



Gute Arbeit.  
Gutes Leben.  
**IG Metall.**

**Irene Schulz**

**Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall**

**Mündlicher Geschäftsbericht**

**23. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall**

**vom 18. bis 24. Oktober 2015**

**„Gute Arbeit. Gutes Leben. **IG Metall**“**

**Frankfurt am Main, 19. Oktober 2015**

**Sperrfrist: Redebeginn**

**Es gilt das gesprochene Wort!**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

lasst mich aus aktuellem Anlass mit unserer Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ beginnen. Bundesweit hängen mittlerweile tausende Schilder in Betrieben und öffentlichen Einrichtungen. Dahinter stehen Hunderte von Veranstaltungen, Aktivitäten in euren Betrieben, in den Verwaltungsstellen – auch in Zusammenarbeit mit vielen Bündnissen vor Ort.

Und Kolleginnen und Kollegen: Unsere Initiative steht selbstverständlich für eine solidarische Flüchtlingspolitik! Unsere gemeinsam mit Pro Asyl entwickelte Wanderausstellung „Flucht und Asyl“ ist seit Anfang des Jahres ununterbrochen auf Tour durch die Verwaltungsstellen.

Es geht uns dabei um Hintergrundinformationen und die Auseinandersetzung mit Fluchtursachen. Damit möchten wir die Debatte versachlichen, Überzeugungsarbeit leisten und zur Willkommenskultur beitragen.

„Respekt“ ist zur Botschaft geworden bei den vielfältigen Aktivitäten und Patenschaften für Flüchtlinge vor Ort. Fast täglich werden fremdenfeindliche und rassistisch motivierte Angriffe bis hin zu Brandanschlägen auf Unterkünfte und Einrichtungen verübt.

„Respekt! Kein Platz für Rassismus“ steht für unsere klare Haltung: Hass und Gewalt gegen Menschen werden wir Metallerinnen und Metaller niemals akzeptieren.

## 1. Gewerkschaftliche Bildung

Auch in der Bildungsarbeit haben wir unter dem Label Respekt Seminare und Bildungsbausteine angeboten und werden das selbstverständlich weiterhin konsequent tun.

Eines unserer Kernanliegen in der Bildungsarbeit ist und bleibt eine gute, solide Grundausbildung für unsere aktiven Metallerinnen und Metaller.

Gleichzeitig begleiten wir mit Bildungsformaten und Konzepten unsere Betriebs- und Tarifpolitik, unsere gemeinsame politische Schwerpunktsetzung.

Bei unseren Zukunftsthemen rund um die Gestaltung einer sich verändernden Arbeitsgesellschaft beteiligen wir uns an Projekten und entwickeln neue Seminarangebote.

Unsere Bildungsarbeit schafft Debattenräume, sie bietet Raum für Suchprozesse und Positionsbestimmung und gewährleistet eine gute politische und fachliche Aus- und Weiterbildung.

Kolleginnen und Kollegen,

97.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben im letzten Jahr an unseren Seminaren teilgenommen. Der überwiegende Teil, mehr als 77.000, hat Seminare in den Regionen besucht, also bei euch vor Ort. Bei den regionalen und zentralen Betriebsräteseminaren haben wir nach den Wahlen im letzten Jahr eine sehr erfreuliche Entwicklung. Beim BR Kompakt haben wir bereits jetzt mit mehr als 4.200 Betriebsräten eine sehr gute Bilanz.

Das ist gut so. Denn: Immer mehr kommerzielle Anbieter wittern lukrative Geschäfte mit der Betriebsrätebildung und forcieren aggressiv ihre Bildungswerbung – auch in unserem Organisationsbereich.

Eine Verrechtlichung der Betriebsräteausbildung lässt alle wichtigen Zukunftsfragen außen vor.

Wir wollen und müssen selbstverständlich unseren Gestaltungsanspruch vor dem Hintergrund der Digitalisierung durchsetzen.

Wer, wenn nicht wir, setzt margengetriebenen Unternehmensstrategien nachhaltige Innovations- und Standortkonzepte entgegen? Wir stellen den Zusammenhang her zwischen gesetzlichen und politischen Rahmenbedingungen und erfolgreicher Interessenvertretung im Betrieb.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
gerade deshalb ist die Frage so entscheidend, wo und wie sich neu gewählte Betriebsräte ausbilden lassen.

Unser Bildungsansatz bewegt sich eben nicht in den Grenzen des Betriebsverfassungsgesetzes. Das macht unsere Stärke und unsere Wirksamkeit aus. Unser politischer Ansatz macht den Unterschied aus.

Besonders wichtig ist mir die Vertrauensleutebildung. Vertrauensleute sind nah dran. Sie sind entscheidend für Beteiligung, Mobilisierung und Konfliktfähigkeit und damit für die Gestaltungsfragen im Betrieb.

