

#FAIRWADEL NUR MIT UNS



Geschäftsbericht
2019 – 2022





INHALTSVERZEICHNIS

#FAIRWANDEL – NUR MIT UNS!

01 FAIRWANDEL – SOZIAL, ÖKOLOGISCH, DEMOKRATISCH	6
Für einen fairen Wandel: Wir nehmen unsere Zukunft in die Hand	7
02 AUFBAU: DIE IG METALL UND IHRE KOOPERATIONEN	15
Der Gewerkschaftstag 2019.....	16
Der Beirat der IG Metall	17
Bericht des Vorstands.....	20
Die Vorstandsmitglieder	23
Aufbau der Vorstandsverwaltung	24
Die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder	26
Der Kontrollausschuss.....	30
Die Bezirke und Geschäftsstellen.....	31
Die IG Metall-Bildungszentren	40
Immobilien und Grundstücke	41
Otto Brenner Stiftung	42
Transnationale Bündnisse der IG Metall	43
Die IG Metall im DGB	45
Hans-Böckler-Stiftung	47
03 IG METALL VOM BETRIEB AUS DENKEN	48
So bleiben wir auch in Zukunft stark – die Schritte der Veränderung	49
04 RESSOURCEN: MITGLIEDER UND FINANZEN	54
Mitgliederarbeit	55
Mitgliederentwicklung: Zahlen und Fakten	58
FINANZEN	61
Übersicht.....	61
Beitragsentwicklung.....	62
HAUPTKASSE	64
Einleitung	64
Controlling und Statistik	65
Aufwands- und Ertragslage	66
Satzungsleistungen.....	69
ORTSKASSEN	71
GESELLSCHAFTEN UND BETEILIGUNGEN	73
Treuhandverwaltung IGEMET GmbH	73
Feho – Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH	76
JUHO gGmbH.....	76
Weitere Gesellschaften und Beteiligungen	77

Inhaltsverzeichnis

05 WIRTSCHAFT, GESELLSCHAFT UND GESUNDHEIT	79
Wirtschaftliche Entwicklung.....	80
Ein Virus, das alle(s) betrifft. Schutzschirm für Beschäftigte in der Corona-Krise.....	83
Die Jahrhundertflut 2021. Schnelle und engagierte Hilfe nach der Katastrophe	91
Ukraine-Krieg und Energie(preis)krise	92
Klare Kante gegen rechts	97
Lieferkettengesetz: erstmals global verbindliche Regeln.....	99
06 AKTION: HANDLUNGSFELDER – TARIF, BETRIEB, POLITIK UND GESELLSCHAFT	100
TARIFPOLITIK	101
Schwerpunkte der Tarifpolitik	101
Tarifpolitik nach Branchen	104
Historische Einigung: Angleichung der Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie.....	109
Flächentarifvertrag, betriebliche Regelungen und Tarifbindung	111
Tarif als Bewegung	112
Koordination der Tarifpolitik	114
BETRIEBS- UND MITBESTIMMUNGSPOLITIK	115
Initiative Mitbestimmung.....	115
Vertrauensleute, Betriebsräte, Aufsichtsräte und Unternehmensbeauftragte	118
Betriebliche Unterstützungskampagnen in Krisenzeiten	122
Jugend- und Auszubildendenvertretungen.....	123
Erfolgreiche Teilhabepolitik. Das behindertenpolitische Profil gestärkt	125
Mobiles Arbeiten über die Pandemie hinaus	126
Gute und gesunde Arbeit.....	127
Leiharbeit und industrienaher Dienstleistungen	129
BRANCHENPOLITIK	131
Branchenarbeit reloaded: So funktioniert überbetriebliche Gewerkschaftsarbeit.....	131
Krisen als Stresstest: Branchenarbeit in den Jahren extremer Herausforderungen.....	133
Die Vielfalt der IG Metall – Branchen und Beauftragte	136
INDUSTRIE, ENERGIE, UMWELT UND HANDWERK	137
Industriepolitik für Deutschland und Europa	137
Technik in der Industrie	139
Energiewende zwischen Krise und Zukunft: Die neue Rolle von Klima-, Energie- und Wärmewende	141
Das Handwerk stärken.....	143
SOZIALPOLITIK	145
Rentenkampagne erfolgreich fortgesetzt.....	145
Arbeitsmarktpolitik	147
Gesundheit und Pflege: unser Einsatz für gute Leistungen und gerechte Finanzierung	148
Arbeits- und Sozialrecht, Rechtsschutz	149
INTERNATIONALE ARBEITSFELDER	152
Unsere Vernetzung in Europa	152
Die IG Metall als Akteur in der Welt	153
POLITIK FÜR MEHR BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG	155
Ausbildungspersonal im Fokus	155
Für eine zukunftsfähige berufliche Bildung.....	156

Inhaltsverzeichnis

07	NEUE WEGE IN DER MITGLIEDERGEWINNUNG	158
	Mitgliederoffensive	159
	Unsere Erschließungsarbeit.....	161
	Potenziale in neuen Schlüsselindustrien.....	164
	Mehr für Mitglieder: Mitgliedervorteilsregelungen im Tarifvertrag.....	165
08	DIALOG: KOMMUNIKATION, KAMPAGNEN UND BÜNDNISSE	166
	Moderne Kommunikation für neue Zeiten.....	167
	Mit erfolgreicher Kampagnenkommunikation zum FairWandel	171
	IG Metall als zivilgesellschaftliche Akteurin.....	172
09	EINSATZ FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN: BILDUNG, ORGANISATION, ZIELGRUPPEN	174
	GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT	175
	Bildungsarbeit bewegt	175
	Bildung digital – Wissen zur richtigen Zeit.....	176
	Bildung weiterentwickeln	177
	Demokratie stärken – Solidarität sichern	179
	ALS ORGANISATION ZUKUNFTSFÄHIG BLEIBEN	181
	Die IG Metall digital weiterentwickeln	181
	Weiterentwicklung des Gewerkschaftstages	183
	Personalpolitische Strategien	184
	Gesamtbetriebsvereinbarung zur Zukunftsfähigkeit der IG Metall.....	187
	Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung.....	188
	ZIELGRUPPEN UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK	190
	Die Jugend ist krisenfest.....	190
	Frauen- und Gleichstellungspolitik.....	192
	Zuwachs bei den Angestellten	194
	Migrationspolitik.....	195
	Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit	197
	VERWALTUNG UND DIENSTLEISTUNGEN	198
	Justitiariat und Datenschutz	198
	Interne Revision	199
	Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation	200
	Informationstechnologie	201
	Interne Dienstleistungen	202
	„Der Laden“: Beratungsstelle für Geflüchtete	203
10	LESEHINWEISE UND CHRONIK	204
	Lesehinweise	205
	Chronik.....	207
	Impressum.....	211



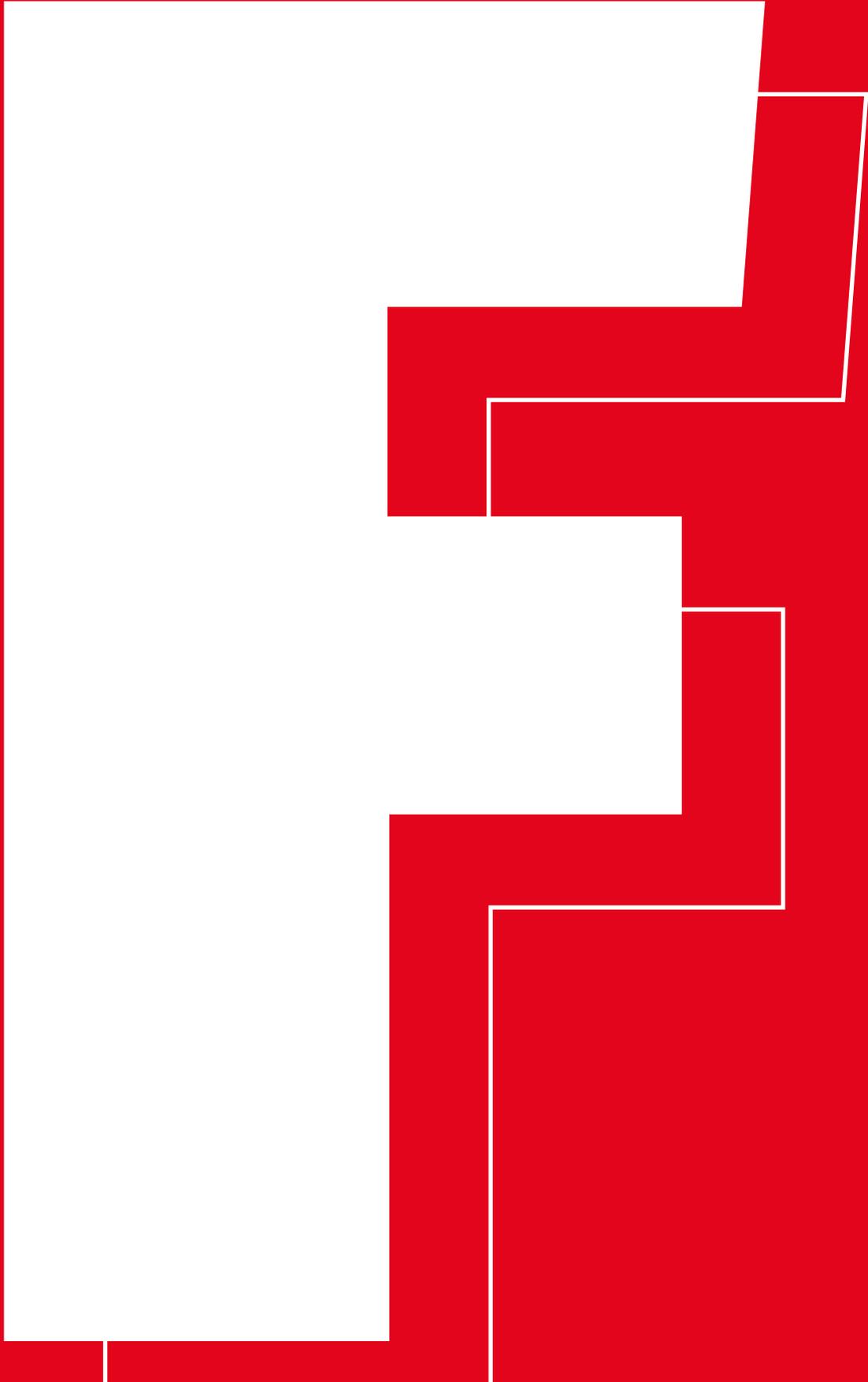
HINWEISE ZUR INTERAKTIVITÄT:

Bei Klick auf die Kapitel oder die Artikel erfolgt ein Sprung auf die entsprechende Seite.

In Artikeln sind **Verlinkungen** in **dunkelrot** gesetzt, die bei Klick zu weitergehenden Informationen oder anderen Medienformaten wie Videos oder Podcasts führen.

FAIRWANDEL

sozial, ökologisch, demokratisch





Über 50.000 Menschen bei der FairWandel-Kundgebung am 29.6.2019 in Berlin – es ist ein beeindruckendes Bild der Entschlossenheit: Wir nehmen unsere Zukunft selbst in die Hand.

FÜR EINEN FAIREN WANDEL

Wir nehmen unsere Zukunft in die Hand.

Wir wollen eine Transformation, die unser Land positiv verändert – sozial, ökologisch und demokratisch. Erste Schritte sind gemacht, unsere Anforderung aber bleibt: Es muss noch schneller gehen. Damit Wohlstand und gute Arbeitsplätze auch in einer klimaneutralen Wirtschaft erhalten bleiben. Damit aus sozial-ökologischer Transformation fairer Wandel wird.

Die Sonne knallt vom blauen Berliner Himmel. Die Demonstrierenden kommen aus der ganzen Republik, in zehn Sonderzügen und 800 Bussen. Viele reisen schon früh morgens an. In mehreren Demonstrationenzügen gehen die Beschäftigten durch das Regierungsviertel zum Brandenburger Tor. Dort treffen alle zusammen, über 50.000 Menschen – es ist ein beeindruckendes Bild der Entschlossenheit: Wir nehmen unsere Zukunft selbst in die Hand.

Es ist der 29. Juni 2019: **Über 50.000 Metall*innen** treten bei der #FairWandel-Kundgebung der IG Metall am Brandenburger Tor für eine Transformation ein, die unser Land positiv verändert – sozial, ökologisch, demokratisch. Der Erste

Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, ruft von der Bühne: „Nur mit uns wird der Wandel ein fairer Wandel.“

Die Botschaft, die von diesem 29. Juni 2019 an Regierung und Unternehmen ausgeht: Verkehrswende, Energiewende, Klimaschutz und Transformation der Industrie funktionieren nicht von allein. Dafür braucht es einen Plan, massive Investitionen – und schnelles, entschlossenes Handeln.

Die Transformation soll aus technischem Fortschritt sozialen Fortschritt machen. Und dazu wollen wir als IG Metall einen wichtigen Beitrag leisten – mit unserem Leitbild „FairWandel – sozial, ökologisch, demokratisch“.

So entstand unser Leitbild

Seit 2018 bestimmt die IG Metall ihren Kurs in der Transformation durch intensive Debatten, mit umfangreichen Analysen betrieblicher Realitäten. Der Prozess startete im Sommer 2018 mit einem Zukunftsforum, das den Begriff der Solidarität und damit den Urquell gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit als Voraussetzung für die Gestaltung der Transformation definierte. Zugleich wurde ein Szenarienprozess zur Arbeit in der Industrie 2030 organisiert, in dem betriebliche Funktionär*innen systematisch mögliche Entwicklungen und Auswirkungen der Transformation betrachteten und Handlungsoptionen diskutierten.

Zentraler Aspekt dabei: die Herausforderungen der ökologischen Transformation. Prognostiziert wurde unter anderem ein Schub für die E-Mobilität im Jahr 2022, verschärfte Auflagen für Dieselmotoren, zunehmende Fahrverbote für Verbrennungsmotoren – und ein Absatzeinbruch deutscher Automobilhersteller, die im globalen Wettbewerb den Technologiewechsel verschlafen. Als die Einschätzungen auf dem Transformationskongress im Oktober 2018 präsentiert wurden, riefen sie noch irritierte Reaktionen hervor.

Auf ebenjenem Kongress wurden Chancen, Risiken, Handlungs- und Gestaltungsfelder der Transformation von über 500 Teilnehmer*innen beraten und Rolle wie Selbstverständnis der IG Metall reflektiert. Ab Frühjahr 2019 erfolgte mit dem sogenannten Transformationsatlas eine systematische Bestandsaufnahme betrieblicher, branchen- und regionalspezifischer „Transformationsrealitäten“.

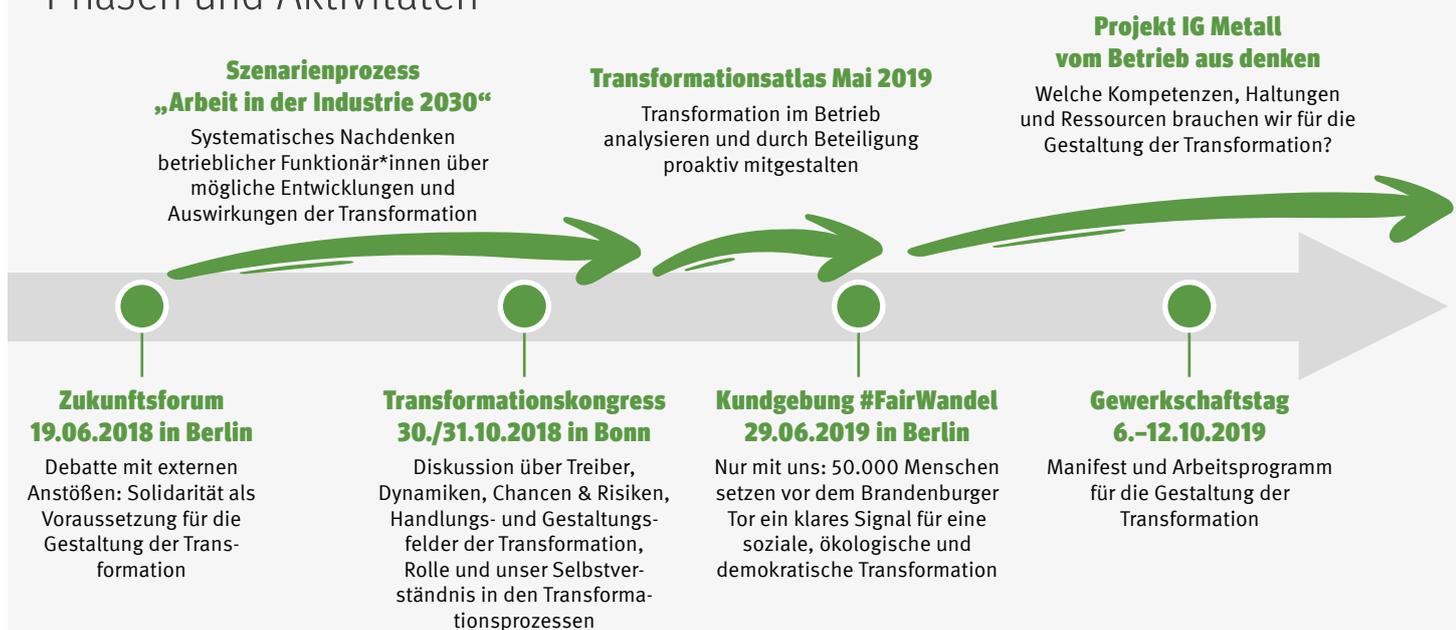
Transformationsatlas als Datengrundlage

Bis Ende 2019 haben mehr als 2.000 Betriebsräte den Transformationsatlas genutzt. Mit dem Projekt war der IG Metall im großen Stil eine Mobilisierung und Orientierung auf Herausforderungen gelungen, die von größter Bedeutung für die künftige Beschäftigung sind.

Die Auswertungen ergaben, dass knapp die Hälfte der Betriebe keine oder keine ausreichende Strategie zur Bewältigung der Transformation hatte und die notwendige Fähigkeit zur Veränderung erst in Ansätzen erkennbar war. Unsere Bestandsaufnahme machte deutlich, wie sehr neue Qualifikationen und zum Teil auch neue Geschäftsmodelle in Zukunft erforderlich werden würden. Im Automotive-Cluster

UNSER WEG IN DER TRANSFORMATION

Phasen und Aktivitäten



Quelle: IG Metall

wurden mit Blick auf den Antriebsstrang differenzierte Risikopotenziale und Abhängigkeiten sichtbar gemacht und struktur- wie regionalpolitische Folgerungen abgeleitet.

Sozial, ökologisch, demokratisch

Damit entstand sukzessive ein Leitbild für Wirtschaft und Gesellschaft von morgen, verdichtet auf den Dreiklang für einen FairWandel: sozial. Ökologisch. Demokratisch. Gefordert von 50.000 Metall*innen am 29. Juni 2019 vor dem Brandenburger Tor in Berlin. Vorläufiger Höhepunkt der Transformationsdebatten war schließlich der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober 2019.

Gegen Ende des Jahres 2019 war eine handlungsorientierte Strategie für die Gestaltung der Transformation entwickelt, basierend auf klaren Analysen, einem Leitbild und einer übergreifenden Erzählung. Dann kam Corona. Als Brennglas. Als Katalysator. Als zusätzliche, die bereits bestehende Transformationsdynamik verschärfende Entwicklung.

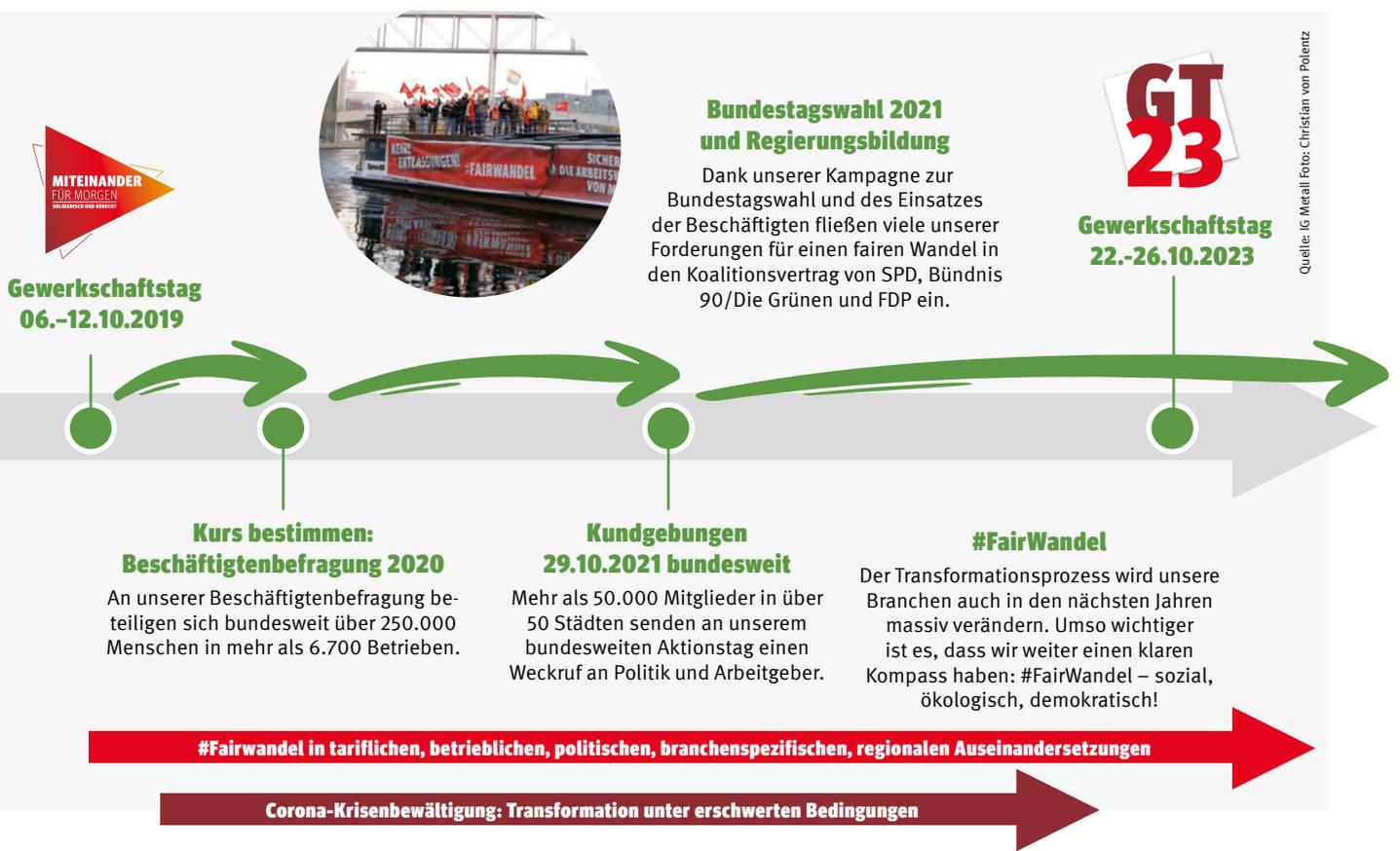
Wandel zu neuen Antriebstechnologien

Fortschreitende Digitalisierung von Produkten und Produktion, vor allem aber die Vorgaben des Klimaschutzes sind Treiber dieses tiefgreifenden Strukturwandels. Besonders in der Automobil- und Zuliefererindustrie.

Das Transferprojekt

Von „Arbeit und Innovation (A+I)“ zu „transfA+I“: Ziel des Projekts „transfA+I“ war es, gute und sichere Arbeit in der Transformation zu fördern. Beschäftigte haben wir mithilfe von digitalen Werkzeugkoffern bei betrieblichen Veränderungsprozessen begleitet. Dafür wurden die Ergebnisse des Vorläuferprojektes A+I ausgewertet, mit den Ergebnissen der Transformationsatlanten abgeglichen und für Betriebsrät*innen aufbereitet. Die Arbeit in 14 Projektbetrieben machte deutlich, wie eng betriebliche Handlungsfelder bei Transformationsthemen ineinandergreifen und damit auch zusammengedacht und bearbeitet werden müssen. Um dieser wachsenden Komplexität gerecht zu werden, unterstützte transfA+I bei der Entwicklung von konkreten Arbeits- und Lösungsprozessen.

Im Klimaschutzprogramm „Fit für 55“ gibt die Europäische Union sehr ambitionierte CO₂-Reduktionsziele vor. Der Wandel zur Elektromobilität wurde massiv vorangetrieben und mit einem faktischen Verbot für Verbrennungsmotoren



in Pkws im Jahr 2035 auch besiegelt. Die Entscheidung hatte sich über einige Jahre entwickelt und wird von allen Herstellern auch in ihren Strategien umgesetzt.

Die IG Metall unterstützt den Wandel zu neuen Antriebstechnologien. Gleichwohl bleibt das Ende der Verbrennungsmotoren im Jahr 2035 eine sehr ambitionierte Herausforderung, für deren Umsetzung eine Reihe von Bedingungen erfüllt sein muss: Wir brauchen einen europaweiten Ausbau der Ladeinfrastruktur und der erneuerbaren Energien, die Lösung diverser Lieferketten- und Rohstoffprobleme der Elektromobilität sowie vor allem eine umfangreiche politische Unterstützung beim Umbau der Industrie und beim Aufbau neuer Wertschöpfung und Beschäftigung. All das ist bisher nicht im ausreichenden Maße sichtbar.

Zukunftsfonds für die Automobilindustrie

Um das zu ändern, bringen wir uns intensiv auf europäischer und nationaler Ebene ein. So haben wir von 2019 bis 2021 in der Nationalen Plattform Zukunft der Mobilität (NPM) gemeinsam mit Branchenvertreter*innen, Wissenschaft und zivilgesellschaftlichen Interessengruppen zu Mobilitätsthemen Handlungsempfehlungen für die Bundesregierung erarbeitet. Sie reichten vom Klimaschutz im Verkehrssektor über alternative Antriebe und die Digitalisierung der Fahrzeuge bis zur Ladeinfrastruktur und dem Wandel der Beschäftigung. Besonders intensiv haben wir uns zu Fragen des Hochlaufs der Elektromobilität im Pkw-Bereich, zum Antriebswechsel bei Lkws, zu Fragen der Standort- und Beschäftigungssicherung, der Batteriezellfertigung sowie zu den Themen Weiterbildung und Qualifizierung eingebracht.

Ein weiteres wichtiges Forum war bis 2021 die Konzertierte Aktion Mobilität (KAM). Jeweils zweimal jährlich fanden diese Zusammenkünfte mit der damaligen Bundeskanzlerin Angela Merkel, Bundesminister*innen, Ministerpräsident*innen, CEOs der Fahrzeug- und Zuliefererindustrie sowie den jeweiligen Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzenden der IG Metall statt. Aus unserer Sicht besonders wichtig war die Gründung eines Zukunftsfonds Automobilindustrie und seine Ausstattung mit einer Milliarde Euro zur Unterstützung der Fahrzeugindustrie in der Transformation. Die IG Metall war im steuernden Fachausschuss vertreten. Daraus ging die Förderung der „Regionalen Transformationsnetzwerke“ hervor, die Idee der IG Metall waren.

Weiterbündungsverbände

Mit dem Bundesprogramm Aufbau von Weiterbildungsverbänden werden regionale Netzwerke gefördert – mit dem Ziel, dass Beschäftigte vor allem aus kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) möglichst häufiger an Weiterbildung teilnehmen. In den Verbänden sollen Weiterbildungsmaßnahmen effizient und über Betriebsgrenzen hinaus organisiert und durchgeführt werden.

Über zwei Förderrichtlinien stehen für 54 Weiterbildungsverbände mehr als 100 Millionen Euro zur Verfügung. Im 1. Förderaufruf gingen 39 Projekte an den Start, davon neun mit Beteiligung der IG Metall. Der 2. Förderaufruf richtet sich in erster Linie an die Transformation in der Automobil- und Zulieferindustrie.

Transformation entscheidet sich in Regionen

„Die Transformation der Automobil- und Zuliefererindustrie findet in den Regionen, bei den Betrieben, bei den Beschäftigten statt“, betont Jörg Hofmann. Es braucht daher ganz konkrete Projekte vor Ort. Bis Mitte 2025 werden bundesweit insgesamt 27 regionale Transformationsnetzwerke gefördert, bei 25 ist die IG Metall beteiligt. Insgesamt sind 75 Geschäftsstellen in Transformationsnetzwerken vertreten, in die politische Steuerung integriert und in vielen Netzwerken auch in das operative Geschäft.

Die in einem Transformationsnetzwerk zusammengeschlossenen Akteure entwickeln gemeinsam eine regionale Transformationsstrategie, zeigen Wege auf, wie sie gemeinsam die Region erfolgreich durch die Transformation bringen und setzen erste Projekte um. Das Netzwerk informiert und vernetzt die Beteiligten, vergibt Studien zur Analyse regionaler Wirtschaftsstrukturen und zu Entwicklungsperspektiven der Region, vermittelt Wissen über die verschiedenen Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten, verstärkt den gesellschaftlichen Diskurs in der Region und organisiert die Vernetzung zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsinitiativen.



Weckruf an Politik und Arbeitgeber: Die Beschäftigten wollen einen fairen Wandel und gehen dafür beim bundesweiten dezentralen Aktionstag der IG Metall am 29.10.2021 zu Zehntausenden auf die Straßen und Plätze der Republik.

FairWandel-Kampagne zur Bundestagswahl 2021

Wir sind der Auffassung, dass die Politik einen derart fundamentalen Strukturwandel aktiv begleiten muss. Deshalb setzten wir auch mit unserer **Kampagne zur Bundestagswahl 2021** auf einen FairWandel. In unserer Beschäftigtenbefragung im September und Oktober 2020 gaben uns über 250.000 Kolleg*innen aus mehr als 6.700 Betrieben mit auf den Weg, was die Beschäftigten in den Betrieben bewegt und der Politik ins Pflichtenheft geschrieben werden sollte. Auch auf dieser Basis entwickelten wir unsere 20 „metallforderungen“ für eine sozial und ökologisch nachhaltige Transformation, für ein klares Bekenntnis zum Industriestandort Deutschland, gute Arbeit, soziale Sicherung und eine gerechte Gesellschaft mit fairen Chancen für alle.

Für die Arbeit vor Ort und in den Regionen wurden unter anderem Synopsen der Wahlprogramme und das AfD-Programm entlarvende „Spicker-Karten“ bereitgestellt. Unsere Botschaften, Forderungen und weitere Informationsangebote zur Wahl sandten wir an die Parteien und Betriebe. Zahlreiche Geschäftsstellen thematisierten die Wahl in ihren Ortsvorstandssitzungen und Delegiertenversammlungen sowie in (öffentlichen) Diskussionsveranstaltungen.

Auch nach der Wahl hielten wir den Druck hoch: **An unserem dezentralen bundesweiten Aktionstag** am 29. Oktober 2021 sandten mehr als 50.000 Kolleg*innen auf den Straßen der

Republik eine klare Botschaft: Der Wandel passiert – aber nur mit uns wird er zu einem FairWandel. Auf der zentralen Bühne im Berliner Regierungsviertel diskutierte Jörg Hofmann mit Politiker*innen von SPD, Union, FDP, Grünen und der Linken – darunter auch Top-Verhandler der angehenden Ampelkoalition wie Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) und Grünen-Bundesgeschäftsführer Michael Kellner. Die Berichterstattung zum Aktionstag war hervorragend – bis hin zu langen Beiträgen in den Nachrichtenformaten von ARD und ZDF.

Unsere Kampagne zur Bundestagswahl 2021 zeigte auch politisch Wirkung: So greift der Koalitionsvertrag der Ampelregierung zahlreiche unserer Forderungen auf. Insbesondere in den Bereichen Wirtschafts- und Klimapolitik wie auch in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik findet sich die Handschrift unserer „metallforderungen“. In den Themenfeldern Dekarbonisierung der Industrie, Mobilitätswende, Förderung grünen Wasserstoffs und Digitalisierung soll ambitioniert vieles auf den Weg gebracht werden, das in unserem Sinne ist.

Klimaschutz soll mit einer Strategie für die Sicherung und Modernisierung des Industriestandorts Deutschland verbunden werden. Die neue „Allianz für Transformation“, bestehend aus Bundesregierung und Sozialpartner*innen, soll hier verbindliche Leitlinien beschließen.

Zukunftstarifverträge gestalten den Wandel

Deutlich wird: Wir gehen den Strukturwandel offensiv an. Unsere Zukunftstarifverträge sind da ein starkes Mittel, mit dem wir die Transformation gestalten, Perspektiven entwickeln und Standorte sichern können. Dem Einsatz von Beschäftigten, Betriebsrat und IG Metall für einen **Zukunftstarifvertrag** ist es zum Beispiel zu verdanken, dass bei MAN 2021 bundesweit über 12.000 Stellen gesichert wurden. Der Konzern hat sich nach langen Verhandlungen verpflichtet, in Zukunftsfelder zu investieren: in Digitalisierung, alternative Antriebe (E-Mobilität/Wasserstoff), Automatisierung sowie in die Qualifizierung der Beschäftigten. Der Zukunftstarifvertrag beinhaltet für Mitglieder auch Bonusregelungen.

