäftsprozesse werden durch IT unterstützt. PCs, Notebooks und Blackberrys sind längst nicht mehr nur Datenterminals, sondern Kommunikationswerkzeuge der politischen Sekretärinnen und Sekretäre sowie unverzichtbares Arbeitsmittel der Verwaltungsangestellten. Die Ablage von Dokumenten befindet sich in der Entwicklung hin zu einem systematischen Dokumentenmanagement. Datenbankgestützte Arbeitsprozesse unterstützen die Mitglieder- und Betriebsbetreuung, die Beitragskassierung,

die Seminarverwaltung, die Planung in den Bildungsstätten, den Vertrieb der „metallzeitung“, das Tarifarchiv, die Organisation von Konferenzen und Tagungen, die Buchhaltung, das Controlling u. a. m. Die dafür notwendige anspruchsvolle Hard- und Software wird durch die IT bereitgestellt und administriert. Eine Hotline unterstützt und hilft bei der Lösung von technologischen, aber auch arbeitsorganisatorischen Fragestellungen. Begleitet wird dies durch Qualifizierungen und themenorientierte Workshops. Firewall, Virenschutz und Spamfilter gewährleisten die Sicherheit insbesondere der uns anvertrauten Mitgliederdaten im gesamten IT-Netzwerk. Das Rechenzentrum der IG Metall hat mit der Virtualisierung auf eine leistungsfähige und ressourcenschonende Technik gesetzt, die damit zugleich den Ansprüchen der Green-IT einen großen Schritt näher kommt. Die für IT notwendigen Mittel konnten daher weiter reduziert werden.



Roll-out-Installations-Zentrum (RIZ)

Portale und Kampagnenunterstützung

Ein wesentliches zusätzliches Arbeitsgebiet der IT sind die Plattformen, auf denen die zentralen Webauftritte betrieben werden oder die zur Unterstützung der Kampagnen eingerichtet wurden. Internet, Extranet und Intranet der IG Metall bekamen ein neues Gesicht, die Kampagnenseite „Gemeinsam für ein gutes Leben“ wurde integriert, ebenso das Jugend-Aktivenportal (APo). Neue Medien wie Videos und Podcasts werden eingesetzt, ein Medienportal wird aufgebaut, Informationen können über verschiedenste Kanäle im Netz weiter verbreitet werden (Facebook, Twitter u. a.). Ein erster Blog gibt die Gelegenheit, über den „Kurswechsel für ein gutes Leben“ zu diskutieren. Im Backoffice wurde eine Kampagnen-Kontakt-Datenbank aufgebaut.

IT-Infrastruktur in der Fläche

Vorrang für IT hat der Service für die Gliederungen der IG Metall. 2010 wurden die Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und Bildungsstätten mit einer neuen leistungsfähigen Infrastruktur ausgestattet. 1.000 PCs und 800 Notebooks wurden individuell vorinstalliert und betriebsbereit aufgebaut. Gleichzeitig war dies das erste gemeinsame IT-Großprojekt mit zwei anderen Gewerkschaften, IG BCE und NGG. Es ist vorgesehen, in den nächsten Jahren weitere gemeinsame Projekte, wie die Versorgung von Gewerkschaftshäusern mit einer einheitlichen IT-Infrastruktur, in Angriff zu nehmen.

Kooperationen

Im DGB-Trendwendeprojekt „Kommunikationsplattform“ wurde unter der Federführung der IG Metall erstmalig ein gemeinsames IT-Netzwerk aufgebaut. Dadurch konnten erhebliche Einsparpotenziale realisiert werden. Für die weitere

gewerkschaftsübergreifende IT-Kooperation gibt es mit der 2010 gegründeten Union KIT GmbH einen geeigneten organisatorischen Rahmen. Kooperationen mit anderen Gewerkschaften gibt es auch bei der Vorsorge gegen einen potenziellen Totalausfall der IT-Systeme. Notsysteme der IG Metall stehen im Rechenzentrum der IG BCE und umgekehrt. Auch die IG BAU realisiert ihre Vorsorgemaßnahmen bei der IG Metall. Das Rechenzentrum im main_forum beherbergt auch die zentralen Anwendungen der DGB Rechtsschutz GmbH. Das Tempo bei der Realisierung von IT-Kooperationen ist in den vergangenen Jahren gewachsen und wird weiter zunehmen, um die Dienstleistungen für die beteiligten Gewerkschaften zu optimieren.

5.9.2 Innenservice

„Sich den laufenden Herausforderungen stellen, vorbereitet und gewappnet zu sein“:

Diesen Weg hat der Funktionsbereich Interne Dienstleistungen konsequent eingeschlagen. Unserem Grundsatz folgend haben wir unseren Aufbau und unsere Abläufe überprüft und uns neu aufgestellt.

Die Neuausrichtung ermöglichte es, die Strukturen zu verbessern, die Vorgänge zu vereinfachen und kostenoptimierter zu gestalten. Beispielsweise konnten wir im Bereich Fuhrpark durch eine Neuausschreibung die Kosten um etwa sieben Prozent reduzieren. Die Versicherungsprämie wurde durch eine Risikobewertung erheblich gesenkt. Unserer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung werden wir durch die Neugestaltung der Einkaufsbedingungen und einen neu entwickelten IG Metall Kodex gerecht. Wir wollen uns auch künftig daran messen lassen, qualitativ hochwertige sowie ökologisch und

sozial verträgliche Waren und Dienstleistungen kostengünstig für unsere IG Metall zu beschaffen.

5.9.3 Interne Revision/Datenschutz

Mit Vorstandsbeschluss vom 13.05.1986 wurde die interne Revision der IG Metall eingeführt und ihre Aufgaben und Ziele wurden beschrieben. Grundlage für die Arbeit der Stabsstelle Interne Revision/Datenschutz bildet § 18, Ziffer 3 d, Absatz 2 der Satzung.

Die Stabsstelle bestand im Berichtszeitraum aus insgesamt fünf Revisorinnen und Revisoren, dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten und zwei Mitarbeiterinnen.

Vom 01.01.2007 bis 31.12.2010 wurden alle Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen, Bildungsstätten und regionalen Verwaltungszentren mindestens einmal geprüft; in der Summe waren dies insgesamt 283 Prüfungen. Darüber hinaus fanden 31 Prüfungen in der Vorstandsverwaltung statt. Neue Prüfungsschwerpunkte waren hierbei die Vorstands-Projekte, welche mit Drittmitteln gefördert wurden, sowie vier regionale Bildungswerke/Bildungs kooperativen.

Für jede dieser insgesamt 318 Prüfungen, plus fünf Sonderprüfungen, wurde ein Bericht erstellt, der mit einem Anschreiben des 1. Vorsitzenden an die geprüfte Stelle ging; Kopien erhielten jeweils der 2. Vorsitzende, der Hauptkassierer, der Kontrollausschuss sowie die zuständige Bezirksleiterin/der zuständige Bezirksleiter bzw. die „Revisionskommission“. Neue Prüfungsschwerpunkte, die mit der Wahl des Leiters der internen Revision, Kollegen Erich Bach, in die entsprechenden Gremien verbunden waren, bildeten die (sieben) Prüfungen der internationalen Gewerkschaftsverbände Metall (IMB,

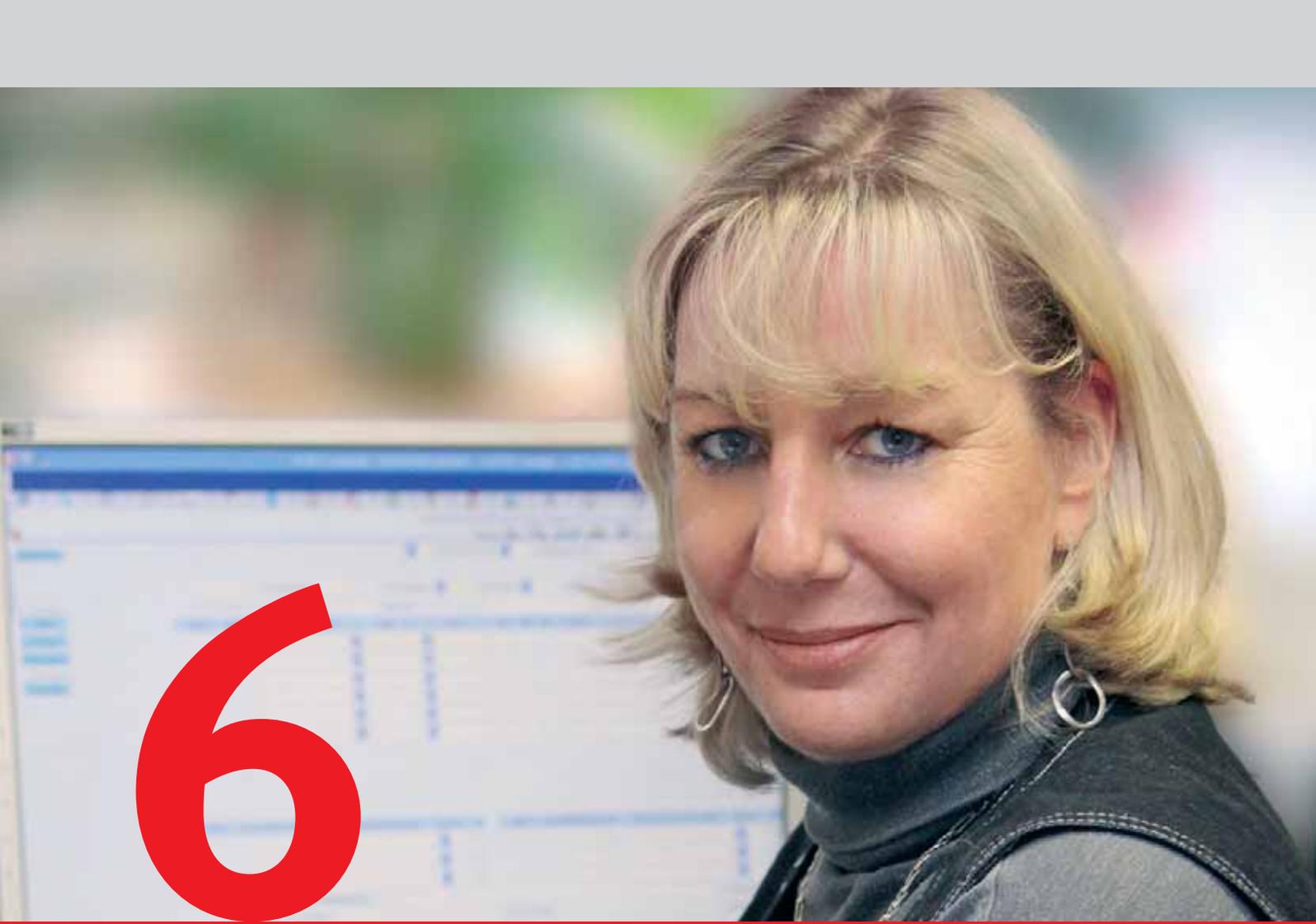
Genf) und Textil und Bekleidung (ITBLAV, Brüssel) sowie die beiden Prüfungen des Vereins Berufs- und Lebenshilfe sowie der „Mieder-Stiftung“ zur Förderung von Bildung, Erholung und Gesundheit.

Im Berichtszeitraum wurde dem Vorstand jährlich eine Zusammenfassung der Prüfungsergebnisse vorgelegt und vom Leiter der internen Revision in der jeweiligen Vorstandssitzung mündlich erläutert.

Zur Aufgabe der internen Revision gehört auch die Qualifizierung der etwa 550 ehrenamtlichen Revisorinnen und Revisoren in Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen. Von den diesbezüglichen Einführungsseminaren fanden im Berichtszeitraum elf statt, mit insgesamt 194 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Da über hundert Revisorinnen und Revisoren diese Seminare bereits in der Vergangenheit besuchten, beträgt der Teilnehmeranteil insgesamt 55 Prozent.

Zahlreiche Beratungen, Prüfungen und Schulungen im Bereich Datensicherheit und Datenschutz wurden im Berichtszeitraum durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten, Kollegen Horst Mernberger, durchgeführt.