Mit den Vertrauensleutewahlen im nächsten Jahr wollen wir Betriebe ohne Vertrauenskörper erschließen, neue Zielgruppen für unsere Arbeit in den Betrieben gewinnen und die Vertrauensleutearbeit insgesamt stärken.

Die Bildungsarbeit wird diesen Prozess offensiv begleiten.

Wir werden deshalb unsere Seminarkapazitäten deutlich erhöhen, um mehr neu gewählten Vertrauensleuten möglichst schnell den Zugang zu unseren Aufbaueminaren zu ermöglichen. Für die nächsten 4 Jahre sind das mit 12.800 Plätzen 42% mehr als in der Wahlperiode zuvor. Damit sind die Voraussetzungen für eine zielgerichtete Nachwuchsentwicklung neu gewählter Vertrauensleute in den Betrieben deutlich verbessert.

Eine zentrale Leitlinie unserer Betriebsräte- und Vertrauensleutebildung ist und bleibt: Wir wollen unseren Teil leisten für eine erfolgreiche und zukunftsfähige Betriebs- und Tarifpolitik. Wir wirken mit an einer im Betrieb anerkannten und akzeptierten IG Metall. Dafür setzen wir unsere ganze Kraft, unsere Ressourcen und Kapazitäten ein und ermöglichen einen umfangreichen und organisationsbezogenen Seminarbetrieb.

Von strategischer Bedeutung ist vor diesem Hintergrund auch die Nachwuchsförderung unserer ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten.

Das fängt mit der Jugendbildung an. Mit der zentralen Referentenqualifizierung im Jugendbereich konnten wir in den vergangenen zwei Jahren die Zahl der ausgebildeten Referenten und Referentinnen deutlich steigern.

Die Jugendbildung ist ein wichtiges Fundament unserer Bildungsarbeit. Denn die Bindung junger Beschäftigter an die IG Metall beginnt oft mit den ersten Jugendseminaren.

## 2. Mitglieder

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
wir sind gut unterwegs. Wir haben weiter Mitgliederzuwachs.

Unsere Akzeptanz in den Betrieben ist in den letzten Jahren noch einmal deutlich gestiegen. Das bestätigen die aktuellen Studien.

Ansehen und Reputation sind wichtige Voraussetzungen für den Eintritt in die IG Metall, reichen allerdings nicht aus. Hinter unserem Zuwachs stehen Ansprache, Beteiligung, Dialog und Überzeugung, der direkte Kontakt, das direkte Gespräch im Betrieb.

Von der Sympathie für die IG Metall hin zum Eintritt in die IG Metall – das ist der entscheidende Hebel. Und dieser Hebel wird in den Betrieben bewegt.

Daraus ergeben sich für uns strategische Aufgaben: Wie können wir noch besser und wirksamer in der Mitgliederarbeit unterstützen? Wie können wir unsere gemeinsame Arbeit weiter entwickeln, um mehr Menschen zu beteiligen, weiße Flecken zu erschließen und die Durchsetzungsfähigkeit erhöhen?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
seitdem ich vor 2 Jahren in den Vorstand gewählt wurde, ist mir bei meinen vielen Gesprächen und Besuchen vor Ort - in den Betrieben, auf Delegiertenversammlungen, in Ortsvorständen - vorgestellt und berichtet worden, mit wieviel Herzblut, Engagement und Nachhaltigkeit erfolgreiche Betriebs- und Tarifpolitik mit der Mitgliedergewinnung verbunden wird.

Und deshalb war und ist eine weitere wichtige Frage: Wie können wir den Transfer der zahlreichen guten Beispiele aus den Verwaltungsstellen noch verbessern?

Wir haben daher passgenaue Unterstützungsangebote entwickelt und die Wertschätzung sowie den Praxistransfer verstärkt.

Unsere aktuelle Auswertung zeigt: Mehr als 20.000 Kolleginnen und Kollegen und immer mehr Gremien beteiligen sich an unserer Werbeaktion. Die Zahl der Vertrauensleute und Betriebsräte, die zum ersten Mal Mitglieder gewinnen, nimmt jährlich zu. Und bereits 6.500 Mitglieder ohne jede betriebliche Funktion haben ihre direkten Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz überzeugt.

Das ist eine starke Bilanz. Das ist ein starker Einsatz für eine starke IG Metall.

Mit der Neugewinnung von Mitgliedern denken wir gleichzeitig die Binde- und Haltearbeit mit. Die berufs- und lebensbegleitende Ansprache, insbesondere beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf und in die Rente, spielt hier eine große Rolle.

Kolleginnen und Kollegen,  
wir haben zu viele Austritte bei unseren älteren Mitgliedern.

Ich bin davon überzeugt, dass wir unsere langjährigen Mitglieder halten können, wenn wir sie mit passenden Angeboten zum richtigen Zeitpunkt ansprechen.

Als Gewerkschaft für das ganze Leben haben wir im Rahmen unserer 55+-Aktivitäten die Ansprache unserer älteren Mitglieder verstärkt. Unsere Aktivitäten zur Mitgliederbindung werden wir in den nächsten Jahren weiter ausbauen.