Zukunft statt Kahlschlag heißt es auch bei Bosch in Homburg. 1.000 von ursprünglich 4.700 Arbeitsplätzen hatte das Unternehmen bereits abgebaut. Nach fünfjährigem Kampf von Belegschaft, Betriebsrat und IG Metall aber leitet Bosch 2020 am Standort den Strukturwandel ein: von der Dieseleinspritzpumpe zur Wasserstoffbrennstoffzelle. Metaller*innen demonstrierten zuvor für neue Produkte. Ingenieure aus der Belegschaft berieten den Betriebsrat zu Technik und Qualifizierung. Schließlich konnte die Konzernleitung überzeugt werden. Die Produkte für die Zukunft sind klar, neue Maschinen da, die künftigen Fertigungskapazitäten festgeschrieben. Bis die Brennstoffzelle für genug Arbeit sorgt, sind bei fehlender Auslastung Arbeitsplätze durch Reduzierung der Arbeitszeiten gesichert und betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2025 ausgeschlossen.

Wasserstoff: ein Schlüssel zur Klimaneutralität

Mobilitäts- und Energiewende sind Schlüsselprojekte, an denen sich entscheidet, ob die Transformation wirklich sozial, ökologisch und demokratisch gelingt. Der schnellere Ausbau und die Schaffung von Akzeptanz für erneuerbare Energien sind Grundvoraussetzung für die Dekarbonisierung der Wirtschaft. Die Mobilitätswende funktioniert nur durch weitgehende Elektrifizierung. Die Grundstoffindustrie und dabei besonders die Stahlindustrie benötigen künftig riesige Mengen erneuerbarer Energie.

Nicht nur Wind oder Sonne heißen die Rohstoffe der Zukunft, auch Wasserstoff wird eine entscheidende Rolle spielen. Mit unserer **Wasserstoffinitiative**, mit der wir den beschleunigten Ausbau von Erzeugungskapazitäten, der dazu notwendigen Infrastruktur in Form von Wasserstoffpipelines und Stromtrassen sowie den ebenfalls beschleunigten Ausbau erneuerbarer Energien fordern, haben wir die politische

Diskussion in den Betrieben und außerhalb intensiviert. Denn klar ist: Ohne eine ausreichende Versorgung mit Wasserstoff, keine Zukunftsfähigkeit der Industrie. Die herausragende Bedeutung von grünem Wasserstoff ergibt sich für die Stahlindustrie, für die Branchen Luft- und Raumfahrt, Fahrzeugbau, Bahnindustrie, Schiff- und Maschinenbau.

Investitionen in grüne Stahlproduktion

Für das Erreichen von Klimazielen spielt die Grundstoffindustrie eine entscheidende Rolle. Die Stahlproduktion etwa ist für 30 Prozent der industriellen CO₂-Emissionen in Deutschland verantwortlich und somit gleichzeitig der größte Hebel, um den Ausstoß effizient reduzieren zu können. Um aus Roheisen grünen Stahl herzustellen, braucht es Wasserstoff und Direktreduktionsanlagen. Die ersetzen Koks- und Hochöfen. Mit der Umstellung verbunden sind allerdings immense Investitionen und steigende operative Kosten.

Wir haben ordentlich Druck gemacht, sodass Betriebe und Politik den besagten Hebel seit 2022 auch anpacken: In Duisburg bei ThyssenKrupp Steel werden zwei Milliarden Euro in die Hand genommen, um eine Direktreduktionsanlage zu bauen und 2026 an den Start zu bringen. Bei der Salzgitter AG soll ab 2025 eine Direktreduktionsanlage jährlich 1,9 Millionen Tonnen grünen Stahl erzeugen. In der saarländischen Stahlindustrie sollen 3,5 Milliarden Euro investiert werden und auch bei ArcelorMittal in Bremen, Eisenhüttenstadt und Hamburg gibt es konkrete Vorhaben.



„Grüner Stahl – unsere Zukunft“: Für das Erreichen von Klimazielen spielt die Grundstoffindustrie eine entscheidende Rolle.

Möglich macht das hohe staatliche Förderung von Investitions- und Produktionskosten, für die wir uns erfolgreich eingesetzt haben. In Berlin und Brüssel haben wir Rahmenbedingungen beeinflusst, die die erfolgreiche Transformation der Grundstoffindustrie tangieren: beim Emissionsrechtehandel, beim CO₂-Grenzausgleichs-System, bei Klimadifferenzverträgen und ersten Ideen zu Leitmärkten für grünen Stahl. Unsere Ideen und Impulse – mit dem zentralen Ziel, Arbeitsplätze und Standorte in der **Stahlindustrie** und der nachgelagerten Wertschöpfungskette nachhaltig zu sichern – sind im Handlungskonzept Stahl der Bundesregierung, im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP und im Green Deal der Europäischen Union aufgegriffen.

Sicherheit im Wandel schaffen

Klar ist: In der Transformation verändern sich Arbeitsinhalte und Berufsbilder von Millionen Beschäftigten. Deshalb setzen wir uns für eine zukunftsorientierte Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik ein, die Brücken in die Arbeitswelt von morgen bauen und Übergänge sozial absichern. Beschäftigungssicherung und Qualifizierung sind dabei wichtige Pfeiler.

Entsprechend haben wir den Ausbau der Qualifizierungsberatung und -förderung für Beschäftigte unterstützt. Mit dem **Transformationskurzarbeitergeld** haben wir einen Vorschlag zur Beschäftigungssicherung und Stärkung von Qualifizierung im Betrieb vorgelegt, der Ende 2021 in den Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP übernommen wurde. Unsere Forderungen zur Stärkung der Qualifizierung von Arbeitslosen wurden aufgegriffen und teilweise bereits umgesetzt: Der Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Teilnahme an Qualifizierung wurde verlängert, die Weiterbildungsprämien zu einem anrechnungsfreien Weiterbildungsgeld weiterentwickelt und der Vermittlungsvorrang abgeschafft. Im Rahmen der **Nationalen Weiterbildungsstrategie** konnten wir unsere Forderungen einbringen. Die Förderung von **Weiterbildungsmentor*innen** haben wir durchgesetzt.

Für viele Beschäftigte kann Qualifizierung eine Perspektive sein. Zudem stellt sich in der Transformation jedoch auch die Frage nach sozial abgesicherten und flexiblen Übergangsoptionen in den Ruhestand. Darauf richtete die IG Metall in der Rentenkampagne daher einen Fokus.

Die Wegweiser

Weiterbildung ist ein Schlüssel in der Transformation. Die Landschaft der Angebote erscheint jedoch häufig wie ein Dschungel. Die Möglichkeiten sind bei vielen Beschäftigten nicht bekannt oder nicht vorhanden. Es gibt auch Widerstände gegenüber erneutem Lernen. Da ist es gut, wenn jemand die Dinge ins Rollen bringt, Mut macht und Wege aufzeigt. Genau das ist die Rolle der über 200 betrieblichen **Weiterbildungsmentor*innen**, die wir im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts zu Expert*innen und Berater*innen für Qualifizierung ausbilden. Pro teilnehmendem Betrieb werden zwei bis drei Betriebsrät*innen oder Vertrauensleute mittels Qualifizierungsreihen und Begleitung von Praxisprojekten durch unsere bezirklichen Coaches in die Lage versetzt, nachhaltige Weiterbildungsstrukturen im Betrieb zu schaffen.

Lernphasen und Praxis

In Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum bieten wir ein Zertifikatsstudium zum Thema Digitale Transformation an. In neun Modulen beschäftigen sich die Teilnehmenden aus unterschiedlichen Perspektiven mit den Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt. Fünf Module finden in der Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme statt. Die Besonderheit liegt in der Kombination von theoretischem Input und der Anwendung der gewonnenen Erkenntnisse in einem realen Produktions- und Arbeitsumfeld.

Ziele sind Stärkung und Ausbau der Kompetenzen von Betriebsräten, um Transformationsprozesse durch betriebliche Mitbestimmung sowie Partizipation von Beschäftigten arbeitspolitisch zu gestalten. Hier spielt die Bildungsarbeit der IG Metall eine zentrale Rolle.

Klarer Kompass: FairWandel

Der Transformationsprozess ist unumkehrbar. Er wird unsere Branchen auch in den nächsten Jahren massiv verändern. Zur Gestaltung des Wandels haben wir uns einen klaren Kompass gegeben: „FairWandel – sozial, ökologisch, demokratisch“. Diesen Kompass gilt es, immer wieder zu konkretisieren, neu zu prüfen und anzuwenden.

Die ersten Schritte sind gemacht – und die wenigsten hätten es bei der FairWandel-Kundgebung am 29. Juni 2019 in Berlin für möglich gehalten: Es gibt Ende 2022 in allen Stahlbetrieben mit Hochofenstrecke Entscheidungen für Milliardeninvestitionen in die Direktreduktion, in Richtung grüner Stahl. In den Ausbau der Wasserstoffindustrie wird kräftig investiert. Auch der Ausbau der Erneuerbaren Energien, wie auch der Batteriezellenproduktion in Deutschland für die Elektromobilität schreitet voran.

Aber trotz all dieser Entwicklungen bleibt unsere Anforderung: Es muss noch mehr werden, es muss noch schneller gehen. Für mehr elektrische Fahrzeuge auf der Straße benötigen wir viel mehr öffentliche Schnellladestationen, ein ausgebautes Stromnetz und mehr ökologische Energie. 280.000 Beschäftigte sind abhängig vom Verbrennungsmotor und erwarten Zukunftsperspektiven. Sie wollen bei den Innovationen und Produkten von morgen dabei sein und brauchen dafür soziales Rüstzeug: Qualifikation und soziale Sicherheit.

Damit Wohlstand und gute Arbeitsplätze auch in einer klimaneutralen Wirtschaft erhalten bleiben. Damit aus sozial-ökologischer Transformation fairer Wandel wird.



Wir machen weiter Druck für ein industrielles Entwicklungsmodell, das sozial und ökologisch nachhaltig ist, das wirtschaftlichen Wohlstand, gute und sichere Arbeit und eine lebenswerte Umwelt verbindet.

Foto: Christian von Polentz

Transformation erzählen

Wie wird Transformation von denjenigen gesehen und erfahren, die sie durch ihre tägliche Arbeit Wirklichkeit werden lassen? Und wie bekommen wir abstrakte Themen rund um FairWandel vermittelt? Dem geht das Projekt „Transformation erzählen“ nach.

Wir erzählen die Transformationsgeschichten im vermeintlich Kleinen und setzen sie zu einem Mosaik zusammen. Der Ort für dieses „Erzählen“ ist der Betrieb – und die damit verbundenen Lebenswelten unserer betrieblichen Kolleg*innen. Sie werden dabei zu Autoren. Sie sollen ihre Geschichten, Perspektiven und Haltungen erlebbarer machen.

AUFBAU

Die IG Metall und ihre Kooperationen





Die Delegierten des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages berieten in Nürnberg über 793 Anträge. Zahlreiche Themen wurden leidenschaftlich und kontrovers diskutiert.

DER GEWERKSCHAFTSTAG 2019

Im Fokus: Transformation gestalten

Der Gewerkschaftstag ist das höchste beschlussfassende Gremium der IG Metall. Hier bestimmen die in den örtlichen Delegiertenversammlungen gewählten Delegierten den künftigen Kurs der IG Metall und wählen den Vorstand. Entlang von 793 Anträgen wurde auf dem vergangenen Gewerkschaftstag über strategische Leitplanken und Arbeitsprogramme für die kommenden vier Jahre diskutiert und entschieden.

Der **24. Ordentliche Gewerkschaftstag** der IG Metall fand vom 6. bis 12. Oktober 2019 in Nürnberg statt. Das Motto des Gewerkschaftstages lautete „Miteinander für morgen – solidarisch und gerecht“.

Die Beratungen

Dem Gewerkschaftstag wurde erstmals ein Manifest mit dem Titel „Die IG Metall in einer neuen Zeit“ vorgelegt. Das Manifest benennt unser Selbstverständnis und unsere Werte als Kompass für die Transformation. Die Delegierten berieten über 793 Anträge, darunter vier Entschlüsse und fünf Leitanträge des Vorstands. Die Anträge umfassten die ganze Bandbreite der für die IG Metall relevanten Themen. Die Entschlüsse beschreiben gesellschafts-, betriebs-, tarif- sowie organisationspolitische Rahmenbedingungen und Strategien, unter und mit denen wir moderne Gewerkschaftspolitik gestalten. Die fünf Leitanträge beschreiben Arbeitsprogramme für die Themenbereiche Alterssicherung, Energie- und Mobilitätswende, Arbeitszeit- und Leistungs politik, die Junge IG Metall und das Querschnittsthema „Transformation gestalten“. Auf dem Gewerkschaftstag wurden zahlreiche Themen leidenschaftlich und kontrovers diskutiert – etwa über Strategien zum Umgang mit der AfD, Kriterien für die betriebliche Altersversorgung, Mitgliederboni-Regelungen in Tarifverträgen oder eine Ausweitung des Instruments der ganztägigen Warnstreiks.

Gäste und Wahlen

Die knapp 500 Delegierten wählten die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder sowie Jörg Hofmann zum Ersten Vorsitzenden und Christiane Benner zur Zweiten Vorsitzenden. Jürgen Kerner wurde als Hauptkassierer wiedergewählt. Ebenfalls wiedergewählt wurden die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder Wolfgang Lemb, Ralf Kutzner, Irene Schulz und Hans-Jürgen Urban.

Als Gäste sprachen auf dem Gewerkschaftstag die damalige Bundeskanzlerin Angela Merkel, Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, der damalige Nürnberger Oberbürgermeister Ulrich Maly und Guy Ryder, der damalige Generalsekretär der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Markus Beeko, Generalsekretär von Amnesty International Deutschland, nahm auf dem Gewerkschaftstag eine Spende der Delegierten in Höhe von 60.000 Euro entgegen.

Im Ausstellerbereich stellten der IG Metall-Vorstand, die Bezirke und gewerkschaftsnahe Einrichtungen ein breites Informationsangebot zur Verfügung. Für Austausch und Unterhaltung sorgten die Bezirksabende, der Empfang für internationale Gäste, ein parlamentarischer Abend und nicht zuletzt das IG Metall-Fest mit Live-Bands. Informationen dazu, wie der Gewerkschaftstag 2023 weiterentwickelt werden soll, gibt es auf Seite 183.

DER BEIRAT DER IG METALL

Wichtige Entscheidungen zwischen den Gewerkschaftstagen

Der Beirat ist das höchste beschlussfassende Gremium zwischen den Gewerkschaftstagen in der IG Metall. Neben der Erörterung gewerkschaftlicher und politischer Themen berät der Beirat Richtlinien, führt Nachwahlen zu Vorstand und Kontrollausschuss durch und entscheidet über Einsprüche von Delegiertenversammlungen.

Der Beirat kam im Berichtszeitraum zu vier Sitzungen pro Kalenderjahr zusammen. Jeweils im November fanden gemeinsame Sitzungen des Beirats mit den Geschäftsführer*innen der Geschäftsstellen statt.

Einige Sitzungen des Beirats inklusive Wahlen und Abstimmungen mussten aufgrund der Corona-Pandemie digital stattfinden. Sämtliche Sitzungen fanden unter strengen und den zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden gesetzlichen Hygienebestimmungen statt.

Zentrale Themen

Der Beirat erörterte in seinen Sitzungen aktuelle tarif-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Fragen, dies vor allem auch im Kontext der Transformation und ihrer Auswirkungen auf die Branchen im Organisationsbereich der IG Metall und damit unserer konkreten Arbeit.

Daneben beriet der Beirat zur Mitgliederentwicklung in verschiedenen Facetten und anhand von Praxisbeispielen sowie wiederholt die Aufrechterhaltung und Stärkung der Handlungsfähigkeit der IG Metall, auch im Zuge der Folgewirkungen von Corona-Pandemie und Ukraine-Krieg.

Das Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ wurde intensiv begleitet und der Beirat eng eingebunden – in mehreren Sitzungen war das Projekt Gegenstand der Beratungen.

Der Beirat beriet ausführlich über das Format des Gewerkschaftstags – die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse wurden bei den Planungen zum Ordentlichen Gewerkschaftstag 2023 berücksichtigt.

Inhaltlich bereicherten eine Reihe Expert*innen aus unterschiedlichen Organisationen oder Wissenschaftsbereichen den Diskurs im Beirat.

Im Berichtszeitraum waren zu Gast:

- ▶ Martin Kuhlmann, Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI), zum Forschungsprojekt „Gesellschaftsbilder“ im Kontext des Projekts „IG Metall vom Betrieb aus denken“.
- ▶ Kerstin Andreae, Vorsitzende der Geschäftsführung des Bundesverbands der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW), zu zukünftigen energiepolitischen Herausforderungen.
- ▶ Markus N. Beeko, Generalsekretär von Amnesty International Deutschland, anlässlich des 60-jährigen Bestehens von Amnesty International im Einsatz für die Menschenrechte.
- ▶ Marcel Röthig, Landesvertreter der Friedrich-Ebert-Stiftung, zur Situation in der Ukraine nach Ausbruch des Krieges.
- ▶ Prof. Dr. Sebastian Dullien, Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung, zur aktuellen ökonomischen Lage.
- ▶ Atle Høie, Generalsekretär von IndustriALL Global Union, mit Einblicken in die transnationale Arbeit der IG Metall.
- ▶ Prof. Tobias Debiel, Institut für Entwicklung und Frieden (INEF) an der Universität Duisburg-Essen, zu Fragen der Friedens- und Sicherheitspolitik im Kontext des Ukraine-Krieges.

Richtlinien, Einsprüche und Kenntnisnahmen

Außerdem hat der Beirat eine Anpassung der Richtlinie zur Tantiemenabführung beraten und zustimmend zur Kenntnis genommen. Zur Kenntnis genommen wurden die jährlichen Berichte des Kontrollausschusses. Darüber hinaus hatte sich der Beirat im Berichtszeitraum mit zwei Einsprüchen gegen ablehnende Entscheidungen des Kontrollausschusses zu beschäftigen. In beiden Fällen hat er die Einsprüche auf Vorschlag des Kontrollausschusses zurückgewiesen.

Aufbau: Die IG Metall und ihre Kooperationen

Leitung des Beirats

Der Beirat wählt für die Dauer seiner Amtsperiode ein Präsidium. Dem Beiratspräsidium gehören jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter aus jedem Bezirk und der oder die Erste sowie der oder die Zweite Vorsitzende der IG Metall an.

Dem Präsidium des Beirats gehörten im Berichtszeitraum an:

- ▶ Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender
- ▶ Christiane Benner, Zweite Vorsitzende
- ▶ Mirko Geiger, Bezirk Baden-Württemberg
- ▶ Peter Kippes, Bezirk Bayern (Mitglied und Sprecher des Präsidiums bis Mai 2021)
- ▶ Horst Ott, Bezirk Bayern (ab Juni 2021)
- ▶ Ralf Wilke, Bezirk Küste
- ▶ Mario John, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
- ▶ Ralf Reinstädtler, Bezirk Mitte (Sprecher des Präsidiums ab Juni 2021)
- ▶ Almut Kapper-Leibe, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
- ▶ Pietro Bazzoli, Bezirk Nordrhein-Westfalen (bis März 2022)
- ▶ Ute Herkströter, Bezirk Nordrhein-Westfalen (ab Juni 2022)

Mitglieder des Beirats

Die Mitglieder des Beirats werden auf den Bezirkskonferenzen der IG Metall gewählt. Für jeweils 30.000 Mitglieder entsenden die Bezirke ein Beiratsmitglied. Für die Amtsperiode 2019 bis 2022 wurden somit 76 Beiratsmitglieder gewählt. Folgende Kolleginnen und Kollegen wurden im Berichtszeitraum von den Bezirkskonferenzen in den Beirat entsandt:

Bezirk Nordrhein-Westfalen

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Bader	Clarissa	Ennepe-Ruhr-Wupper	
Bazzoli	Pietro	Bocholt	bis 26.03.2022 (verstorben)
Boger	Claudia	Gummersbach	
Budnick	Florian	Ennepe-Ruhr-Wupper	
Eisenblätter	Ivonne	Hagen	
Faßbender	Lutz	Remscheid-Solingen	bis 19.08.2021
Goritschan	Tanja	Münster	
Hellmann	Paul	Hamm-Lippstadt	
Herkströter	Ute	Bielefeld	
Jorgella	Andree	Siegen	bis 13.09.2022
Kaus	Karsten	Duisburg-Dinslaken/ vorher: Düsseldorf-Neuss	
Klemp	Manfred	Köln-Leverkusen	
Kolsch	Dieter	Köln-Leverkusen	bis 23.09.2022
Kretschmann	Carsten	Köln-Leverkusen	seit 24.09.2022
Kreutzmann	Helmut	Olsberg	
Müller	Jürgen	Düren-Stolberg	
Osladil	Eric	Ruhrgebiet Mitte	seit 25.09.2021
Schlüter	Jörg	Mülheim, Essen und Oberhausen	
Schwarz	Carmen	Arnsberg	seit 24.09.2022
Schyns	Achim	Aachen	seit 24.09.2022
Ueberschär	Daniela	Paderborn	

Bezirk Mitte

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Desgranges	Lars	Völklingen	
Erhardt	Michael	Frankfurt am Main	
Jakob	Ulrike	Nordhessen	
Knips	Dörthe	Jena-Saalfeld	
Laubach	Uwe	Eisenach	
Obermayr	Ulrike	Darmstadt	
Raupach	Thomas	Mittelhessen	
Reinstädtler	Ralf	Homburg-Saarpfalz	
Winter	Marc	Neuwied	
Zangerle	Thorsten	Kaiserslautern	
Zwick	Thomas	Landau	

Aufbau: Die IG Metall und ihre Kooperationen

Bezirk Küste

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Bruse	Martina	Oldenburg	
Herbst	Alexander	Stralsund-Neubrandenburg	
Kaulitz	Birgit	Region Hamburg	
Schlacht	Jasmin	Flensburg	
Schmoliner	Stephanie	Kiel-Neumünster	
Wilke	Ralf	Bremen	

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Alps	Garnet	Braunschweig	seit 16.06.2022
Antonello Benites	Flavio	Wolfsburg	
Ertelt	Birgit	Alfeld-Hameln-Hildesheim	bis 15.06.2022
Kapper-Leibe	Almut	Halle-Dessau	
Möreke	Mathias	Braunschweig	
Ries	Regina	Süd-Niedersachsen-Harz	bis 28.05.2022
Schulze	Dirk	Hannover	
Störmer	Stefan	Alfeld-Hameln-Hildesheim	seit 16.06.2022
Weber	Axel	Magdeburg-Schönebeck	

Bezirk Bayern

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Armellini	Roberto	Augsburg	seit 01.07.2022
Eberherr	Stephanie	Rosenheim	seit 01.07.2022
Faltermeier	Michael	Regensburg	
Farrenkopf	Alexander	München	
Friedrich	Klaus	Aschaffenburg	
Gorschunow	Valeria	München	
Grashei	Robert	Landshut	
Höhn	Thomas	Schweinfurt	seit 02.07.2021
Jais	Monika	Rosenheim	bis 23.06.2022
Jansen	Dietmar	Allgäu	
Kippes	Peter	Schweinfurt	bis 31.05.2021
Leppek	Michael	Augsburg	bis 30.06.2022
Ott	Horst	Amberg	
Weber	Anton	Passau	
Weissenbäck	Sandra	Würzburg	
Witzel	Sebastian	Schweinfurt	

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Jahn	Uwe	Riesa	
John	Mario	Chemnitz	
Knabel	Thomas	Zwickau	
Otto	Jan	Berlin/vorher: Ostsachsen	
Taubner	Petra	Berlin	

Bezirk Baden-Württemberg

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Bandel	Wolfgang	Singen	
Brecht	Michael	Gaggenau	
Christidou	Nektaria	Pforzheim	
Conforti	Giovanni	Esslingen	
Diehm	Dorothee	Freudenstadt	
Dietter	Thorsten	Reutlingen-Tübingen	
Dimmler	Petra	Schwäbisch Hall	
Docl	Hygert	Friedrichshafen-Oberschwaben	bis 05.07.2022
Eichendorff	Janusz	Friedrichshafen-Oberschwaben	
Geiger	Mirko	Heidelberg	
Hahl	Thomas	Mannheim	
Peter	Claudia	Gaggenau	
Schnellbach	Christian	Lörrach	
Sell	Frank	Stuttgart	
Thiele	Nick	Schwäbisch Gmünd	seit 06.07.2022
Unser	Michael	Heilbronn-Neckarsulm	

Neben den gewählten Beiratsmitgliedern haben auch die 36 Vorstandsmitglieder Stimmrecht im Beirat, der damit in dieser Amtsperiode aus 112 stimmberechtigten Mitgliedern besteht.

Darüber hinaus nehmen noch die Mitglieder des Kontrollausschusses sowie die Bezirksleiter*innen mit beratender Stimme an den Sitzungen des Beirats teil, üblicherweise auch die Leiter*innen der Bildungszentren sowie die Bereichsleiter*innen der Vorstandsverwaltung.

BERICHT DES VORSTANDS 2019–2022

In schwierigen Zeiten Kurs gehalten

Der Vorstand vertritt die IG Metall nach innen und außen. Eine seiner Hauptaufgaben ist es, die Beschlüsse des Gewerkschaftstages umzusetzen. Er berät und entscheidet in Abstimmung mit den Bezirken über die strategischen Ziele und jeweiligen prioritären politischen Projekte. Zudem genehmigt er die Tarifforderungen und darf Tarifverträge kündigen, Tarifabschlüsse bestätigen und über Urabstimmung und Streik entscheiden. Der IG Metall-Vorstand tritt im Regelfall monatlich für seine Beratungen zusammen.

Der Vorstand der IG Metall setzt sich aus dem Ersten Vorsitzenden, der Zweiten Vorsitzenden, dem Hauptkassierer, vier weiteren geschäftsführenden und 29 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern zusammen. Seit dem letzten Ordentlichen Gewerkschaftstag in Nürnberg 2019 sind insgesamt sieben ehrenamtliche Vorstandsmitglieder ausgeschieden (siehe Tabelle Seite 23). Notwenige Nachwahlen wurden durch den Beirat der IG Metall vorgenommen. An den Vorstandssitzungen nehmen auch die sieben Bezirksleiter*innen sowie der Vorsitzende des Kontrollausschusses mit beratender Stimme teil.

Diskussionen und Entscheidungen im Berichtszeitraum

In den Jahren 2019 bis 2022 fanden insgesamt 40 ordentliche Vorstandssitzungen statt; darunter sieben zweitägige Klausuren. Zusätzlich fanden 17 außerordentliche Sitzungen statt, 15 davon in Zusammenhang mit Tarifbewegungen der Metall- und Elektroindustrie. Die Vorstandssitzungen wurden unter Beachtung der jeweils aktuell geltenden rechtlichen Hygienevorgaben in Präsenz durchgeführt. Einige Vorstandssitzungen in 2020 und 2021 fanden pandemiebedingt als Video- oder Telefonkonferenzen bzw. hybrid statt.

2019

Im Jahr 2019 trat der Vorstand zu elf ordentlichen Sitzungen und zwei Klausuren zusammen. Er beriet darüber, wie die IG Metall eine wichtige Rolle in der Debatte über Transformation und eine soziale, ökologische und demokratische Zukunft übernehmen kann und beschloss die Planungen für die #FairWandel-Kundgebung am 29. Juni 2019 in Berlin. In diesem Zusammenhang wurde auch ein Forderungspaket zur Gestaltung des Wandels an die Politik und die

Arbeitgeber sowie ein gemeinsames Eckpunktepapier mit dem NABU und dem BUND zur Gestaltung der Klima- und Mobilitätswende verabschiedet. Im Rahmen einer Klausur befasste sich der Vorstand intensiv mit der Vorbereitung des Gewerkschaftstags, beriet die Antragsarchitektur und beschloss das Manifest, die Entschließungen und Leitanträge an den Gewerkschaftstag. Mit Valter Sanches, damaliger Generalsekretär von IndustriALL Global Union, diskutierte der Vorstand über die weltweite Gewerkschaftsarbeit und gewerkschaftliche Positionen zur internationalen Handelspolitik. Mit Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG Bergbau, Chemie, Energie, beriet der Vorstand den Abschlussbericht der Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“. Mit Annelie Buntenbach, damaliges Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB, diskutierte der Vorstand die Herausforderungen der nachhaltigen Sicherung und Fortentwicklung der Rentenversicherung (Bericht der Rentenkommission).

2020

Im Jahr 2020 trat der Vorstand zu neun ordentlichen und sieben außerordentlichen Sitzungen sowie zu zwei Klausuren zusammen. Aufgrund der Corona-Pandemie verlängerte der Vorstand den Wahlzeitraum für die Organisationswahlen und schaffte die vereinsrechtlichen Voraussetzungen, damit hybride und virtuelle Veranstaltungsformate – einschließlich Abstimmungen und Wahlen – durchgeführt werden konnten, sofern das Infektionsgeschehen oder behördliche Vorgaben die Durchführung von Präsenzveranstaltungen nicht zuließen. Der Vorstand befasste sich mit den Folgen der durch die Corona-Pandemie verschärften Rezession und Auswirkungen für die IG Metall. Er beschloss die Imagekampagne #FairWandel, die Beteiligungskampagne

Aufbau: Die IG Metall und ihre Kooperationen

„Beschäftigtenbefragung 2020“ sowie die Mobilisierungskampagne „Wenn wir zusammenhalten, ist alles möglich“, um solidarisch und durchsetzungsstark durch die Krise zu kommen. Zudem befasste er sich mit den Auswirkungen der Krise auf die IG Metall als Organisation und beschloss ein Projekt zur Sicherung der internen Handlungsfähigkeit, mit dem Einsparpotenziale identifiziert und Einsparungen umgesetzt werden.

Im Rahmen der Mitgliederoffensive 2021 beschloss der Vorstand mehrere Maßnahmen, um dem negativen Trend bei der Mitgliederentwicklung entgegenzuwirken und die Mitgliederwerbung und -betreuung der Geschäftsstellen zu unterstützen. Um rechten Umtrieben in den Betrieben zu begegnen, beschloss der Vorstand, einen „Verein zur Bewahrung der Demokratie e.V.“ zu gründen und die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ weiterzuentwickeln.

Mit Bundesarbeitsminister Hubertus Heil diskutierte der Vorstand über die Entwicklung des Arbeitsmarktes und die Sozialschutzpakete zur Bewältigung der Corona-Krise. Mit Prof. Dr. Sebastian Dullien, wissenschaftlicher Direktor des IMK der Hans-Böckler-Stiftung, beriet der Vorstand die konjunkturelle Lage in der Corona-Krise und die Effekte der wirtschaftsstabilisierenden Maßnahmen der Bundesregierung. Mit Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI der Hans-Böckler-Stiftung (HBS), diskutierte der Vorstand die Ergebnisse der zweiten Welle der HBS-Beschäftigtenbefragung. Mit Olaf Bandt, Vorsitzender des Bundes für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND), diskutierte der Vorstand, wie Klima- und Umweltschutz mit klaren Perspektiven für die Beschäftigten verbunden werden könnten.

2021

Im Jahr 2021 trat der Vorstand zu zehn ordentlichen Sitzungen, fünf außerordentlichen Sitzungen sowie einer Klausur zusammen. Er beschloss eine Weiterentwicklung des Medienkonzepts der IG Metall, zu dem u.a. ein Relaunch der metallzeitung und deren Weiterentwicklung zu einem Mitglieder magazin, die Einstellung der „direkt“ als Printprodukt und im Gegenzug Verbesserungen in der digitalen Mitglieder- und Funktionärskommunikation gehören. Der Vorstand befasste sich mit der zweiten Evaluation der bezirklichen Erschließungsprojekte, die durch das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg durchgeführt wurde. Zudem beriet und bewilligte er den Übergang in die

dritte Projektphase der Erschließungsprojekte. Der Vorstand beschloss die Inhalte und das Konzept der Bundestagswahl-Kampagne „FAIRWANDEL Wahl21“ mit neun thematischen Schwerpunkten, die in insgesamt 20 „metallforderungen“ aufbereitet und politisch zugespitzt wurden. Er verabschiedete ein Positionspapier, in dem die Herausforderungen für die Energieversorgung in der Zukunft beschrieben und Anforderungen für die Koalitionsverhandlungen aus Sicht der IG Metall definiert wurden. Der Vorstand beschloss die Planungen und die Kampagne für die Betriebsratswahlen 2022 „Team IG Metall“. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse eines breit angelegten Auswertungsprozesses, an dem sich auch der Vorstand intensiv beteiligte, wurde ein neues, zukunftsorientiertes Konzept für die Durchführung des IG Metall-Gewerkschaftstages beschlossen. Mit den Spitzenkandidat*innen der im Bundestag vertretenen demokratischen Parteien – Armin Laschet (CDU), Olaf Scholz (SPD), Annalena Baerbock (Bündnis 90/Die Grünen), Janine Wissler (Die Linke) und Christian Lindner (FDP) – sowie Johannes Vogel, arbeitsmarktpolitischer Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion, diskutierte der Vorstand die „metallforderungen“ zur Bundestagswahl 2021. Mit Nicolas Schmit, Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte der EU-Kommission, und Andrea Nahles, damalige Sonderberaterin für den sozialen Dialog des Kommissars, beriet der Vorstand die Möglichkeiten der Sozialpartner*innen, aktiv an der Gestaltung der europäischen Sozial- und Beschäftigungspolitik mitzuwirken.