6

■ ■ ■ DIE FINANZEN UND
DAS VERMÖGEN

KURSWECHSEL:
GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



6

6.1 Übersicht

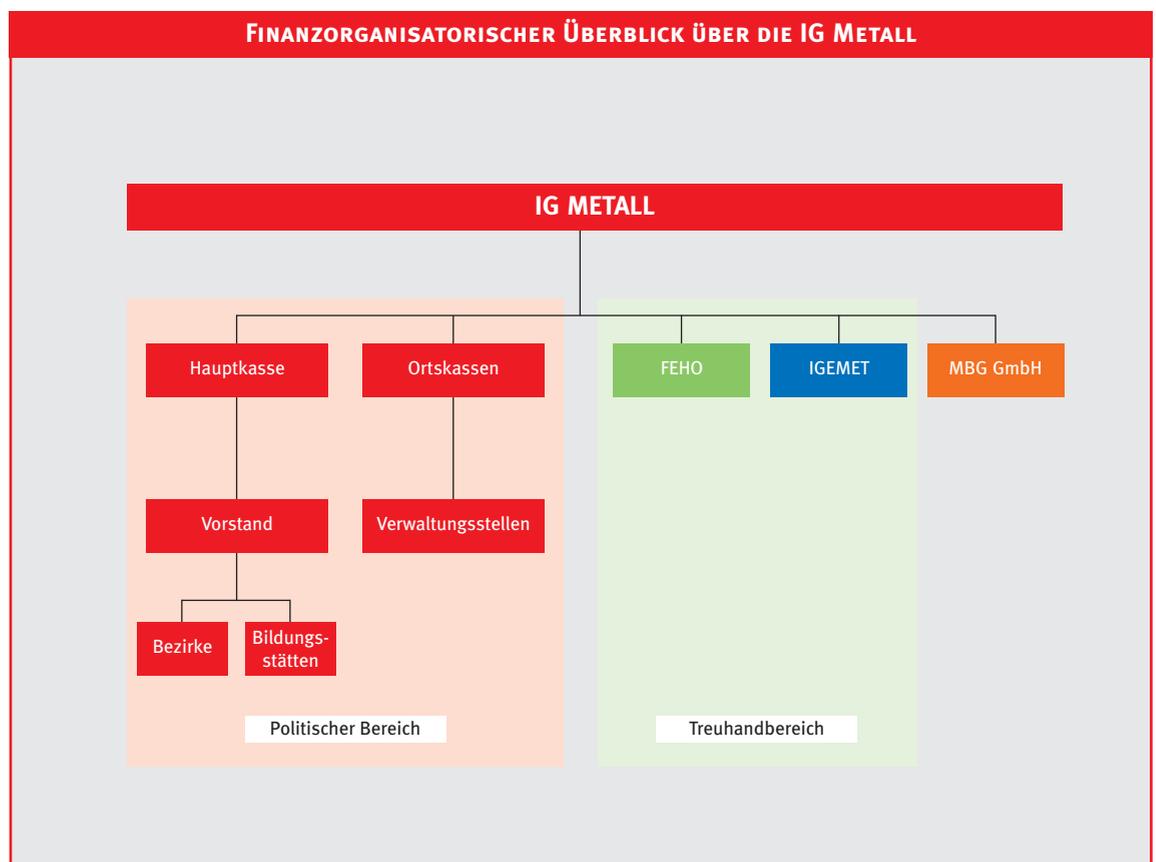
Die IG Metall lässt sich aus finanzorganisatorischer Sicht in folgende Bereiche aufteilen (siehe Grafik 6.1):

Der *politische Bereich* umfasst den Berufsverband IG Metall mit der Hauptkasse und den Ortskassen. In der Hauptkasse (siehe Kapitel 6.3) werden die Vorstandsverwaltung, die sieben Bezirksleitungen sowie die vier Bildungsstätten in Berlin, Beverungen, Lohr/Bad Orb und Sprockhövel zusammengefasst. Die Jugendbildungsstätte in Schliersee wird in einem eigenen Rechnungskreis geführt. Die Kritische Akademie in Inzell gehört der Stiftung zur Förderung von Bildung, Erholung und Gesundheitshilfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Ortskas-

sen (siehe Kapitel 6.4) umfassen zum 31.12.2010 die 163 Verwaltungsstellen der IG Metall.

Im *Treuhandbereich* (siehe Kapitel 6.5.1) erfolgt die treuhänderische Verwaltung des Vermögens der IG Metall. Er umfasst die Immobiliengesellschaft IGEMET sowie die Vermögensverwaltungsgesellschaft FEHO. Ziel des Treuhandbereichs ist die Sicherstellung der finanziellen Streik- und Handlungsfähigkeit der IG Metall sowie die Bereitstellung von Büroflächen für unsere Gliederungen und die damit verbundenen Serviceleistungen.

Die Unternehmensbeteiligungen der IG Metall hält die IGEMET (siehe Kapitel 6.5.2). Für weitere Beteiligungen wurde 2007 die Metall-Beteiligungs-Gesellschaft GmbH (MBG GmbH) gegründet.



Grafik 6.1

6.2 Beitragsentwicklung

Annähernd 92 Prozent der Beitragseinnahmen stammen von den Mitgliedsbeiträgen der Einprozentzahler (EPZ). Dies verdeutlicht die Bedeutung der Mitgliederentwicklung und der fortlaufenden Beitragsanpassung für die Finanzstärke der IG Metall, die wiederum von entscheidender Bedeutung für die finanzielle Durchsetzungsfähigkeit ist.

Durch die positive Mitgliederentwicklung 2008 stiegen die Beitragseinnahmen um 2,8 Prozent von 429,8 Millionen Euro im Jahr 2007 auf 441,7 Millionen Euro (siehe Tabelle 6.6). Mit über 100.000 Neuaufnahmen konnte 2008 eine Trendwende in der Mitgliederentwicklung erreicht werden. Der Anteil der Einprozentzahler an der Gesamtmitgliedschaft stieg im Berichtszeitraum von 64 auf 65,2 Prozent.

Infolge der Wirtschaftskrise, die im Herbst 2008 durch den Zusammenbruch des Immobilienmarktes in den USA und die Insolvenz von Lehman Brothers begann, verringerten sich die Beitragseinnahmen wieder. Ursächlich hierfür waren sowohl zurückgehende Mitgliederzahlen als auch geringere Beiträge infolge der Kurzarbeitsregelungen in den Betrieben. Der Einnahmeverlust konnte auf 1,6 Millionen Euro begrenzt werden. Zahlreiche betriebliche Vereinbarungen, wie zum Beispiel Ausgleichszahlungen bei Kurzarbeit und Zeitwertkonten, trugen dazu bei, dass in vielen, vor allem größeren Unternehmen keine Beitragsabsenkungen vorgenommen wurden.

Die Entwicklung des Durchschnittsbeitrags (siehe Grafik 6.2) zeigt ein differenziertes Bild. Bei den Einprozentzahlern (EPZ) lag der Anstieg gegenüber Dezember 2006 bei 7,8 Prozent, während der durchschnittliche Beitrag aller Beitragszahler um 9,3 Prozent gestiegen ist. Hier schließen sich die flexiblen Kurzarbeitsregelungen nie-

der. Für 2009 ist beim durchschnittlichen Beitrag der Beitragszahler eine Stagnation gegenüber dem Vorjahr erkennbar. Das ist im Wesentlichen der Krisenentwicklung geschuldet.

Die Umsetzung der Tarifabschlüsse hat dazu beigetragen, dass die Beitragseinnahmen – trotz Krise – auf gleichbleibendem Niveau gehalten werden konnten. Hervorzuheben ist hier der Abschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2008.



Grafik 6.2

6.3 Hauptkasse

Die Aufgaben der IG Metall werden fast ausschließlich aus den Beitragseinnahmen finanziert. Der Rückgang der Mitgliederbasis führt unmittelbar zu sinkenden Beitragseinnahmen und schwächt die IG Metall nicht nur politisch, sondern auch finanziell. Die finanzielle Stärkung der Organisation bleibt daher eine zentrale Aufgabe. Hierzu gehört das Ziel eines ausgeglichenen Ergebnisses der Hauptkasse ab 2012.

Die Hauptkasse der IG Metall dient zur Finanzierung ihrer Satzungsaufgaben und der vom Gewerkschaftstag sowie dem Vorstand beschlossenen politischen Ziele. Um ihren Verpflichtungen nachkommen zu können und die Kampfkraft zu gewährleisten, bildet die IG Metall Rückstellungen. Zur Verfolgung strategischer Zukunftsprojekte und zur Finanzierung des nötigen Umbaus der Organisation infolge des Projektes IG Metall 2009 wurde in der Berichtsperiode auch auf Mittel aus dem Vermögen zurückgegriffen.

Um gegenüber den Mitgliedern die nötige Rechenschaft ablegen zu können, lässt die IG Metall den Jahresabschluss durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nach den geltenden Vorschriften des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) für alle Kaufleute (§§ 238 bis 263 HGB) prüfen. In der zurückliegenden Berichtsperiode wurden jeweils uneingeschränkte Bestätigungsvermerke durch die Abschlussprüfer erteilt. Die Prüfung erfolgt auf freiwilliger Basis, da die IG Metall als Berufsverband keiner gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungspflicht unterliegt.

Modernisierung des Finanz- und Rechnungswesens

Der eingeschlagene Kurs der Weiterentwicklung des Finanz- und Rechnungswesens sowie die Entlastung der Gliederungen von administrati-

ven Tätigkeiten wurde auch in der Berichtsperiode stetig fortgesetzt. So bildet die Organisationsrichtlinie für das Finanz- und Rechnungswesen die Grundlage für ein einheitliches Buchungsverfahren innerhalb der IG Metall und liefert den Gliederungen die notwendigen Informationen und die Sicherheit in der täglichen Arbeit. Das eingeführte Clearingverfahren für alle Gliederungen der IG Metall wirkt sich deutlich entlastend auf die tägliche administrative Arbeit aus.

Die Jugendbildungsstätte Schliersee sowie die Werner-Bock-Schule in Beverungen haben ihre Buchhaltungen an die Vorstandsverwaltung abgegeben. So haben die Bildungsstätten die Möglichkeit, sich verstärkt auf die politischen Aufgaben zu konzentrieren.

Beim Zahlungsverkehr erfolgen mittlerweile alle Überweisungen in den Gliederungen über SAP. Hierdurch konnte das MultiCash-Programm in der Fläche abgelöst und das Abrechnungsverfahren vereinfacht werden.

In der Vorstandsverwaltung wurde das Materialwirtschaftsmodul SAP-MM eingeführt. Alle Bestellungen des Zentraleinkaufs sowie des IT-Einkaufs erfolgen hierüber. Dies ermöglicht eine Obligo-Abbildung der bereits getätigten Bestellungen und der daraus resultierenden finanziellen Verpflichtungen.

Die Mitgliederdatenbank (MDB) wurde weiter verbessert. Unter anderem wurde ein neues Veranstaltungsmanagementsystem (VMS) für die Reisekostenabrechnungen von Konferenzen und Veranstaltungen entwickelt und in Betrieb genommen.

Ausblick

Die in SAP elektronisch allen Gliederungen täglich zur Verfügung gestellten Kontoauszüge sollen künftig direkt maschinell in SAP verarbeitet

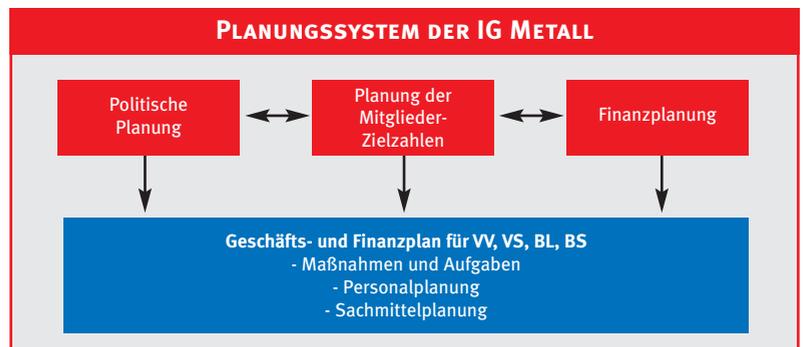
werden. Des Weiteren wird in einem Pilotprojekt in der Vorstandsverwaltung der elektronische Workflow erprobt. Dazu werden Belege über einen Scanner elektronisch erfasst und abgelegt. Die rechnungsrelevanten Daten werden automatisch in das SAP-System übernommen und für den Freigabeprozess den entsprechenden Unterzeichnern per elektronischem Workflow zur Verfügung gestellt. Ziel ist es, den Geschäftsprozess Rechnungs- und Belegbearbeitung zukünftig papierlos zu gestalten und damit den Arbeitsablauf zu optimieren und Archivflächen zu verringern.

6.3.1 Finanzplanung und Controlling

Die Kernaufgaben des Controllings sind, Steuerung, Transparenz und Kontrolle der finanziellen Mittel sicherzustellen. Damit unterstützt das Controlling die Führungskräfte bei der zielorientierten Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Die seit 1998 eingeführte Finanzplanung für die Vorstandsverwaltung und die Bezirksleitungen wurde 2009 durch die Geschäftspläne ergänzt, die vorher bereits in den Verwaltungsstellen erfolgreich praktiziert wurden. Ab 2010 gelten die Geschäftspläne auch für die Bildungsstätten, sodass alle Organisationsebenen der IG Metall nach einem einheitlichen Planungsmodell arbeiten (siehe Grafik 6.3). Politische Planung, Geschäftspläne und Finanzplanung bilden die Grundlage für die strategische und operative Steuerung der IG Metall und ihrer Gliederungen. Basis für die Finanzplanung ist das vom Vorstand 2008 verabschiedete Strukturmodell der Hauptkasse (siehe Grafik 6.4), das die nach der Satzung geregelte Finanzierung der Ortskassen ergänzt. Danach wird ein definierter Prozentsatz

der Beitragseinnahmen als einnahmeabhängiges Budget, zum Beispiel den Bezirksleitungen oder der Vorstandsverwaltung, zur Verfügung gestellt. Im Planungsprozess werden zur Erreichung der gesetzten politischen Ziele Maßnahmen und Aufgaben geplant und budgetiert. Neben den monatlichen Controllingberichten steht den Planungsverantwortlichen eine Vielzahl von standardisierten und individuellen Statistikprodukten zur Verfügung. Mit ihrer Hilfe können durch Ist-Plan-Vergleiche und Kennziffern über die Entwicklung wesentlicher Planungsgrößen die für die tägliche Arbeit notwendigen Informationen gewonnen werden. Im Berichtszeitraum wurden weitere Verbesserungen bei der Überwachung der finanziellen Mittel eingeleitet. So wurde beispielsweise das



Grafik 6.3

STRUKTURMODELL DER HAUPTKASSE		in % der Beiträge
Ortskassen nach § 14,6 der Satzung	33,5	
Zuschüsse Verwaltungsstellen	1,5	
Rückstellungen	15,0	
Organisationsbeiträge	12,9	
Leistungen nach Satzung	6,0	
Regionale Bildungsarbeit	1,9	
Bildungsstätten	4,1	
Bezirksleitungen	5,5	
Vorstandsverwaltung	20,1	

Stand: 31.12.2010

Tabelle 6.4

Die Leistungen nach der Satzung sind einzeln in der Grafik 6.7 dargestellt und werden im Kapitel 6.3.3 beschrieben. Der deutliche Rückgang der Unterstützungsleistungen im Berichtszeitraum um 5,1 Prozent ist im Wesentlichen auf die geringere Inanspruchnahme der Freizeitunfallversicherung im Jahr 2010 zurückzuführen.