### 3. Erschließung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
Mitbestimmung ist der Dreh- und Angelpunkt unserer Arbeit.

Die Erschließung weißer Flecken ebnet den Weg für Mitbestimmung und Tarifbindung. Sie ist Voraussetzung für unsere Handlungsfähigkeit.

Erschließung geht nur mit Beteiligung.

Erschließung ist Beteiligung.

In vielen Verwaltungsstellen haben wir hier deutlich an Land gewonnen.

Belegschaften haben sich organisiert, Betriebsräte gegründet und Tarifverträge durchgesetzt.

Unsere Projekte zum Beispiel in Ostdeutschland haben einen wesentlichen Beitrag geleistet, die Tarifbindung zu erhöhen. Allein in Leipzig ist es gelungen, bei den Firmen auf dem Werksgelände von BMW und Porsche für ca. 2.500 Beschäftigte Tarifverträge abzuschließen.

Besonders im extrem gewerkschaftsfeindlichen Umfeld, in dem wir noch keinerlei Mitbestimmungsstrukturen haben, ist Organizing als Erschließungsansatz erfolgreich.

Die Studie der Otto-Brenner-Stiftung zu „Union Busting in Deutschland“, also der systematischen Verhinderung und Zurückdrängung von Mitbestimmung, belegt, dass es hierbei nicht um Einzelphänomene geht.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der erste Skandal ist, dass hier Arbeitgeber aus der Zeit gefallen sind und nach Gutsherrenart immer noch meinen, Demokratie ende am Werkstor.

Das Zweite aber ist, dass sogenannte Spezialisten aus Anwaltskanzleien, die Recht studiert haben, ein lukratives und verdorbenes Geschäftsmodell betreiben, das auf Bekämpfung von Arbeitnehmerrechten setzt.

Wir halten dagegen.

Union Busting muss bekämpft und öffentlich skandalisiert werden.

Das haben Beschäftigte z.B. bei Haticon in Ostbrandenburg oder Hyundai in Darmstadt gezeigt.

Und das zeigen seit 3 Jahren Beschäftigte von Enercon in der Windindustrie. Enercon kämpft nicht nur um Marktanteile, sondern bekämpft mit viel Aufwand die IG Metall und ihre Betriebsräte.

Unser ganzheitlicher Erschließungsansatz setzt dort an.

Inzwischen haben 19 Betriebsratsgremien mit ca. 70% Wahlbeteiligung der Belegschaften ihre Arbeit aufgenommen – das haben wir mutigen Kolleginnen und Kollegen zu verdanken, die sich trotz massiver Versuche des Arbeitgebers nicht haben einschüchtern lassen.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen und hat Strahlkraft über Enercon hinaus.

Bei mehreren „Blitzen“, also zeitgleichen Aktionen zur Ansprache der Beschäftigten und bei Angriffen des Arbeitgebers, haben Ehrenamtliche aus der ganzen Republik solidarisch unterstützt.

Viele von euch sind heute hier.

Das ist ein ganz starkes Zeichen dafür, dass Mitbestimmung kein Zufallsprodukt nach Arbeitgeberdiktus ist, sondern eine unverzichtbare, eine demokratische Notwendigkeit.

Herzlichen Dank für eure Solidarität und die ganz praktische Unterstützung!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

um Mitbestimmung geht es auch auf der Meyer-Werft. Der Arbeitgeber hat angekündigt, unserem Kollegen Ibrahim Ergin zu kündigen. Ibrahim ist Betriebsratsvorsitzender und Delegierter der Verwaltungsstelle Leer-Papenburg. Der Vorwurf lautet, Beschäftigte zum Beitritt in die IG Metall genötigt zu haben.



Lieber Ibrahim,

Dein Betriebsrat hat der geplanten Kündigung widersprochen, der Bezirk Küste hat die Geschäftsführung aufgefordert, den Antrag auf Kündigung umgehend zurückzunehmen.

Ibrahim, wir unterstützen diese Forderung selbstverständlich und versichern Dir und Deinem Betriebsrat unsere Unterstützung und Solidarität.

Kolleginnen und Kollegen,

wir haben in den letzten Jahren bewiesen: Wir können Durchsetzung und wir können Wachstum!

Uns ist klar, dass die Herausforderungen dennoch nicht weniger werden. Das erleben wir Tag für Tag. Und deshalb braucht es auch in Zukunft eine starke IG Metall. In der Industrie wie im Handwerk, in großen Konzernen und in klein- und mittelgroßen Unternehmen.

Es gilt, langfristig durchsetzungsstark und tarifmächtig zu bleiben – Kolleginnen und Kollegen für unser gemeinsames Ziel, nämlich: „Gute Arbeit und ein Gutes Leben“!

Und dafür lohnt es sich, gemeinsam einzutreten und zu streiten und das jeden Tag aufs Neue.

Vielen Dank.