2022

Im Jahr 2022 trat der Vorstand zu zehn ordentlichen Sitzungen, fünf außerordentlichen Sitzungen sowie zwei Klausuren zusammen. Er befasste sich mehrfach mit dem völkerrechtswidrigen Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, positionierte sich zu den damit einhergehenden friedens- und sicherheitspolitischen Themen sowie den ökonomischen Auswirkungen in den Betrieben. Im Rahmen einer Klausur setzte sich der Vorstand intensiv mit dem bisher erarbeiteten Stand des Projektes „Die IG Metall vom Betrieb aus denken“ und dem Werkstattpapier auseinander, in dem wesentliche Ergebnisse aus den Zukunftsreihen und anderen Diskussionsrunden für den Werkstattkongress in Leipzig zusammengefasst wurden. Zudem beschloss er die bisherigen, konkreten Teilergebnisse des Projekts und die Umsetzungsprojekte. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse einer Evaluation der Mitgliederoffensive und der Potenzialanalyse 2022 beschloss der Vorstand die Maßnahmen zur „Mitgliederoffensive 2023“. Der Vorstand

Aufbau: Die IG Metall und ihre Kooperationen

ließ sich ausführlich über den Diskussionsprozess und das Sondierungsergebnis in Baden-Württemberg zum Sozialpartnermodell berichten. Zudem diskutierte er das Modell der „Soli-Rente-Plus“. Mit Bundesarbeitsminister Hubertus Heil beriet der Vorstand aktuelle arbeitsmarktpolitische Gestaltungserfordernisse. Mit Christine Lambrecht, damalige Bundesministerin der Verteidigung, diskutierte der Vorstand über den Ukraine-Krieg, die Chancen einer gemeinsamen europäischen Sicherheitspolitik und realistische Möglichkeiten zur Ausrüstung unserer Bundeswehr. Mit Yasmin Fahimi, damals noch Kandidatin für den Vorsitz des DGB, diskutierte der Vorstand, wie die Gewerkschaften gemeinsam mit ihrem Bund Einheit aus der Vielfalt gewinnen und

die Zukunft des Industriestandortes Deutschland gestalten können. Mit Prof. Dr. Berthold Vogel und Dr. Stefan Rüb vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen diskutierte der Vorstand über die zentralen Befunde der Studie zu Gesellschaftsbildern von Betriebsrät*innen und Vertrauensleuten der IG Metall, die im Rahmen des Projekts „Die IG Metall vom Betrieb aus denken“ in Auftrag gegeben wurde. Mit Dr. Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wurden die Chancen und Risiken der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) erörtert und diskutiert, wie es gelingen kann, die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland wieder attraktiver zu machen.



Hintere Reihe von links nach rechts:

Andreas Weidemann, Michael Eilers, Bernd Feuerpeil, Benjamin Gruschka, Andree Jorgella, Horst Backhaus, Elke Volkmann

Mittlere Reihen von links nach rechts:

Sibylle Wankel, André Arenz, Manfred Zaffke, Bernd Lösche, Patrick Selzer, Rainer Schirmer, Karola Frank, Sabine Pflerhar, Ulrike Hölter, Nadine Boguslawski, Ergun Lümali, Ina Morgenroth, Daniela Cavallo, Jürgen Bosse, Brigitte Runge

Vordere Reihe von links nach rechts:

Volker Stahmann, Hans-Jürgen Urban, Irene Schulz, Jürgen Kerner, Jörg Hofmann, Christiane Benner, Ralf Kutzner, Wolfgang Lemb, Tekin Nasikkol

Es fehlen:

Rolf Ebe, Mario Gutmann, Britta Kleinhempel, Jens Köhler, Jens Rothe

DIE VORSTANDSMITGLIEDER

2019–2022

Die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder

Nachname	Vorname	Wahlamt	seit
Hofmann	Jörg	Erster Vorsitzender	20.10.2015
Benner	Christiane	Zweite Vorsitzende	20.10.2015
Kerner	Jürgen	Hauptkassierer	25.11.2013
Lemb	Wolfgang	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	25.11.2013
Kutzner	Ralf	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	20.10.2015
Schulz	Irene	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	25.11.2013
Urban	Hans-Jürgen	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	06.11.2007

Die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder

Nachname	Vorname	Bezirk	Arbeitgeber	seit	bis
Arenz	André	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Olpe	20.10.2015	
Backhaus	Horst	Nordrhein-Westfalen	BST GmbH	13.09.2022	
Bahlo	Carmen	Berlin-Brandenburg-Sachsen	ZF Getriebe Brandenburg GmbH	12.12.2000	22.02.2021
Boguslawski	Nadine	Baden-Württemberg	IG Metall Stuttgart	01.01.2019	
Bosse	Jürgen	Nordrhein-Westfalen	Flender GmbH	16.11.2021	
Cavallo	Daniela	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	Volkswagen AG, Werk Wolfsburg	08.06.2021	
Ebe	Rolf	Baden-Württemberg	Liebherr-Werk Ehingen GmbH	09.09.2014	
Eberwein	Gerald	Bayern	Siemens AG, Nbg Vo	14.09.2010	08.10.2019
Eilers	Michael	Küste	Premium Aerotec GmbH	11.10.2011	
Everwien	Herta	Küste	Volkswagen AG, Werk Emden	14.11.2006	08.10.2019
Feuerpeil	Bernd	Mitte	Novelis Koblenz GmbH	08.10.2019	
Frank	Karola	Bayern	Audi AG, Werk Ingolstadt	13.11.2018	
Gertsen	Gerhard	Nordrhein-Westfalen	Probat Werke von Gimborn Maschinenfabrik GmbH	06.11.2007	30.06.2022
Gruschka	Benjamin	Nordrhein-Westfalen	Ford-Werke GmbH	26.11.2013	
Gutmann	Mario	Bayern	Robert Bosch GmbH, Werk Bamberg	08.10.2019	
Heinrich	Jan	Mitte	PFW Aerospace GmbH	01.07.2010	08.10.2019
Heinrich	Maria	Bayern	Lech-Stahlwerke GmbH	20.10.2015	08.10.2019
Hölter	Ulrike	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Dortmund	20.10.2015	
Jorgella	Andree	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Siegen	13.09.2022	
Kleinhempel	Britta	Berlin-Brandenburg-Sachsen	Airbus Defence and Space GmbH	23.02.2021	
Klotz	Rolf	Baden-Württemberg	Audi AG, Werk Neckarsulm	13.03.2018	20.06.2022
Kruppa	Bernd	Berlin-Brandenburg-Sachsen	IG Metall Leipzig	20.10.2015	
Lischka	Horst	Bayern	IG Metall München	01.03.2011	30.10.2020
Lösche	Bernd	Mitte	Opel Automobile GmbH	11.12.2012	
Lümalı	Ergun	Baden-Württemberg	Mercedes-Benz Group AG, Werk Sindelfingen	14.09.2010	
Morgenroth	Ina	Küste	IG Metall Region Hamburg	08.10.2019	
Nasikkol	Tekin	Nordrhein-Westfalen	thyssenkrupp Steel Europe AG, Betrieb Hamborn/Beeckerwerth	01.12.2018	
Osterloh	Bernd	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	VW Volkswagen AG, Werk Wolfsburg	13.12.2005	30.04.2021
Pfeffer	Heinz	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Rheine	20.10.2015	30.06.2022
Pfleghar	Sabine	Baden-Württemberg	ZF Friedrichshafen AG	13.12.2005	
Rothe	Jens	Berlin-Brandenburg-Sachsen	Volkswagen Sachsen GmbH - Fahrzeugwerk Zwickau	31.08.2003	
Runge	Brigitte	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	IG Metall Salzgitter-Peine	11.10.2011	
Schirmer	Rainer	Baden-Württemberg	Audi AG, Werk Neckarsulm	21.06.2022	
Selzer	Patrick	Mitte	IG Metall Saarbrücken	13.03.2018	
Stahmann	Volker	Küste	IG Metall Bremen	20.10.2015	
Volkmann	Elke	Mitte	IG Metall Nordhessen	20.10.2015	
Wankel	Sibylle	Bayern	IG Metall München	23.02.2021	
Weidemann	Andreas	Bayern	IG Metall Nürnberg	08.10.2019	
Wendland	Andreas	Nordrhein-Westfalen	Flender GmbH	09.11.2010	13.09.2021
Zaffke	Manfred	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	IG Metall Süd-Niedersachsen-Harz	20.10.2015	

ORGANIGRAMM DER VORSTANDSVERWALTUNG

(Stand 31.12.2022)



VB 01
Jörg Hofmann



VB 02
Christiane Benner



VB 03
Jürgen Kerner

Büro 1. Vorsitzender Sabine Blum-Geenen	Tarifpolitik Stefan Schaumburg	Betriebspolitik Peter Kippes	Finanzen und Controlling Vincenzo Masi	Informationstechnologie Thomas Lösing
Mobilität und Fahrzeugbau Conny Schönhardt/ Ralph Obermayer	Operative Tarifpolitik/ Tarifbindung Juan-Carlos Rio-Antas	Aufsichtsratswahlen/ Tantiemenkontrolle Peter Kippes	Finanzen Laura Feliks	Benutzerservice Matthias Gemsjäger
Projekt IG Metall vom Betrieb aus denken Klaus Abel	Tarifpolitische Themen und Handlungsfelder Sophie Jänicke	Betriebsverfassung, Mitbestimmungspolitik Verena zu Dohna	Rechnungswesen Vorstand Andreas Nitz	Rechenzentrum Thomas Lösing
Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik Thorben Albrecht	Tarifrecht und Tarifarchiv Dirk Schumann	Vertrauensleute, Betriebs- und Unternehmenspolitik Peter Kippes	Controlling und Statistik Andreas Hügelow	Anwendungsentwicklung Klaus Schulz
Grundsatzfragen Thomas Würdinger	Personal Klaus Stein	Ind. Dienstleistungen, Werkverträge/Leiharbeit Ingo Klötzer	Interne Dienstleistungen Günter Zerlik	ITK-Einkauf Thomas Lösing
Politik und Verbände (Berliner und Brüsseler Büro) Nancy Böhhning/Dirk Bergrath	Personalmanagement und Konzepte Angelika Luxem-Schaab	Zielgruppen und Gleichstellung Vanessa Barth	Kaufmännische Dienstleistungen Anja Knörzer	Koordination Branchenpolitik Jürgen Bühl
Kommunikation, Presse und Medien Silke Ernst	Personalgrundsätze und Arbeitsrecht Markus Würdemann	Frauen- und Gleichstellung Stefanie Geyer	Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation Günter Zerlik	Zweigbüro Heiko Reese
Pressearbeit Silke Ernst	Entgeltabrechnung Peter Dubick	Angestellte, IT und Engineering Marco Schmidt	Haustechnische Dienstleistungen Christof Stumpf	Verantwortlich für: FEHO; IGEMET; MBG; MetallRente; JUHO gGmbH
Themendesk Michael Faißt	Personalentwicklung/HAW Alexander Mohrlang	Migration und Teilhabe Fessum Ghirmazion	Tagungs- und Veranstaltungsmanagement Günter Zerlik	
Mediendesk Andreas Schließmann	Zukunft der Arbeit Detlef Gerst	Junge IG Metall und Studierende Stefanie Holtz	Mitglieder/Beiträge und Leistungen Ursula Kleppmann	
Interne Revision Georg Bart	Verantwortlich für: Hans-Böckler-Stiftung Otto Brenner Stiftung Academy of Labour Personalkommission	Organisation Christian Kühbauch	Mitglieder Björn Kallis	
Justitiariat/Datenschutz Roman Romanowski		Organisationsentwicklung Frank Herrmann	Beiträge und Leistungen Ursula Kleppmann	
		Interne Beratungseinheit Gesine Walnsch		
Betriebsrat	Schwerbehinderten- vertretung			

Aufbau: Die IG Metall und ihre Kooperationen



VB 04
Wolfgang Lemb

VB 05
Ralf Kutzner

VB 06
Irene Schulz

VB 07
Hans-Jürgen Urban

Transnationale Gewerkschaftspolitik Jochen Schroth
Europapolitik/Transnationale Partnerschaften Maximilian Waclawczyk
Globalisierungspolitik Claudia Rahman
Industrie-, Energie- und Strukturpolitik Astrid Ziegler
Regionale Strukturpolitik/ Perspektive Ost Astrid Ziegler

Verantwortlich für:
Netzwerkinitiative

Handwerk/KMU Sebastian Fersterra
Tarifpolitik Handwerk Sebastian Fersterra

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit Jonas Berhe
--

Kampagnen und Erschließung Jörg Weigand

Kampagnen Jörg Weigand

Strategische Erschließung Sebastian Gasior
--

Verantwortlich für:
Bildungszentren
Initiative Respekt!

Sozialpolitik Christoph Ehlscheid

Allg. Sozial- und Arbeitsmarktpolitik/AGA Stephanie Janczyk

Arbeits- u. Sozialrecht/ betriebl. Altersversorgung Karin Butzmühlen
--

Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik Dirk Neumann

Arbeitsgestaltung u. Gesundheitsschutz Andrea Fergen
--

Bildungs- und Qualifizierungspolitik Thomas Ressel
--

Verantwortlich für:
DGB Rechtsschutz GmbH
Institut DGB-Index Gute Arbeit

LEGENDE

Funktionsbereich	Stabstelle	Ressort mit Funktionsbereich	Ressort	Projekt
-------------------------	-------------------	-------------------------------------	----------------	----------------



Foto: Alexander Paul Englert

DIE GESCHÄFTSFÜHRENDE VORSTANDSMITGLIEDER



JÖRG HOFMANN

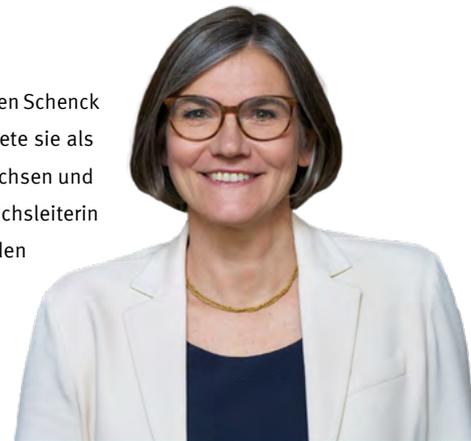
Zur Person: Jörg Hofmann hat nach einer Ausbildung in der Landwirtschaft Ökonomie und Soziologie studiert. Als Diplom-Ökonom hat er dann zu neuen Technologien und Formen der Arbeitsorganisation geforscht und war gleichzeitig in der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit aktiv. 1987 wurde er politischer Sekretär in der Geschäftsstelle Stuttgart, in den Nachwendejahren 1990/91 phasenweise auch in Dresden. Im Jahr 2000 wechselte er als Tarifsekretär in die Bezirksleitung Baden-Württemberg, die er ab 2003 leitete. 2013 wurde er zum Zweiten Vorsitzenden, 2015 zum Ersten Vorsitzenden der IG Metall gewählt und 2019 in dieser Funktion bestätigt.

Aufgabenbereiche: Strategische und politische Planung; Mobilität und Fahrzeugbau; Projekt IG Metall vom Betrieb aus denken; Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik; Kommunikation, Presse und Medien; Tarifpolitik; Personal; Zukunft der Arbeit; Interne Revision; Justitiariat und Datenschutz; Hans-Böckler-Stiftung; Otto Brenner Stiftung; Academy of Labour

CHRISTIANE BENNER

Zur Person: Christiane Benner war Auszubildende, JAV-Mitglied und Betriebsrätin beim Maschinenbauunternehmen Schenck in Darmstadt. Anschließend studierte sie Soziologie in Marburg, den USA und Frankfurt/Main. Ab 1997 arbeitete sie als politische Sekretärin in der Geschäftsstelle Frankfurt/Main. 2000 wechselte sie in die Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, wo sie mit den Schwerpunkten IT, Engineering und Tarifpolitik arbeitete. 2008 wurde sie Bereichsleiterin beim Vorstand der IG Metall. 2011 wurde sie geschäftsführendes Vorstandsmitglied, 2015 zur Zweiten Vorsitzenden gewählt und 2019 in dieser Funktion bestätigt.

Aufgabenbereiche: Organisationsentwicklung; Betriebspolitik, Vertrauensleute/Mitbestimmung, Industrielle Dienstleistungen; Angestellte, IT & Engineering, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Junge IG Metall & Studierende, Migration und Teilhabe; Projekt Crowdsourcing



JÜRGEN KERNER

Zur Person: Jürgen Kerner ist seit seiner Ausbildung zum Informationselektroniker bei Siemens in Augsburg engagierter Gewerkschafter. Im Betrieb als Jugend- und Auszubildendenvertreter, in der IG Metall als Mitglied im Ortsjugendausschuss. Bis 1990 war er Vorsitzender der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung von Siemens, bis 1995 Leiter des Vertrauenskörpers bei Siemens Augsburg, freigestellter Betriebsrat und Vorsitzender des Ortsjugendausschusses. Ab 1995 war Jürgen Kerner hauptamtlich für die IG Metall in Augsburg tätig, im Jahr 2000 wurde er Zweiter Bevollmächtigter, 2004 Erster Bevollmächtigter. Der Gewerkschaftstag wählte ihn 2011 zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied der IG Metall und 2013, 2015 und 2019 zum Hauptkassierer.

Aufgabenbereiche: Finanzen und Controlling, Informationstechnologie, Kaufmännische Dienstleistungen, Mitglieder, Beiträge und Leistungen, Koordination der Branchenpolitik, IG Metall Zweigbüro Düsseldorf, Projekt Siemens, Treuhand- und Vermögensverwaltung (IGEMET, FEHO), Weitere Beteiligungen der IG Metall (Metall-Beteiligungs-Gesellschaft GmbH und JUHO GmbH)



Aufbau: Die IG Metall und ihre Kooperationen



WOLFGANG LEMB

Zur Person: Wolfgang Lemb erlernte den Beruf des Universalfräasers bei der Alfred Teves GmbH (später Continental). Er war dort Jugend- und Auszubildendenvertreter und Betriebsratsmitglied, bevor er zum Studium an die Akademie der Arbeit wechselte. 1988 wurde er Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Darmstadt. Es folgten Stationen in Gera und Jena-Saalfeld als Erster Bevollmächtigter von 1991 bis 2011 und von 2011 bis 2013 in Erfurt. Von 2009 bis 2014 war er zudem Mitglied des Thüringer Landtages und wirtschaftspolitischer Sprecher der SPD-Fraktion, ebenso Mitglied des Wirtschafts- und Innovationsrates der Thüringer Landesregierung. Seit 2013 ist Lemb geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche: Industrie-, Energie- und Strukturpolitik/Perspektive Ost, Bündnis Zukunft der Industrie, Transnationale Gewerkschaftspolitik, internationale Netzwerkinitiative, Europapolitik

RALF KUTZNER

Zur Person: Ralf Kutzner erlernte den Beruf des Kfz-Mechanikers und arbeitete bis 1991 in seinem erlernten Beruf. 1975 trat er in die IG Metall ein. Von 1979 bis 1980 Grundwehrdienst in Oldenburg. 1981 wurde er in den Betriebsrat und 1990 zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Seit 1985 war er in der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit aktiv. In der Geschäftsstelle Bocholt war er Mitglied der Delegiertenversammlung und für die SPD wurde er als Direktkandidat in den Rat der Stadt Bocholt gewählt. 1991 wurde er als Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Siegburg eingestellt. Die IG Metall Bonn-Rhein-Sieg wählte ihn 2005 zum 1. Bevollmächtigten und Kassierer. 2015 wählte ihn der Gewerkschaftstag zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied, 2019 wurde er bestätigt.

Aufgabenbereiche: Handwerk/KMU: Verbände, Handwerkspolitik, Handwerksarbeit der IG Metall, Tarifpolitik für alle Handwerksbranchen, Projekt Initiative Handwerk



IRENE SCHULZ

Zur Person: Irene Schulz engagierte sich zunächst ehrenamtlich in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Nach ihrem Studium der Politikwissenschaften in Aachen, Freiburg und Berlin war sie von 1991 bis 2003 als Bildungssekretärin beim DGB Berlin-Brandenburg tätig und leitete mehrere Jahre das Zweigbüro von „Arbeit und Leben“ in Berlin. Anschließend arbeitete sie zehn Jahre in der IG Metall-Geschäftsstelle Berlin und der Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen. 2013 wählte der Gewerkschaftstag Irene Schulz erstmalig zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied. 2015 und 2019 wurde sie bestätigt. Sie ist stellvertretende Vorstandsvorsitzende der Hans-Böckler-Stiftung und im Verwaltungsrat der Otto Brenner Stiftung. Von Juli 2022 bis Anfang Mai 2023 leitete sie zusätzlich kommissarisch den Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen.

Aufgabenbereiche: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit; Kampagnen, Strategische Erschließung; Initiative Respekt, Bildungszentren

HANS-JÜRGEN URBAN

Zur Person: Hans-Jürgen Urbans gewerkschaftliches Engagement begann in der ehrenamtlichen Arbeit der IG Metall Neuwied. Parallel studierte er Politikologie, Volkswirtschaftslehre und Philosophie und promovierte an der Universität Marburg. Seine hauptamtliche Tätigkeit begann 1990 bei der IG Metall Gießen. Danach wechselte er in die Bezirksleitung Frankfurt/Main (heute Mitte) und anschließend in die Abteilung Sozialpolitik beim Vorstand der IG Metall. 2003 wurde er Leiter des Funktionsbereichs Gesellschaftspolitik/Grundsatzfragen. Seit 2007 ist er geschäftsführendes Vorstandsmitglied.

Aufgabenbereiche: Allgemeine Sozial- und Arbeitsmarktpolitik; Arbeits- und Sozialrecht/bAV; Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik; DGB Rechtsschutz GmbH; Institutsbeirat DGB Index Gute Arbeit



DER KONTROLLAUSSCHUSS

Kontrolle und Unterstützung der Organisationsgliederungen

Die IG Metall ist demokratisch aufgebaut. Wer ein Amt innehat, darf nicht einfach schalten und walten, wie es gefällt. Das gilt auch für die Mitglieder des Vorstands. Stellvertretend für die IG Metall-Mitglieder hat der Kontrollausschuss ein Auge auf die Tätigkeiten des Vorstands und von allen Organisationsgliederungen.

Die Aufgaben des Kontrollausschusses sind in der Satzung der IG Metall festgelegt (§ 21).

Der Kontrollausschuss besteht aus einem bzw. einer Vorsitzenden, seinem Stellvertreter oder seiner Stellvertreterin und weiteren fünf Mitgliedern als Beisitzer*innen. Sie alle dürfen keine weiteren Funktionen in der IG Metall ausüben. Die auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag, am 8. Oktober 2019, beziehungsweise vom Beirat gewählten Kontrollausschussmitglieder sind:

- ▶ Bezirk Baden-Württemberg
Dieter Knauß
- ▶ Bezirk Bayern
Rolf Haucke
- ▶ Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Günter Marks
- ▶ Bezirk Küste
Wolfgang Mädél
- ▶ Bezirk Mitte
Walter Vogt, bis 10.11.2020
Günter Hoetzel, ab 10.11.2020
- ▶ Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
Pia Pachauer
- ▶ Bezirk Nordrhein-Westfalen
Dieter Hinkelmann

Am 8. Oktober 2019 konstituierte sich der neu gewählte Kontrollausschuss mit Dieter Knauß als Vorsitzendem und Wolfgang Mädél als stellvertretendem Vorsitzenden.

Aufgaben des Kontrollausschusses

Der Kontrollausschuss muss insbesondere darauf achten, dass der Vorstand die Satzung und die Beschlüsse des Gewerkschaftstages und des Beirats umsetzt. Für den Berichtszeitraum kommt er zu dem Ergebnis, dass der Vorstand allen Verpflichtungen nachgekommen ist.

Der Kontrollausschuss entscheidet bei Beschwerden auch über die Handlungen oder Entscheidungen des Vorstands. Jedes Jahr muss er dem Beirat und alle vier Jahre dem Gewerkschaftstag Bericht erstatten.

Im Berichtszeitraum hat der Kontrollausschuss 239 Revisionsberichte der Internen Revision durchgesehen. Entschieden hat er neun Beschwerdefälle mit 20 Beschwerdeführer*innen nach § 21 Ziffer 5b der Satzung und sechs Beschwerden nach § 21 Ziffer 5c. Gegen zwei Entscheidungen des Kontrollausschusses wurde beim Beirat Einspruch eingelegt, die dieser verwarf.

Der Kontrollausschuss unterstützt in Beratungen Verantwortliche oder Gremien mit seinem Rat.

Ausführlicher Report:

Auf jedem Ordentlichen Gewerkschaftstag berichtet der Kontrollausschuss den Delegierten ausführlich – schriftlich und mündlich – über seine Arbeit in den vergangenen Jahren. Dazu erstellt er den „Bericht des Kontrollausschusses“. So ist gewährleistet, dass der Ausschuss den Mitgliedern der IG Metall Rechenschaft ablegt.

DIE BEZIRKE

● Sitz der Bezirksleitung

BEZIRK NRW



Bezirk Nordrhein-Westfalen

Roßstraße 94
40476 Düsseldorf

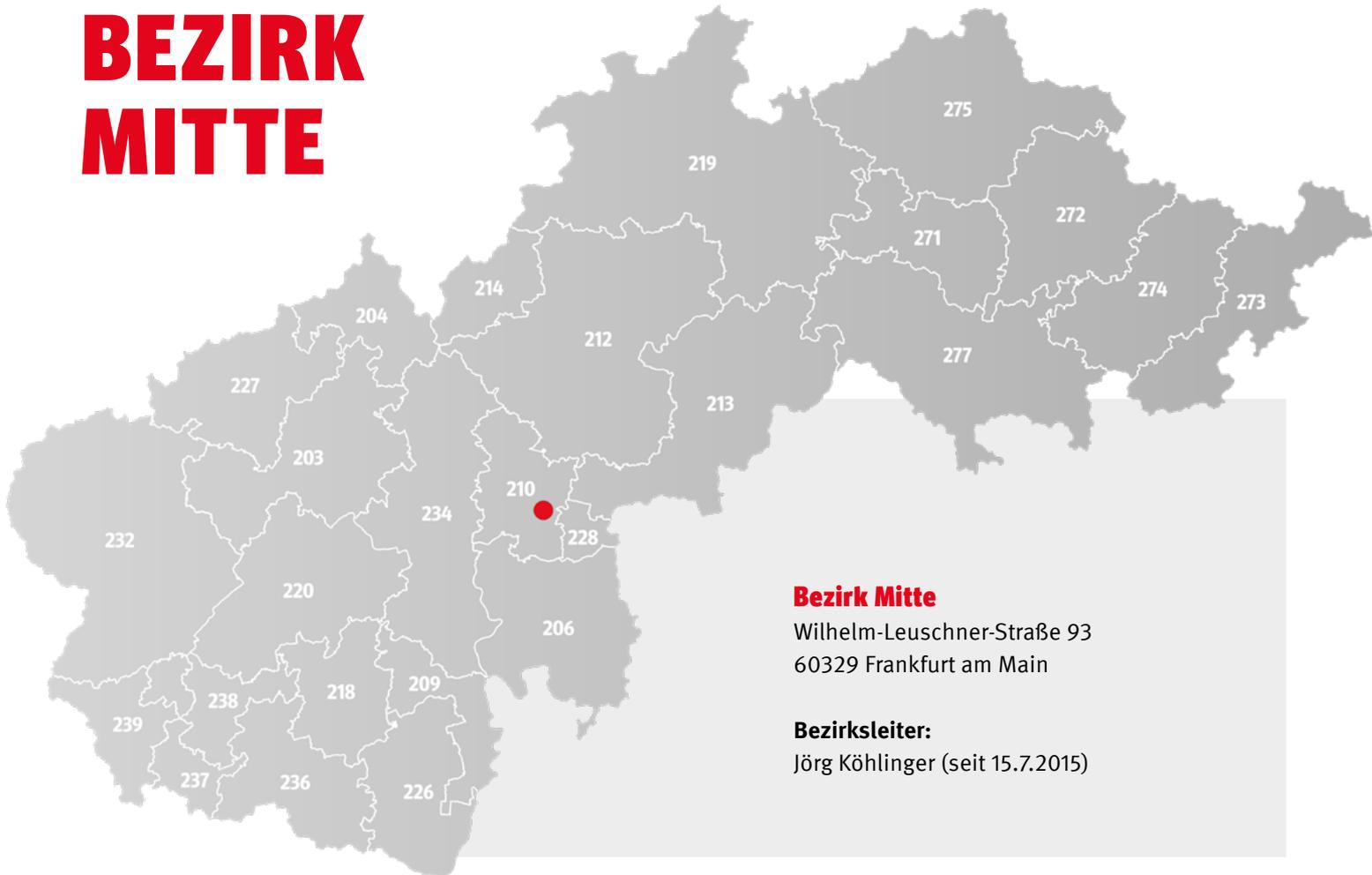
Bezirksleiter:
Knut Giesler (seit 1.11.2012)

Nr.	Geschäftsstelle
140	Bielefeld
141	Bocholt
143	Detmold
145	Ruhrgebiet Mitte
146	Düsseldorf-Neuss
147	Duisburg-Dinslaken
149	Gelsenkirchen
150	Gütersloh-Oelde
151	Hamm-Lippstadt
152	Herford
154	Minden

Nr.	Geschäftsstelle
156	Münster
157	Mülheim, Essen und Oberhausen
159	Paderborn
160	Recklinghausen
161	Rheine
162	Unna
340	Aachen
341	Arnsberg
345	Gummersbach
346	Hagen
349	Köln-Leverkusen

Nr.	Geschäftsstelle
350	Krefeld
353	Märkischer Kreis
354	Mönchengladbach
356	Olpe
357	Olsberg
358	Remscheid-Solingen
359	Bonn-Rhein-Sieg
360	Siegen
362	Düren-Stolberg
363	Velbert
365	Ennepe-Ruhr-Wupper

BEZIRK MITTE



Bezirk Mitte

Wilhelm-Leuschner-Straße 93
60329 Frankfurt am Main

Bezirksleiter:

Jörg Köhlinger (seit 15.7.2015)

Nr.	Geschäftsstelle
203	Koblenz
204	Betzdorf
206	Darmstadt
209	Ludwigshafen-Frankenthal
210	Frankfurt am Main
212	Mittelhessen
213	Hanau-Fulda
214	Herborn
218	Kaiserslautern

Nr.	Geschäftsstelle
219	Nordhessen
220	Bad Kreuznach
226	Landau
227	Neuwied
228	Offenbach
232	Trier
234	Mainz-Wiesbaden
236	Homburg-Saarpfalz
237	Saarbrücken

Nr.	Geschäftsstelle
238	Neunkirchen
239	Völklingen
271	Eisenach
272	Erfurt
273	Gera
274	Jena-Saalfeld
275	Nordhausen
277	Suhl-Sonneberg

BEZIRK KÜSTE



Bezirk Küste

Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg

Bezirksleiter:

Meinhard Geiken (bis 30.11.2019)
Daniel Friedrich (seit 1.12.2019)

Nr.	Geschäftsstelle
401	Bremen
402	Weser-Elbe
405	Untere Elbe
406	Emden
407	Flensburg
408	Region Hamburg

Nr.	Geschäftsstelle
409	Kiel-Neumünster
410	Leer-Papenburg
411	Lübeck-Wismar
413	Wesermarsch
415	Oldenburg
417	Rendsburg

Nr.	Geschäftsstelle
419	Wilhelmshaven
471	Rostock
472	Schwerin
473	Stralsund-Neubrandenburg



BEZIRK NIEDERSACHSEN UND SACHSEN-ANHALT

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12
30159 Hannover

Bezirksleiter:

Thorsten Gröger (seit 1.1.2017)

Nr.	Geschäftsstelle
502	Braunschweig
504	Celle-Lüneburg
508	Süd-Niedersachsen-Harz
509	Alfeld-Hameln-Hildesheim

Nr.	Geschäftsstelle
510	Hannover
514	Nienburg-Stadthagen
518	Osnabrück
523	Salzgitter-Peine

Nr.	Geschäftsstelle
524	Wolfsburg
573	Halle-Dessau
574	Magdeburg-Schönebeck
576	Halberstadt

BEZIRK BERLIN- BRANDENBURG- SACHSEN



**Bezirk
Berlin-Brandenburg-Sachsen**

Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin

Bezirksleiter*innen:

Olivier Höbel (bis 14.1.2020)
Stefan Schaumburg (kommissarisch, 15.01.–30.9.2020)
Birgit Dietze (von 1.10.2020 bis 30.06.2022)
Irene Schulz (kommissarisch, seit 28.07.2022)

Nr.	Geschäftsstelle
651	Berlin
672	Cottbus
674	Südbrandenburg
675	Ostbrandenburg
676	Oranienburg

Nr.	Geschäftsstelle
677	Potsdam
678	Ludwigsfelde
871	Ostsachsen
872	Chemnitz

Nr.	Geschäftsstelle
873	Dresden
875	Leipzig
877	Riesa
879	Zwickau

BEZIRK BAYERN



Bezirk Bayern

Werinherstraße 79, Gebäude 32a
81541 München

Bezirksleiter:

Johann Horn (seit 1.11.2018)

Nr.	Geschäftsstelle
701	Amberg
702	Aschaffenburg
703	Augsburg
704	Bamberg
705	Ostoberfranken
706	Coburg
707	Erlangen

Nr.	Geschäftsstelle
708	Westmittelfranken
710	Ingolstadt
711	Allgäu
712	Landshut
714	München
715	Nürnberg
716	Regensburg

Nr.	Geschäftsstelle
717	Rosenheim
718	Schwabach
719	Schweinfurt
720	Würzburg
721	Passau
722	Neu-Ulm-Günzburg
723	Weilheim

BEZIRK BADEN- WÜRTTEMBERG



Bezirk Baden-Württemberg

Stuttgarter Straße 23
70469 Stuttgart

Bezirksleiter:

Roman Zitzelsberger
(seit 9.12.2013)

Nr.	Geschäftsstelle
901	Aalen
902	Bruchsal
903	Freudenstadt
904	Albstadt
905	Esslingen
906	Freiburg
907	Friedrichshafen-Oberschwaben
908	Gaggenau
910	Göppingen-Geislingen

Nr.	Geschäftsstelle
911	Heidelberg
912	Heidenheim
914	Karlsruhe
916	Lörrach
917	Mannheim
918	Heilbronn-Neckarsulm
920	Offenburg
921	Pforzheim
922	Reutlingen-Tübingen

Nr.	Geschäftsstelle
923	Singen
925	Schwäbisch Gmünd
926	Schwäbisch Hall
929	Stuttgart
932	Ulm
933	Villingen-Schwenningen
934	Waiblingen
935	Tauberbischofsheim
936	Ludwigsburg

VERÄNDERUNGEN BEI DEN GESCHÄFTSSTELLEN

Die Struktur der Geschäftsstellen der IG Metall verändert sich mit den Gegebenheiten in Wirtschaft, Gesellschaft und Verwaltung. Mit behutsamen Weiterentwicklungen unserer Organisationsstruktur sorgen wir dafür, dass wir für unsere Mitglieder präsent sind und durchsetzungsfähig in den Betrieben bleiben.