Bei der Position „Rückstellungen für Leistungen nach der Satzung“ handelt es sich um 15 Prozent der Beitragseinnahmen, die für Verpflichtungen, wie beispielsweise Pensionen und die Streikkasse der IG Metall, zurückgestellt werden. Diese Rückstellungen sichern die Finanzkraft für betriebliche und tarifpolitische Auseinandersetzungen.

Zwölf Prozent der Beitragseinnahmen werden an den DGB abgeführt. Diese dienen der Finanzierung der Aufgaben des DGB, wie zum Beispiel des Rechtsschutzes, für den 40 Prozent davon vorgesehen sind. Für 2010 betrug der Gesamtstreitwert des DGB-Rechtsschutzes 306,8 Millionen Euro. Der Anteil der Mitglieder der IG Metall am Fallaufkommen lag bei 35,7 Prozent. Ab dem Geschäftsjahr 2011 entfällt der darüber hinausgehende Beitrag an den Solidaritätsfonds des DGB in Höhe von 60 Cent je Mitglied und Jahr. Der Fonds wird zukünftig aus den laufenden Einnahmen des DGB finanziert.

Weitere Beiträge gingen an internationale Mitgliedsorganisationen, wie Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB), Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB), Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung (ITBLAV), Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) sowie Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI).

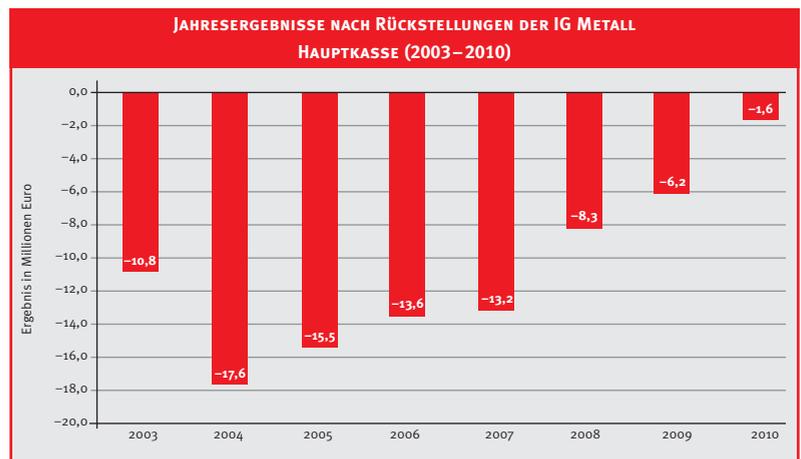
Seit dem Geschäftsjahr 2008 wird die Mitgliederzeitung „metallzeitung“ direkt an die Mitglieder verschickt. Dies führte zu einem deutlichen Anstieg der Druck- und Versandkosten auf über neun Millionen Euro. Weitere Kostensteigerun-

gen infolge der im Juli 2010 veränderten Steuersätze für Postdienstleistungen konnten weitgehend kompensiert werden.

Die Investitionen der IG Metall in Projekte und Kampagnen („Leiharbeit“, „Gemeinsam für ein gutes Leben“) zur Mitgliedergewinnung führten zu höheren Ausgaben für Agitation, Honorare und Beratung.

Die Erhöhung der Personalkosten im Berichtszeitraum ist zum größten Teil auf Tarifierhöhungen zurückzuführen. Die im Rahmen des IG Metall Projektes 2009 beschlossenen Personalmaßnahmen schlugen sich erst im Geschäftsjahr 2011 erfolgswirksam nieder.

Nach den Vorgaben des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) dürfen im Rechnungswesen ab 2010 bestimmte Rückstellungsarten nicht mehr gebildet werden. Dies betrifft die Rückstellungen für den Gewerkschaftstag, die Personengruppenkonferenzen, die Bezirkskonferenzen, den EMB- und IMB-Kongress sowie die Vertrauensleutekonferenz. Die daraus folgende Auflösung bereits gebildeter Rückstellungen führte 2010 zu einem einmaligen positiven Ergebniseffekt in Höhe von 3,6 Millionen Euro.



Grafik 6.5

AUFWANDS- UND ERTRAGSRECHNUNG DER IG METALL-HAUPTKASSE (2007 – 2010) IN EURO						
in Euro	2007	2008	2009	2010	in % der Beiträge	Veränd. in % 2010/2007
Einnahmen						
Beiträge	429.770.393,47	443.032.339,40	441.381.025,83	441.742.337,40	100,0 %	2,8 %
Zinsen und ähnliche Erträge	959.274,57	1.147.441,27	788.195,97	811.848,23	0,2 %	-15,4 %
Sonstige Erträge	10.731.333,28	13.784.356,30	13.400.846,95	14.838.343,47	3,4 %	38,3 %
	441.461.001,32	457.964.136,97	455.570.068,75	457.392.529,10	103,5 %	3,6 %
Ausgaben						
Ortskassen						
Anteile	140.716.168,57	146.099.927,71	145.175.632,65	147.134.923,16	33,3 %	4,6 %
Zuschüsse	12.406.399,57	10.613.683,83	11.968.061,06	12.190.908,37	2,8 %	-1,7 %
	153.122.568,14	156.713.611,54	157.143.693,71	159.325.831,53	36,1 %	4,1 %
Unterstützungsleistungen						
Streik und Aussperrung und Streiknebenkosten	117.715,35	799.169,12	2.106.934,56	667.625,25	0,2 %	>100,0 %
Maßregelung	760,00	700,00	1.710,00	0,00	0,0 %	-100,0 %
Rentnerinnen und Rentner	8.835.578,20	8.469.112,88	7.407.366,21	6.772.611,48	1,5 %	-23,3 %
Sterbefälle	10.813.381,66	11.227.411,42	11.662.957,02	11.815.166,71	2,7 %	9,3 %
a o. Notfälle	167.300,56	145.041,18	126.325,67	126.505,29	0,0 %	-24,4 %
Rechtsschutz	1.091.649,27	1.073.169,85	902.170,28	936.952,41	0,2 %	-14,2 %
Freizeitunfallunterstützung	4.327.873,60	4.186.805,02	4.244.896,92	3.740.461,81	0,8 %	-13,6 %
	25.354.258,64	25.901.409,47	26.452.360,66	24.059.322,95	5,4 %	-5,1 %
Rückstellungen für Leistungen nach der Satzung	64.465.559,02	66.454.850,91	66.207.153,87	66.261.350,61	15,0 %	2,8 %
Beiträge an Organisationen						
DGB	52.977.226,99	54.555.532,52	54.340.849,78	54.366.901,97	12,3 %	2,6 %
EMB/IMB/EFBH/BHI/ITBLAV	2.586.054,49	2.553.468,59	2.644.932,07	2.795.932,33	0,6 %	8,1 %
	55.563.281,48	57.109.001,11	56.985.781,85	57.162.834,30	12,9 %	2,9 %
Gewerkschaftliche Aufgaben						
Zuschüsse an Bildungsstätten	15.751.733,67	16.769.156,88	18.359.066,69	18.840.237,22	4,3 %	19,6 %
Seminarkosten	10.084.987,26	10.057.698,38	10.150.685,75	9.800.505,34	2,2 %	-2,8 %
Bücher für Seminarteilnehmer/innen	100.212,22	75.271,72	101.947,91	99.838,38	0,0 %	-0,4 %
Reisekosten	8.239.132,74	7.358.390,24	6.950.484,65	6.701.784,88	1,5 %	-18,7 %
Informationsmaterial	753.799,13	904.960,99	787.096,18	730.135,35	0,2 %	-3,1 %
Druckkosten	7.427.459,17	7.743.860,02	6.956.092,84	6.528.601,83	1,5 %	-12,1 %
Versandkosten metall u. A.	6.592.601,71	9.259.454,63	9.395.516,43	9.311.868,71	2,1 %	41,2 %
Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	1.011.990,66	901.465,74	875.158,02	958.402,81	0,2 %	-5,3 %
Agitationskosten	3.311.814,31	5.339.395,48	9.900.078,46	3.586.446,31	0,8 %	8,3 %
	53.273.730,87	58.409.654,08	63.476.126,93	56.557.820,83	12,8 %	6,2 %
Verwaltungskosten						
Personalkosten	80.307.765,25	81.896.669,34	86.028.301,18	86.905.020,63	19,7 %	8,2 %
Fremde Dienstleistungen	2.830.163,72	2.681.346,30	2.048.201,66	1.839.596,25	0,4 %	-35,0 %
Honorare, Beratungskosten	8.011.461,76	8.770.576,69	11.531.551,04	10.407.993,80	2,4 %	29,9 %
Steuern, Abgaben, Versicherungen	856.170,91	780.100,31	447.278,91	600.926,67	0,1 %	-29,8 %
DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	970.731,29	973.849,08	620.966,07	572.448,98	0,1 %	-41,0 %
Energiekosten	790.707,54	821.863,00	704.551,22	805.869,42	0,2 %	1,9 %
Reparaturkosten	1.486.850,09	1.399.326,31	1.485.602,22	1.515.355,04	0,3 %	1,9 %
Mieten	11.924.482,72	11.477.577,11	12.291.987,37	11.538.986,33	2,6 %	-3,2 %
Postgebühren u. a.	3.067.160,23	2.498.854,81	2.593.424,82	2.255.430,76	0,5 %	-26,5 %
Sonstige Verwaltungskosten	3.806.338,65	6.216.769,71	6.222.186,88	4.090.213,72	0,9 %	7,5 %
Abschreibung auf Anlagevermögen	5.352.641,65	4.280.090,24	3.733.446,99	3.677.516,47	0,8 %	-31,3 %
	119.404.473,81	121.797.022,90	127.707.498,36	124.209.358,07	28,1 %	4,0 %
Summe Einnahmen	441.461.001,32	457.964.136,97	455.570.068,75	457.392.529,10	103,5 %	3,6 %
Summe Ausgaben	471.183.871,96	486.385.550,01	497.972.615,38	487.576.518,29	110,4 %	3,5 %
Finanzierung aus Vermögen	16.491.078,04	20.161.115,34	36.226.961,29	28.584.355,47	6,5 %	73,3 %
Ergebnis Hauptkasse nach Rückstellungen	-13.231.792,60	-8.260.297,70	-6.175.585,34	-1.599.633,72	-0,4 %	-87,9 %

Tabelle 6.6

Die Zunahme der Vermögensfinanzierung im Jahr 2009 betrifft überwiegend die Investitionen in die Mitgliedererschließungsprojekte und die oben erwähnten Kampagnen.

6.3.3 Satzungsleistungen

Die Satzungsleistungen der Hauptkasse werden in den §§ 23 bis 30 der Satzung der IG Metall beschrieben. Insgesamt erhielten unsere Mitglieder 100,6 Millionen Euro an Unterstützungsleistungen im Berichtszeitraum 2007 bis 2010 (siehe Grafik 6.7).

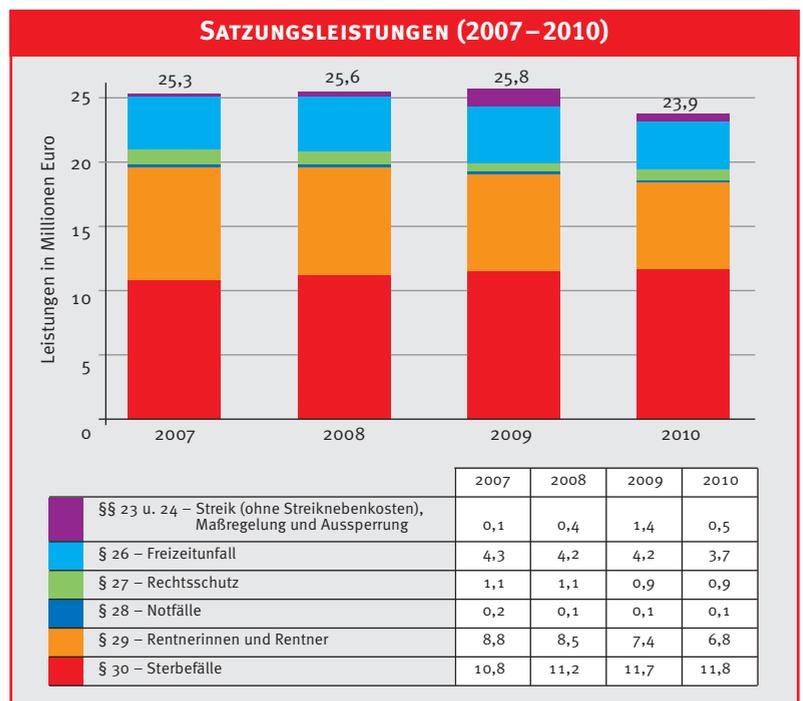
Die Streikunterstützung ist nach wie vor die wichtigste Satzungsleistung der IG Metall. Die Bedeutung betrieblicher Tarifauseinandersetzungen nahm in der Berichtsperiode zu. In den zurückliegenden vier Jahren wurden insgesamt in elf Unternehmen an 28 Standorten Streiks geführt. Daran haben sich über 4.300 Kolleginnen und Kollegen an in Summe mehr als 25.100 Streiktagen beteiligt. Es handelte sich ausschließlich um betriebliche Auseinandersetzungen, in denen es hauptsächlich um Standortsicherungs- und Anerkennungstarifverträge ging. Bei der EDS wurde 2009 erstmals ein Arbeitskampf in der IT-Branche geführt. Die Unterstützung für Maßregelungen erhalten Mitglieder, die infolge ihres Eintretens für die Interessen der IG Metall oder ihrer Gewerkschaftstätigkeit entlassen werden. Sie bietet den notwendigen Schutz für engagierte Mitglieder. Der Rechtsschutz (Prozesskosten, Gutachten u. a.; ohne DGB-Rechtsschutz) ist neben der Streikunterstützung eine weitere sehr wichtige Satzungsleistung. Für Arbeits- und Sozialrechtsschutz wurden insgesamt vier Millionen Euro aufgewendet. Die Unterstützung für Rentnerinnen und Rentner

ist weiterhin rückläufig. Gegenläufig entwickelte sich die Unterstützung im Todesfall. Beide Leistungen zusammen blieben in etwa auf einem stabilen Niveau von 19 Millionen Euro pro Jahr und machen über 75 Prozent der Unterstützungsleistungen aus.