Namensänderungen

Die Geschäftsstelle Neustadt trägt seit dem 1. Juni 2021 den Namen IG Metall Landau.

Kooperationen mit gemeinsamer Geschäftsführung

Bezirk Baden-Württemberg

- ▶ Aalen und Schwäbisch Gmünd
- ▶ Lörrach und Freiburg
- ▶ Waiblingen und Ludwigsburg
- ▶ Singen und Friedrichshafen-Oberschwaben

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

- ▶ Dresden und Riesa
- ▶ Potsdam und Oranienburg
- ▶ Südbrandenburg und Cottbus

Bezirk Mitte

- ▶ Jena-Saalfeld und Gera
- ▶ Eisenach und Suhl-Sonneberg

Bezirk Küste

- ▶ Rostock und Schwerin
- ▶ Wilhelmshaven und Oldenburg

Kooperationen ohne gemeinsame Geschäftsführung

Bezirk Baden-Württemberg

Region Stuttgart:

- ▶ Esslingen
- ▶ Göppingen-Geislingen
- ▶ Stuttgart
- ▶ Waiblingen
- ▶ Ludwigsburg

Bezirk Nordrhein-Westfalen

- ▶ Gelsenkirchen und Mülheim, Essen und Oberhausen (MEO)

NEUGLIEDERUNGEN

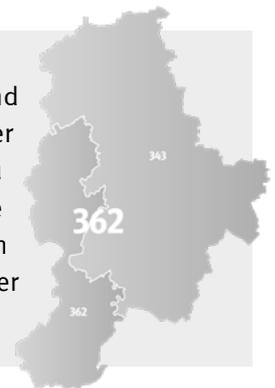
Bezirk Mitte

Die Geschäftsstellen Mainz-Worms und Wiesbaden-Limburg wurden zum 1. Februar 2022 neu gegliedert. Die neugegliederte Geschäftsstelle trägt den Namen IG Metall Mainz-Wiesbaden (Nummer 234) und hat ihren Sitz in Mainz.

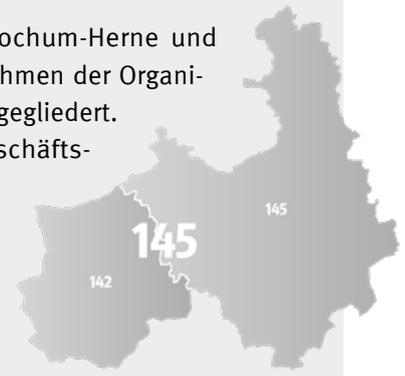


Bezirk Nordrhein-Westfalen

Die Geschäftsstellen Düren und Stolberg wurden im Rahmen der Organisationswahlen 2020 neu gegliedert. Die neugegliederte Geschäftsstelle trägt den Namen IG Metall Düren-Stolberg (Nummer 362) und hat ihren Sitz in Stolberg.

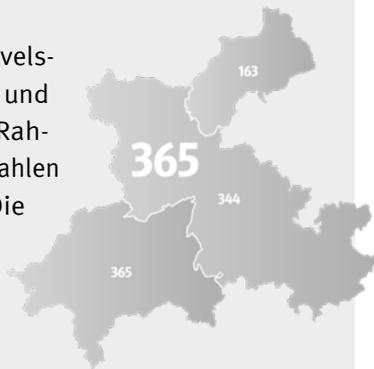


Die Geschäftsstellen Bochum-Herne und Dortmund wurden im Rahmen der Organisationswahlen 2020 neu gegliedert. Die neugegliederte Geschäftsstelle trägt den Namen IG Metall Ruhrgebiet Mitte (Nummer 145) und hat ihren Sitz in Bochum.



Aufbau: Die IG Metall und ihre Kooperationen

Die Geschäftsstellen Gevelsberg-Hattingen, Witten und Wuppertal wurden im Rahmen der Organisationswahlen 2020 neu gegliedert. Die neugegliederte Geschäftsstelle trägt den Namen IG Metall Ennepe-Ruhr-Wupper (Nummer 365) und hat ihren Sitz in Gevelsberg.



Sicherstellung der Präsenz in der Fläche

Die IG Metall schöpft ihre Stärke aus der Vielfalt, ihrer breiten Verankerung in den Betrieben und in der Fläche. Um die Präsenz in der Fläche nah an den Mitgliedern und Betrieben zu sichern, können Geschäftsstellen mit negativen Strukturvoraussetzungen finanziell gefördert werden.

- ▶ Die Geschäftsstelle Celle-Lüneburg wird seit Januar 2021 bis Ende 2030 gefördert.
- ▶ Die Geschäftsstelle Stralsund-Neubrandenburg wird seit Januar 2022 bis Ende 2029 gefördert.
- ▶ Die Geschäftsstelle Flensburg wird seit Januar 2017 bis Ende 2024 gefördert.
- ▶ Die Geschäftsstelle Oranienburg wird seit Mai 2017 bis April 2025 gefördert.
- ▶ Die Geschäftsstelle Schwerin wurde bis Oktober 2021 gefördert.
- ▶ Die Geschäftsstelle Ostbrandenburg wurde bis April 2021 gefördert.

Die Geschäftsstellen Mülheim-Ruhr, Essen und Oberhausen wurden im Rahmen der Organisationswahlen 2020 neu gegliedert. Die neugegliederte Geschäftsstelle trägt den Namen IG Metall Mülheim, Essen und Oberhausen (MEO, Nummer 157) und hat ihren Sitz in Oberhausen.



IG METALL- BILDUNGS- ZENTREN

Bildungszentrum Bad Orb

Würzburger Straße 51
63619 Bad Orb

Schulleitung:
Stephanie Laux



Bildungszentrum Lohr

Willi-Bleichert-Straße 1
97816 Lohr

Schulleitung:
Stephanie Laux



Bildungszentrum Berlin

Am Pichelssee 30
13595 Berlin

Schulleitung:
Julian Wenz (ab 01.05.2022)
sowie Dietmar Thien (bis 31.08.2022)
und Udo Schmode (bis 30.11.2020)



Bildungszentrum Beverungen

Elisenhöhe 1
37688 Beverungen

Schulleitung:
Ferdije Rrecaj



Bildungszentrum Sprockhövel

Otto-Brenner-Straße 100
45549 Sprockhövel

Schulleitung:
Richard Rohnert (ab 01.07.2019)
sowie Fritz Janitz (bis 30.06.2019)



Jugendbildungszentrum Schliersee

Unterleiten 28
83727 Schliersee

Schulleitung:
Patrick Ziesel (ab 01.02.2022)
sowie Fritz Heckler (bis 31.01.2022)



Kritische Akademie Inzell

Salinenweg 45
83334 Inzell

Schulleitung:
Gebhard Schwägerl



IN GUTEN HÄNDEN

Immobilien, Grundstücke – Treuhandverwaltung IGEMET GmbH und gemeinnützige Gesellschaften –, JUHO gGmbH

Treuhandverwaltung IGEMET GmbH

Die Treuhandverwaltung IGEMET GmbH ist die Immobilien-treuhand der IG Metall. Sie verwaltet und betreut die Immobilien der IG Metall.

Geschäftsführer:

Franz Julius Partes, Wolfgang Kienle, Stephan Achenbach

Aufsichtsrat:

Jürgen Kerner, Vorsitzender (seit 03.07.2012), Christiane Benner (seit 20.10.2015), Jörg Hofmann (seit 24.11.2013), Jürgen Eckert (seit 03.07.2012), Jan Heinrich (03.07.2012 – 12.11.2019), Maria Heinrich (12.07.2016 – 12.11.2019), Heinz Pfeffer (04.01.2018 – 31.05.2022), Horst Lischka (07.07.2020 – 31.10.2020); Patrick Selzer (seit 07.07.2020), stellvertretender Vorsitzender seit 01.06.2022; Ulrike Hölter (seit 08.12.2020), Sibylle Wankel (seit 12.07.2022), Gerhard Grandke (seit 12.07.2022)

Gesellschafter der IGEMET sind die Vorstandsmitglieder der IG Metall.

Es gab folgende Wechsel im Zeitraum 2019–2022:

Gerald Eberwein (bis Gewerkschaftstag 2019), Jan Heinrich (bis GWT 2019), Maria Heinrich (bis GWT 2019), Herta Everwien (bis GWT 2019), Horst Lischka (bis November 2020), Carmen Bahlo (bis Februar 2021), Bernd Osterloh (bis April 2021), Andreas Wendland (bis September 2021), Gerhard Gertsen (bis Juni 2022), Heinz Pfeffer (bis Juni 2022), Rolf Klotz (bis Juni 2022), Bernd Kruppa (bis Januar 2023), Andreas Weidemann (seit GWT 2019), Bernd Feuerpeil (seit GWT 2019), Mario Gutmann (seit GWT 2019), Ina Morgenroth (seit GWT 2019), Sibylle Wankel (seit Februar 2021), Britta Kleinhempel (seit Februar 2021), Daniela Cavallo (seit Juni 2021), Jürgen Bosse (seit September 2021), Rainer Schirmer (seit Juli 2022), Horst Backhaus (seit September 2022), Andree Jorgella (seit September 2022)

Grundstücksverwaltungsgesellschaft der IGEMET Frankfurt am Main GmbH & Co. KG (GVG)

Geschäftsführer:

Franz Julius Partes, Wolfgang Kienle, Stephan Achenbach

Aufsichtsrat:

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

Komplementär GmbH:

IGEMET Verwaltungs-GmbH

Kommanditistin:

Treuhandverwaltung IGEMET GmbH

M 64 GmbH (Objektgesellschaft Gewerkschafts-haus München)

Geschäftsführer:

Franz Julius Partes, Wolfgang Kienle, Gottfried Feichtinger

Gesellschafter:

Treuhandverwaltung IGEMET GmbH und VTG Vermögensverwaltungs- und Treuhand-Gesellschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes mbH

JUHO gGmbH

Geschäftszweck der JUHO gGmbH ist die Förderung

- ▶ der Volks- und Berufsbildung
- ▶ der internationalen Gesinnung und des Völkerverständigungsgedankens
- ▶ von Wissenschaft und Forschung.

Geschäftsführer:

Wolfgang Kienle (bis 16.03.2020, erneut seit 15.04.2021), Vincenzo Masi, Tanja Jacquemin (bis 15.03.2020), Jonas Berhe (seit 09.03.2020)

Gesellschafter*innen:

Jörg Hofmann, Jürgen Kerner, Christiane Benner



Bundestagspräsidentin Bärbel Bas (rechts) und Jörg Hofmann, Verwaltungsratsvorsitzender der OBS, überreichen der Tochter von Otto Brenner, Heike Pinkall, auf der Jubiläumsfeier das erste Exemplar der Festschrift „1972–2022: 50-Jahre-OBS“.

DIE OTTO BRENNER STIFTUNG

50 Jahre Wissenschaft für Arbeitnehmer*innen

Die Otto Brenner Stiftung (OBS) ist die Wissenschaftsstiftung der IG Metall. Als Forschungseinrichtung ist sie dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit und der Demokratisierung der Gesellschaft verpflichtet. Sie initiiert gesellschaftliche Dialoge durch die Förderung wissenschaftlicher Studien, die Ausrichtung von Workshops und Veranstaltungen und die jährliche Auslobung des „Otto Brenner Preis für kritischen Journalismus“.

2022 feierte die Otto Brenner Stiftung ihr 50-jähriges Bestehen mit einem Festakt im Mainforum der IG Metall in Frankfurt. Bei der Festveranstaltung mit Vorträgen, Panels und einer Ausstellung zur Stiftungsgeschichte waren Bundestagspräsidentin Bärbel Bas, Otto Brennners Tochter Heike Pinkall und die ehemaligen Geschäftsführer der Stiftung unter den Ehrengästen.

1972 nach dem plötzlichen Tod ihres Namensgebers gegründet, blickt die OBS zurück auf eine wechselvolle Geschichte. So startete sie in den 1970er-Jahren mit gewerkschaftspolitischen Studien und Veranstaltungen zu arbeits- oder

sozialrechtlichen Fragen. Den Herausforderungen der Wiedervereinigung trugen Untersuchungen zur Angleichung der Lebensverhältnisse von Ost- und Westdeutschland Rechnung. Die späten 1990er-Jahre setzten Probleme der Globalisierung und der europäischen Gestaltung von Arbeitsmarkt, Sozialstaat und Demokratie ins Zentrum der Stiftungsarbeit.

Eine thematische Weichenstellung bedeutete schließlich die Auslobung des Otto Brenner Preises ab 2005 und dessen Profilierung durch den Aufbau einer weiteren Säule mit medienkritischen Studien und medienpolitischen Untersuchungen.

Heute publiziert die Stiftung regelmäßig Forschungsergebnisse, die die kritisch-auflärende Öffentlichkeit, demokratische Politik und die Zukunft guter Arbeit fokussieren – und regelmäßig auf beachtliche Resonanz stoßen. Dazu organisiert die Stiftung – außerhalb pandemischer Zeiten – Großevents wie die jährlichen Preisverleihungen und Jahrestagungen oder zuletzt (2022) ihre 50-Jahr-Feier, aber auch kleinere Veranstaltungen wie den Webtalk zum 50. Jubiläum der IG Metall-Tagung „Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens“.

Medien, Demokratie, Gewerkschaften, Ost und West

Medienkritische Studien, etwa zum öffentlich-rechtlichen Journalismus in sozialen Netzwerken, dem Aufstieg der Digitalkonzerne als mediale Player oder zur Berichterstattung über wirtschaftliche Fragen, gehören inzwischen zum Markenkern der OBS. Neben Medienpolitik und Medienkritik behandelt die OBS auch Aspekte rund um die Themen Zivilgesellschaft und Demokratie.

Intensiv wurde der Versuch der Rechtsaußen-Partei Alternative für Deutschland und ihrer nahestehender Organisationen, in der organisierten Zivilgesellschaft (Gewerkschaften, Kirchen,

Stiftungslandschaft, Wohlfahrts- und Sportverbände) und in den Parlamenten Einfluss zu gewinnen, behandelt. Ebenso konnte die langjährige Reihe der „Leipziger Autoritarismus Studie“ (LAS), die die Verbreitung antidemokratischer Einstellungen in der Bevölkerung untersucht, fortgeführt werden. Schließlich werden immer wieder gewerkschaftspolitische Themen wie die Ansichten von Beschäftigten über ihre Interessenvertretungen behandelt. Die Publikationen der Otto Brenner Stiftung sind kostenlos zugänglich.

Der Otto Brenner Preis und die Stiftung Neue Länder

Der Otto Brenner Preis geht an innovative und mutige Journalistinnen und Journalisten. „Kritischer Journalismus – gründliche Recherche statt bestellter Wahrheiten“ lautet das Motto des Preises und orientiert sich damit am politischen Erbe Otto Brennens, der Zivilcourage zum Maßstab seines Handelns machte. Der Preis gilt als einer der profiliertesten Journalistenpreise im deutschsprachigen Raum. Die OBS unterstützt zudem den Aufbau Ost. Mit der „Stiftung Neue Länder“ (SNL) werden konkrete Projekte unterstützt, die Langzeitarbeitslosigkeit verhindern, die Integration in den ersten Arbeitsmarkt fördern oder die Berufschancen der Jugend in Ostdeutschland verbessern sollen.

TRANSNATIONALE BÜNDNISSE DER IG METALL

Dem globalen Kapital etwas entgegensetzen

Überall ist die Welt von zunehmender Ungleichheit geprägt. Mit weltweit gewerkschaftlich gelebter Solidarität und Kooperation engagiert sich die IG Metall für soziale Gerechtigkeit, Menschenrechte, Frieden und Demokratie. Sie ist eine starke Partnerin in den europäischen und globalen Gewerkschaftsföderationen.

Es ist entscheidend, dass die Gewerkschaften weltweit eine starke Mitgliederbasis als entscheidende Machtressource begreifen und stärken. Es geht um Mitgliedergewinnung, Organisationsentwicklung und den Aufbau von Kompetenzen, um sich den Herausforderungen der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformation zu stellen. Das setzt einen Bewusstseins- und Kulturwandel in den Gewerkschaften selbst voraus. Dabei ist transnationaler Austausch gegenseitiger Erfahrungen ein entscheidender

Erfolgsfaktor, bei dessen Organisierung und Koordinierung unsere europäischen und internationalen Gewerkschaftsverbände eine große Rolle spielen.

Die Corona-Krise führte leider weltweit in vielen Gewerkschaften zur massiven Schwächung der Mitgliederbasis und wurde häufig für den Abbau von Arbeitnehmer*innenrechten missbraucht.

Aufbau: Die IG Metall und ihre Kooperationen



Im März 2022 beteiligte sich die IG Metall mit zwei Jugendvertretern an einem Freundschaftsspiel von BHI, Internationaler Fußballer-Gewerkschaft FIPRO und den Wanderarbeitern in Katar, um deren Rechte auch über die Fußball-WM hinaus einzufordern.

IndustriALL Global Union

2021 wurde Jörg Hofmann auf einem virtuellen Kongress für weitere vier Jahre als Präsident bestätigt. Atle Høie wurde zum neuen Generalsekretär gewählt. **IndustriALL Global Union** hat auch in den vergangenen Jahren wichtige Impulse für eine menschengerechte Globalisierung und den Schutz von Arbeitnehmer*innen gesetzt. Um Einfluss auf die Gestaltung der Transformation zu gewinnen, wurden Projekte entlang der Batterielieferketten, grünen Technologien oder Mobilitätskonzepte begonnen und eine Handlungshilfe zur sozial-ökologischen Transformation („Just Transition“) herausgegeben. Es gab Lobbyarbeit und Diskussionen über verbindliche menschenrechtliche Sorgfaltspflichten wurden geführt. Der Protest gegen die Unterdrückung von Gewerkschaften in Belarus, Myanmar und anderen Weltregionen fand ein breites Echo durch Online-Kampagnen und weltweite Solidaritätsaktionen. Der Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter wurde in der sektoren- und unternehmensbezogenen Arbeit weiter vorangetrieben. Die IG Metall hat sich in Organizing-Projekten in Südostasien und Brasilien engagiert und eine mehrsprachige Toolbox mit Schulungsprogrammen und -dokumenten entwickelt.

industriALL European Trade Union

Auch **industriALL European Trade Union (iAE)** war durch die Pandemie gezwungen, ihren dritten Kongress erst 2021 abzuhalten. Michael Vassiliadis wurde als Vorsitzender und Luc Triangle als Generalsekretär wiedergewählt. Der auf Betreiben der IG Metall ins Leben gerufene Schwerpunkt „Aufbau von Gewerkschaftsmacht“ (Building Trade Union Power) hat sich als vierter Arbeitsschwerpunkt erfolgreich etabliert. iAE vernetzt die europäischen Gewerkschaften bei konzernweiten Erschließungsaktivitäten, um die Mitgliederstärke von Gewerkschaften europaweit voranzutreiben. Die IG Metall unterstützt diese Aktivitäten vor allem beim Aufbau von unternehmensbezogenen Gewerkschaftsnetzwerken in Südosteuropa. Weitere Schwerpunkte der Arbeit waren die Transformation im Automobilsektor und die Digitalisierung. Neben dem Kampf für europaweit höhere Löhne und der sozial-ökologischen Transformation in Europa („Just Transition“) spielt eine koordinierte arbeitnehmerorientierte Industrie- und Handelspolitik eine wichtige Rolle.

Bau- und Holzarbeiter-Internationale (BHI)

Sie vertritt weltweit 351 Mitgliedsgewerkschaften in 127 Ländern mit rund zwölf Millionen Mitgliedern aus den Bereichen Bau- und Forstwirtschaft sowie der Holzindustrie. Schwerpunkte der BHI-Arbeit sind die Organisation von Beschäftigten bei großen Infrastrukturprojekten in Afrika und Asien sowie Kampagnen für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten. Die IG Metall engagiert sich insbesondere durch Beteiligung an den Sozialaudits deutscher Konzerne, die eine globale Rahmenvereinbarung mit BHI und IG Metall abgeschlossen haben.

Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH)

In der **Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH)**, dem zweiten europäischen Zusammenschluss, dem die IG Metall angehört, beteiligt sich die IG Metall am europäischen Sozialen Dialog. Wir arbeiten an der Weiterentwicklung von Berufsbildern und setzen uns für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten ein. Ein wichtiges Instrument für ökologische und soziale Nachhaltigkeit ist die Zertifizierung von Holzprodukten im Rahmen des internationalen „Forest Stewardship Councils (FSC)“, der soziale und ökologische Kriterien in der Holzlieferkette berücksichtigt.

DIE IG METALL IM DGB: ZUKUNFT GESTALTEN WIR!

Die letzten vier Jahre waren bewegte Zeiten für alle im DGB vereinigten Gewerkschaften. Als Vertretung der rund 46 Millionen Beschäftigten in Deutschland nehmen sie eine besondere Rolle in der Zivilgesellschaft ein. Solidarisches Handeln ist ganz zentral für die gewerkschaftliche Identität.

Im Berichtszeitraum standen die epochalen Umbrüche der sozial-ökologischen Transformation im Mittelpunkt der Arbeit des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Gemeinsam wurden klare Positionen für eine gerechte und soziale Gestaltung der Klimawende und des digitalen Wandels entwickelt und diese erfolgreich in den politischen Prozess auf Bundes-, Landes-, kommunaler und europäischer Ebene eingebracht.

Die Herausforderungen und Einschränkungen durch die Corona-Pandemie zeigten sich in vielen Facetten. Auch außerhalb der Betriebe mussten Hygiene-Auflagen berücksichtigt werden: Zum ersten Mal seit der Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1949 gab es 2020 und 2021 keine Demonstrationen und Kundgebungen auf Straßen und Plätzen zum Tag der Arbeit am 1. Mai. Denn in Zeiten von Corona hieß Solidarität: mit Anstand Abstand halten! Daher wurde 2020 und 2021 ein umfangreiches digitales Programm auf die Beine gestellt und live gesendet. Der Livestream 2020, der über die DGB-Facebook-Seite, den DGB-YouTube-Kanal sowie die DGB-Website ausgestrahlt wurde, erzielte sehr hohe Reichweiten.



Livestream statt Mai-Kundgebung am 1. Mai 2020: „Solidarisch ist man nicht allein.“

Zum 1. Mai 2022 haben sich dann wieder bundesweit über 200.000 Menschen in Präsenz an 400 Veranstaltungen und Kundgebungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) beteiligt, die unter dem Motto „GeMAInsam Zukunft gestalten“ standen.



Die IG Metall-Delegation in gemeinsamer Aktion auf dem DGB-Bundeskongress 2022.

Einige Gewerkschaftskongresse mussten pandemiebedingt verschoben werden, andere haben im digitalen Format stattgefunden. Unter dem Motto „Zukunft gestalten wir“ fand im Mai 2022 der 22. Ordentliche DGB-Bundeskongress in Berlin statt. 400 Delegierte, davon 127 von der IG Metall, haben über 70 Anträge beraten und darüber diskutiert, wie die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Probleme unseres Landes angegangen werden können.



Yasmin Fahimi wurde am 9. Mai 2022 zur neuen DGB-Bundesvorsitzenden gewählt. Die weiteren Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstands wurden bestätigt.

Aufbau: Die IG Metall und ihre Kooperationen



Jörg Hofmann betonte am 10. Mai 2022 auf dem DGB-Bundeskongress: „Das ist unsere Vision eines fairen Wandels: sozial, ökologisch, demokratisch. Lasst uns das als gemeinsamen Kompass nehmen, um diese riesigen Herausforderungen, die vor uns stehen, machtvoll und einheitlich als DGB anzugehen.“

Neben den Wahlen stand im Mittelpunkt des Kongresses die gerechte Gestaltung der Transformation durch Zukunftsinvestitionen und wie wir unseren Gestaltungsanspruch durch Tarifverträge und Mitbestimmung durchsetzen können. Weitere Themen waren der starke Sozialstaat mit verlässlichen sozialen Sicherungssystemen sowie das soziale Europa als Motor für eine faire Globalisierung. Eine besondere Rolle auf dem Kongress nahm der Angriffskrieg auf die Ukraine ein. In einer ausführlichen und intensiven Debatte wurde eine neue Positionsbestimmung diskutiert und beschlossen. Die Delegierten setzten auch symbolisch ein klares Zeichen für Frieden und gegen den Krieg.

Um den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken, hat der DGB zwischen März 2019 und Mai 2022 einen Zukunftsdialog durchgeführt. Unter dem Motto „Reden wir über...“ sind Gewerkschafter*innen auf rund 700 Veranstaltungen mit der Zivilgesellschaft ins Gespräch gekommen. „Vor Ort“ wurde erfragt, was die Menschen in Deutschland bewegt, die Antworten wurden gesammelt und daraus Impulse für eine gerechtere Politik in Deutschland entwickelt.

Die über 5.000 Meinungsäußerungen und Themen sind unter www.redenwirueber.de transparent veröffentlicht.



Die Delegierten des 22. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses setzen ein Zeichen für den Frieden.

MITGLIEDERZAHLEN NACH GEWERKSCHAFTSZUGEHÖRIGKEIT

GEWERKSCHAFT	31.12.2022		31.12.2021		31.12.2020	
	MITGLIEDER-ANTEIL AM DGB	MITGLIEDERENTWICKLUNG	ZUM VORJAHR	31.12.2022	ZUM VORJAHR	31.12.2021
IG BAU	3,76%	212.378	221.519	-4,13%	9.919	8,01
IG BCE	10,28%	580.429	591.374	-1,85%	28.105	22,52
EVG	3,28%	185.370	186.301	-0,50%	11.634	-21,97
GEW	4,82%	272.159	276.264	-1,49%	15.835	4,03
IG Metall	38,04%	2.146.815	2.169.183	-1,03%	117.437	28,87
NGG	3,28%	185.276	189.098	-2,02%	13.196	9,18
GdP	3,61%	203.941	201.712	1,11%	12.431	-10,71
ver.di	32,91%	1.857.394	1.893.920	-1,93%	110.411	18,22
DGB	100,00%	5.643.762	5.729.371	-1,49%	318.968	16,93

Quelle: Berechnungen des DGB.

Die Mitgliederentwicklung in den DGB-Gewerkschaften war insgesamt rückläufig, wenngleich die IG Metall und die IG BCE erhebliche Zuwächse bei den Neuaufnahmen verbuchen konnten.

Differenzen zwischen den Gewerkschaften in Fragen der Organisationsabgrenzung waren im Berichtszeitraum selten, im Regelfall wurden sie bilateral gelöst. Lediglich 2019 gab es einen Konflikt in den Branchen Freizeiteinrichtungen/Gastronomie, der durch eine Einigung im Rahmen eines Vermittlungsverfahrens beim DGB beigelegt werden konnte.

HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Mitbestimmung – Forschung – Stipendien

Die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderwerk des DGB. Das Fundament der Stiftung sind die aktuell 6.900 Förderer*innen, insbesondere Aufsichtsratsmitglieder, die den Großteil ihrer Tantiemen an die HBS abführen.

Die Fördereinnahmen betragen im Haushaltsjahr 2021/22 insgesamt 56,9 Millionen Euro, was eine Steigerung um 9,8 Millionen Euro im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Auch in diesem Haushaltsjahr entrichteten Mandatsträger*innen der IG Metall mehr als die Hälfte davon.

Als Ideenwerkstatt stellt die HBS wissenschaftlich begründetes Orientierungs- und Handlungswissen für Gewerkschaften, Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräte in Form von Publikationen, Veranstaltungen und Expertisen bereit. Auch im Jahr 2022 hat die HBS-Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ das Austauschformat LABOR.A mit der Beteiligung zahlreicher Vertreter*innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik durchgeführt und spannende Debatten rund um das Thema Transformation und Wandel der Arbeit ermöglicht. Mehr als 1.200 Interessierte nahmen digital an der Veranstaltung teil, 300 Gäste waren vor Ort in Berlin.

Die Studienförderung

Als eines der größten Studienförderungswerke in Deutschland setzt sich die HBS für mehr Chancengerechtigkeit im Bildungswesen ein und trägt mit der Vergabe von Stipendien aktiv dazu bei. Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung erhielt sie im Haushaltsjahr 2021/22 Mittel in Höhe von 29,8 Millionen Euro. Im Kalenderjahr 2022 waren 2.883 Stipendiat*innen in der Förderung, davon 428 Promovierende. 68 Prozent der Studierenden stammen aus Nicht-Akademikerfamilien. 40,2 Prozent haben einen Migrationshintergrund.

Die IG Metall ist in den Auswahlausschüssen zur Studien- und Promotionsförderung aktiv an der Auswahl der Stipendiat*innen beteiligt. Ein wesentliches Auswahlkriterium ist das gesellschaftliche und gewerkschaftliche Engagement der Bewerber*innen, was mitunter dazu beigetragen hat, dass aktuell etwa 510 Metaller*innen durch ein Stipendium gefördert werden. Die Anzahl der geförderten Mitglieder der IG Metall konnte außerdem gesteigert werden, indem

die IG Metall gezielte Unterstützungsangebote für IG Metall-Bewerber*innen (beispielsweise in Form von digitalen Briefing-Formaten im Vorfeld des finalen Auswahlgesprächs) gemacht hat.

Die Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung unterstützt jedes Jahr rund 100 wissenschaftliche Forschungsprojekte von hoher gewerkschaftlicher und gesellschaftspolitischer Relevanz. Forschungsfragen, die aktuell bearbeitet werden, sind beispielsweise:

- ▶ Wie kann eine sowohl ökologische als auch sozialverträgliche Entwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft am Beispiel des produzierenden Gewerbes realisiert werden? Welche Rolle spielen Beschäftigte und Betriebsräte in beteiligungsorientierten Innovationsprozessen auf Betriebsebene im Bereich Nachhaltigkeit?
- ▶ Was sind die individuellen Motive für die Wahl zwischen einer Entgelterhöhung oder mehr Zeit? Welche institutionellen und organisationalen Bedingungen beeinflussen die Entscheidung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?
- ▶ Unter welchen Bedingungen können Innungen leistungsfähig bleiben und dadurch wesentliche Zukunftsherausforderungen im Handwerk meistern?

Im Jahr 2022 hat die HBS zudem die Förderlinie Transformation ins Leben gerufen, die wissenschaftliche Beratung für betriebliche und regionale Transformationsprozesse in der mitbestimmten Privatwirtschaft und im mitbestimmten öffentlichen Sektor fördert.

IG METALL

vom Betrieb aus denken



SO BLEIBEN WIR AUCH IN ZUKUNFT STARK

IG Metall
vom Betrieb
aus denken

Das Projekt IG Metall vom Betrieb aus denken

Mit dem einstimmigen Votum für das Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ hat der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag eine Einladung an alle formuliert, die sich für eine moderne und zeitgemäße IG Metall engagieren wollen. Mit Beginn des Jahres 2020 startete das Projekt mit dem Ansatz, ausgehend vom Handlungsort Betrieb gemeinsam mit ehren- und hauptamtlichen Aktiven die gesamte IG Metall weiterzuentwickeln.

Vier übergreifende Fragestellungen zur Zukunft der IG Metall haben sich schnell herauskristallisiert: Wie gewinnen wir mehr Aktive, die für die IG Metall brennen? Wie erreichen wir die vorhandenen Mitgliederpotenziale (noch) besser? Wie können wir unsere Ressourcen wirkungsvoller einsetzen? Und wie finden und sichern wir zeitgemäße Arbeitsformen?

Ausgangspunkt: Was bewegt uns? Was wollen wir bewegen?

Ob in betrieblichen Auseinandersetzungen, in Tarifrunden oder in Kampagnen im gesellschaftlichen Raum: Unsere Macht als IG Metall beruht darauf, dass in den Betrieben aktive Metaller*innen tagtäglich durch ihre Arbeit neue Mitglieder gewinnen, dauerhaft für die IG Metall begeistern, unsere Arbeit und Aktionen unterstützen und andere mobilisieren.

Noch zu oft findet Interessenvertretung aber fernab der Kolleg*innen statt und gewerkschaftliches Handeln verzweigt sich auf die Auslegung der Rechtspositionen. Die Transformation im Interesse der abhängig Beschäftigten zu gestalten, erfordert Organisationsmacht. Mitgliederstärke und gelebte Solidarität durch gemeinsames Handeln, Beteiligung und Ermächtigung unserer Aktiven sind gefragt. Von diesem Ausgangspunkt haben sich ehren- und hauptamtliche Kolleg*innen gemeinsam in sogenannten „Zukunftsreihen“ auf den Weg gemacht, die IG Metall-Arbeit in Betrieben mit neuen Fragestellungen und Methoden immer ausgehend von den Fragen „Was bewegt die Menschen in den Betrieben?“ „Wie können wir sie gewinnen, bei der IG Metall mitzumachen?“ noch erfolgreicher zu gestalten. Dabei wechselten sich Workshops, in denen neue Methoden und Herangehensweisen an die Gewerkschaftsarbeit vermittelt wurden, mit betrieblicher Umsetzung regelmäßig

ab. Die Teilnehmenden haben sich so zu „Veränderungspromotor*innen“ qualifiziert. Sie gehen die Veränderung der Arbeit im Betrieb, in der Geschäftsstelle konkret an und verändern davon ausgehend die gesamte Arbeit der IG Metall. 1.400 **Veränderungspromotoren** treiben so in 116 Geschäftsstellen und 540 betrieblichen Projekten die IG Metall-Arbeit voran.

Mit der Arbeitsweise und -kultur in den Zukunftsreihen stellen wir mehr Nähe und konkrete Bezugspunkte zwischen Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Basisarbeit her. Wir konnten Betriebsrät*innen, Vertrauensleute und Hauptamtliche dabei begleiten, ihre Arbeit an neue Anforderungen anzupassen. Und wir haben neue Aktive gewonnen, die Verantwortung für die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb und darüber hinaus übernehmen. Eine Kultur des neuen Miteinanders ist entstanden.



„Die Möglichkeit, sich projekthaft mit unseren betrieblichen Themen auseinanderzusetzen und diese mithilfe von agilen Methoden zu bearbeiten, war eine neue und wichtige Erfahrung. Die Zukunftsreihen haben uns in der Arbeit als Vertrauensleute und Betriebsrät*innen enorm weitergebracht. So konnten wir unser Projekt in die Standardarbeit überführen und den stetigen Kontakt zur Belegschaft weiter ausbauen.“

Michael Schulz,
Robert Bosch GmbH Werk Bamberg



Die Veränderungspromotor*innen haben in den Workshop-Phasen der Zukunftsreihen ihre bisherige Arbeit reflektiert und weiterentwickelt. Neue Arbeitsformen, Maßnahmen und Veränderungen wurden bereits in den Betrieben und IG Metall-Geschäftsstellen direkt umgesetzt. Ein Grundsatz bei „IG Metall vom Betrieb aus denken“ lautet: Was sofort verbessert werden kann, wird gemacht! Stichworte hierzu sind beispielsweise: Bevor wir mit einer Kampagne in den Betrieb gehen, fragen wir unsere Aktiven, ob und wie das passt und denken immer mit: Wie können wir

mehr Menschen für die IG Metall gewinnen? Statt mit langen Vorträgen gestalten wir Betriebsversammlungen, Vertrauensleute-Sitzungen und Aktiventreffen dialogorientiert. Ehren- und hauptamtliche Kolleg*innen gehen gemeinsam in die Werkstätten und Büros, reden mit den Beschäftigten, statt in endlosen Gremiensitzungen sich mit Themen zu beschäftigen, die der Arbeitgeber uns vorgibt.

In den Projekten wurden Erkenntnisse und Erfahrungen gesammelt, ausgetauscht, diskutiert, verdichtet. Ideen, Anregungen, Impulse sind von den Veränderungspromotor*innen festgehalten und in den weiteren Austausch- und Diskussionsprozess eingebracht worden. Wie können wir künftig als Team besser auftreten und wirken? Welche Kompetenzen brauchen wir vor Ort und im Betrieb? Wie erhalten wir für besondere Aktionen zeitweise personelle Unterstützung? Und wie müssen sich die Strukturen der IG Metall ändern, damit mehr Ressource vor Ort ankommt? Für die weiteren Workshops und Diskussionen war dies die Grundlage: Alles, was die IG Metall an verschiedensten Stellen tut, muss darauf einzahlen, dass unsere Aktiven in den Betrieben und Geschäftsstellen die bestmöglichen Bedingungen und Unterstützung für die Arbeit haben.

Ein wesentlicher Teil des Projektes war die Ausbildung ehren- und hauptamtlicher Kolleg*innen für die Gestaltung des Beteiligungs- und Veränderungsprozesses.

Die innovative Arbeit der sieben IG Metall-Bildungszentren war ein Erfolgsfaktor des Projekts IG Metall vom Betrieb aus denken. Trotz Corona-Pandemie konnten 1400 ehren- und hauptamtliche Kolleg*innen aus 116 Geschäftsstellen mit 540 betrieblichen Projekten zu Veränderungspromotor*innen ausgebildet werden. Dafür wurde ein Team aus Trainer*innen aufgebaut, das interdisziplinär zusammenarbeitete. Gleichzeitig wurde deren Ausbildung neu aufgestellt: „Train the Trainer“-Einheiten, methodische Fortbildungen und kollegialer Austausch.

Das Konzept der Zukunftsreihen vereint das Lernen und Gestalten von Veränderungsprozessen. Im Fokus standen betriebliche Projekte, die von Modulreihen mit fachlicher, prozessualer und methodischer Kom-

petenzentwicklung begleitet wurden. Die Kombination aus fachlicher Expertise und praktischer Anwendung führte zu erfolgreichen Veränderungen in der betrieblichen Arbeit. Eine enge Zusammenarbeit und Teilnahme von ehren- und hauptamtlichen Kolleg*innen trug zu einer nachhaltigen Umsetzung bei. Die Veränderungspromotor*innen setzten sich konkrete Ziele: beispielsweise zum Aufbau von Vertrauensleutestrukturen, zur Mitgliedergewinnung, zum Aufbau von Social-Media-Präsenz, zu Angestelltenprojekten usw. Die projektbegleitenden Qualifizierungen hatten neben Design-Thinking, Projektmanagement, Scrum, Beteiligungs-, Prozess-, und Kampagnenkompetenzen auch Austausch und kollegiale Beratung im Fokus. Eine intensive Evaluationsphase wurde mit einem Transfertag in den Geschäftsstellen abgerundet. 90 Prozent der Veränderungspromotor*innen gaben an, dass die Reihen sie dabei sehr gut unterstützt hätten, ihre betrieblichen Projektziele Schritt für Schritt umzusetzen.



DIE SCHRITTE DER VERÄNDERUNG

Ab Frühjahr 2020 – Die Treiber*innen der Veränderung werden ausgebildet

Von Februar 2020 bis Juni 2022 haben die Zukunftsreihen stattgefunden. Durch diese vierteiligen Seminarreihen wurden ehren- und hauptamtliche Kolleg*innen bei ihren betrieblichen Veränderungsprojekten begleitet.

Herbst 2021 – Erkenntnisse aus den Betrieben werden in bezirklichen RoutenWorkshops diskutiert

Zwischen September 2021 und April 2022 wurden die Erkenntnisse der Veränderungspromotor*innen aus den betrieblichen Projekten zusammengeführt und so verdichtet, dass die wichtigsten Handlungsanforderungen an die IG Metall identifiziert werden konnten. Dazu haben bezirkliche Workshops und bundesweite Werkstätten stattgefunden. In den Bezirken waren die RoutenWorkshops der erste Boxenstopp. Die Veränderungspromotor*innen tauschten sich über ihre Erfahrungen aus und formulierten Veränderungsvorschläge für die Arbeits- und Kompetenzstrukturen innerhalb der IG Metall. Was brauchen Interessenvertreter*innen in Zukunft? Von wem? Und in welcher Form? Aus diesem Boxenstopp wurde ein Gesamtbild über die Bedarfe der betrieblichen Funktionär*innen zusammengetragen.

Frühjahr 2022 – WerkstattPapier als Debattengrundlage

Veränderungsvorschläge für die Zusammenarbeit in der IG Metall wurden daraus abgeleitet. In weiteren Workshops (**ThemenWerkstätten und Workshops der Steuerungsgruppe**) wurde auf Grundlage dieser Veränderungsvorschläge ein **WerkstattPapier** als Debattengrundlage erarbeitet.

Mai 2022 – WerkstattKongress in Leipzig

Die Ergebnisse daraus wurden im Mai 2022 im Rahmen des **WerkstattKongresses** mit 1.120 Teilnehmenden in Leipzig diskutiert. Schwerpunkt des Kongresses waren die Erfahrungen aus den betrieblichen Projekten und die Schlussfolgerungen daraus. Dabei ging es um Maßnahmen zum Sofort-Anpacken und um Impulse für die weiteren Debattenschritte.

Viele Dinge wurden im Verlauf des Projektes schon angepackt und ganz viel hat sich auf der Basis auch schon verändert. Bei anderen Themen haben wir die Bestätigung bekommen, dass wir es schon immer richtig machen. Als Klammer können wir als gemeinsame übergeordnete Ergebnisse drei Ansätze nennen:

Um erfolgreich proaktive Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben durchzuführen, werden wir uns von dem noch verbreiteten Handeln als Einzelkämpfer*innen verabschieden und unsere **Teamarbeit** entwickeln müssen. Das gilt für alle ehren- und hauptamtlichen Ebenen. Angefangen von der Arbeit aller betrieblichen Gremien, der Zusammenarbeit mit und in der Geschäftsstelle über die bezirklichen Ebenen bis zur Vorstandsverwaltung und der Arbeit des Vorstandes selbst. Wenn wir Stellvertreterpolitik in den Betriebsräten kritisieren und gleichzeitig im Sinne von Musterverdoppelung unsere IG Metall-Arbeit ebenso organisieren, werden wir eine Veränderung der IG Metall-Arbeit in den Betrieben und innerhalb der IG Metall nicht erreichen.

Nur mit Teamarbeit werden wir die immer komplexeren Herausforderungen bewältigen.

IG Metall vom Betrieb aus denken



Foto: Stephen Petrat



Foto: Thomas Ränge



Foto: Thomas Ränge

Rund 1.000 Kolleg*innen, eine Messehalle, drei Tage Zeit für Diskussionen: für das Vorstellen von betrieblichen Projekten, für den Austausch in Workshops und Foren, für das Debattieren in kleinen Gruppen und im großen Plenum. Zusammen mit den Veränderungspromotor*innen haben wir beim Werkstattkongress in Leipzig darüber diskutiert, wo und wie wir uns als IG Metall verändern müssen, um in einer sich wandelnden Welt weiter stark zu sein.

In Verbindung mit dem Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ hat der IG Metall-Vorstand das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e. V. an der Georg-August-Universität beauftragt, das Forschungsprojekt „**Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall**“ durchzuführen. Die umfangreichen Forschungsergebnisse wurden zum Werkstattkongress in Leipzig im Mai 2022 veröffentlicht und fließen in unsere Arbeit auf allen Ebenen ein. Ein Kernergebnis ist, dass sich in der Gruppe der Betriebsrät*innen und Vertrauensleute eine große Bandbreite an gesellschaftlichen Vorstellungen findet. Zugleich bilden **Gerechtigkeit und Solidarität** neben der tariflichen Absicherung den Kern gewerkschaftlicher Identität der Ehrenamtlichen.

Projekt- und prozessbezogene Arbeitsweisen bei strikter Aufgabenorientierung werden bei uns in allen Bereichen, wo dies bisher noch nicht der Fall ist, Einzug halten müssen. Im Betrieb ebenso wie auf allen Organisationsebenen. Nur hierdurch werden wir unsere Ressourcen optimal zur Wirkung bringen und neue aktive Metaller*innen für ehren- und hauptamtliche Arbeit gewinnen können, die im Sinne einer Gewerkschaftsbewegung aktiv die IG Metall voranbringen und nicht auf viel zu vielen Sitzungen ihre Lebens- und Arbeitszeit vergeuden wollen – mit teilweise machtpolitischen Spielereien, die einer aufgabenorientierten Arbeitsweise entgegenstehen.

Beteiligung der Menschen – angefangen von umfassender Information unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Wissensstände über die Transparenz von Entscheidungs- und Verhandlungsprozessen bis zur aktiven Teilnahme an Entscheidungen – ist der dritte Schlüssel für eine erfolgreiche Veränderung unserer Arbeit und eine positive Organisationsentwicklung. Für unsere Mitglieder und die Menschen, die wir für eine Mitgliedschaft gewinnen wollen, sind wir nicht attraktiv, wenn wir ihnen „erzählen“, was ihre Interessen sind und sie stellvertretend für sie durchsetzen. Unsere Mitglieder bleiben bei uns und neue Mitglieder gewinnen wir, wenn wir ihre Interessen aufgreifen, ihnen Gehör verschaffen, und diese beteiligungsorientiert gemeinsam durchsetzen. Diese wesentlichen Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Zukunftsreihen machen deutlich: Es geht hier nicht allein um Regeln und Wissen, es geht um Haltung und Kultur gewerkschaftlichen Selbstverständnisses. Es geht um das neue Miteinander einer starken Solidargemeinschaft.

Herbst 2022 – Konzeptwerkstätten konkretisieren Umsetzungsvorhaben

Im Juli 2022 befasste sich der Vorstand der IG Metall mit allen Erkenntnissen, Erfahrungen und Anforderungen mit dem Ziel, Ableitungen für konkrete Veränderungen auf den Weg zu bringen. Dafür identifizierte er 13 thematische Schwerpunkte. Ab September 2022 bis zum Jahresende 2022 haben **Konzeptwerkstätten** stattgefunden, um die Themen zu bearbeiten, die vor der Umsetzung nochmal besondere Aufmerksamkeit erfordern.

Überwiegend handelt es sich hierbei um Themen und Anforderungen, die auf eine Veränderung der hauptamtlichen

Arbeit der IG Metall zielen, um unsere IG Metall-Arbeit in den Betrieben noch erfolgreicher zu gestalten. Sie betreffen Rahmenbedingungen, Strukturen der IG Metall, Ressourcenverteilung, Kompetenzentwicklung und Sichtbarkeit. Gleichzeitig ist unsere Arbeit auch komplex: Betriebsgrößen und Branchen, regionale Unterschiede und Ressourcen sind nur einige Parameter, die es zu berücksichtigen gilt.

Die Inhalte der Themengebiete und die damit verbundenen Veränderungsvorschläge stehen häufig in Verbindung zueinander und haben gegenseitige Abhängigkeiten. Die Beziehung der einzelnen Punkte kann man sich als Netz vorstellen – die einzelnen Stränge bilden Knotenpunkte und so schließlich ein Ganzes. Das hat den Vorteil, dass das Netz eine hohe Stabilität und Flexibilität aufweist und mehr bewirkt als ein einzelner Strang. Gleichzeitig hat das aber auch zur Folge, dass, wenn an einem Knoten gezogen wird, automatisch auch alle anderen in Bewegung geraten.

Im Verlauf des Prozesses haben sich daher Cluster mit vier Oberthemen herauskristallisiert: Geschäftsstellenarbeit, Kompetenz, Zusammenarbeit und Sichtbarkeit.

Die zentrale Frage rund um die **Geschäftsstellenarbeit** ist, wie eine beteiligungsorientierte Teamarbeit, fokussiert auf die Arbeit in den Betrieben, in allen Geschäftsstellen zur Regel wird und was das für die finanzielle und personelle Ausstattung der Geschäftsstellen zur Folge hat. Dazu gehört u. a. auch, temporäre Leistungsspitzen durch Unterstützung abuarbeiten und damit Kraftüberhänge zu schaffen. Damit als durchgängige Arbeitsform Teamarbeit etabliert wird, werden die Geschäftsstellen durch Teamentwicklungsprozesse unterstützt. Zugleich wird eine Verständigung darüber herbeigeführt, welches die Mindestanforderungen an die Geschäftsstellenarbeit sind (in Form eines Basiskataloges) und welche Ressourcen hierfür notwendig sind.

„Zukunftsfähigkeit entscheidet sich vor Ort, entscheidet sich im Engagement unserer Aktiven in den Betrieben. Wir reden nicht allein über Veränderung, wir machen sie! Das geht nicht immer bruchlos und ohne Kontroversen. Aber die Welt, in der wir leben und arbeiten, wandelt sich und wenn wir unsere Wirkmächtigkeit erhalten wollen, brauchen wir eine Veränderung unserer Kultur gewerkschaftlicher Arbeit.“

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

In puncto **Zusammenarbeit** geht es um die Ausrichtung der gesamten IG Metall auf die Arbeit vor Ort. Vor Ort werden die Aufgaben bearbeitet, dafür braucht es ausreichende Ressourcen. Dazu wird ein Leistungskatalog der Vorstandsverwaltung, der Bezirksleitungen und der Bildungszentren erstellt und hierüber Transparenz hergestellt. Zudem ist erforderlich, dass die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsstellen fair und solidarisch gerahmt wird.

Mit Blick auf unsere **Kompetenzen** werden weitere Vorhaben umgesetzt: Handlungsorientierte und prozessbegleitende Bildung der Ehren- und Hauptamtlichen erfordert entsprechende Rahmenbedingungen. Qualifizierungen sollen sich innovativ, passgenau und bedarfsbezogen entwickeln. Team- und projektorientiertes Arbeiten und begleitende Qualifizierung (gemeinsam ehren- und hauptamtliche Kolleg*innen) sind der Weg der Wahl. Einen besonderen Fokus richten wir zudem auf die Sicherung und den Aufbau von Tarifkompetenz. In Vorbereitung ist eine tarifliche Bildungsinitiative.

Die **Sichtbarkeit** unserer IG Metall steigern, bessere Wahrnehmung im Betrieb, Erfolge und Errungenschaften erlebbarer machen: Darum geht es auch. Bessere, klarere Kommunikation und Kommunikationsmittel werden für die Arbeit vor Ort zur Verfügung gestellt. So werden künftig schneller und fokussierter Informationen zu den Ergebnissen unserer Arbeit auf der politischen Ebene für die Arbeit in den Betrieben zur Verfügung gestellt.

Wir machen Veränderung!

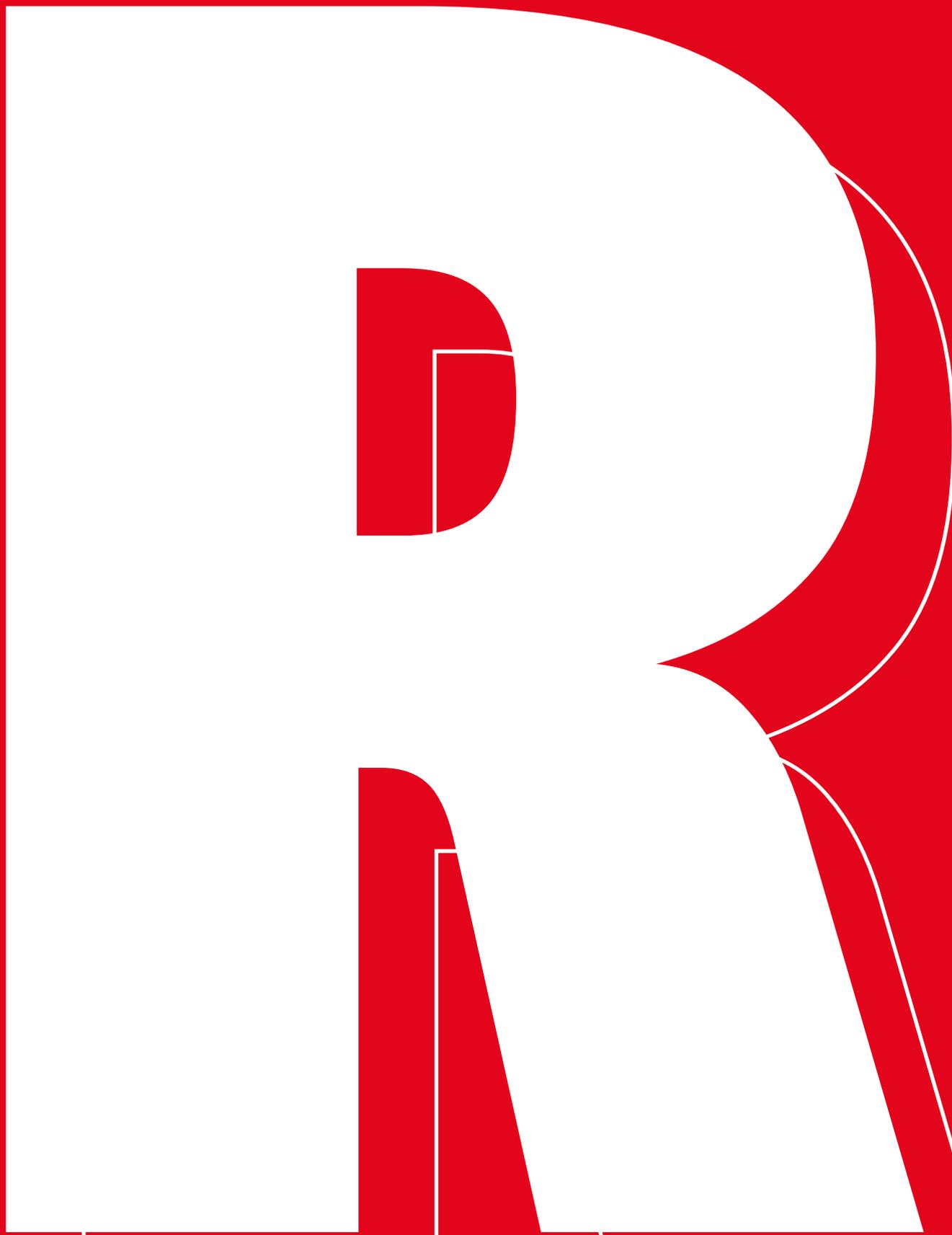
Das Engagement, das bisher in das Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ eingebracht wurde – in die betrieblichen Projekte, in die Definition von Anforderungen und in die Entwicklung von Veränderungen – war großartig und geht weiter!



Foto: Thomas Ränge

RESSOURCEN

Mitglieder und Finanzen





Es sind vor allem gemeinsame gewerkschaftliche Aktionen, die für emotionale Bindung und ein solidarisches Wir-Gefühl sorgen. Die Corona-Pandemie verhinderte solche Aktivitäten lange Zeit. Doch im Jahr 2022 haben wir wieder neuen Schwung aufgenommen.

MITGLIEDERARBEIT

Neue Impulse in einer herausfordernden Zeit

Die wichtigste Säule der Mitgliederbindung ist der Betrieb und dort das persönliche Gespräch. Die zweite Säule ist die Geschäftsstelle, die sich um individuelle Ansprache und Anliegen kümmert. Die dritte Säule sind analoge und digitale Dialogangebote der Vorstandsverwaltung. Diese ergänzen die betrieblichen Aktivitäten und die der Geschäftsstellen. Es sind aber vor allem gemeinsame Aktionen, die für emotionale Bindung und ein solidarisches Wir-Gefühl sorgen.

Die Herausforderung

Während der Corona-Pandemie gab es lange Zeit jedoch nur sehr wenige betriebliche und persönliche Kontakte. Die Ängste und Bedürfnisse der Menschen veränderten sich und prägten das Miteinander auch nachhaltig. Viele Betriebe standen still und Lieferketten waren unterbrochen. Unternehmen schickten Mitarbeiter*innen in permanente Kurzarbeit. Andere Betriebe wiederum hatten während der Pandemie immens viel zu tun und unsere Mitglieder wollten und konnten sich darauf verlassen, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz oberste Priorität haben. Die Unsicherheit der Mitglieder ließ vor allem die E-Mail-Postfächer der Geschäftsstellen überlaufen. Fragen über Fragen wurden gestellt, auf die es vielfach noch keine Antwort geben konnte. Die IG Metall stand zudem vor der Frage und

Herausforderung, wie man in den Dialog mit den Mitgliedern kommt, die nicht im Betrieb sind und/oder mobil zu Hause arbeiten.

Das alles wirkte sich in den Jahren 2020 und 2021 negativ auf unsere Mitgliederentwicklung aus: Aufgrund der Vielzahl der Austritte und ausbleibender Neuaufnahmen entstand ein großer Handlungsdruck für unsere Mitgliederentwicklung. Eine Trendwende in der Mitgliederentwicklung ist uns jedoch mit den Aktivitäten in der Tarfbewegung der Metall- und Elektroindustrie 2022 gelungen.

Dies verleiht uns den nötigen Schwung, den es braucht, um den vor uns liegenden Wandel gestalten zu können.

Um Schwung für die Mitgliederentwicklung aufzunehmen, startete während der Corona-Pandemie als erste Initiative die Kampagne „Wenn wir zusammenhalten, ist alles möglich“. Ob im Betrieb oder im Homeoffice: Wir mussten verstärkt neue digitale Impulse und Kontaktmöglichkeiten suchen. Alle Anstrengungen flossen gebündelt ein, um über die (digitalen) Kanäle in dieser herausfordernden Zeit am Ball, am Mitglied zu bleiben.

Die Digitalisierungswelle

Durch die Besonderheit der Situation ist ein enormer Digitalisierungsdruck entstanden. Schnell wurden Videocall-Tools installiert, um den Kontakt von zu Hause aus halten zu können. Die Arbeit der Geschäftsstellen musste mit digitaler Dialogkommunikation unterstützt werden.

Projekte für eine Verbesserung der Mitgliederarbeit wurden bereits 2020 ins Leben gerufen, die vermutlich 2023/2024 die ersten Früchte tragen werden. Das neue Dialogportal ist ein Beispiel hierfür. Dieses soll zentrales Steuerungselement für die Geschäftsstellen bezüglich Teilnahmen, Aktionen, Kampagnen, Versorgung und Bestellung werden.

Die IG Metall hat außerdem DesignMail, eine datenschutzsichere E-Mail-Plattform mit einer Schnittstelle zum sicheren Datenaustausch für Massenmailings, geschaffen. Ergänzt wird dieses Angebot durch die App Werkforce, die datenschutzsicheren Kommunikationsaustausch innerhalb eines Betriebes ermöglicht.

Intensiv wurde auch daran gearbeitet, den Zugang zur Webseite igmetall.de und vor allem auch zum Online-Beitritt der IG Metall zu erleichtern. Der Beitritt ist grundlegend stark vereinfacht worden (nur mehr eine Unterschrift notwendig), verfügbar sind anpassbare Beitrittserklärungen für betriebliche Aktionen, analog und digital. Selbst eine Neuaufnahme per Telefon ist nun rechtssicher möglich. Auf der Website gibt es mittlerweile beim Self-Service für Mitglieder massive Erweiterungen. Mitglieder können sich Formulare herunterladen, zum Beispiel zum Beantragen von Mitgliedervorteilen beim Arbeitgeber. Die Anträge sind immer nur für die berechnete Zielgruppe aufrufbar.

Aber auch Online-Anträge für satzungsgemäße Leistungen, im Speziellen vorerst der für die Freizeitunfallversicherung, können Mitglieder von Pilot-Geschäftsstellen bereits digital ausfüllen.

Schnell und einfach: Mitglied werden auf igmetall.de

In verschiedenen Tarifrunden und einzelbetrieblichen Auseinandersetzungen mit Streiks können unsere Mitglieder auf eine komfortable Streiklogistik im digitalen Streikportal auf unserer Webseite mit Auszahlung der Streikunterstützung innerhalb von 24/48 Stunden zurückgreifen. Unsere Geschäftsstellen profitieren vom Ausbau der Online-Streikschulungen sowie der Möglichkeit der digitalen Urabstimmung. Streiks werden üblicherweise vor Ort ausgetragen, können aber nun auch digital erfolgen.

Neue Wege einschlagen

Die erklärende persönliche Ansprache im Betrieb war während der Pandemie lange Zeit nicht oder kaum möglich. Umso wichtiger: eine zielgenaue schriftliche Kommunikation zum Mitglied. Unter dem Motto „Keep it simple“ sind wir auf dem Weg, einfacher und verständlicher zu schreiben. Publikationen wie Broschüren oder Flyer stehen auf dem Prüfstand und werden dementsprechend aktualisiert. Die vereinfachte Lesbarkeit muss gewährleistet sein.

Ressourcen: Mitglieder und Finanzen

„Keep it simple“ bedeutet aber auch, sich auf das Wesentliche in der Mitgliederarbeit zu konzentrieren. Vereinfachte administrative Vorgänge halten Einzug, wie zum Beispiel die papierlose Mitgliederdatenbank (MDB). Mit der (datenschutz-)rechtlich abgesicherten Scan-Ablage von Beitritts- und Austrittserklärungen wurde eine letzte Hürde genommen.

So sollen auch die Welten der parallelen IT-Systeme zur Mitgliederdatenpflege MDB und des Mitgliedermanagement-systems CRM zusammengeführt werden. Ein Testsystem wurde 2022 vorgestellt. Es zielt auf den einfachen Zugriff und eine standardisierte Bearbeitung von Geschäftsprozessen sowohl im administrativen als auch im politischen Bereich.

Die Geschäftsstellen unterstützen

Die Werbeaktionen und Sonderwerbeaktionen sind bei den Werber*innen sehr beliebt und auch erfolgreich. Das Handling wurde vereinfacht und das Prämienangebot angepasst. Insbesondere die individualisierbaren Textilien sind äußerst gefragt.

Neben der Mitgliedergewinnung geht es auch darum, Austritte zu verhindern. Mit einer Google-Ads-Kampagne (Werbeanzeige in der Google-Suche) gehen wir gezielt gegen digitale Austrittshilfen durch kommerzielle Anbieter vor. Aktionen zur Online-Werbung von Interessierten werden mit nachgelagerten Telefonkampagnen aufgefangen. Die entsprechende Telefonsoftware ist verfügbar.

In der Pilotierung ist – gemeinsam mit den Schwestergewerkschaften im DGB – Straßenwerbung in Fußgängerzonen.

Besondere Zeiten – besonderes Handeln

Durch die hohen Preissteigerungen im Zuge des Ukraine-Krieges, insbesondere bei Lebensmitteln und Energie, gerieten viele Menschen in Zahlungsschwierigkeiten. Um in der Krise proaktiv Austritte zu verhindern, gab es erstmalig den Versuch, mit Online-Seminaren für Mitglieder und als Online-Fortbildung für Aktive „Handeln in finanziellen Engpässen“ (Schuldnerberatung) als neues Angebot für die Mitgliederbindung und die Rückgewinnung zu etablieren.

Rückholmanagement – systematisch zum Erfolg

Neue Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen, war in den Jahren 2020 und 2021 mancherorts extrem schwierig. Gerade deswegen ist es unabdingbar geworden, die Fokussierung

und Intensivierung des Rückholmanagements in den Geschäftsstellen und Betrieben zu stärken.

Um mehr über die Austrittsgründe unserer Mitglieder zu erfahren und darüber, welche Ansatzpunkte es möglicherweise für die IG Metall gibt, einen Austritt – sofern möglich – zu verhindern, haben wir in Zusammenarbeit mit einem Meinungsforschungsinstitut eine entsprechende Studie durchgeführt.

Diese Erkenntnisse fließen in unsere Kommunikationstrainings für Rückholer*innen ein. Es ist elementar, in der Mitgliederkommunikation qualifiziert zu sein und gemeinsame Prozessstrukturen festzulegen, damit Haltequoten verbessert werden können.