Für die Freizeitunfallversicherung wurden in der Berichtsperiode insgesamt 16,5 Millionen Euro gezahlt.

In 2.190 Fällen beschlossen die Ortsvorstände, eine Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen zu gewähren. Die Ausgaben hierfür beliefen sich auf 565.000 Euro.

Im Rahmen des Projektes IG Metall 2009 wurde die Möglichkeit geschaffen, die Satzungsleistungen zentral zu bearbeiten. Nach einer erfolgreichen Pilotphase nehmen mittlerweile 80 Verwaltungsstellen dieses Angebot wahr. Das Verfahren hat sich bewährt und wird mittlerweile allen Verwaltungsstellen angeboten.



Grafik 6.7

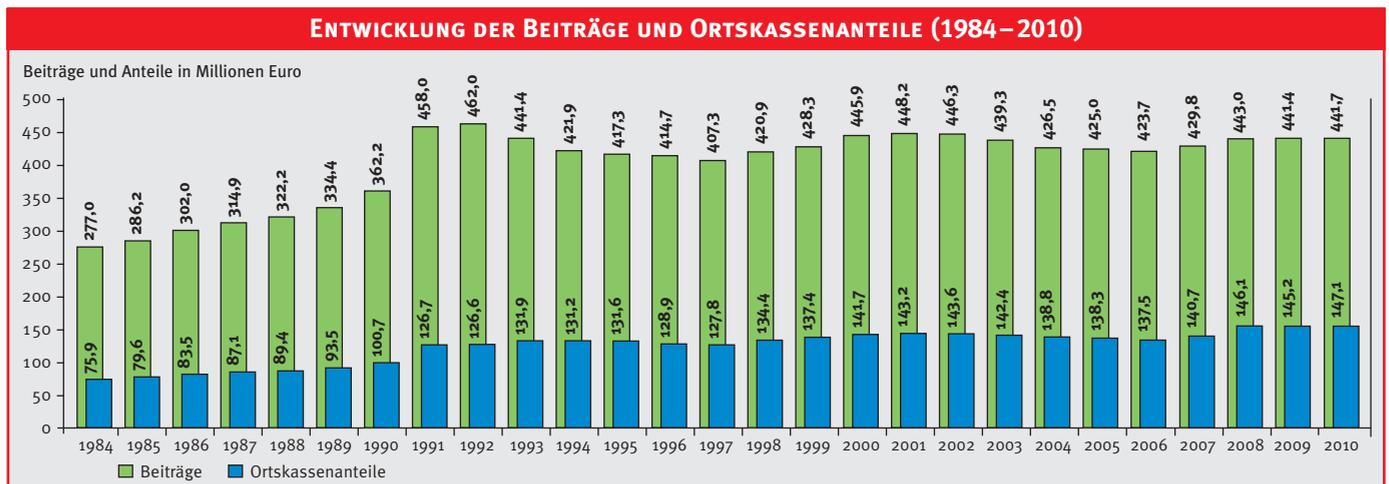
6.4 Ortskassen

Die Ortskassen weisen über die Berichtsperiode eine positive Finanzentwicklung auf. Unterstützt wurde diese Entwicklung auch durch die Reorganisationsmaßnahmen bei Zusammenlegungen von Verwaltungsstellen und Bildung von Kooperationsräumen (siehe Kapitel 5.2.2 und 1.6). Mit der Einführung des Investitionsfonds (siehe Kapitel 5.1.2) werden gezielt weitere 16 bis 20 Millionen Euro für Erschließungsprojekte bereitgestellt.

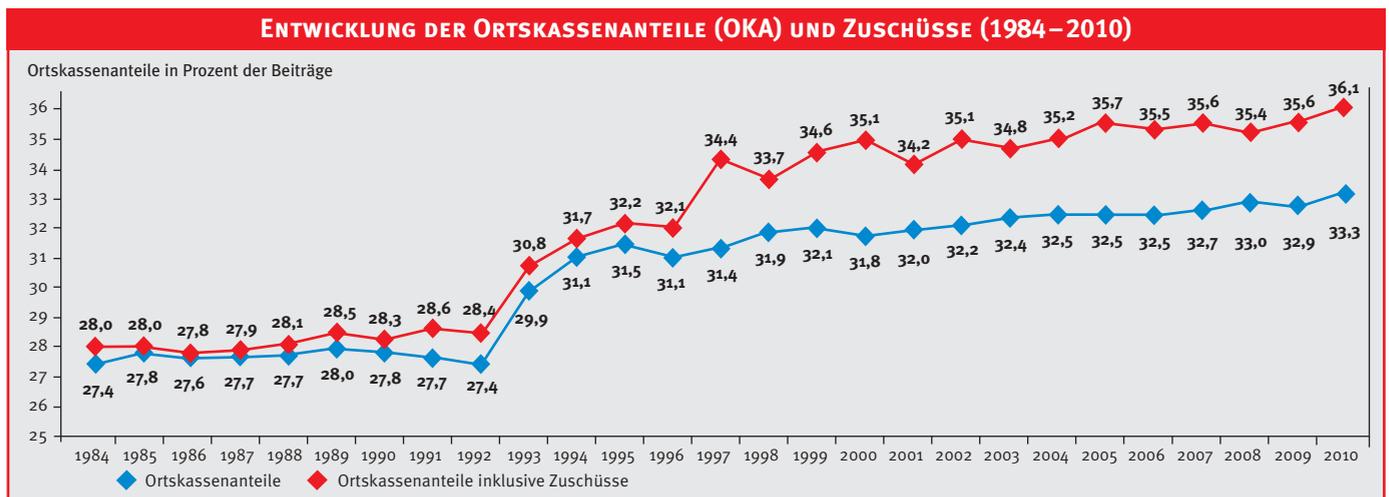
Die Ortskassen der Verwaltungsstellen finanzieren sich – genauso wie die Hauptkasse – aus den Beitragseinnahmen. Um strukturelle Unterschiede

zwischen den Verwaltungsstellen teilweise auszugleichen und die Präsenz in der Fläche zu gewährleisten, basieren die Einnahmen der Verwaltungsstellen im Wesentlichen auf vier Bausteinen:

- Beitragsunabhängiger Sockelbetrag pro Jahr; dieser wurde über den Berichtszeitraum von 276.000 Euro sukzessive auf 300.000 Euro erhöht
- 20 Prozent der Beitragseinnahmen der Einprozentzahler der jeweiligen Verwaltungsstelle plus 30 Prozent der Beitragseinnahmen der Nicht-Einprozentzahler zuzüglich einer Strukturausgleichskomponente



Grafik 6.8



Grafik 6.9

- 100 Prozent des ersten Monatsbeitrags eines neu gewonnenen Mitglieds als „Mitgliederbonus“

- Strukturfondsmittel und Zuschüsse

Die Ortskassenanteile und Zuschüsse stiegen von 153,1 Millionen Euro im Jahr 2007 auf 159,3 Millionen Euro im Jahr 2010 an. Damit haben sie sich – gemessen an den gesamten Beitragseinnahmen – von 35,6 Prozent auf 36,1 Prozent erhöht (siehe Grafik 6.9).

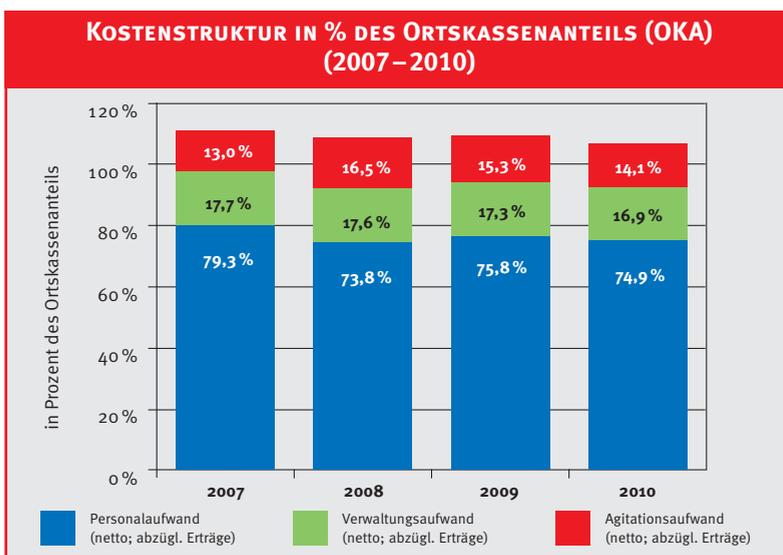
Die Zuschüsse an die Verwaltungsstellen haben sich wie in der Tabelle 6.10 dargestellt entwickelt. Während die fusionsbedingten Zuschüsse für GHK- und GTB-Personal langsam abgebaut wurden, nahmen vor allem die Ausgaben für Strukturfondsprojekte zu. Im Durchschnitt beliefen sich die Ausgaben für Zuschüsse und Strukturfondsprojekte im Berichtszeitraum auf rund zwölf Millionen Euro pro Jahr.

Die Kostenstruktur der Verwaltungsstellen zeigt in den letzten vier Jahren eine Verbesserung, die sich auch in der Entwicklung der Ortskassenbestände niedergeschlagen hat. Insbesondere der Netto-Personalaufwand und der Netto-Verwaltungsaufwand konnten gesenkt werden (siehe Grafik 6.11). Zur weiteren Optimierung der Finanzsituation der Verwaltungsstellen werden auch weiterhin strukturelle Maßnahmen, wie zum Beispiel Kooperationen und die Regionalisierung von Verwaltungsarbeit – etwa über den Ausbau der regionalen Verwaltungszentren –, erforderlich sein.

Die Summe der Ortskassenbestände ist im Berichtszeitraum von 196,3 Millionen Euro auf 215,0 Millionen Euro gestiegen; damit konnte der negative Trend aus dem Berichtszeitraum 2003–2006 wieder zum Positiven gedreht werden (siehe Tabelle 6.12). Während zum Ende der letzten Berichtsperiode lediglich 70 Verwaltungsstellen ein positives und 102 Verwaltungsstellen ein negatives Ergebnis auswiesen, zeigten zum Ende der aktuellen Berichtsperiode nun 112 Verwal-

ENTWICKLUNG DER STRUKTURFONDSPROJEKTE UND ZUSCHÜSSE (2007–2010)				
in Euro	2007	2008	2009	2010
GHK	3.012.561	2.846.147	2.725.225	2.588.597
GTB	2.189.661	1.900.858	1.517.428	1.389.150
Strukturfonds	5.470.252	4.723.821	5.246.692	6.305.813
Sonstige Zuschüsse	1.733.926	1.142.858	2.478.716	1.907.348
Gesamt	12.406.400	10.613.684	11.968.061	12.190.908

Tabelle 6.10



Grafik 6.11

ENTWICKLUNG DER JAHRESERGEBNISSE UND ORTSKASSENBESTÄNDE (2007–2010)								
in Euro	2007		2008		2009		2010	
	Anz.	Summe	Anz.	Summe	Anz.	Summe	Anz.	Summe
Ergebnisse gesamt, davon		1.046.052		6.773.938		4.604.455		7.153.372
VS West		1.972.945		4.766.937		3.942.692		6.477.655
VS Ost		-926.892		2.007.001		661.763		675.717
positiv	89	6.995.391	106	10.713.558	97	9.453.794	112	11.242.841
negativ	83	-5.949.339	58	-3.939.620	66	-4.849.339	51	-4.089.468
Ortskassenbestände*	172	196.325.320	164	203.267.561	163	207.882.476	163	215.035.848

*Rechnerische Differenzen resultieren aus unterjährigen Fusionen und sind berücksichtigt.

Tabelle 6.12

ungsstellen ein positives und noch 51 Verwaltungsstellen ein negatives Ergebnis. Insgesamt lag das Ergebnis der Ortskassen zum Jahresende 2010 bei 7,2 Millionen Euro.

6.5 Gesellschaften und Beteiligungen

6.5.1 IGEMET und FEHO

Der Treuhandbereich verwaltet das Vermögen der IG Metall. Hierzu gehört neben den Immobilien, die von der IGEMET verwaltet und betreut werden, das Finanzanlagevermögen der FEHO. Über die Berichtsperiode konnte – auch vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise – eine stabile Ertragslage gesichert werden.

Treuhandverwaltung IGEMET GmbH (IGEMET)

Die IGEMET wurde 1948 in Frankfurt am Main gegründet. Derzeit werden 107 Immobilien an 86 Standorten mit ca. 900 Mietverträgen verwaltet.

Der Zweck der werthaltigen Weiterentwicklung des Immobilienvermögens der IG Metall bestimmt die Aufgaben der Gesellschaft:

- kaufmännisches und technisches Immobilienmanagement
- Instandhaltung und Modernisierung der Bestandsimmobilien
- Entwicklung von Zukunftsstandorten
- Fokussierung auf betriebsnotwendige und werthaltige Immobilien

Die IGEMET hat sich zu einem wichtigen und verlässlichen Partner im Bereich der Immobilienverwaltung etabliert. Wesentliche Ziele im Berichtszeitraum waren:

- die Gewerkschaftshäuser und andere Immobilien fit für die Zukunft zu machen und neue zukunftsträchtige Standorte mit den Gewerkschaften vor Ort zu schaffen
- die Dienstleistungen hinsichtlich der Reaktionszeiten bei Betriebsstörungen weiter zu verbessern und die Zufriedenheit der Mieterinnen und Mieter zu erhöhen
- allen IGM-Gliederungen als Kompetenzzentrum in Immobilienfragen zur Verfügung zu stehen

Revitalisierung und Neuausrichtung des Portfolios

Im Rahmen einer Portfolioanalyse 2004/05 wurden alle Immobilien untersucht. Es wurde ermittelt, welche Immobilien für die Zukunft betriebsnotwendig (gewerkschaftliche Nutzung) oder wirtschaftlich sind und welche Immobilien nicht zum Immobilienportfolio passen. Darüber hinaus wurden für die Immobilien Maßnahmenkataloge für die Bereiche Sanierung und Instandhaltung erstellt, die in einem Zehnjahreszeitraum umzusetzen sind.