Es muss uns gemeinsam gelingen, das Thema Rückholmanagement als festen Bestandteil in unserer täglichen Arbeit in der Geschäftsstelle und im Betrieb zu etablieren und auszubauen.



The flyer features a photograph of a woman in a red winter jacket and hat, holding a red flag with the IG Metall logo. The background shows other people in winter clothing. The IG Metall logo is also present in the top right corner of the flyer. The text on the flyer is as follows:

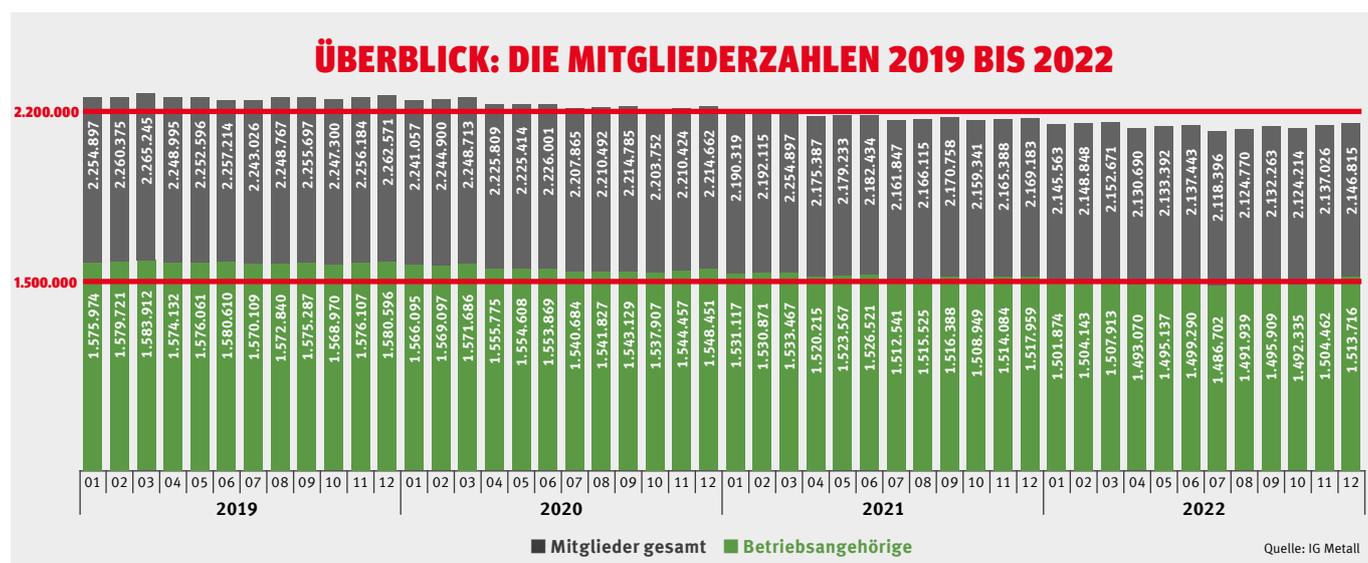
Du brauchst keine Gewerkschaft?
**DU REGELST
ALLES SELBST MIT
DEINEM CHEF?**

IG METALL
Gliederungsname
optionale 2. Zeile

Flyer zur Mitgliederansprache.

MITGLIEDERENTWICKLUNG: ZAHLEN UND FAKTEN

Die IG Metall ist attraktiv und mitgliederstark geblieben – trotz Konsolidierung und leichter Rückgänge während der Corona-Pandemie.



Leichte Verluste im Bestand, weitgehend stabile Zahlen bei den betriebsangehörigen Mitgliedern: Die IG Metall ist gut durch die Krise gekommen, vor allem bei der wichtigen Gruppe der 1-Prozent-Zahler*innen.

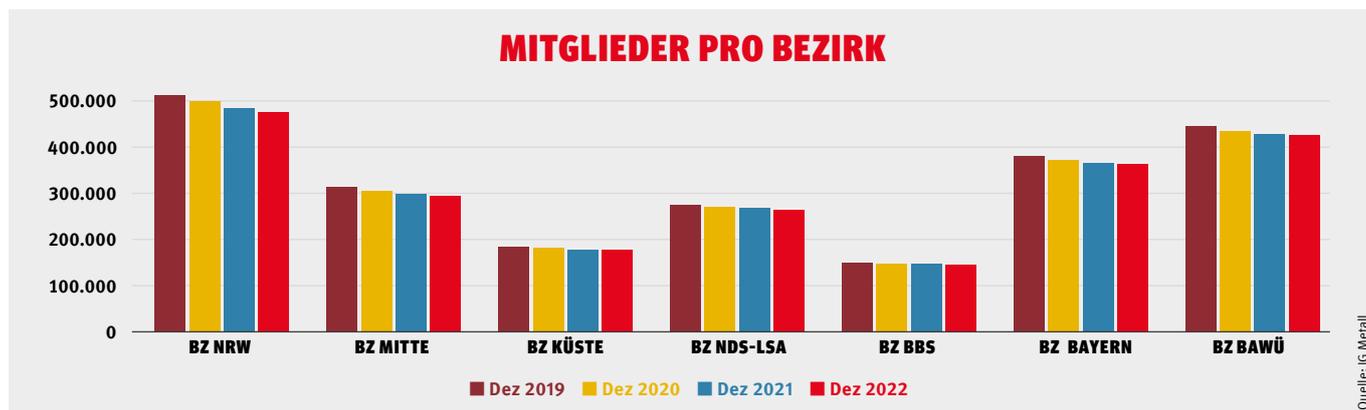
2019: Eine Phase der Konsolidierung

Die IG Metall konnte zwischen 2011 und 2018 acht Jahre in Folge wachsen. Allein 2018 kamen über 133.000 neue Mitglieder dazu – Erfolgszahlen, die 2019 nicht wiederholt werden konnten. Trotzdem: Die IG Metall entwickelte sich stabil, bei einem minimalen Rückgang der absoluten Zahl an Mitgliedern. Wir zählten am Jahresende 2019 genau 2.262.571 Mitglieder.

Einer der Gründe für den Verlust war, dass Zehntausende von Leiharbeiter*innen abgemeldet wurden, insbesondere in der Automobilindustrie. In diesem problematischen Umfeld war es ein Erfolg, mehr als 115.000 neue Mitglieder dazuzugewinnen. Besonders wichtig: Bei den für unsere Durchsetzungsmacht so wichtigen Beschäftigten in den Betrieben ist es gelungen, unsere starke Position mit 1.580.596 betriebsangehörigen Mitgliedern zu bewahren. Damit hat die IG Metall es auch 2019 geschafft, die Mitgliederstruktur der Struktur der Beschäftigten in den Betrieben anzunähern.

Die Zahlen in den für die IG Metall strategisch wichtigen Mitgliedergruppen – bei Mitgliedern ohne deutschen Pass, bei Frauen und Angestellten – fielen im Vergleich zur Gesamtentwicklung etwas positiver aus. Bei den Mitgliedern ohne deutschen Pass zählte die IG Metall zum 31.12.2019 insgesamt 193.329 Mitglieder – eine Steigerung von 617 Mitgliedern gegenüber dem Vorjahr.

Die Zahl der Angestellten wuchs um 2.004 Mitglieder. Der Aufwärtstrend der vergangenen Jahre setzte sich auch hier fort – ebenso wie bei den weiblichen Mitgliedern: 411.635 Frauen waren zum 31.12.2019 Mitglied der IG Metall. In den drei genannten Gruppen konnten wir im Vergleich zu 2018 ein Plus von 2.498 Mitgliedern verzeichnen. In den zurückliegenden zehn Jahren hatten wir die Mitgliederzahl in den drei benannten Gruppen sogar um fast 40.000 erhöhen können.



Die Delle durch die Corona-Pandemie zeigt sich auch in der Mitgliederentwicklung in den Bezirken.

2020: Leichter Rückgang in der Pandemie

Die Corona-Zeit mit Lockdowns, Homeoffice und beschränkten Kontaktmöglichkeiten zu den Beschäftigten blieb für die Mitgliederentwicklung der IG Metall nicht ohne Folgen. Die Mitgliederzahl sank 2020 um zwei Prozent, das waren knapp 48.000 Mitglieder weniger als im Vorjahr. Zum Jahresende verzeichneten wir exakt 2.214.662 Mitglieder. Einer der Gründe: Der fehlende Austausch erschwerte unsere Arbeit. Unsere Stärke liegt im direkten Gespräch mit den Beschäftigten in den Betrieben. Die digitale Kommunikation war – bei allen Bemühungen – kein wirklich gleichwertiger Ersatz. Trotz allem konnten wir 2020 insgesamt 87.500 neue Mitglieder gewinnen, was unter der Beachtung der Gesamtumstände eine stolze Leistung ist. Die Bindung unserer Mitglieder hat in der Krise eher zugenommen. Auch die Austritte hielten sich in Grenzen.

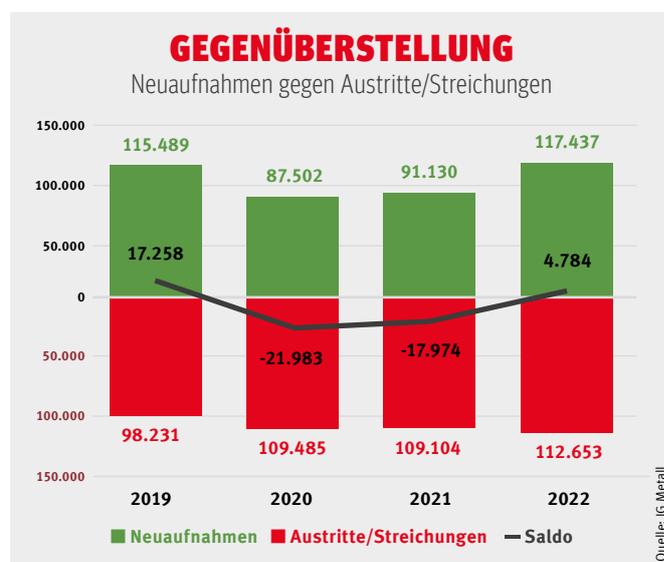
2021: Stabil im zweiten Corona-Jahr

Fehlende Möglichkeiten, um Beschäftigte anzusprechen, der erschwerte Austausch mit den Aktiven in Betrieben und Unternehmen und der teilweise stattfindende Beschäftigungsabbau: All das hatte auch 2021 Folgen für die Mitgliederentwicklung der IG Metall. 2021 haben wir 2,1 Prozent der Mitglieder verloren. Zum Ende des Jahres verzeichneten wir exakt 2.169.183 Mitglieder.

Trotz aller Schwierigkeiten: Die IG Metall ist stabil durch das zweite Corona-Krisenjahr 2021 gegangen. Als Organisation verzeichneten wir nur ein leichtes Minus bei den Mitgliedern – trotz der Kontaktbeschränkungen und fehlender Neueinstellungen der Unternehmen. Zum Vergleich: Die Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie bauten im gleichen Zeitraum 2,4 Prozent ihrer Stellen ab.

2022: Starkes Plus bei den Eintritten

Die IG Metall ging gestärkt aus den Krisenjahren hervor. Mit 117.000 neuen Mitgliedern war der Zulauf zur Gewerkschaft 2022 so hoch wie seit 2018 nicht mehr. Mitgliederrückgänge aufgrund der Corona-Krise mussten wir auch noch im ersten Halbjahr 2022 hinnehmen. Im zweiten Halbjahr jedoch startete die IG Metall eine Aufholjagd, auch unterstützt durch eine offensive und auf Beteiligung der Beschäftigten setzende Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Das erfreuliche Ergebnis: Bei den Mitgliedern in den Betrieben wurde das Minus fast ausgeglichen; und im gesamten Mitgliederbestand kam es nur zu einem Minus von einem Prozent gegenüber 2021. Ende 2022 zählte die IG Metall 2.146.815 Mitglieder. Nach einigen schwierigen Jahren bleibt die Erkenntnis, dass Gewerkschaftsarbeit davon lebt, mit Menschen im Betrieb zu sprechen, sie zu überzeugen und gemeinsame Interessen durchzusetzen.



Die IG Metall ging gestärkt aus den Krisenjahren hervor. Bei den Eintritten konnte im Jahr 2022 ein starkes Plus verzeichnet werden.

Entwicklung in den Mitgliedergruppen

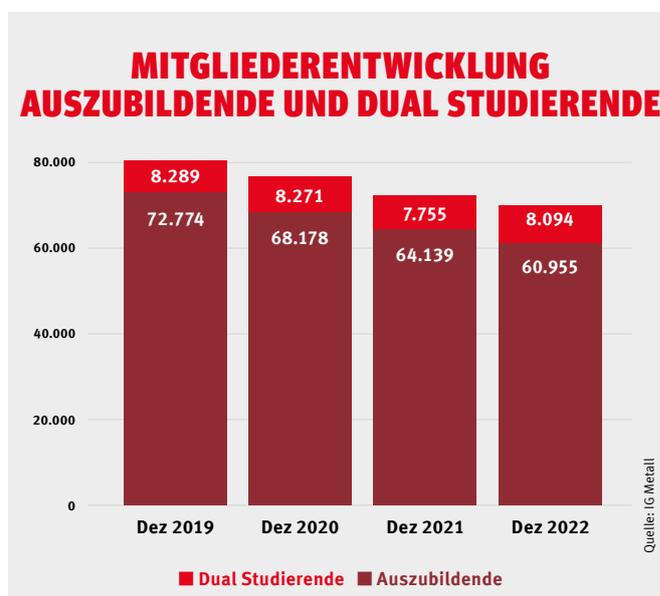
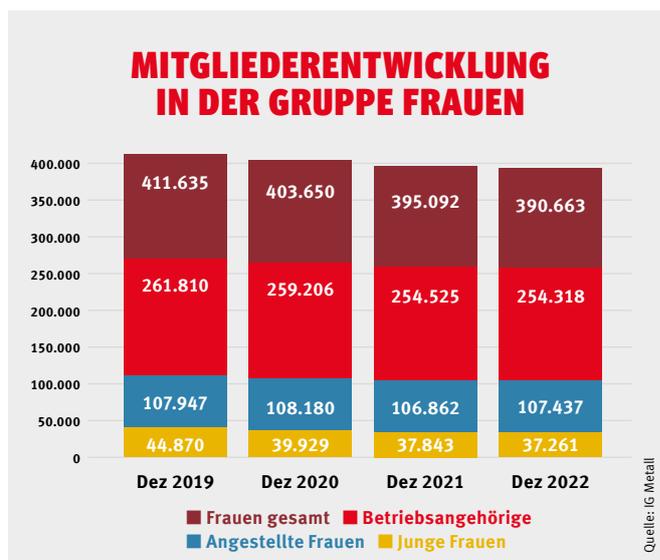
In den Mitgliedergruppen zeigte sich – mit einzelnen Besonderheiten – in den Jahren 2019 bis 2022 eine ähnliche Entwicklung wie in der gesamten IG Metall. Nach einem relativ stabilen Jahr 2019 sind die Neuaufnahmen in den von der Pandemie geprägten Jahren 2020 und 2021 gesunken. Nach einem immer noch schleppenden Start 2022, der auch durch eine große Corona-Welle an Ostern 2022 geprägt war, stiegen die Neuaufnahmen im zweiten Halbjahr 2022 wieder deutlich an.

Mit zahlreichen Aktivitäten, vielfach über digitale Kommunikation, hat die IG Metall vor allem den direkten Kontaktverboten in den Betrieben entgegengewirkt. Der Rückgang im Mitgliederbestand bei den **Frauen** fiel etwa genauso hoch aus wie in der gesamten IG Metall. Erfreulicherweise konnte auch hier die Zahl der betriebsangehörigen Mitglieder zwischen 2019 und 2022 nahezu stabil gehalten werden.

Einen stärkeren Rückgang gab es bei den Neuaufnahmen von **Auszubildenden**. Die wichtigen Erstgespräche mit den neuen Auszubildenden wurden in 2020 und 2021 fast ausnahmslos unter strengsten Kontaktbeschränkungen geführt, wenn sie nicht sogar vollständig entfallen sind. Begleitende Maßnahmen wie örtliche Jugendcamps, gemeinsame Konzerte oder Jugendfreizeiten mussten während der Pandemie nahezu vollständig eingestellt werden. Hinzu kommt: Seit Pandemiebeginn sind etwa 50.000 und damit elf Prozent aller Ausbildungsplätze verschwunden. Diese besonders schwierige Situation erklärt auch den überproportionalen Rückgang im Mitgliederbestand bei den Auszubildenden. Die Zahl der **dual Studierenden**, die leichter digital angesprochen werden können, ist dagegen zwischen 2019 und 2022 weitgehend stabil geblieben. Ab August 2022 sind die Neuaufnahmezahlen bei beiden Gruppen erfreulicherweise wieder deutlich nach oben geschneilt.

Bei den **Mitgliedern ohne deutschen Pass** ist die Bestandszahl schon im Jahr 2022 nach zweimaligem Rückgang in 2020 und 2021 wieder angestiegen. Der Rückgang 2020 und 2021 war pandemiebedingt. Zu der Steigerung 2022 trugen eine gestiegene Zahl an Geflüchteten aus der Ukraine sowie die gezielte Ansprache von Beschäftigten aus (Süd-) osteuropa bei.

Eine Übersicht zur Mitgliederentwicklung in der Gruppe der Angestellten findet sich auf Seite 194.



Finanzen

ÜBERSICHT

Die IG Metall ist finanzorganisatorisch in die folgenden vier Bereiche gegliedert:

Der politische Bereich

Der politische Bereich enthält die Hauptkasse und die Ortskassen, der Berufsverband erfüllt in diesem Bereich seine Aufgaben nach der Satzung. Die IG Metall hat unter anderem die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder zu fördern. Der Hauptkasse werden die Vorstandsverwaltung, die sieben Bezirksleitungen sowie die fünf Bildungszentren Berlin, Beverungen, Lohr-Bad Orb, Sprockhövel und das Jugendbildungszentrum in Schliersee zugeordnet. Bis zum Jahr 2021 nahm das Jugendbildungszentrum Schliersee durch die Zuordnung zur JUHO gGmbH eine Sonderstellung ein. Aufgrund geänderter steuerlicher Regelungen konnte das Jugendbildungszentrum zum 1. Januar 2022 in die Hauptkasse integriert werden. Die Ortskassen bestanden zum 31. Dezember 2022 aus 148 Geschäftsstellen und sind bundesweit vertreten.

Der Treuhandbereich

Der Treuhandbereich dient der Sicherstellung der finanziellen Streik- und Handlungsfähigkeit der IG Metall. Die Treuhandverwaltung IGEMET ist die immobilienwirtschaftliche Vermögensverwaltung und hält den Grundbesitz der IG Metall. Die Feho – Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH verwaltet treuhänderisch das Finanzvermögen der IG Metall.

Der gemeinnützige Bereich

In der JUHO gGmbH sind die Beteiligungen aus dem gemeinnützigen Bereich gebündelt. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt hier in der Gründung und der Tätigkeit von Berufsbildungseinrichtungen sowie der Zusammenarbeit mit internationalen Gewerkschaften im Rahmen von Bildungs- und Fortbildungsprojekten. Die JUHO hält die Anteile an vier Betriebsräte-Akademien. Diese organisieren regionale Bildungsangebote.

In der Academy of Labour werden praxisorientierte und berufsintegrative Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. Die Themenbereiche der Seminare beinhalten Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen, Personal und Management oder

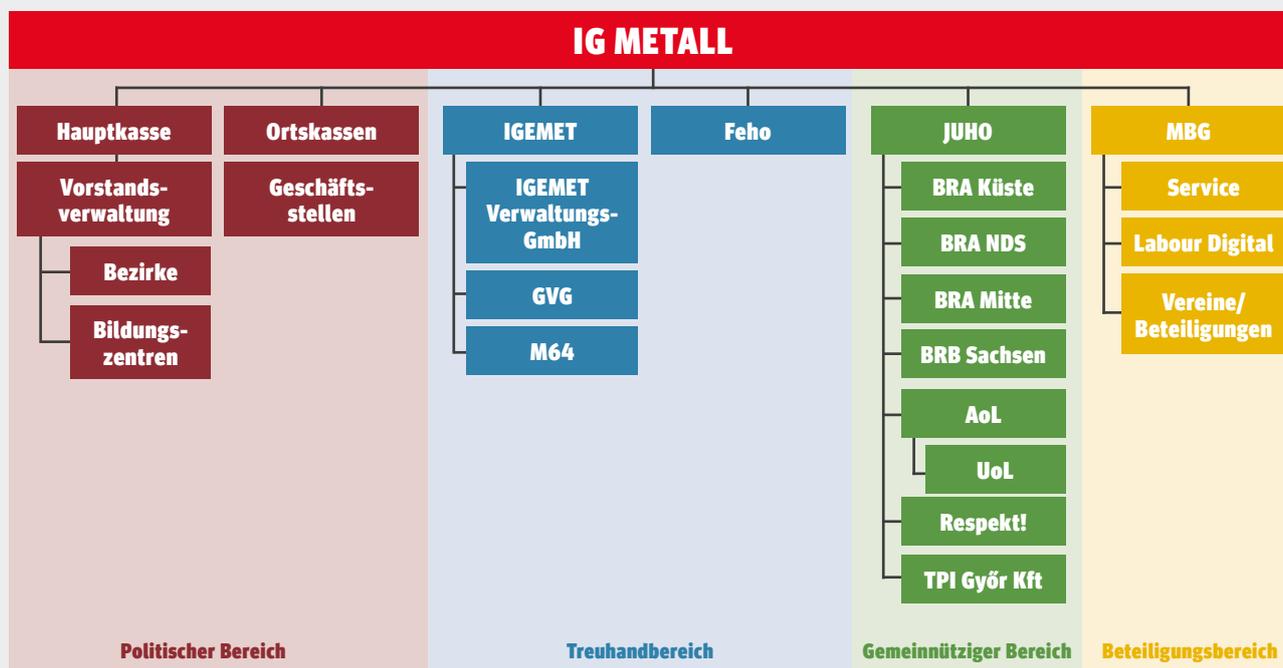
Soft Skills. Gemeinsam mit der Europäischen Akademie der Arbeit bildet die Academy of Labour das House of Labour. Zur Vervollständigung des House of Labour und zur Erlangung der akademischen Unabhängigkeit wurde im Jahr 2021 die University of Labour als eigene Hochschule gegründet. Sie bietet insbesondere berufsintegrative Studiengänge für Studierende und hat das Ziel, den sozialen Dialog und die Forschung im Bereich der Mitbestimmung zu fördern.

Neben den Bildungseinrichtungen hält die JUHO auch die Anteile an der „Gemeinnützigen Respekt! Kein Platz für Rassismus gGmbH“. Diese hat den Zweck der Förderung der internationalen Gesinnung, der Toleranz auf allen Gebieten der Kultur und des Völkerverständigungsgedankens, der Förderung von Wissenschaft und Forschung sowie Bildung und Erziehung. Mit der „TPI Győr Nonprofit Kft.“ werden in Ungarn, in Zusammenarbeit mit den dort ansässigen Gewerkschaften, Angebote im Bildungsbereich gemacht, um mittelbar eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu erreichen sowie Lohndumping einzudämmen und so auch Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern. Das parallel laufende Projekt in den USA mit der Transatlantic Labor Institute Inc. wurde im Jahr 2020 beendet.

Der Beteiligungsbereich

Für weitere Unternehmensbeteiligungen wurde im Jahr 2007 die Metall-Beteiligungs-Gesellschaft (MBG) gegründet. Die Servicegesellschaft für Mitglieder der IG Metall erbringt zusätzliche Leistungen für die IG Metall und ihre Mitglieder. Die Labour Digital GmbH entwickelt Software-Projekte für die IG Metall, andere Gewerkschaften und Dritte. Des Weiteren erfolgt bei der MBG das Risikocontrolling aller Beteiligungen an Vereinen und sonstigen Organisationen der IG Metall.

FINANZSTRUKTUR DER IG METALL INKLUSIVE BETEILIGUNGEN GRÖßER 50 PROZENT



IGEMET: Treuhandverwaltung IGEMET GmbH
Feho: Feho Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH
GVG: Grundstücksverwaltungsgesellschaft der IGEMET mbH & Co. KG
M64: M 64 GmbH
JUHO: JUHO gGmbH
BRA Mitte: Betriebsräte-Akademie Mitte gGmbH

BRA Küste: Betriebsratsakademie Küste gGmbH
BRA NDS: Betriebsräte-Akademie Niedersachsen und Sachsen-Anhalt gGmbH
BRB Sachsen: Betriebsräte Bildung Sachsen gGmbH
AoL: Academy of Labour gGmbH
UoL: University of Labour gGmbH
Respekt!: Gemeinnützige Respekt! Kein Platz für Rassismus GmbH

TPI: Trägergesellschaft Ungarn
MBG: Metall-Beteiligungs-Gesellschaft mbH
Service: Servicegesellschaft mbH für Mitglieder der IG Metall
Labour Digital: Labour Digital GmbH

Quelle: IG Metall

Finanzen

BEITRAGSENTWICKLUNG

Die IG Metall geht aus den vielen Krisen der vergangenen Jahre gestärkt hervor. Die vereinnahmten Mitgliedsbeiträge sanken zwar 2020 und 2021 unter anderem aufgrund der Folgen der Corona-Pandemie. Bereits im Jahr 2022 konnte jedoch fast wieder das Niveau von 2019 erreicht werden. Während die Mitgliederzahlen zurückgingen, erhöhte sich durch Lohnsteigerungen aus den Tarifabschlüssen der durchschnittliche Mitgliedsbeitrag.

Die Mitgliedsbeiträge sanken im Berichtszeitraum von 598,4 Millionen Euro im Jahr 2019 auf 596,2 Millionen Euro im Jahr 2022. Diese Entwicklung ist geprägt von der Ende 2019 einsetzenden Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen in allen Lebensbereichen, so auch in der Arbeitswelt. Trotz erfolgreicher Tarifabschlüsse hatte die IG Metall Mitgliederverluste zu verkraften.

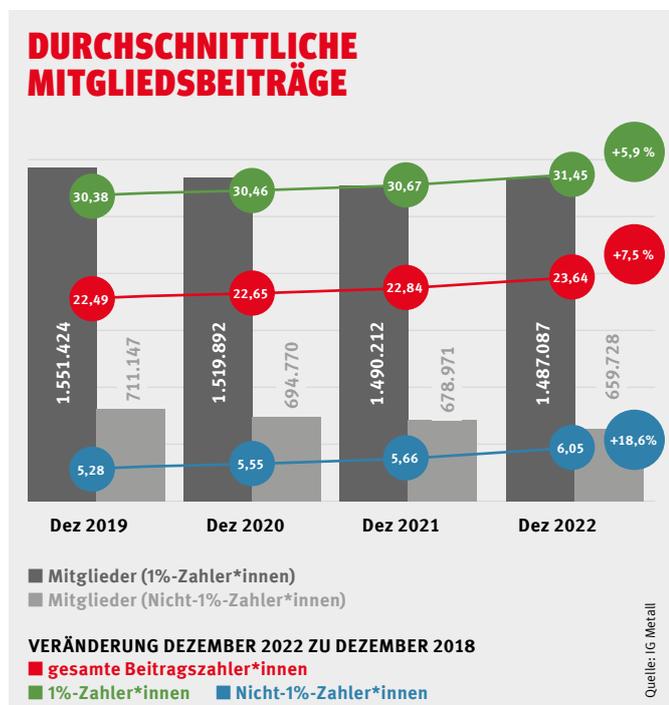
Gegenläufig und somit positiv hervorzuheben ist jedoch, dass der Anteil der 1-Prozent-Zahler*innen an den gesamten Beitragszahlern im Berichtszeitraum von 68,6 Prozent auf

69,3 Prozent angestiegen ist. Dies zeigt, dass die Handlungsfähigkeit der IG Metall trotz schwierigster Rahmenbedingungen – hier sind die Transformation in den Betrieben, die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie, aber auch die Auswirkungen des Ukraine-Krieges zu nennen – nicht nur aufrechterhalten wurde, sondern sogar gestärkt werden konnte.

Der Durchschnittsbeitrag aller Beitragszahler*innen stieg von 22,00 Euro Ende 2018 auf 23,65 Euro zum Jahresende 2022 an. Die 1-Prozent-Zahler*innen leisteten Ende

Ressourcen: Mitglieder und Finanzen

Dezember 2018 einen durchschnittlichen Mitgliedsbeitrag von 29,71 Euro. Dieser stieg bis Dezember 2022 auf 31,45 Euro an.



Die durchschnittlichen Mitgliedsbeiträge sind im Berichtszeitraum kontinuierlich gestiegen.

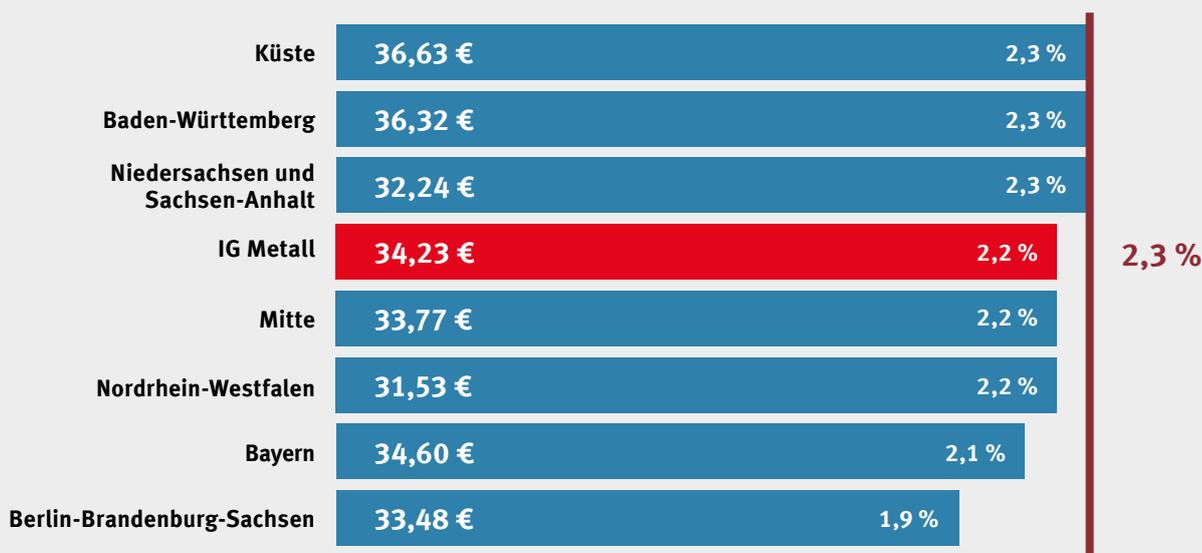
Die IG Metall hat die Mitgliedsbeiträge im Berichtszeitraum nach verschiedenen Tarifrunden angepasst. In der Metall- und Elektroindustrie wurde die geforderte Anpassung von 3,3 Prozent zum August 2019 (2. Stufe des Tarifabschlusses vom Februar 2018) mit 2,7 Prozent Steigerung des Durchschnittsbeitrags umgesetzt. 2022 lag die Umsetzung mit einer Steigerung des Durchschnittsbeitrags um 2,2 Prozent auf dem Niveau der tarifvertraglichen Erhöhung der Entgelte der Beschäftigten und Auszubildenden um 2,3 Prozent.

Jährlich angepasst werden auch die Beiträge der Rentner*innen nach Maßgabe der Rentenwertbestimmungsverordnung. Zuletzt geschah dies im Juli 2022. Die Rentenbezüge in den neuen Bundesländern stiegen um 6,12 Prozent, in den alten Bundesländern um 5,35 Prozent. Mit einer Steigerung des Durchschnittsbeitrags um 6,29 Prozent in den Geschäftsstellen der neuen und um 5,61 Prozent in denen der alten Bundesländer wurde die Vorgabe übertroffen.

In einem jährlichen Beitragsbericht gegenüber IG Metall-Vorstand und dem Beirat wird regelmäßig über die Entwicklung der Beiträge berichtet. Aufgrund der Initiative zur Beitrags Ehrlichkeit haben in den vergangenen Jahren eine Reihe von Geschäftsstellen überproportionale Beitragsanpassungen nach oben vorgenommen.

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE VERÄNDERUNG DES DURCHSCHNITTSBEITRAGS* IN TARIFGEBUNDENEN BETRIEBEN DEZEMBER 2021 BIS JUNI 2022

Durchschnittsbeitrag Vollzeit im Juni 22 (Metall- und Elektroindustrie)



■ Veränderung des Durchschnittsbeitrags zu Dez 21 ■ Tarifierhöhung

* in den Mitgliedsarten Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit Arbeitsphase sowie Auszubildende

Bei der Tarifierhöhung in der Metall- und Elektroindustrie 2021/2022 erreichten drei Bezirke das Anpassungsziel vollumfänglich.