Neben der Etablierung neuer Standorte gehört die Sanierung und Revitalisierung der Bestandsimmobilien, insbesondere der Gewerkschaftshäuser und Bildungsstätten, zu den Kernaufgaben. Im Portfolio der IGEMET befinden sich neben den Bildungsstätten derzeit 62 Gewerkschaftshäuser und Häuser mit überwiegend gewerkschaftlicher Nutzung. Davon stehen neun Häuser in den neuen Bundesländern.

Zu den Schwerpunkten der Sanierungs-, Instandhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen zählten die Immobilien in Düsseldorf (Roßstraße), Nürnberg, Berlin (Mendelsohnbau), Friedrichshafen, Siegburg, Düsseldorf (Sonnenstraße), Bezirksleitung Frankfurt, Mannheim, Ingolstadt, Velbert, Wuppertal, Salzgitter, Singen sowie die Bildungsstätten Bad Orb, Berlin, Beverungen und Lohr.

Im dritten Quartal 2010 wurden die Immobilien auf ihre Energieverbrauchswerte hin untersucht. Mit den daraus abgeleiteten Maßnahmen werden ab 2011 fünf Jahre lang, zusätzlich zu den normalen Instandhaltungsaufwendungen, circa 500.000 Euro pro Jahr in energetische Verbesserungen investiert. Ziel ist es, den Energieverbrauch und damit die Nebenkosten für die Mieterinnen und Mieter signifikant zu senken. Gleichzeitig wird hiermit ein deutlicher Beitrag zur Verbesserung der Umweltbilanz unserer Immobilien geleistet.



Links:
neues Objekt in Landshut
(vor Umbau und Sanie-
rung)

Rechts:
Gewerkschaftshaus
Bielefeld (Neubau)



Links:
Siegburg
(Sanierung und Umbau)

Rechts:
neues Objekt in Essen



Links:
Düsseldorf, Roßstraße
(Modernisierung)

Rechts:
Berlin Charitéstraße
(Revitalisierung)



*Bildungsstätte
Sprockhövel
(Neubau)*

Neubautätigkeiten/Projektentwicklung

- Fertigstellung des neuen Gewerkschaftshauses in Bielefeld 2007
- Revitalisierung und Neuvermietung des Traditionsgebäudes Charitéstraße in Berlin 2006/07
- Fertigstellung des Gewerkschaftshauses in Wolfsburg Anfang 2007
- Erstellung einer Wohnanlage mit 103 Wohnungen in der Ohmstraße in Frankfurt (City West) durch die GVG (siehe Kapitel 6.5.2) in den Jahren 2006/07
- Einweihung und Übergabe des neuen Bildungszentrums in Sprockhövel 2011

Projektplanung

Für die Immobilienprojekte in Landshut, Essen, Heidenheim und Münster wurden im Berichtszeitraum entsprechende Objekte angekauft, die nach erfolgreicher Sanierung beziehungsweise Bebauung als Gewerkschaftshäuser den Mieterinnen und Mietern übergeben werden sollen. Zusätzlich ist vorgesehen, in Freiburg ebenfalls ein neues Gewerkschaftshaus zu etablieren.

Zugänge und Abgänge

Von der JUHO (siehe Kapitel 6.5.2) wurden folgende Immobilien 2007 und 2008 übertragen: Oelde, Ebern, Lauenau, Radolfzell-Markelfingen (Nutzung durch DGB-Jugend) und Gößweinstein-Wichsenstein. 2007 hat die IGEMET die Immobilie der VTG des DGB in Niederpöcking am Starnberger See erworben. Zur zukünftigen Nutzung als Gewerkschaftshaus hat die IGEMET 2009 in Essen und Landshut Bestandsimmobilien gekauft, die nach erfolgreicher Sanierung und Modernisierung an die gewerkschaftlichen Mieter übergeben werden sollen. 2010 wurden Grundstücke in Heidenheim (Bergstraße 8) und in Münster (Technopark) erworben. Hier wird ab 2011 der Bau-

beginn für zwei neue Gewerkschaftshäuser erfolgen.

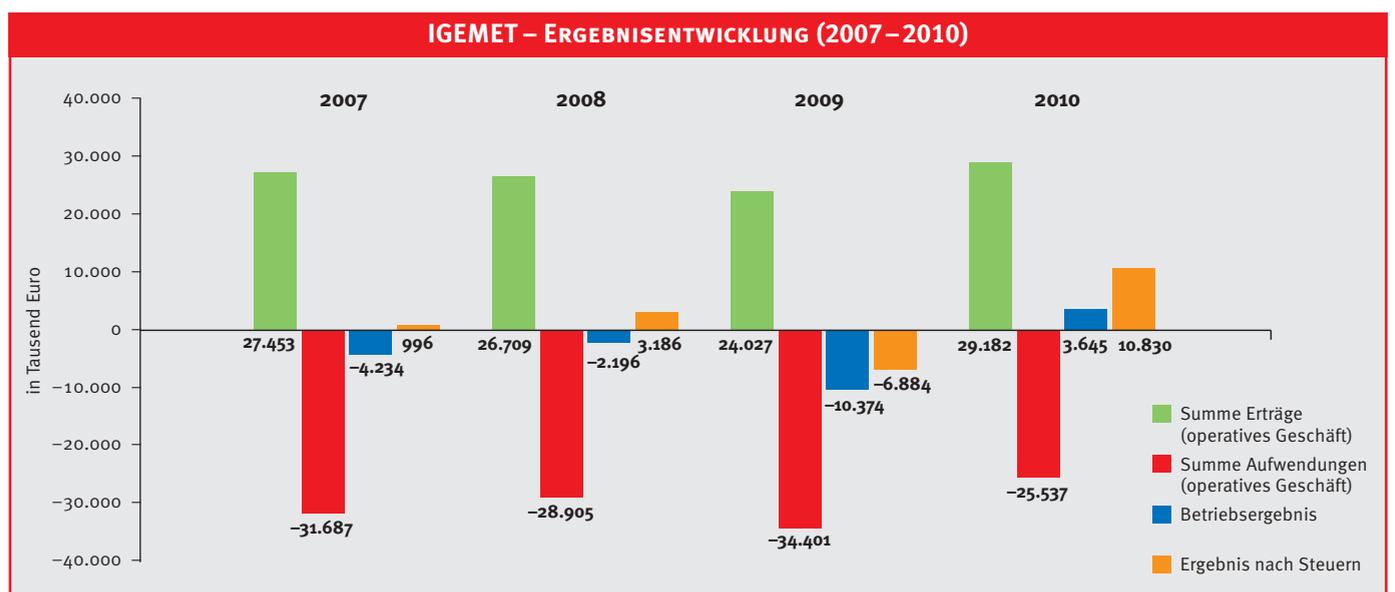
Die Abgänge 2007 betreffen die Einfamilienhäuser in Lohr, Heikendorf-Kitzenberg, Duisburg-Rheinhausen, Wilhelmshaven, Eberswalde, Passau-Grubweg (JUHO), Nordhorn, Peine, Garmisch-Partenkirchen, Wolfsburg (ehemaliges Gewerkschaftshaus), Stuttgart (Hölzelweg und Sattlerstraße) und Hamburg-Wandsbek (Dotzauer Weg). 2008 trennte sich die IGEMET von den Immobilien Hamburg-Wandsbek (Gustav-Adolf-Straße), Detmold-Pivitsheide, Düsseldorf (Florastraße), Hannover (Nordfelder Reihe), Bad Soden (GVG), Berlin (am Köllnischen Park), Radebeul (Bodelschwinghstraße 14) und Bad Dürrenberg. Die Abgänge 2009 betreffen Kassel-Harleshäuser, Reutlingen, Düsseldorf (Erich-Klausner-Straße) und Willingen-Usseln (JUHO). 2010 wurde sich von folgenden Immobilien getrennt: Geislingen, Rostock (Hermannstraße), Nienburg, Düsseldorf (Pionierstraße), Schramberg, Radebeul (Obere Bergstraße und Bodelschwinghstraße 13) sowie der Wohnsiedlung in Sprockhövel.

Beratungstätigkeit

Die IGEMET hat im Berichtszeitraum als Dienstleister in Immobilienfragen den Gliederungen der IG Metall als verlässlicher Partner zur Seite gestanden. Zu nennen sind hier u. a. die Unterstützung bei Kündigung des Mietvertrages, die Beratung zur Nebenkostenabrechnung, die Beratung und Begleitung bei der Standortverlagerung, die Beratung bei Mietvertragsverhandlungen und die Mietvertragsprüfung.

GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG IGEMET (2007-2010)					
in Euro	2007	2008	2009	2010	in % von Erträgen
Miet- und Pächterträge					
a) Mieten und Pachten laufendes Jahr	15.886.033	17.073.241	17.292.689	17.605.129	60,3 %
b) Heiz- und Betriebskostenumlage	4.022.876	5.084.696	5.292.275	5.733.511	19,6 %
c) Erträge aus Substanzerhaltung	1.320.960	966.590	965.532	972.072	3,3 %
Veränderung des Bestands an Grundstücken und anderer Vorräte					
a) Grundstücke	-58.420	-13.409	-1.464.648	-30.742	-0,1 %
b) Unfertige Leistungen	875.742	-288.807	-209.263	249.659	0,9 %
Sonstige Verwaltungserträge	5.405.745	3.887.102	2.150.539	4.652.201	15,9 %
Summe Erträge (operatives Geschäft)	27.452.936	26.709.413	24.027.126	29.181.829	100,0 %
Aufwendungen für Betrieb und Instandhaltung der Grundstücke und Gebäude					
a) Betriebs- und Heizkosten	-7.401.741	-7.343.177	-7.812.993	-7.625.075	-26,1 %
b) Instandhaltungsaufwendungen	-6.081.528	-7.428.323	-4.005.916	-3.864.167	-13,2 %
Personalaufwand					
a) Gehälter	-1.518.689	-1.649.357	-1.732.303	-1.774.593	-6,1 %
b) Soziale Abgaben, Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	-600.927	-655.184	-695.297	-733.513	-2,5 %
Abschreibungen					
a) auf immaterielle Vermögensgegenstände und Sachanlagen	-12.412.527	-9.356.628	-17.818.271	-9.368.410	-32,1 %
b) auf Vermögensgegenstände des Umlaufvermögens, soweit diese die üblichen Abschreibungen überschreiten	0	0	-113.103	0	0,0 %
Sonstige Verwaltungsaufwendungen	-3.671.877	-2.472.370	-2.223.074	-2.171.201	-7,4 %
Summe Aufwendungen (operatives Geschäft)	-31.687.288	-28.905.038	-34.400.958	-25.536.960	-87,5 %
Betriebsergebnis	-4.234.352	-2.195.626	-10.373.832	3.644.870	12,5 %
Erträge aus Beteiligungen	466.570	1.677.400	1.447.096	7.131.346	24,4 %
Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens	4.523.283	3.874.091	2.686.245	1.499.427	5,1 %
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	3.414.032	2.833.751	1.414.455	815.817	2,8 %
Abschreibung auf Finanzanlagen und Wertpapiere des UV	-3.165.585	-2.951.773	-2.012.694	-2.221.097	-7,6 %
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-2.381	-47.628	-42.522	-37.553	-0,1 %
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit vor Steuern	1.001.567	3.190.216	-6.881.253	10.832.809	37,1 %
Außerordentliche Aufwendungen und Erträge	0	0	0	0	0,0 %
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-3.964	-3.199	-1.640	-1.620	0,0 %
Sonstige Steuern	-1.146	-1.404	-1.288	-1.489	0,0 %
Ergebnis nach Steuern	996.458	3.185.613	-6.884.182	10.829.700	37,1 %

Tabelle 6.13



Grafik 6.14

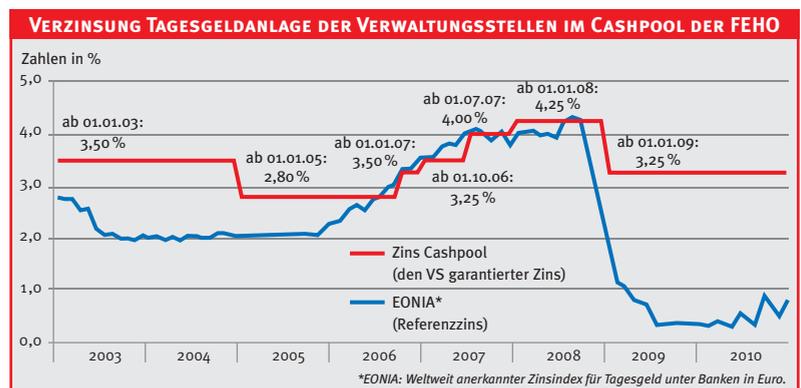
Gewinn-und-Verlust-Rechnung der IGEMET 2007–2010 (siehe Tabelle 6.13 und Grafik 6.14)

Die von 2008 an steigenden Miet- und Pachterträge gehen auf die neuen Objekte und die nachhaltige Verbesserung der Vermietungssituation zurück. Die Position „Veränderung des Bestands an Grundstücken“ beinhaltet den Verkauf von Grundstücken aus dem Umlaufvermögen. Der Ertrag aus dem Verkauf der Grundstücke aus Umlaufvermögen wird mit in der Position „Sonstige Verwaltungserträge“ ausgewiesen. Dort werden ebenfalls die mit dem Abgang saldierten Verkaufserlöse der Grundstücke aus Anlagevermögen erfasst. Die „Instandhaltungsaufwendungen“ spiegeln die umfangreichen Instandhaltungs- und Sanierungsmaßnahmen im Berichtszeitraum wider. Ein weitaus größerer Betrag im Bereich Sanierung, Modernisierung und Neubau wird in der Bilanz aktiviert und über die Jahre verteilt abgeschrieben und dann erst in der Gewinn-und-Verlust-Rechnung in der Position „Abschreibungen“ anteilig ausgewiesen. Die „Instandhaltungsaufwendungen“ werden, wie schon 2010, zukünftig niedriger ausfallen. Die laufenden „Abschreibungen“ betragen pro Jahr im Schnitt zwischen neun und zehn Millionen Euro. Das Ergebnis des operativen Geschäfts zeigt eine positive Entwicklung. Diese ist Folge des erfolgreichen und sukzessiven Abbaus des Instandhaltungsstaus in den Immobilien. 2009 musste für den geplanten Abriss der alten Bildungsstätte in Sprockhövel eine Sonderabschreibung berücksichtigt werden, die die Ergebnisentwicklung deutlich beeinflusste. Der Rückgang der Zinserträge 2009 steht im direkten Zusammenhang mit der Zinsentwicklung an den Finanzmärkten. Das sehr niedrige Zinsniveau belastet diese Position. Das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit ist durch eine Stabilisierung des operativen Geschäfts und

Beteiligungseffekte geprägt und weist für 2010 eine positive Entwicklung aus.