Hauptkasse

EINLEITUNG

Die Hauptkasse wird freiwillig nach den Grundsätzen des Handelsgesetzbuchs aufgestellt und jährlich von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

Die Hauptkasse bildet das wirtschaftliche Geschehen der Vorstandsverwaltung, der sieben Bezirksleitungen und der fünf Bildungszentren ab. Ebenso werden zentrale Leistungen, die der Gesamtorganisation dienen, im Rahmen der Hauptkasse behandelt. Dazu gehören unter anderem auch die Abwicklung der Unterstützungsleistungen gemäß Satzung und die Beiträge an den DGB und die internationalen Gewerkschaftsorganisationen.

Die Prüfung des Jahresabschlusses erfolgt auf freiwilliger Basis, da die IG Metall als Berufsverband keiner gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungspflicht unterliegt. Die Aufwands- und Ertragsrechnung sowie die Bilanz unterliegen dabei den geltenden deutschen handelsrechtlichen Vorschriften für alle Kaufleute (§§ 238 bis 263 HGB). Die ordnungsgemäße Buchführung lassen wir uns jährlich im Rahmen einer Prüfung durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft testieren. In den zurückliegenden Berichtsperioden wurden jeweils uneingeschränkte Bestätigungsvermerke erteilt.

Zur weiteren Professionalisierung unseres Risikomanagements wurden vom Vorstand der IG Metall sowie von den

steuerbefreiten Beteiligungsgesellschaften die Einführung, die erforderliche Dokumentation und Etablierung eines „Tax Compliance System“ beschlossen. Ziele des „Tax Compliance System“ sind, innerhalb der IG Metall und ihren Gliederungen Fehler bei der Versteuerung zu vermeiden, die Risiken aus „Tax Compliance“-Verstößen durch Prävention zu verringern und nachträgliche Zahlungen und Belastungen durch die entsprechende Ausgestaltung von Geschäftsprozessen und Verantwortlichkeiten zu verhindern.

Wie in allen anderen Fachbereichen gewinnt auch die Digitalisierung für uns immer mehr an Bedeutung. In den vergangenen vier Jahren wurde im Finanz- und Rechnungswesen weiter an der Digitalisierung von Prozessen gearbeitet. So wurde der elektronische Rechnungsworkflow auf die regionalen Verwaltungszentren sowie die Geschäftsstellen erweitert, die digitale Reisekostenabrechnung eingeführt und das Portal zur Informationsbereitstellung Controlling und Statistik (PICS), was im Folgenden noch näher erläutert wird, gestartet.

Hauptkasse

CONTROLLING UND STATISTIK

Zu den elementaren Aufgaben des Controllings gehört weiterhin die Unterstützung des etablierten Geschäftsplanprozesses für alle Organisationseinheiten. Dabei greifen die politische Planung, die Planung der Mitgliederzahlen sowie die Finanzplanung ineinander.

Als Basis der Entscheidungen und Planungen des Vorstands erstellt das Controlling regelmäßig Prognosen und Szenarien zur Entwicklung der Mitglieder und der Finanzentwicklung der IG Metall. Die Controlling- und Mitgliederberichte, die monatlich den Organisationseinheiten auf allen Ebenen zur Verfügung gestellt werden, werden seit Anfang 2022 sukzessive auf eine neue technologische Plattform umgestellt. Verbunden mit dem Digitalisierungsprojekt PICS (Portal zur Informationsbereitstellung Controlling und Statistik) ist ein „Business-Intelligence-Tool“, das den Benutzern die Daten auf einer webbasierten Plattform zur Verfügung stellt und somit die politische Arbeit der Organisation effektiver unterstützt.

Zu den Schwerpunkten im Bereich des Controllings im Zeitraum zwischen 2021 und 2022 gehörte die Organisation und Durchführung der vom Vorstand eingesetzten Arbeitsgruppe Finanzen. Diese Arbeitsgruppe hatte bereits nach dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall im Jahr 2015 die Aufgabe, die finanzielle Handlungs- und Zukunftsfähigkeit der Geschäftsstellen zu überprüfen und entsprechende Vorschläge zu erarbeiten. Ergebnis war damals die zum 1. Januar 2017 in Kraft getretene „Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der

Fläche“. In der Neuauflage dieser Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreter*innen aus Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und einzelnen Vorstandsbereichen, wurde die Wirksam- und Zielgenauigkeit der mit der Richtlinie eingeführten Instrumente überprüft und auf eventuelle Anpassungsbedarfe hin diskutiert. Hierbei ging es insbesondere um die Themen:

- ▶ Finanzierungsinhalte und -volumen des Bezirklichen Strukturfonds
- ▶ Anpassung des „Erhöhten Sockels“
- ▶ Überarbeitung der Richtlinie zur Finanzierung von Neugliederungen/Fusionen
- ▶ Bewertung der Richtlinie zur Finanzierung im Falle der Präsenz in der Fläche

Die Bewertung der Instrumente und Anpassungserfordernisse war dabei eingebettet in die parallel stattfindenden Diskussionen im Rahmen des Projektes „IG Metall vom Betrieb aus denken“ und hier insbesondere das Thema der personellen Mindestausstattung einer Geschäftsstelle. Insgesamt hat die Arbeitsgruppe die bisher eingeführten Instrumente als erfolgreich bewertet. Sie haben sich in der Praxis bewährt. Dennoch war es Ziel, die finanzielle Ausstattung der IG Metall vor Ort zu stärken. So wurden vor dem Hintergrund der personellen Mindestausstattung einer Geschäftsstelle Anpassungen von der Arbeitsgruppe dem Vorstand vorgeschlagen.

BERICHTE IN PICS (ALLGEMEIN)



Willkommen
in PICS



Alters-
struktur



Betriebe-
bericht



GS_Zugänge_
Abgänge_Rückhol-
management



Mitglieder-
auswertung



Regio-
Screening

Quelle: IG Metall

Das Portal PICS stellt den Nutzern eine Reihe von Standardberichten zur Verfügung. Die hier gezeigten Berichte stehen – nach vollständigem Rollout – allen hauptamtlichen Kolleg*innen zur Verfügung.

Hauptkasse

AUFWANDS- UND ERTRAGSLAGE

IG Metall-Hauptkasse 2019–2022

in EURO	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	in % der Beiträge	Veränd. in % 2022/2019
EINNAHMEN						
Beiträge	598.444.442,65	591.198.721,35	592.025.927,52	596.212.792,49	100,00	-0,37
Zinsen und ähnliche Erträge	302.980,58	344.585,60	435.146,06	347.373,23	0,06	14,65
Sonstige Erträge	31.336.791,71	35.156.705,85	35.207.214,04	36.181.877,49	6,07	15,46
Summe Einnahmen	630.084.214,94	626.700.012,80	627.668.287,62	632.742.043,21	106,13	0,42
AUSGABEN						
ORTSKASSEN						
Anteile	181.775.152,29	180.004.243,18	178.033.184,86	179.234.015,48	30,06	-1,40
Zuschüsse	36.314.249,51	36.718.858,67	34.706.896,22	36.800.537,40	6,17	1,34
Summe Ortskassen	218.089.401,80	216.723.101,85	212.740.081,08	216.034.552,88	36,23	-0,94
UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN						
Streik, Aussperrung und Streiknebenkosten	1.632.407,49	1.549.655,82	5.000.969,36	640.171,00	0,11	-60,78
Maßregelung	-48.361,50	-1.321,66	-1.170,00	482,40	0,00	-101,00
Rentner	4.376.104,36	4.134.701,64	3.864.556,14	3.523.669,00	0,59	-19,48
Sterbefälle	15.340.442,57	15.471.036,26	16.978.557,74	17.358.574,59	2,91	13,16
a o. Notfälle	138.628,12	97.838,75	842.865,00	93.052,50	0,02	-32,88
Rechtsschutz	3.567.631,49	759.969,44	1.100.748,93	874.454,38	0,15	-75,49
Freizeit-Unfallversicherung	2.889.202,74	2.768.227,21	2.489.575,89	2.210.417,67	0,37	-23,49
Summe Unterstützungsleistungen	27.896.055,27	24.780.107,46	30.276.103,06	24.700.821,54	4,14	-11,45
RÜCKSTELLUNGEN FÜR LEISTUNGEN NACH DER SATZUNG						
	89.766.666,40	88.679.808,20	88.803.889,13	89.431.918,87	15,00	-0,37
BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN						
DGB	71.817.303,08	70.947.838,15	71.044.723,38	71.515.138,57	11,99	-0,42
IndustriALL GU/industriAll ETU/BHI/EFBH	3.299.514,49	3.340.922,79	3.215.323,58	3.324.574,00	0,56	0,76
Summe Beiträge an Organisationen	75.116.817,57	74.288.760,94	74.260.046,96	74.839.712,57	12,55	-0,37
GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN						
Zuschüsse an Bildungszentren	18.381.691,48	25.068.695,82	22.368.632,34	23.047.945,48	3,87	25,39
Seminarkosten	14.410.878,28	10.297.534,09	9.773.137,63	11.849.067,35	1,99	-17,78
Reisekosten	10.656.821,21	3.585.803,13	2.853.578,53	6.142.514,30	1,03	-42,36
Informationsmaterial	1.315.820,28	722.227,71	532.548,66	742.770,01	0,12	-43,55
Druckkosten	6.443.228,60	3.740.201,26	4.266.901,34	5.428.122,37	0,91	-15,75
Versandkosten metall u.a.	7.561.678,79	10.213.213,05	8.742.010,47	5.761.292,44	0,97	-23,81
Mitgliedschaften, Unterstützung und Spenden	995.274,49	875.167,86	1.236.069,12	918.173,11	0,15	-7,75
Werbemittel und Agitationskosten	12.826.651,90	11.662.390,65	10.059.872,80	13.189.997,44	2,21	2,83
Summe gewerkschaftliche Aufgaben	72.592.045,03	66.165.233,57	59.832.750,89	67.079.882,50	11,25	-7,59

Ressourcen: Mitglieder und Finanzen

in EURO	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	in % der Beiträge	Veränd. in % 2022/2019
VERWALTUNGSKOSTEN						
Personalkosten	127.793.088,78	127.339.109,96	128.689.726,56	126.858.598,06	21,28	-0,73
Personalbezogene Leistungen	1.528.481,54	1.492.934,39	1.404.974,91	762.178,75	0,13	-50,13
Fremde Dienstleistungen	5.077.672,08	3.511.271,36	2.581.701,31	3.751.343,08	0,63	-26,12
Honorare, Beratungs- und Anwaltskosten	19.780.572,82	18.164.563,41	17.598.872,94	17.658.803,04	2,96	-10,73
Steuern, Abgaben, Versicherungen	1.012.280,50	456.291,60	691.883,67	452.541,80	0,08	-55,29
DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	671.056,16	666.286,06	590.000,67	611.000,05	0,10	-8,95
Energiekosten	1.218.933,57	859.982,58	972.508,40	1.264.377,20	0,21	3,73
Reparaturkosten	2.636.912,13	2.539.055,92	3.177.276,52	2.499.743,37	0,42	-5,20
Mieten	18.596.867,10	15.676.422,65	15.468.077,23	16.069.142,92	2,70	-13,59
Porto, Gebühren u.a.	3.424.892,36	3.673.354,01	4.165.980,17	4.487.904,81	0,75	31,04
Sonstige Verwaltungskosten	6.089.322,36	6.815.245,72	9.282.144,38	8.614.071,71	1,44	41,46
Abschreibung auf Anlagevermögen	4.584.199,74	4.512.952,29	4.381.930,86	4.050.080,09	0,68	-11,65
Summe Verwaltungskosten	192.414.279,14	185.707.469,95	189.005.077,62	187.079.784,88	31,38	-2,77
Summe Ausgaben	675.875.265,21	656.344.481,97	654.917.948,74	659.166.673,24	110,56	-2,47
Finanzierung aus Vermögen	32.642.013,75	32.413.472,16	34.907.169,55	27.568.764,02	4,62	-15,54
Ergebnis Hauptkasse nach Rückstellungen	-13.149.036,52	2.769.002,99	7.657.508,43	1.144.133,99	0,19	-108,70

Die **Beitragseinnahmen** der Hauptkasse lagen im Jahr 2022 bei 596,2 Millionen Euro. Neben den Beitragseinnahmen tragen die sonstigen Erträge zu den Einnahmen der IG Metall bei. Sie beinhalten Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln, im Wesentlichen Zuschüsse aus Bundes- und Landesmitteln für Projekte. Des Weiteren enthalten sind Erlöse aus dem Seminar- und Veranstaltungsbetrieb.

Die nähere Erläuterung der Beitragsentwicklung befindet sich auf den Seiten 62 und folgende, die der Ortskassen ab Seite 71. Die Leistungen nach der Satzung (Unterstützungsleistungen) werden im Detail im nachfolgenden Abschnitt erläutert.

In der Position **Rückstellungen für Leistungen nach der Satzung** werden 15 Prozent der Beitragseinnahmen jährlich zurückgestellt, um die satzungsmäßigen Verpflichtungen in der Zukunft erfüllen zu können. Dies dient zum einem der Sicherung der Mittel der IG Metall für betriebliche und tarifpolitische Auseinandersetzungen, zum anderen der betrieblichen Altersversorgung für Beschäftigte der IG Metall.

Die **Beiträge an Organisationen** beinhalten den Beitrag an den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit 12 Prozent der Beitragseinnahmen der IG Metall. Aus den Beiträgen aller Mitgliedsgewerkschaften werden die Aufgaben des DGB finanziert, wie zum Beispiel der Rechtsschutz. Für den Rechtsschutz sind 40 Prozent der Beitragseinnahmen des DGB vorgesehen. Weitere Beiträge zahlte die IG Metall an internationale Gewerkschaftsverbände. Die IndustriALL

Global Union erhielt 2022 rund 1,9 Millionen Euro, die industriALL European Trade Union rund 1,3 Millionen Euro, die Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) 120.000 Euro sowie die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) 62.000 Euro. Diese Aufwendungen entsprachen im Jahr 2022 zusammen 12,6 Prozent der Beitragseinnahmen der IG Metall.

Die Aufwendungen für **gewerkschaftliche Aufgaben** betreffen die Kernarbeit des Berufsverbandes. Die Aufwendungen der Geschäftsjahre 2020/2021 waren gegenüber den Vorjahren rückläufig und von den Auswirkungen der Corona-Pandemie und allen damit im Zusammenhang stehenden Vorgaben des Gesetzgebers geprägt. Präsenzveranstaltungen wurden reduziert, Veranstaltungen abgesagt und digitale Möglichkeiten der Kommunikation geschaffen.

In den „Zuschüssen an Bildungszentren“ ist der Ausgleich der Aufwendungen der fünf Bildungszentren der IG Metall zum Geschäftsjahresende enthalten, welche im Jahr 2020 bei rund 25,1 Millionen Euro lagen und damit im Vorjahresvergleich aufgrund der Corona-Krise um 6,7 Millionen Euro angestiegen sind. 2022 lagen diese Zuschüsse bei 23,0 Millionen Euro.

Die Aufwendungen für „Seminar-tätigkeit“ gingen ebenso aufgrund der Corona-Krise in den Jahren 2020/2021 im Vergleich zu 2019 deutlich zurück. Im Jahr 2022 nahm der Seminarbetrieb wieder zu und die Aufwendungen betragen 11,8 Millionen Euro.

Ressourcen: Mitglieder und Finanzen

Die Aufwendungen für „Reisekosten“ sind im Berichtszeitraum aufgrund der Corona-Pandemie im Vergleich zu 2019 stark gesunken. Die Reisekosten betragen im Jahr 2022 6,1 Millionen Euro im Vergleich zu 10,7 Millionen Euro in 2019. Dies bedeutet einen Rückgang um 42 Prozent.

Die Aufwendungen für die Positionen „Infomaterial, Druckkosten und Versandkosten“ sind im Jahr 2022 im Vergleich zu 2019 stark gesunken. Dies resultiert aus Einsparmaßnahmen aufgrund der Corona-Krise. Des Weiteren hat am 22. Februar 2021 der Vorstand der IG Metall beschlossen, dass die Metallzeitung ab der Doppelausgabe September/Oktober 2021 von zehn auf sechs Ausgaben reduziert und zum Mitgliedermagazin „metall“ weiterentwickelt wird. Ebenso in 2021 wurde die „direkt“, Printprodukt der Funktionärskommunikation, eingestellt und die Kommunikation mit den Funktionär*innen digitalisiert. Hieraus ergeben sich in 2022 im Vorjahresvergleich Einsparungen der Versandkosten um 3,0 Millionen Euro. Die Aufwendungen für Druckkosten sind 2020 und 2021 deutlich gesunken.

Die Aufwendungen für „Mitgliedschaften, Unterstützung und Spenden“ beinhalten im Jahr 2022 im Wesentlichen Zuschüsse an den Verein zur Bewahrung der Demokratie (VBD) und die Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Der VBD reagiert auf rechte Umtriebe in den Betrieben. Die HBS ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Ebenso spendete die IG Metall an den Verein Gewerkschaften helfen e. V. Im Jahr 2022 spendete die IG Metall für die Ukraine-Hilfe sowie im Jahr 2021 für die Flutopfer.

Die Position „Werbemittel und Agitationskosten“ beinhaltet im Wesentlichen Aufwendungen für Werbeartikel, Bewirtung und Repräsentationen. Die Kosten für Werbemittel und Agitation betragen im Jahr 2022 13,2 Millionen Euro. Diese sind im Vergleich zum Vorjahr um 3,1 Millionen Euro gestiegen. Der Anstieg resultiert im Wesentlichen aus dem Anstieg der Werbemittel für die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie.

Die Personalkosten stellen mit etwa zwei Dritteln den größten Anteil an den **Verwaltungskosten** dar. In der Position „Fremde Dienstleistungen“ sind Aufwendungen für Streikarten und die Tarifrunde Metall und Elektro enthalten. Des Weiteren beinhalten die Verwaltungskosten Honorare für Beratungsleistungen, welche in 2022 im Vergleich zu 2019 um 11 Prozent gesunken sind. Im Wesentlichen resultieren diese Honorare aus diversen IT-Projekten aufgrund fortschreitender Digitalisierung. In den Aufwendungen für „Mieten“ sind im Jahr 2022 8,7 Millionen Euro für Büromieten und 3,2 Millionen Euro für Mietnebenkosten enthalten, weiterhin enthalten ist die Miete für Veranstaltungsräume mit 1,0 Millionen Euro (Vorjahr 537.000 Euro). Dieser Anstieg resultiert im Wesentlichen aus dem Werkstattkongress „IG Metall vom Betrieb aus denken“ in Leipzig. In den „sonstigen Verwaltungskosten“ sind in 2022 Aufwendungen für Nutzungs- und Lizenzgebühren in Höhe von 3,2 Millionen Euro für zum Beispiel die Erstellung des Medienspiegels, für den dpa-Nachrichtendienst, Zoom-Lizenzen und den Aufbau der Infrastruktur für das mobile Arbeiten enthalten.

Hauptkasse

SATZUNGSLEISTUNGEN

Die Satzungsleistungen der IG Metall werden in den Paragraphen 23 bis 30 der Satzung beschrieben. Insgesamt erhielten im Berichtszeitraum 206.657 Mitglieder Unterstützungsleistungen in Höhe von insgesamt 105,4 Millionen Euro.

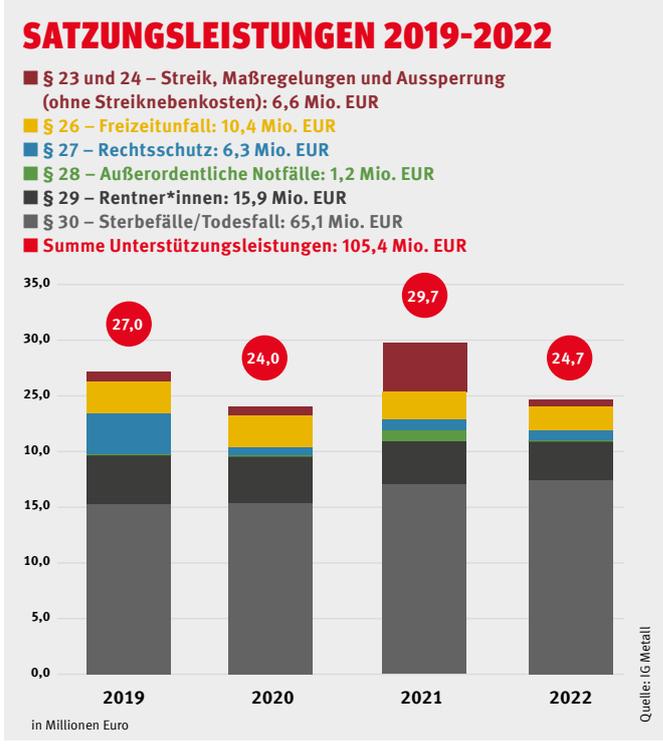
Streikunterstützung: Neben den Tarifrunden wie in der Metall- und Elektroindustrie, der Stahlindustrie oder anderen Branchen wurden in den zurückliegenden vier Jahren in 24 weiteren (Groß-)Unternehmen Erzwingungsstreiks vorbereitet. In zehn Unternehmen kam es letztendlich zu Streikmaßnahmen. Daran haben sich 1.357 Kolleg*innen mit insgesamt 27.487 Streiktagen beteiligt.

Im April 2021 kämpften die Kolleg*innen im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen im Rahmen von ganztägigen Warnstreiks für die Angleichung der Arbeitszeit zwischen Ost und West in der Metall- und Elektroindustrie. Daran beteiligten sich insgesamt 16 Betriebe mit in Summe 17.411 Kolleg*innen an insgesamt 44.349 Streiktagen.

Mitglieder, die infolge ihres Eintretens für die von der IG Metall anerkannten Arbeitsbedingungen oder infolge ihrer Gewerkschaftstätigkeit gemäßregelt werden und dadurch Entgelteinbußen erleiden oder arbeitslos werden, können **Unterstützung bei Maßregelung** erhalten. Im vorherigen Berichtszeitraum 2015–2018 waren dies durchschnittlich sieben Kolleg*innen pro Jahr, im Berichtszeitraum 2019–2022 hat sich die Zahl der Fälle auf durchschnittlich ein bis zwei Kolleg*innen pro Jahr reduziert. Jedoch waren diese Fälle besonders schwerwiegend. Die Ausgaben für Streikunterstützung und Unterstützung bei Maßregelung und Aussperrung summierten sich in den Jahren 2019 bis 2022 auf rund 6,6 Millionen Euro.

Die Leistungen der **Freizeitunfallunterstützung** sind Krankenhausgeld, Invaliditäts- und Todesfallentschädigung. Die Unterstützung wird auch bei Unfällen in der Freizeit im Ausland gewährt. Die Aufwendungen für die Freizeitunfallunterstützung lagen in den Jahren 2019 bis 2022 bei 10,4 Millionen Euro.

Rechtsschutz kann Mitgliedern gewährt werden bei Streitigkeiten aus gewerkschaftlicher Tätigkeit, aus dem Arbeitsverhältnis, aus der Betriebsverfassung, aus der Mitbestimmung, aus der Sozialversicherung, in Versorgungs- und



Die Streikkosten im Jahr 2021 enthalten die Auseinandersetzung um die Angleichung der Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen.

Sozialhilfesachen sowie aus dem Einkommenssteuer- und Aufenthaltsrecht, sofern ein Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis besteht. Weiterhin kann Rechtsschutz gewährt werden für zivilrechtliche Streitigkeiten gegenüber Dritten wegen Schadenersatz (einschließlich Schmerzensgeld), die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des Mitglieds stehen sowie für verwaltungsgerichtliche Streitigkeiten wegen des Bestehens oder Nichtbestehens von berufs- und ausbildungsbezogenen Prüfungen (Auszubildende bzw. Arbeitnehmer*innen bzw. Studierende). Ehegatten beziehungsweise Lebensgefährten oder Lebensgefährtinnen, Kindern und Eltern verstorbener Mitglieder kann Rechtsschutz für die oben genannten Fälle gewährt werden, wenn auch das Mitglied Rechtsschutz erhalten hätte. Für Arbeits- und Sozialrechtsschutz wurden im Berichtszeitraum insgesamt rund 6,3 Millionen Euro aufgewendet. Hierbei handelt es sich fast ausschließlich

Ressourcen: Mitglieder und Finanzen

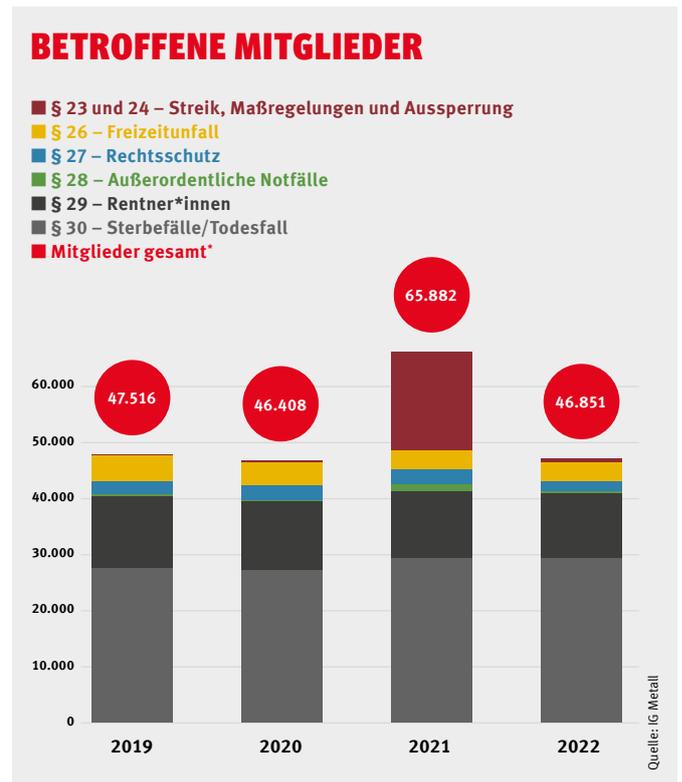
um Verfahren in zweiter und dritter Instanz. Beratung und Fälle in der ersten Instanz werden vom **DGB-Rechtsschutz** betreut.

Eine einmalige **Unterstützung für Rentner*innen** können Mitglieder erhalten, die Altersruhegeld oder volle Erwerbsminderungsrente beziehen und der Gewerkschaft mindestens 20 Jahre angehören. Die Unterstützung beträgt 20 Prozent der insgesamt bis zum 31. Dezember 1990 geleisteten Beiträge. Mit insgesamt 15,9 Millionen Euro bildet diese Unterstützung immer noch eine große Position innerhalb der Unterstützungsleistungen ab. Da der Kreis der Begünstigten über die Jahre immer kleiner wird, gehen die verausgabten Beträge dieser Unterstützungsleistung schrittweise zurück.

Unterstützung im Todesfall kann beim Tod des Mitglieds oder des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin geleistet werden. Die Unterstützung im Todesfall stellt den mit Abstand größten Posten innerhalb der satzungsmäßigen Unterstützungsleistungen dar. Im Berichtszeitraum summieren sich die ausgezahlten Beträge auf 65,1 Millionen Euro.

Die Ausgaben „**Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen**“ beliefen sich im Berichtszeitraum auf knapp 1,2 Millionen Euro. Im Berichtszeitraum wurden an 935 Mitglieder 774.000 Euro an Unterstützung bei Naturkatastrophen ausbezahlt, im Besonderen im Jahr 2021 wegen der Jahrhundertflut rund 750.000 Euro an 912 betroffene IG Metall-Mitglieder.

Um die Geschäftsstellen von administrativen Tätigkeiten zu entlasten, können sie die Bearbeitung der Satzungsleistungen zentral beim Vorstand durchführen lassen. Mittlerweile haben 144 von 148 Geschäftsstellen (Stand 2022) dieses Angebot angenommen. In knapp 10 Geschäftsstellen wurde im 2. Halbjahr 2022 als Pilotierung die Online-Beantragung von Leistungen (vorerst Freizeitunfallversicherung) erprobt.



* ohne Treuegeld GHK

ORTSKASSEN

Die Ortskassen beinhalten Erträge und Aufwendungen für die Geschäftsstellen der IG Metall zur Durchführung ihrer Aufgaben.

Die Geschäftsstellen erhalten zur Durchführung ihrer Aufgaben Mittel im Rahmen des sogenannten Ortskassenanteils. Dieser besteht im Wesentlichen aus einem Sockelbetrag und mitgliederabhängigen Finanzierungsbeiträgen (20 Prozent der Beiträge der 1-Prozent-Zahler*innen und 30 Prozent der Beiträge der Nicht-1-Prozent-Zahler*innen). Darüber hinaus beinhaltet der Ortskassenanteil einen Mitgliederwerbepbonus und eine Strukturausgleichskomponente.

Der **Ortskassenanteil** im Berichtszeitraum belief sich in Summe auf 719,0 Millionen Euro, 60,7 Prozent davon sind auf die Beitragseinnahmen der 1-Prozent-Zahler*innen und weitere 7,7 Prozent auf die der Nicht-1-Prozent-Zahler*innen zurückzuführen. Der Anteil des mitgliederunabhängigen Sockelbetrags lag mit 208,0 Millionen Euro bei 28,9 Prozent, davon wurden 19,8 Millionen Euro im Rahmen des „Erhöhten Sockels“ an im Durchschnitt 124 Geschäftsstellen ausgeschüttet.

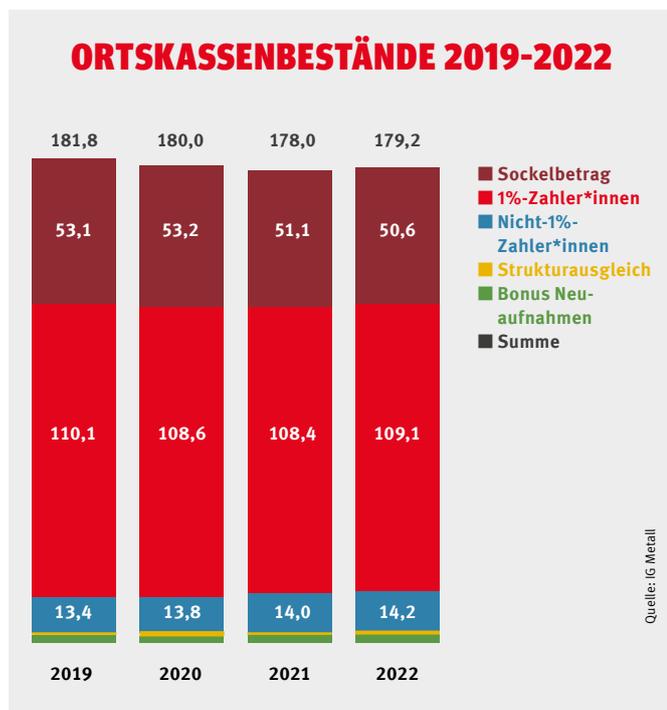
Neben diesen grundlegenden Ortskassenanteilen bekommen Geschäftsstellen, die im Vergleich zur gesamten IG Metall über eine nachteiligere Mitgliederstruktur verfügen, einen Strukturausgleich. Dieser belief sich in Summe auf 7,0 Millionen Euro und machte einen Finanzierungsanteil von 1,0 Prozent aus. Über eine entsprechende Richtlinie ist geregelt, dass die Geschäftsstellen bei einer Neuwerbung eines Mitglieds im ersten Monat den vollen Beitragssatz in der Ortskasse vereinnahmen (sogenannter Mitgliederbonus). Das machte in Summe rund 12,5 Millionen Euro aus und einen Anteil am gesamten Ortskassenanteil von 1,7 Prozent.

Neben den regulären Einnahmen der Ortskassen aus anteiligen Mitgliedsbeiträgen, Sockel und „Erhöhtem Sockel“ werden den Geschäftsstellen **weitere Gelder in Form von Zuschüssen** zur Verfügung gestellt.

Der Geschäftsplan-Investitionsfonds mit einem generellen Ausschüttungsvolumen in Höhe von 1,05 Prozent der vorab prognostizierten Beitragseinnahmen dient dazu, kleinere Vorhaben zur Erschließung lokaler Mitgliederpotenziale zu finanzieren. Im Betrachtungszeitraum wurden 24,4 Millionen Euro ausgereicht.

Der Bezirkliche Strukturfonds dient als Förderinstrument unter Berücksichtigung bezirks- und geschäftsstellen-spezifischer Faktoren. Das jährlich hierfür zur Verfügung gestellte Volumen beläuft sich auf 1,3 Prozent der vorab prognostizierten Beitragseinnahmen. Von 2019 bis 2022 wurden hier 31,2 Millionen Euro den Geschäftsstellen zur Verfügung gestellt.

Geschäftsstellen, die sich in einem Fusionsprozess befinden, werden über einen erweiterten Zeitraum von acht Jahren mit einem Personalkostenzuschuss für zwei politische Stellen gefördert. Für diese Neugliederungen wurden im Betrachtungszeitraum 10,2 Millionen Euro ausgereicht.



Ressourcen: Mitglieder und Finanzen

Die Förderung „Präsenz in der Fläche“ umfasst die Bezuschussung von Personalkosten von bis zu zwei politischen Stellen für einen Zeitraum von acht bis zehn Jahren. In Summe wurden hier 2,5 Millionen Euro zwischen 2019 und 2022 an bis zu fünf Geschäftsstellen ausgereicht.