FEHO Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH (FEHO)

Die FEHO verwaltet treuhänderisch das Finanzvermögen der IG Metall. Sie sichert die Liquiditätsversorgung im Streikfall und verwaltet Gelder, die zur Absicherung der Verpflichtungen der IG Metall bereitgehalten werden. Dies wird durch ein professionelles Vermögensmanagement sichergestellt. Darüber hinaus berät die FEHO auch die einzelnen Gliederungen der IG Metall, sowohl in der Anlage als auch bei sonstigen kapitalmarktrelevanten Themen. Die Anlagepolitik der FEHO unterliegt einem hohen Anspruch an Sicherheit und Risikodiversifikation. Daher konnte eine stetig wachsende Vermögensentwicklung in den vergangenen Jahren, auch trotz der großen Verwerfungen an den Kapitalmärkten, erreicht werden. Mit dem Cashpooling leistet die FEHO einen wichtigen Beitrag zur Optimierung der Finanzen der Verwaltungsstellen. Unabhängig von Zinsschwankungen können Verwaltungsstellen mit stabilen Zinssätzen rechnen, die durch die FEHO garantiert werden (siehe Grafik 6.15). Vor allem in der Niedrigzinsphase hat sich diese Dienstleistung bewährt. Sie wird von allen Verwaltungsstellen in Anspruch genommen.



Grafik 6.15

6.5.2 Weitere Gesellschaften und Beteiligungen (siehe Grafik 6.16)

Beteiligungen der IGEMET

Grundstücksverwaltungsgesellschaft IGEMET Frankfurt am Main mbH (GVG)

Die GVG ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der IGEMET. Ihr Vermögen umfasst die Immobilien in Frankfurt am Main (Wohnanlage Ohmstraße, Wilhelm-Leuschner-Straße 93, Teileigentum Galvanistraße) sowie eine Wohnung in Bad Soden (wurde 2008 veräußert).

Darüber hinaus hielt die GVG 99,13 Prozent an der Espada Belegging B.V. (Espada), deren ausschließliches Vermögen das Objekt Lyoner Straße 32 in Frankfurt war. Nach erfolgreicher Veräußerung der Lyoner Straße 32 wurde die Espada im September 2008 liquidiert und anschließend im Handelsregister gelöscht.

Union-Druckerei und Verlagsanstalt GmbH (Union-Druckerei)

Die IGEMET hält 38,8 Prozent der Anteile an der Union Druckerei. Nach Einstellung der operativen Geschäftstätigkeit der Gesellschaft zum 31.12.2003 beschränkt sich die Tätigkeit auf die Verwaltung der Liquidität zur Finanzierung der Verpflichtungen aus den Pensionszusagen.

Gewerkschaftliche Beteiligungsgesellschaft mbH (GBG)

Die IGEMET hält 38,8 Prozent der Anteile an der GBG. Die alpha print medien AG (apm), die aus der Union-Druckerei hervorging, wurde 2006 von der GBG veräußert. Seit 2007 wickelt die GBG die aus dem Veräußerungsvertrag resultierenden Verpflichtungen als einzige Geschäftstätigkeit ab.

VVG der GTB/VVG der GHK/VTG der GHK

Die IGEMET hielt 100 Prozent der Anteile an der Vermögensverwaltungsgesellschaft der Gewerkschaft Textil-Bekleidung mbH (VVG der GTB mbH i.L.), der Vermögensverwaltung der Gewerkschaft Holz und Kunststoffe GmbH (VVG der GHK i.L.) und der Vermögens- und Treuhandgesellschaft mbH der Gewerkschaft Holz und Kunststoffe (VTG der GHK i.L.). Alle drei Gesellschaften wurden 2008 liquidiert und deren Löschung wurde im Handelsregister eingetragen.

Beteiligungsgesellschaft der Gewerkschaften AG (BGAG)

Die verfolgte Strategie der Beendigung des Kapitels der Gemeinwirtschaft und des damit verbundenen Engagements in Unternehmensbeteiligungen wurde erfolgreich umgesetzt. Die BGAG befindet sich damit in der geordneten Abwicklung und ist heute lediglich noch eine Pensionskasse. Für die Verpflichtungen der Gesellschaft ist eine ausreichende Deckung durch die Finanzanlagen der BGAG vorhanden. Die Beteiligungswerte der IG Metall an der BGAG wurden in der Vergangenheit vollständig wertberichtigt. Die BGAG hat im Berichtszeitraum den Bund-Verlag an ver.di, IG BCE, DGB und IG Metall verkauft. Die BGAG steht aber nach wie vor für die bestehenden Pensionsverpflichtungen des Verlages ein. Die Beratungsgesellschaft ISA-Consult befindet sich in Liquidation.

Gewerkschaftliche Immobiliengesellschaft für Restitutionsobjekte mbH (GIRO)

Die IGEMET hält 6,9 Prozent der Anteile an der GIRO. Die GIRO verfolgt die Restitutionsansprüche aus Altvermögen der Gewerkschaften auf dem Gebiet der ehemaligen DDR und verwertet die übertragenen Immobilien. Der ordentliche

Geschäftsbetrieb wird stufenweise bis Sommer 2011 eingestellt.

BG-Objektverwaltungsgesellschaft mbH Frankfurt am Main (BGO)

Seit Juli 2007 hält die IGEMET 50 Prozent der Anteile an der BGO. Diese ist Eigentümerin der Etagen sieben bis zehn (circa 3.074 m²) im zehnstöckigen ITUH (internationalen Gewerkschaftshaus) auf dem Blv. du Roi Albert II,5 in Brüssel.

Weitere Beteiligungen

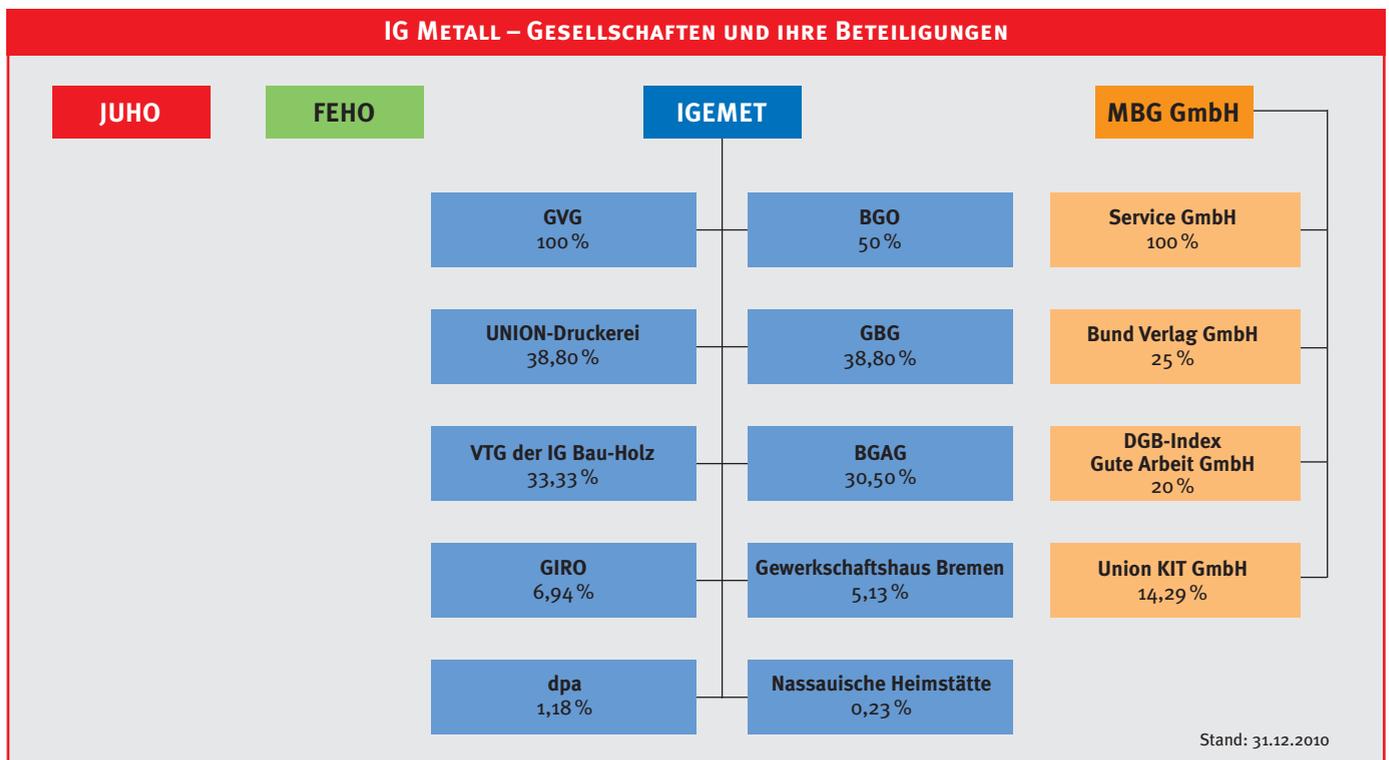
Weiterhin hält die IGEMET kleinere Beteiligungen an der Gewerkschaftshaus Bremen GmbH, an der dpa sowie an der Nassauischen Heimstätte. Die Beteiligung an der SWG in Schweinfurt wurde im Dezember 2007 an die Stadt Schweinfurt verkauft. Die Beteiligung an der Gewerk-

schaftshaus Kiel GmbH wurde im November 2010 an die VTG des DGB veräußert.

Beteiligungen der IG Metall

Jugend- und Erholungsheime der IG Metall gemeinnützige GmbH (JUHO)

Die IG Metall hält 100 Prozent der Anteile an der JUHO, die 1955 gegründet wurde. Die ursprünglich im Besitz der Gesellschaft befindlichen Grundstücke wurden im Berichtszeitraum entweder an die IGEMET oder an Dritte veräußert. Seit Oktober 2000 betreibt die JUHO das Jugenderholungs- und Bildungsheim in Schliersee, das sich im Eigentum der IGEMET befindet. Die Aktivität der Gesellschaft beinhaltet im Wesentlichen die Durchführung von Seminaren im Bereich der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit und der Nachwuchsförderung im ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bereich. Nachdem die JUHO eine



Grafik 6.16

reine Trägergesellschaft für die Jugendbildungsarbeit geworden ist, wurde auch ein Wechsel in der Geschäftsführung vorgenommen (siehe Kapitel 1.7). Im Berichtszeitraum besuchten rund 8.000 Jugendliche die Bildungsstätte. In der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit sowie in der Nachwuchsförderung im ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bereich spielt die Jugendbildungsstätte eine zentrale Rolle.

Metall-Beteiligungs-Gesellschaft GmbH (MBG)

Die IG Metall hält 100 Prozent der Anteile an der MBG, die im Juni 2007 gegründet wurde. Die MBG hält diejenigen Beteiligungen der IG Metall, die nicht dem Treuhandbereich zugeordnet sind. Neben der Servicegesellschaft sind dies die Union KIT GmbH, die Bund Verlag GmbH und die DGB Index Gute Arbeit GmbH.

Servicegesellschaft mbH für Mitglieder der IG Metall (Servicegesellschaft)

Die MBG hält sämtliche Gesellschaftsanteile der Servicegesellschaft. Aufgaben der Servicegesellschaft sind Beratungs-, Abwicklungs- und Unterstützungsleistungen sowie Leistungen und Angebote, die über die Satzungsleistungen der IG Metall hinausgehen und von den Mitgliedern nachgefragt werden. Besonders hervorzuheben ist die Bündelung der regionalen Angebote der Verwaltungsstellen in der Servicegesellschaft.

Bund Verlag GmbH (Bund-Verlag)

Der Bund-Verlag wurde zum 1. Januar 2009 von der BGAG an ver.di, DGB, IG BCE und IG Metall zu jeweils gleichen Teilen verkauft. Die Anteile werden von den jeweiligen Treuhandgesellschaften gehalten; im Falle der IG Metall von der MBG GmbH. Gegenstand des Bund-Verlages sind die Veröffentlichung und der Vertrieb von Zeitschriften, Büchern, Broschüren, Offline- und Onlineprodukten mit gewerkschaftlichen Inhalten.

DGB Index Gute Arbeit GmbH (DGB-Index)

Der DGB-Index wurde Ende 2007 gegründet. Er hat die Organisation und Durchführung von qualitativen und quantitativen Erhebungen zur Arbeitsqualität in Betrieben zum Gegenstand. Hauptprodukt ist der regelmäßig erhobene Index „Gute Arbeit“.

Union KIT GmbH (Union KIT)

DGB, IG Metall, ver.di, IG BCE, IG BAU, NGG und Transnet haben sich in der 2010 gegründeten Union KIT GmbH organisiert, um gemeinsam IT-Projekte für die Gewerkschaften auf den Weg zu bringen.

Chronik

■ ■ ■ **CHRONIK WICHTIGER POLITISCHER
UND GEWERKSCHAFTLICHER EREIGNISSE
UND GESETZESNOVELLIERUNGEN
2007–2010**

**KURSWECHSEL:
GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN**



Chronik wichtiger politischer und gewerkschaftlicher Ereignisse und Gesetzesnovellierungen 2007–2010

2007

1. Januar

Die Mehrwertsteuer wird von 16 auf 19 Prozent erhöht.

9. März

Der Bundestag verabschiedet die Rente mit 67 gegen die Proteste der Gewerkschaften.

3. April

Nach dreieinhalb Wochen Streik erkämpfen die Beschäftigten von ITT Flygt in Pforzheim einen Sozialtarifvertrag.

4. Mai

Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie: Einmalzahlung von 400 Euro, ab 1. Juni 4,1 Prozent, ab 1. Juni 2008 weitere 1,7 Prozent.

Mai

Für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie werden ab 14. Mai 2007 regional Tarifvereinbarungen abgeschlossen, die neben Einmalzahlungen eine Steigerung der Löhne und Gehälter um 3,6 Prozent 2007 und um 2,5 Prozent 2008 beinhalten.

8. Juni

Der G-8-Gipfel in Heiligendamm endet. Der größte Polizeieinsatz der Nachkriegsgeschichte. Die Gipfelteilnehmer ziehen „ernsthaft in Betracht“, den CO₂-Ausstoß bis 2050 zu halbieren. Kein freiwilliger Verhaltenskodex für Finanzmärkte.

16. Juni

WASG und die Linkspartei PDS vereinigen sich zur Partei „Die Linke“. Lothar Bisky und Oskar Lafontaine werden Vorsitzende.

9. August

Mit der Immobilienkrise in den USA beginnt die Krise der Finanzmärkte. Die Zentralbanken stellen über 100 Mrd. Euro bereit, um Engpässe im Interbankenhandel zu vermeiden.

23. Oktober

Der Europäische Gerichtshof erklärt die Stimmrechtsbegrenzung auf 20 Prozent im VW-Gesetz für EU-rechtswidrig.

13. November

Franz Müntefering, Vizekanzler und Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, tritt zurück. Das Arbeitsministerium übernimmt Olaf Scholz, neuer Vizekanzler wird Frank-Walter Steinmeier.

13. Dezember

Die Staats- und Regierungschefs der EU-Mitgliedsstaaten unterzeichnen in Lissabon den Reformvertrag für die EU-Verfassung. Der Vertrag muss von allen Mitgliedsstaaten ratifiziert werden.

2007 übersteigen die Einnahmen von Bund, Ländern und Sozialversicherungen die Ausgaben. Erstmals seit 1969 werden keine neuen Schulden gemacht.

2008

1. Januar

Die Unternehmenssteuerreform tritt in Kraft. Die Steuereinnahmen sinken um 5 bis 10 Mrd. Euro pro Jahr. Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung sinkt von 4,2 auf 3,3 Prozent. Beschäftigte über 58 Jahre erhalten nun 24 Monate Arbeitslosengeld.

27. Januar

In Hessen verliert die CDU die Landtagswahl. Eine rot-grüne Minderheitsregierung, von der „Linken“ toleriert, scheitert im November 2008 an vier Abgeordneten der SPD.

22. Januar

15.000 Beschäftigte demonstrieren in Bochum für den Erhalt des Nokia-Werks. Der Konzern schließt das Werk am 30. Juni trotz Rekordgewinn. Die Produktion wird in Rumänien und Bulgarien weitergeführt.

20. Februar

In der Stahlindustrie wird das Entgelt rückwirkend zum 1. Februar 2008 um 5,2 Prozent erhöht.

24. Februar

Bei der Bürgerschaftswahl in Hamburg bleibt die CDU stärkste Kraft. Ole von Beust (CDU) bildet die erste schwarz-grüne Landesregierung.

März

Nach Warnstreiks mit mehr als 18.000 Beteiligten kann in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie eine

Entgelterhöhung von 3,6 Prozent erkämpft werden.

24. April

Der Bundestag stimmt dem Vertrag von Lissabon zu. Kritiker halten dem Vertrag entgegen, er löse nicht das Demokratiedefizit der EU, bevorzuge den freien Wettbewerb vor sozialen Grundrechten und militarisiere die Außenpolitik. Die Ratifizierung des Vertrages verzögert sich aufgrund von Verfassungsklagen bis 2009.

11. Juli

Arbeitsniederlegungen bei der Lueg-Gruppe, einem Autohaus mit 14 Standorten in NRW. Arbeitgeberverbände des Kfz-Handwerks lösen sich vor dem Ablaufen der Tarifverträge auf, um so den Flächentarifvertrag auszuhebeln. Ihr Ziel ist die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche sowie ein auf 25 Tage verkürzter Urlaub.

16. Juli

3,3 Prozent Teuerungsrate in Deutschland. Für den höchsten Wert seit 1993 sind Preissteigerungen für Energie und Nahrungsmittel ursächlich.

31. August

Nach hohen Verlusten übernimmt die Commerzbank vom Versicherungskonzern Allianz die Dresdner Bank.

7. September

Die beiden größten Hypothekenbanken der USA werden zur Vermeidung

des Bankrotts unter staatliche Aufsicht gestellt.

Kurt Beck gibt sein Amt als Vorsitzender der SPD auf. Frank-Walter Steinmeier übernimmt den Vorsitz kommissarisch. Am 18. Oktober wählt ein Sonderparteitag Franz Müntefering zum neuen SPD-Chef.

11. September 2008

Beginn des Streiks bei der Vacuum-Schmelze in Hanau. Es gelingt der Firma nicht, den Streik vom Gericht verbieten zu lassen. Im Juni 2008 trat die Firma aus dem Arbeitgeberverband aus, sie könne die anstehende Tarifierhöhung nicht erwirtschaften. Am 18. September Rückkehr in die Tarifbindung. Für die Jahre 2008–2010 verzichten die Beschäftigten auf Entgelterhöhungen und einen Teil der Sonderzahlungen. Die Arbeitszeit wird flexibilisiert. Bis 2010 gibt es keine betriebsbedingten Kündigungen.

15. September

Insolvenz der US-amerikanischen Investmentbank Lehman Brothers. Weltweiter Einbruch der Aktienmärkte.

28. September

Landtagswahl in Bayern. Die CSU verliert nach fast 50 Jahren die absolute Mehrheit. Am 27. Oktober wird Horst Seehofer mit den Stimmen der FDP zum Ministerpräsidenten gewählt. Der Hypo Real Estate droht die Insolvenz. Sie wird mit 102 Mrd. Euro gestützt, davon 87 Mrd. Euro vom

Staat und 15 Mrd. Euro von anderen Banken.

3. Oktober

Bundeskanzlerin Merkel und Finanzminister Steinbrück geben eine staatliche Garantie für private Spareinlagen und Girokonten ab.

12. Oktober

Die europäischen Staats- und Regierungschefs beschließen einen „Schutzschirm“ von 500 Mrd. Euro für das Bankensystem.

4. November

Barack Obama wird zum 44. Präsidenten der USA gewählt. Im Repräsentantenhaus und im Senat gewinnen die Demokraten deutliche Mehrheiten.

5. November

Die Bundesregierung verabschiedet ein Konjunkturpaket. Die Zahlung von Kurzarbeitergeld wird verlängert. Etwa 20 Mrd. Euro werden für staatliche Investitionen bereitgestellt.

November

Über 610.000 Metallern und Metallern aus 2.700 Betrieben beteiligen sich an Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie.

13. November

Das VW-Gesetz wird geändert. Die Stimmrechtsbegrenzung von 20 Prozent für Großaktionäre entfällt, die verringerte Sperrminorität von 20 Prozent bleibt erhalten.



Demonstration gegen die Vernichtung von Arbeitsplätzen beim Flugzeugküchenhersteller Sell in Herborn, 30. Juni 2009

14. November

Tarifabschluss in der Metallindustrie. Die IG Metall vereinbart für drei Monate eine Einmalzahlung von 510 Euro, ab Februar 2009 2,1 Prozent und ab Mai 2009 weitere 2,1 Prozent. Die letzte Erhöhung kann um bis zu sieben Monate verschoben werden. Laufzeit 18 Monate.

15./16. November

G-20-Treffen in Washington („Weltfinanzgipfel“). Die Staatschefs diskutieren über die Regulierung der Finanzmärkte und Konjunkturprogramme. Die Maßnahmen müssen auf nationalstaatlicher Ebene realisiert werden.

17. November

Opel gerät wegen der drohenden Insolvenz der US-amerikanischen Konzernmutter General Motors (GM) in Bedrängnis. Bundeskanzlerin Merkel stellt eine Bürgschaft von 1,8 Mrd. Euro in Aussicht. Bis zum 3. November

2009 wird öffentlich über den Verkauf von Opel diskutiert. GM übernimmt die Sanierung nach überstandener eigener Insolvenz selbst. 9.000 Stellen sollen wegfallen, davon 5.400 in Deutschland.

1. Dezember

Streik bei Möller-Wedel bei Hamburg. Der Medizintechnikhersteller hatte 2006 den Arbeitgeberverband verlassen. Die Arbeitszeit soll auf 40 Stunden verlängert werden. Am 19. Dezember ist die Tarifflicht gestoppt.



Demonstration gegen das Sparpaket der Bundesregierung in Nürnberg, 3. November 2010

2009

Das Bruttoinlandsprodukt geht 2009 um 4,7 Prozent zurück. Die verkürzte Arbeitszeit sichert 1,2 Millionen Arbeitsplätze. Geleerte Arbeitszeitkonten haben den Arbeitsmarkt ebenfalls sehr stark entlastet. Die Metallindustrie verliert dennoch 200.000 Arbeitsplätze.

18. Januar

CDU und FDP gewinnen die vorgezogene Landtagswahl in Hessen. Die Bundesregierung ergänzt das Finanzmarktstabilisierungsgesetz. Enteignung und Verstaatlichung sind möglich. Die Hypo Real Estate Bank wird jedoch über eine vom Bund übernommene Kapitalerhöhung in Staatsbesitz überführt.

Februar

Tarifrunde in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie. Einkommensverbesserung 1,5 Prozent.

6. März

Das „Konjunkturpaket II“ tritt in Kraft. Der Absatz von Autos wird durch eine sogenannte Umweltprämie von 2.500 Euro für verschrottete Altfahrzeuge gestützt. Insgesamt wird 2009 ein Volumen von ca. 40 Mrd. Euro wirksam. Die Nachfrageimpulse bleiben deutlich unter den Empfehlungen des Internationalen Währungsfonds.

April/Mai

Über 1,5 Millionen Beschäftigte arbeiten kurz.

6.–12. Mai

Streik bei Federal Mogul in Wiesbaden. Anstatt Entlassungen wird die Kurzarbeit verlängert, 120 Beschäftigte wechseln in eine Qualifizierungsgesellschaft, für 80 Ältere werden Ausstiegsregelungen gesucht.

4. Juni – 14. Juli

Streik beim Softwareunternehmen EDS an 18 Standorten. Erzielt wird ein Paket, u. a. werden Standorte erhalten und der geplante Abbau von 839 Arbeitsplätzen wird auf 500 reduziert, davon höchstens 300 durch betriebsbedingte Kündigung.



Streikende von EDS beim JPMorgan-Lauf in Frankfurt, 17. Juni 2009

4. Juli

Die Beschäftigten des Flugzeugküchenbauers Sell in Herborn demonstrieren gegen den Eigentümer, einen Investmentfonds mit unrealistischen Renditezielen. Sie setzen die Übernahme von 380 befristet Beschäftigten, den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und den Verbleib am Standort durch. Nach massivem Druck von Belegschaft, IG Metall und Öffentlichkeit übernimmt ein industrieller



Warnstreik in der Stahlindustrie in Duisburg, 23. September 2010

Investor den Betrieb im November 2010.

23. Juli

Porsche scheitert mit der Übernahme von Volkswagen. Zur Verringerung der Schulden steigt die Qatar Holding bei Porsche ein. Die Spitzenmanager Wiecking und Härter verlassen Porsche und den Aufsichtsrat von VW.

Juli

Für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie werden ab 20. Juli 2009 auf regionaler Ebene Tarifvereinbarungen abgeschlossen, die neben Einmalzahlungen zu 1,5 Prozent höheren Entgelten im Jahr 2009 und zu 1,7 Prozent höheren Entgelten im Jahr 2010 führen.

4. September

Die Bundeswehr ordnet einen Luftangriff bei Kunduz in Afghanistan an. Die

genaue Opferzahl bleibt unklar, bis zu 142 Tote sind wahrscheinlich. Der Angriff löst eine politische Affäre aus. Franz Josef Jung tritt am 28. Oktober, inzwischen Arbeitsminister, zurück. Die Familien bekommen 5.000 Dollar je Opfer.

5. September

Aktionstag der IG Metall in Frankfurt mit etwa 45.000 Teilnehmenden unter dem Motto „Gemeinsam für ein Gutes Leben“. Die IG Metall fordert eine Politik für die Mehrheit der Menschen, warnt vor schwarz-gelb und verlangt, die Verursacher der Krise für deren Bewältigung finanziell heranzuziehen.

27. September

Bundestagswahl: CDU/CSU 33,8 Prozent, SPD 23,0 Prozent, FDP 14,6 Prozent, Die Linke 11,9 Prozent, Grüne 10,7 Prozent, Sonstige 6,0 Prozent. Die Wahlbeteiligung sinkt auf 70 Prozent.

28. Oktober

Die schwarz-gelbe Regierung wird vereidigt.

2010

26. Januar–11. Februar

Streik bei Automotive Lighting Reutlingen. Die Standortverlagerung wird größtenteils verhindert.

Februar 2010

Vorgezogene Tarifverhandlungen in der Metallindustrie. Vereinbart wird

die Umlegung der Sonderzahlungen auf das Monatsentgelt zur Senkung der Remanenzkosten bei Kurzarbeit sowie eine tarifliche Kurzarbeit mit Teilentgeltausgleich. 2010 gibt es eine Einmalzahlung von 320 Euro, die Lohnerhöhung um 2,7 Prozent ab 1. April 2011 kann um zwei Monate nach vorn oder hinten verschoben werden.

23. April

Griechenland steht vor der Zahlungsunfähigkeit und bittet die EU um eine Finanzhilfe in Höhe von 4. Mrd. Euro.

9./10. Mai

Der Europäische Rat verabschiedet den Stabilisierungsmechanismus zur Stützung des Euro. 60 Mrd. Euro stellt der EU-Haushalt bereit. 440 Mrd. Euro werden an den Finanzmärkten aufgenommen. Der IWF gewährt Kreditlinien bis zu 250 Mrd. Euro. Die Europäische Zentralbank kauft Staatsanleihen hoch verschuldeter Euro-Staaten auf. Der deutsche Anteil beträgt 148 Mrd. Euro. Der Bundestag

verabschiedet die erforderlichen Kreditgarantien am 21. Mai. Damit wird die Spekulation gegen den Euro vorläufig beendet. Begünstigt sind Privatbanken, die Staatsanleihen hoch verschuldeter Euro-Staaten besitzen, darunter deutsche Banken mit 476 Mrd. Euro.

31. Mai

Bundespräsident Horst Köhler tritt zurück. Erstmals gibt ein Bundespräsident sein Amt auf. Anlass war Kritik an einer Äußerung Köhlers, in der er einen Militäreinsatz zur Wahrung deutscher Außenhandelsinteressen für zulässig erklärt hatte und dabei auch zivile Opfer in Kauf nehmen wollte.

30. Juni

Der niedersächsische Ministerpräsident Christian Wulff wird im dritten Wahlgang zum Bundespräsidenten gewählt.

7. Juli

Das Bundesarbeitsgericht gibt seine Rechtsprechung zur sog. Tarifeinheit auf.

Ende September

Nach Warnstreiks Tarifabschluss in der Stahlindustrie. Neben einer Lohnerhöhung um 3,6 Prozent sichert die IG Metall erstmals in Deutschland die gleiche Bezahlung für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter tariflich. Künftig haben Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter einen unmittelbaren Anspruch gegen den Entleiher auf Zahlung des

gleichen Einkommens wie die Stammbesellschaft.

Oktober

Die offiziell registrierte Arbeitslosigkeit sinkt unter 3 Millionen. Zusammen mit Arbeitslosen in Maßnahmen und vorruhestandsähnlichen Regelungen, insgesamt ca. 1,4 Millionen, fehlen trotzdem fast 4,4 Millionen Arbeitsplätze.

22. Oktober–30. November

Streik beim Atlas-Werk in Ganderkesee. Der Arbeitgeber verweigert alle Verhandlungen mit Gewerkschaften. Anfang November wird der Arbeitskampf auf die Werke in Delmenhorst und Vechta ausgeweitet. Ergebnis: Die Bedingungen der Tarifverträge gelten, kollektive Absicherung der Arbeitsbedingungen, Kündigungen werden zurückgenommen.

November

Über 1,5 Millionen Menschen beteiligen sich an den Herbstaktionen der Gewerkschaften gegen das Sparpaket der schwarz-gelben Regierung, die Rente mit 67, die Ausweitung der Leiharbeit und das Ausufer des Niedriglohnssektors.

12. November

Der Bundestag verabschiedet die Gesundheitsreform. Nach einer einmaligen Erhöhung des Arbeitgeberbeitrages sind alle künftigen Kostensteigerungen von den Versicherten zu tragen.



Warnstreik in der Stahlindustrie in Duisburg, 23. September 2010

Organigramm

■ ■ ■ AUFBAU DER IG METALL VORSTANDSVERWALTUNG

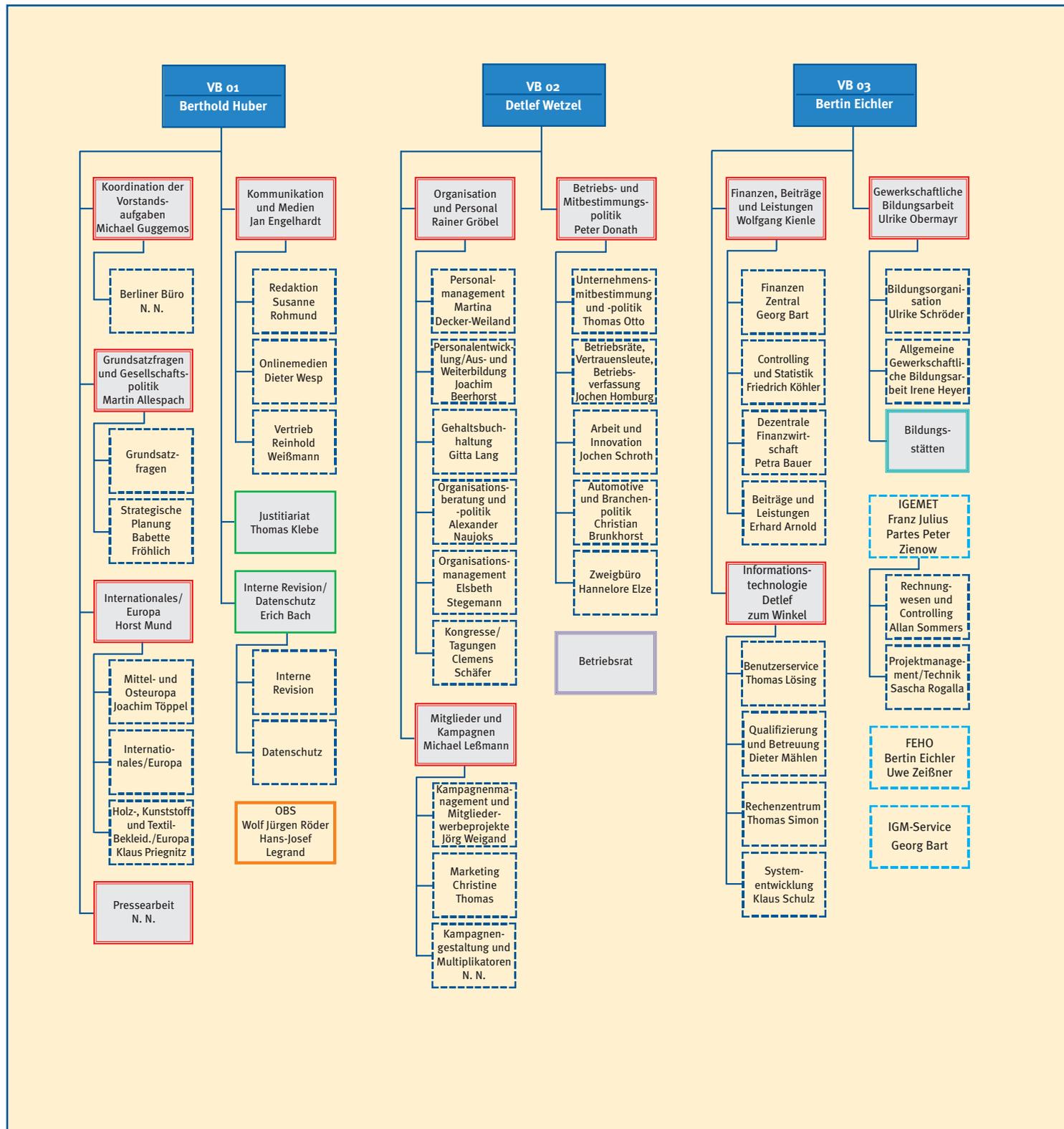
*Vorstandsbereiche, Funktionsbereiche und Ressorts,
Stabsstellen und Treuhandverwaltung*

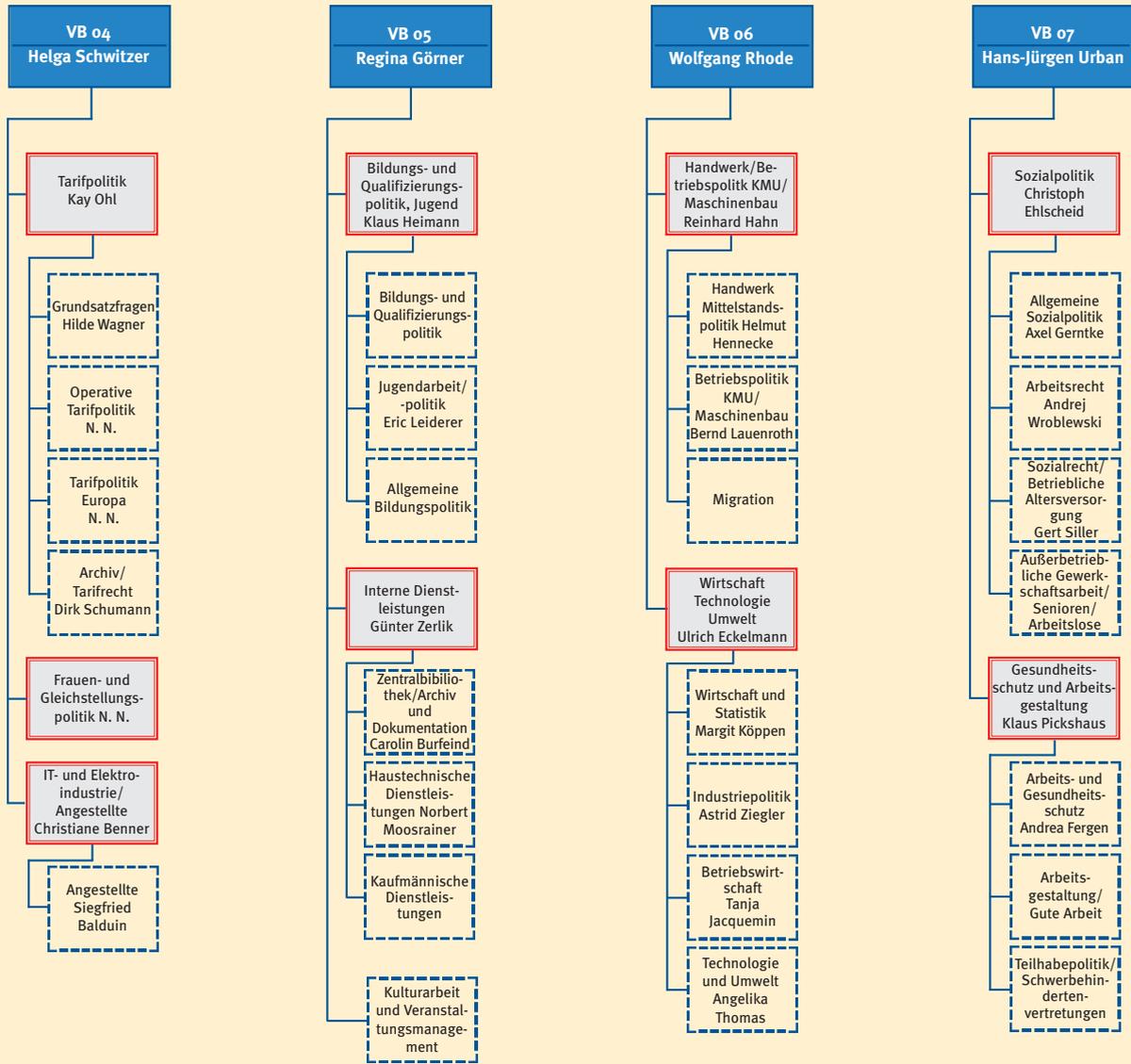
KURSWECHSEL:
GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



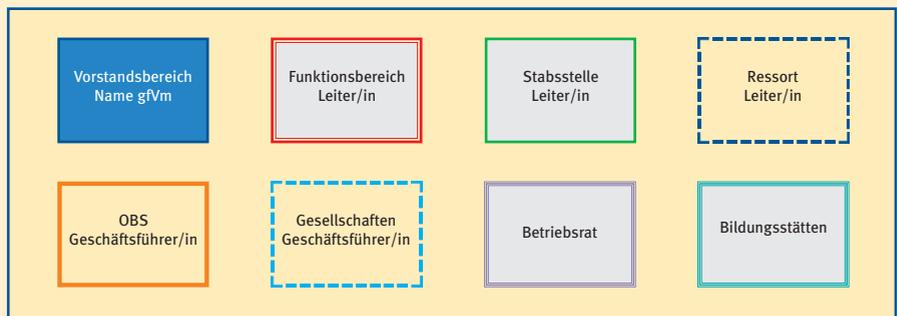
Organigramm der IG Metall Vorstandsverwaltung

(Stand 2010)





Legende



Herausgeber

Industriegewerkschaft Metall
Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Redaktion

Vorstandsbereich 01,
Funktionsbereich Grundsatzfragen und
Gesellschaftspolitik

Konzeption und Gestaltung

Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Druck

BWH GmbH – Die Publishing Company,
Hannover

Fotos

David Ausserhofer, Werner Bachmeier, DGB, Graffiti,
IG Metall, panthermedia.net, Stephen Petrat, Reuters,
Joachim E. Roettgers, transitfoto.de, Manfred Vollmer,
Reiner Voss, Werbeagentur Zimmermann

ISSN

1434 - 159X

© IG Metall, Frankfurt am Main 2011