An sonstigen Zuschüssen wurden auf Basis einzelner Beschluslagen zusätzlich 5,8 Millionen Euro ausgezahlt.

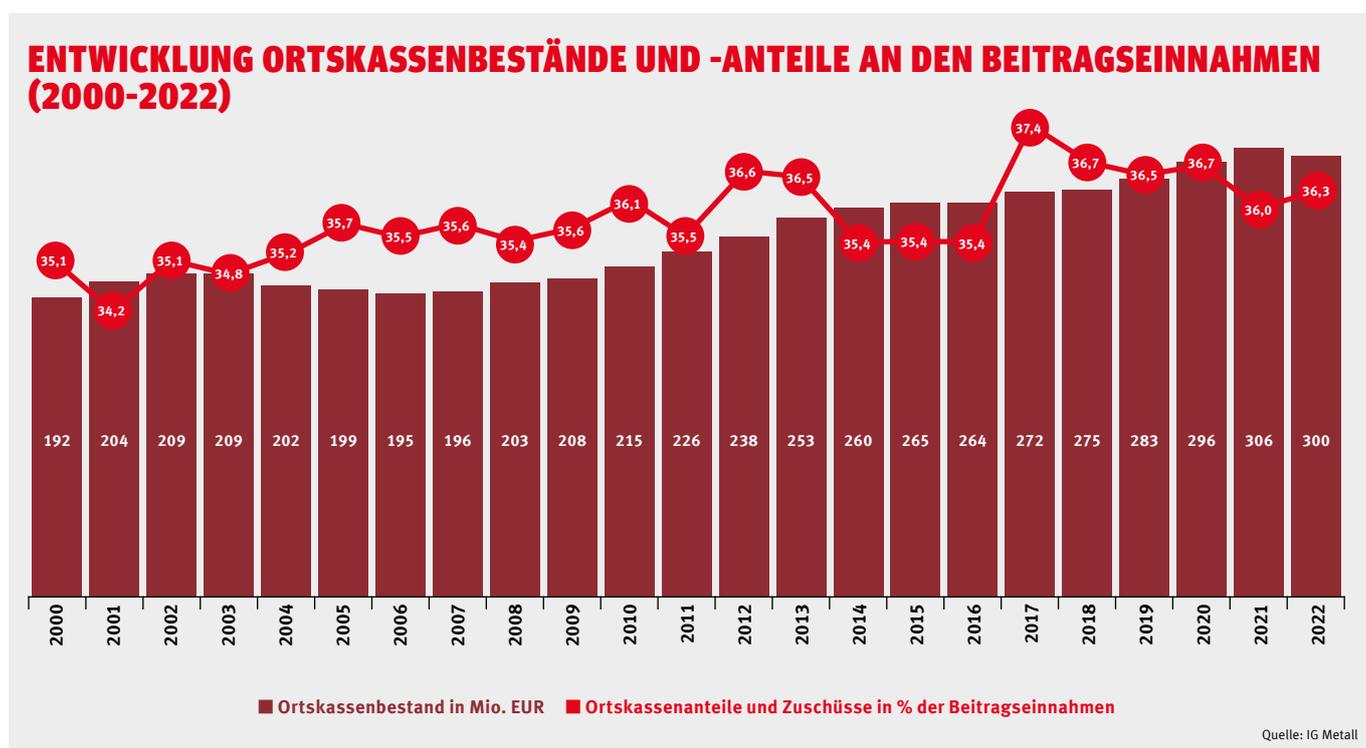
Neben den direkt den Geschäftsstellen ausgezahlten Mitteln (Ortskassenanteil und Zuschüsse) werden noch **Mittel im Rahmen des Strategischen Investitionsfonds** zur Verfügung gestellt, die auf 2,45 Prozent der vorab prognostizierten Beitragseinnahmen zuzüglich 4 Millionen Euro jährlich begrenzt sind. Aus diesem Fonds werden die bezirklichen Erschließungsprojekte und das Studierendenprojekt finanziert. Die projektbezogene Erschließungsarbeit wurde zwischen 2019 und 2022 mit in Summe 70,5 Millionen Euro finanziert.

Zusammengenommen wurden zwischen 2019 und 2022 144,5 Millionen Euro den Geschäftsstellen direkt oder

indirekt im Rahmen von Projekten über den Ortskassenanteil hinaus zur Verfügung gestellt.

Die Summe der **Ortskassenbestände** ist im Berichtszeitraum von 275,3 Millionen Euro per 1. Januar 2019 auf 300,4 Millionen Euro per 31. Dezember 2022 angestiegen. Das entspricht einer Steigerung von 2,3 Prozent pro Jahr. Mit Bezug auf den Mitgliederbestand haben sich die Ortskassenbestände der Geschäftsstellen von 121,25 Euro auf 139,93 Euro je Mitglied verbessert. Das entspricht einer durchschnittlichen Steigerung von 3,9 Prozent pro Jahr. Die finanzielle Verfassung der Geschäftsstellen hat sich dabei nicht nur in Summe, sondern auch strukturell verbessert. So konnten deutlich mehr Geschäftsstellen von einer verbesserten Ausstattung mit finanziellen Mitteln profitieren.

Der Rückgang der Ortskassenbestände in 2022 ist vor allem auf Nachholeffekte (Corona-Pandemie 2020/21) in den Geschäftsstellen bei gleichzeitig steigenden Kosten aufgrund der Inflationsentwicklung zurückzuführen.



GESELLSCHAFTEN UND BETEILIGUNGEN

TREUHANDVERWALTUNG IGEMET GMBH

Die IGEMET ist die Treuhandverwaltung der IG Metall, die für Immobilien zuständig ist. Sie verwaltet ehrenamtlich und unentgeltlich als Treuhänderin ein Gesellschaftskapitel, das Eigentum der IG Metall ist. Derzeit verwaltet sie 125 Immobilien in 97 Städten.

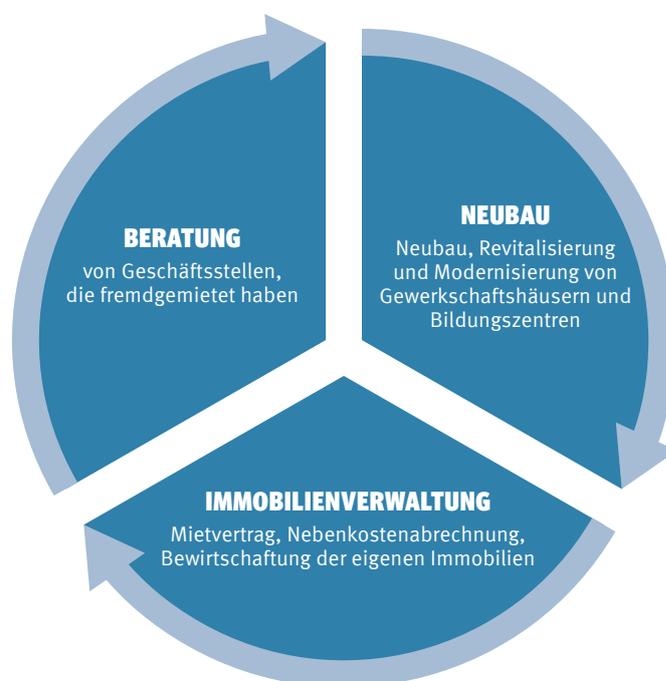
Historie

Die Treuhandverwaltung IGEMET GmbH ist im Jahre 1950 aus der 1948 gegründeten „Vermögensverwaltung für die britische Besatzungszone und das Land Bremen“ hervorgegangen. Bereits damals war geregelt, dass das Gesellschaftskapital Eigentum der IG Metall ist und von der Treuhandverwaltung IGEMET GmbH ehrenamtlich und unentgeltlich als Treuhänderin verwaltet wird. In der Zeit von 1956 bis 1986 wurde der Geschäftszweck auf die reine Verwaltung von Liegenschaften begrenzt. Ab 1986 wurden wieder Bauvorhaben durchgeführt. Mit der Wiedervereinigung Deutschlands im Jahr 1990 nahm mit dem Immobilienbestand auch die Aufgabenfülle derart zu, dass 1996 eine grundlegende organisatorische Neuausrichtung mit hauptamtlichen Geschäftsführern und einem Aufsichtsrat erfolgte. In der Folge wurde der Instandhaltungsstau abgearbeitet, nicht betriebsnotwendige Immobilien wurden verkauft, zahlreiche neue Gewerkschaftshäuser wurden in Betrieb genommen und der Bestand wurde modernisiert.

Kompetenzen

Die IGEMET steht seit 70 Jahren für Kompetenz in den Bereichen Beratung, Neubau und Immobilienverwaltung.

Mit ihren Immobilien unterstützt die IGEMET die gewerkschaftspolitischen Zielsetzungen der IG Metall. Die Gewerkschaftshäuser sind als Identifikations- und Anlaufpunkte für Mitglieder und Funktionär*innen vor Ort eine wichtige Voraussetzung für gute Gewerkschaftsarbeit. Die Mitarbeiter der IGEMET sind regelmäßig vor Ort und stehen mit ihren Mietern in Kontakt, um deren Bedürfnissen bestmöglich Rechnung tragen zu können.



Erwerb neuer Gewerkschaftshäuser

In den Jahren 2019 bis 2022 hat die IGEMET Gewerkschaftshäuser in Darmstadt, Aschaffenburg, Kiel, Leer, Lüneburg und Zwickau erworben. Der Erwerb eines Grundstücks in Reutlingen für ein neues Gewerkschaftshaus und der Erwerb des Gewerkschaftshauses Saarbrücken von der VTG der IGBCE mbH wurde angebahnt und wird in 2023 realisiert. Die von der VTG Vermögens- und Treuhand-Gesellschaft des DGB erworbenen Gewerkschaftshäuser in Darmstadt, Kiel, Leer und Lüneburg werden zurzeit saniert.

Ressourcen: Mitglieder und Finanzen



Die IGEMET hat das Gewerkschaftshaus in Darmstadt, Rheinstraße 50, am 11.05.2020 von der VTG des DGB erworben.



2020 hat die IGEMET das Gewerkschaftshaus in Aschaffenburg, Haselmühlweg 1, erworben.



Das traditionsreiche Gewerkschaftshaus Kiel, Legienstraße 22-24, hat die IGEMET 2021 von der Gewerkschaftshaus Kiel GmbH gekauft.



Erwerb des Gewerkschaftshauses in Lüneburg von der VTG des DGB in 2022.



Erwerb des Geschäftshauses Leer, Jahnstraße 2, von der VTG des DGB in 2022.



Neues Gewerkschaftshaus Zwickau in der Peter-Breuer-Straße 13, ein historisches, denkmalgeschütztes Gebäude, erbaut 1840.

Bau- und Sanierungsvorhaben

Im Berichtszeitraum wurde das House of Labour in der Eschersheimer Landstraße 155-157 in Frankfurt am Main fertiggestellt, die Übergabe an die Europäische Akademie der Arbeit erfolgte am 16. September 2019.

Die Sanierung und Aufstockung des Gewerkschaftshauses in Rosenheim wurde im Berichtszeitraum fertiggestellt.

In Gevelsberg saniert die IGEMET ihr Bestandsgebäude als neues Domizil für die Geschäftsstelle Ennepe-Ruhr-Wupper.

Die Sanierung des neu erworbenen Gebäudes Thomasiusstraße 1 in Leipzig wurde im Berichtszeitraum abgeschlossen. Gleiches gilt für die Sanierung der neu erworbenen Liegenschaften in Kempten, Flensburg und Nordenham.



House of Labour, Eschersheimer Landstraße 155-157, in Frankfurt am Main.



Vorher und nachher: Die Sanierung und Aufstockung des Gewerkschaftshauses Rosenheim, Brixstraße 2.



Geschäftsstelle Ennepe-Ruhr-Wupper in Gevelsberg, Großer Markt 9.

Weitere größere Bestandserhaltungs- bzw. Modernisierungsmaßnahmen:

- ▶ Salzgitter (Modernisierung, Sanierung, Umbau – Mieter im Ausweichquartier)
- ▶ Wuppertal (Brandschutzsanierung, Dachsanierung)
- ▶ Gelsenkirchen (Modernisierung der IG Metall-Geschäftsstelle)
- ▶ Ulm (Energetische Sanierung Fenster, Fassade, Dach)
- ▶ Lüdenscheid (Modernisierung der IG Metall-Geschäftsstelle)
- ▶ Nürnberg (Betoninstandsetzung Tiefgarage)
- ▶ Braunschweig (Brandschutzsanierung)
- ▶ Berlin Mendelsohn-Bau (Brandschutzsanierung)
- ▶ Mannheim (Brandschutzsanierung)
- ▶ main_forum in Frankfurt (Erneuerung Lüftungsdecke Küche, Trinkwasserhygiene, Erneuerung Notlichtsystem, Ladeinfrastruktur)

Bildungszentren

In den Bildungszentren Beverungen, Schliersee, Lohr und Bad Orb finden umfangreiche Modernisierungs- und Sanierungsarbeiten statt. Im Bildungszentrum Beverungen läuft eine umfangreiche Brandschutzsanierung, die Burg wird stillgelegt. Weiterhin ist ein neues Gästehaus im Bau und das Bildungszentrum wurde an die öffentliche Trinkwasserversorgung angeschlossen. Im Bildungszentrum Schliersee wurden vier Wohnungen im Wohnhaus in zehn Zimmer für das Bildungszentrum umgebaut. Das Bildungszentrum bekam eine Sauna und die Lösch- und Trinkwasserversorgung wurde getrennt. Die umfangreiche energetische Sanierung im Bildungszentrum Lohr dauert an.

Im Bildungszentrum Bad Orb läuft ein Großprojekt: Sanierung Gebäude A, D und G mit einer Umstrukturierung des Bettenbereichs in Bauteil D, Sanierung Gebäudehülle Bauteil A, Modernisierung der Haustechnik Bauteil A, Restrukturierung und Sanierung Otto-Brenner-Saal und Foyer sowie Empfang Bauteil A, Neubau barrierefreier Freizeitbereich und Neugestaltung Gastronomie Erdgeschoss Bauteile A/D, Neuordnung der Küche mit Lüftung Erdgeschoss und Untergeschoss Bauteil A/D, Restrukturierung und Sanierung Personalräume sowie Kellerflächen Untergeschoss Bauteil A/D.



Neubau Gästehaus Beverungen



Planung eines neuen Gewerkschaftshauses München, Schwanthaler Straße 64.

Projekt M 64 München

In München baut die M 64 GmbH, deren Gesellschafter die IGEMET und die VTG des DGB sind, ein neues Gewerkschaftshaus. Das alte Gebäude in der Schwanthaler Straße 64 ist bereits abgebrochen. Zurzeit läuft die Erstellung der Baugrube. Die Belegungsplanung ist abgestimmt. Der Einzug der Mieter ist für 2026 geplant.

Sonstige Projekte

Die IGEMET hat ein Projekt Ladeinfrastruktur für E-Autos und verstärkte Nutzung von Photovoltaik-Anlagen auf Gewerkschaftshäusern und Bildungszentren aufgesetzt. Die Digitalisierung der Messinfrastruktur in den Gebäuden der IGEMET wird weiter vorangetrieben.

Beratung

Ein weiterer Aufgabenschwerpunkt der IGEMET liegt in der Beratung der Geschäftsstellen der IG Metall, die ihre Büroräumlichkeiten in nicht von der IGEMET gehaltenen Immobilien haben.

FEHO – VERMÖGENSVERWALTUNGSGESELLSCHAFT MBH (FEHO)

Die Feho verwaltet treuhänderisch das Finanzvermögen der IG Metall. Sie sichert die Liquidität im Streikfall und legt Gelder am Kapitalmarkt an, die zur Absicherung der Verpflichtungen der IG Metall bereitgehalten werden.

Die Feho unterstützt Geschäftsstellen bei der Anlage von Ortskassenvermögen. Mit der Cashpooling-Struktur leistet die Feho zudem einen wichtigen Beitrag zur Optimierung der Finanzen der Geschäftsstellen. Unabhängig von Zinsschwankungen können Geschäftsstellen hier mit jährlichen garantierten Zinssätzen rechnen. Dies hat sich seit vielen Jahren bewährt und wird von allen Geschäftsstellen und

Bezirken sowie der Hauptkasse in Anspruch genommen. Die Anlagepolitik der Feho unterliegt einem hohen Anspruch an Sicherheit und Risikodiversifikation.

Dabei soll eine langfristig wachsende Vermögensentwicklung generiert werden, die es ermöglicht, auch größere Verwerfungen an den Kapitalmärkten – wie sie in den vergangenen Jahren aufgetreten sind – ohne Änderung der Strategie zu erreichen. Zudem werden die Kapitalanlagen regelmäßig nach ESG-Kriterien überprüft und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen.

JUHO GMBH

(bis 13. April 2022: Jugenderholungs- und Bildungsheime der IG Metall gemeinnützige GmbH)

Die JUHO gGmbH (JUHO) hat seit der organisatorischen Neuausrichtung 2015 bis Ende des Geschäftsjahres 2021 zwei Geschäftsbereiche unterhalten:

- ▶ Der Bereich „Jugendhilfe und Jugendfürsorge“ umfasste im Wesentlichen die Durchführung von Seminaren im Jugendbildungszentrum Schliersee.
- ▶ Den Bereich „Mittelbeschaffung für Berufsbildung und internationale Kooperation“ sowie das Halten von Beteiligungen an gemeinnützigen Bildungsgesellschaften. Der Satzungszweck wurde im Hinblick auf die Unterstützung der Gründung und der Tätigkeit von Berufsbildungseinrichtungen sowie die Mittelbeschaffung bzw. Mittelweiterleitung und die Zusammenarbeit mit internationalen Gewerkschaften im Rahmen von Bildungs- und Fortbildungsprojekten erweitert. 2017 wurde zusätzlich als Satzungszweck die Förderung von Wissenschaft und Forschung aufgenommen.

Den Geschäftsbereich des Jugendbildungszentrums Schliersee hat die JUHO mit Wirkung zum 01. Januar 2022 an die IG Metall veräußert. Aufgabe des Jugendbildungszentrums Schliersee ist die Durchführung von Seminaren im Bereich der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit und die Nachwuchsförderung im ehrenamtlichen und betrieblichen Bereich. Der Verkauf erfolgte, um einfachere Organisations- und Finanzstrukturen für das Jugendbildungszentrum zu erreichen.

Im Geschäftsbereich „Mittelbeschaffung für Berufsbildung und internationale Kooperationen“ wurden die nachfolgenden Bildungsgesellschaften gegründet.

Im Februar 2013 wurde die „Betriebsräte-Akademie Niedersachsen und Sachsen-Anhalt gemeinnützige GmbH“ gegründet. Sie ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der JUHO. Hauptzweck der Gesellschaft ist die Förderung der Bildung von abhängig Beschäftigten.

Im Oktober 2015 wurde die Academy of Labour gGmbH (AoL) gegründet. Sie erweitert das Angebot der Europäischen Akademie der Arbeit (EAdA) um bedarfs- und zielgruppenorientierte Weiterbildungsmodulare. 2019 ist als weiterer Gesellschafter die VTG des DGB in die AoL eingetreten. Seitdem hält die JUHO 90,91 Prozent Anteile an der AoL.

Im Rahmen der Transnationalen Partnerschaftsinitiative wurden im November 2015 das Transatlantic Labor Institute Inc. mit Sitz in den USA und im Februar 2016 die TPI Győr Nonprofit Kft. mit Sitz in Ungarn gegründet. Die Gesellschaften wurden mit dem Ziel errichtet, unmittelbar beratende und fortbildende Aktivitäten durchzuführen, um die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer*innen zu verbessern. Die Transatlantic Labor Institute Inc. wurde im Geschäftsjahr 2020 aufgelöst.

Im März 2016 wurde die „Gemeinnützige Respekt! Kein Platz für Rassismus GmbH“ erworben. Gegenstand des

Ressourcen: Mitglieder und Finanzen

Unternehmens ist die Förderung der internationalen Gesinnung und des Völkerverständigungsgedankens.

Im April 2019 erfolgte die Gründung der „Betriebsratsakademie Küste gGmbH“.

Im März 2020 wurde die „Betriebsräte-Akademie Mitte gGmbH“ und im September 2021 die „Betriebsräte Bildung Sachsen gGmbH“ (BR-B Sachsen) gegründet. Diese Gesellschaften sind hundertprozentige Töchter der JUHO. Hauptzweck der Gesellschaften ist die Förderung der Bildung

von abhängig Beschäftigten. Infolge der Veräußerung des Jugenderholungs- und Bildungsheims in Schliersee wurde im April 2022 der Satzungszweck der JUHO gGmbH wie folgt angepasst:

Zweck der Gesellschaft sind nunmehr die Förderung

- ▶ der Volks- und Berufsbildung
- ▶ der internationalen Gesinnung und des Völkerverständigungsgedankens
- ▶ von Wissenschaft und Forschung.

WEITERE GESELLSCHAFTEN UND BETEILIGUNGEN

Metall-Beteiligungs-Gesellschaft (MBG)

Die MBG ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der IG Metall. Sie wurde im Juni 2007 gegründet und hält Anteile an den folgenden Gesellschaften: Bund-Verlag GmbH, Servicegesellschaft mbH für Mitglieder der IG Metall, Labour Digital GmbH, Union KIT GmbH.

Die Gesellschaft führt im Auftrag der IG Metall ein Vereinsregister über Mitgliedschaften der IG Metall in Vereinen, Netzwerken, Bündnissen und anderen Kooperationsformen. Sie berichtet hierüber an den IG Metall-Vorstand und die Gliederungen der IG Metall. In den Berichten erfolgt eine Bewertung der wirtschaftlichen und haftungsrechtlichen Risiken der Mitgliedschaften.

Servicegesellschaft mbH für Mitglieder der IG Metall (Servicegesellschaft)

Die Servicegesellschaft ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der MBG. Sie erbringt Beratungs-, Abwicklungs- und Unterstützungsleistungen für die IG Metall sowie Leistungen und Angebote für Mitglieder der IG Metall, die über die Satzungsleistungen der IG Metall hinausgehen und von den Mitgliedern nachgefragt werden.

Kernpunkte sind die Bündelung der regionalen Angebote der Geschäftsstellen, das Wertschätzungskonzept mit Jubilar- und Begrüßungspräsenten sowie die Bereitstellung des Gutscheishopps für Werbeaktionen der IG Metall.

Bund-Verlag GmbH

Die MBG hält, zusammen mit den Vermögenstreuhandgesellschaften von DGB, ver.di und IG BCE jeweils ein Viertel der Anteile am Stammkapital des Bund-Verlags. Gegenstand des Bund-Verlags sind die Veröffentlichung und der Vertrieb von Zeitschriften, Büchern, Broschüren, Offline- und Onlineprodukten mit gewerkschaftlichen Inhalten.

Union KIT GmbH

DGB, IG Metall, ver.di, IG BCE, IG BAU, NGG, GEW und EVG haben sich in der 2010 gegründeten Union KIT GmbH organisiert, um gemeinsam IT-Projekte für die Gewerkschaften auf den Weg zu bringen. Die MBG hält die Anteile für die IG Metall.

Labour Digital GmbH

Die MBG hält einen Geschäftsanteil von 52 Prozent an der Labour Digital. Die Labour Digital wurde am 7. Juni 2018 gegründet. Gegenstand der Gesellschaft sind die Entwicklung und Durchführung von IT-Software-Projekten für Gewerkschaften und Dritte. Diese Tätigkeit geschieht durch Beratungsleistungen, Systemanalysen, Entwicklung von Software und Integration von bestehenden Softwaresystemlösungen in die Softwarelandschaft der Auftraggeber.

BETEILIGUNGEN DER TREUHANDVERWALTUNG IGEMET GMBH

Grundstücksverwaltungsgesellschaft der IGEMET Frankfurt am Main GmbH & Co. KG (GVG)

Die GVG ist eine 100-Prozent-Tochtergesellschaft der Treuhandverwaltung IGEMET GmbH. Ihr Vermögen umfasst die folgenden Immobilien in Frankfurt am Main: Wohnanlage in der Ohmstraße 56, Wilhelm-Leuschner-Straße 93 sowie Teileigentum Galvanistraße 21.

IGEMET Verwaltungs-GmbH

Die IGEMET Verwaltungs-GmbH ist als 100-Prozent-Tochter der Treuhandverwaltung IGEMET GmbH alleinige Gesellschafterin (Komplementärin) der GVG.

BG-Objektverwaltungsgesellschaft mbH Frankfurt am Main (BGO)

Die BGO ist eine 50-Prozent-Beteiligung der Treuhandverwaltung IGEMET GmbH. Die anderen 50 Prozent hält die Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie mit beschränkter Haftung. Die BGO war Eigentümerin der Etagen sieben bis zehn (3.074 m²) im zehnstöckigen internationalen Gewerkschaftshaus in Brüssel. Das Eigentum in Brüssel wurde mit notariellem Vertrag vom 22. Dezember 2021 veräußert.

M 64 GmbH

Die Anteile der M 64 GmbH werden von der Treuhandverwaltung IGEMET GmbH und der VTG Vermögensverwaltungs- und Treuhand-Gesellschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes mbH gehalten. Die IGEMET hält 50 Prozent plus 1 Anteil, die VTG 50 Prozent minus 1 Anteil an der Gesellschaft. Die M 64 GmbH ist die Objektgesellschaft zur Errichtung des neuen Gewerkschaftshauses in München.

Union-Druckerei und Verlagsanstalt GmbH (Union-Druckerei)

Die IGEMET hält 38,8 Prozent der Anteile an der Union Druckerei. Seit Einstellung der operativen Geschäftstätigkeit der Gesellschaft zum 31. Dezember 2003 beschränkt sich die Tätigkeit auf die Verwaltung der Liquidität zur Finanzierung der Verpflichtungen aus den Pensionszusagen.

Beteiligungsgesellschaft der Gewerkschaften AG (BGAG)

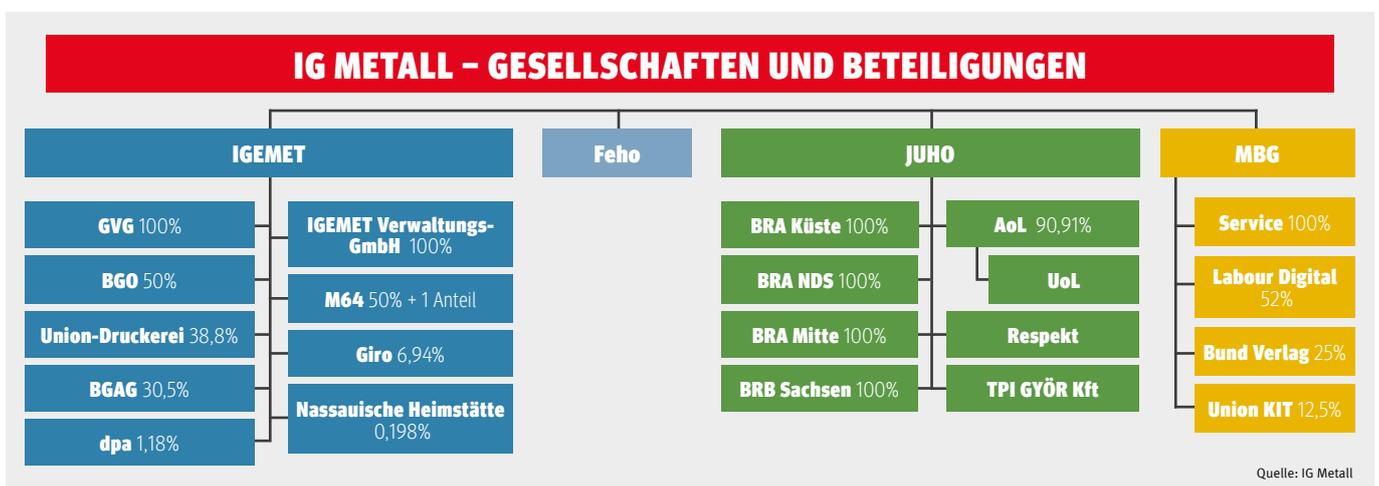
Die Treuhandverwaltung IGEMET GmbH hält 30,5 Prozent der Anteile an der BGAG Beteiligungsgesellschaft der Gewerkschaften GmbH. Die BGAG ist heute reine Pensionskasse. Für die Verpflichtungen der Gesellschaft ist eine ausreichende Deckung durch die Aktiva der BGAG vorhanden.

Gewerkschaftliche Immobiliengesellschaft für Restitutionsobjekte mbH (GIRO)

Die Treuhandverwaltung IGEMET GmbH hält 6,94 Prozent am Stammkapital der GIRO. Die GIRO verfolgt die Restitutionsansprüche aus Altvermögen der Gewerkschaften auf dem Gebiet der ehemaligen DDR. Unter Berücksichtigung der von der GIRO gehaltenen eigenen Anteile beträgt der Ausschüttungs-/Beteiligungsprozentsatz der IGEMET 21,78 Prozent.

Weitere Beteiligungen

Die IGEMET hält kleinere Beteiligungen an der dpa-Deutsche Presse Agentur GmbH (1,18 Prozent) sowie an der Nassauischen Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft (0,198 Prozent).



WIRTSCHAFT

Gesellschaft und Gesundheit



WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Corona-Pandemie, Krieg und Sanktionen führen zu Wohlstandseinbußen

Wir blicken auf wirtschaftlich sehr herausfordernde Jahre zurück. Die von vielen Ländern beschlossenen Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie – dazu gehörten auch Reisebeschränkungen, Grenz- und Betriebsschließungen bis hin zu Ausgehverboten – legten das wirtschaftliche Leben lahm. In Deutschland endete so eine nahezu zehnjährige Wachstumsphase.

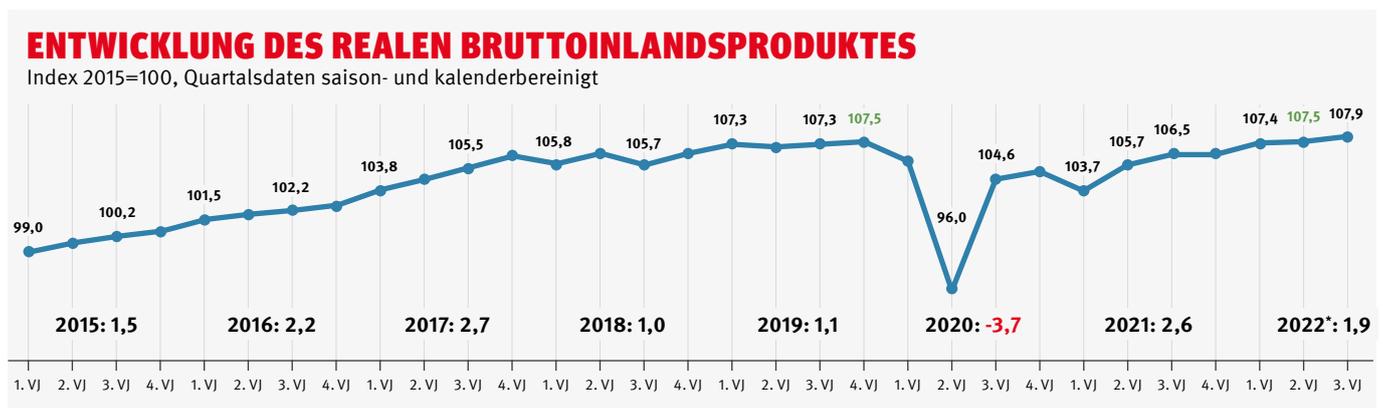
Im Frühjahr 2020 gingen die Wirtschaftsforschungsinstitute dazu über, verschiedene Szenarien für die weitere wirtschaftliche Entwicklung zu berechnen, um der großen Unsicherheit Rechnung zu tragen. Sie hielten teilweise einen größeren Einbruch als in der Finanzkrise 2009 (damals: minus 5,7 Prozent) für möglich. Das Extremszenario des Ifo-Instituts erwartete gar einen Produktionsrückgang um 20,6 Prozent. Im ersten Quartal 2020 sank das Bruttoinlandsprodukt (BIP) gegenüber dem Vorquartal um 1,4 Prozent, gefolgt von einem massiven Einbruch um minus 9 Prozent im zweiten Quartal.

Nach der Lockerung der Corona-Maßnahmen im Sommer erholte sich das BIP im dritten Quartal um plus 9 und weitere 0,6 Prozent im vierten Quartal 2020. Im Gesamtjahr 2020 fiel die Wirtschaftsleistung schließlich „nur“ um 3,7 Prozent unter das Niveau des Vorjahrs. Dazu trug zum Großteil der rückläufige Konsum bei: Arbeitsplatzverluste und Kurzarbeit verringerten die Einkommen und die Lockdownphasen beschränkten die Konsummöglichkeiten.

Corona-Schutzschirm

Zum – wirtschaftlich betrachtet – glimpflichen Ausgang des ersten Corona-Jahres trugen zahlreiche wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen bei. Dazu gehörte der bereits Ende März 2020 beschlossene Corona-Schutzschirm der Bundesregierung im Umfang von 156 Milliarden Euro. Stabilisierend wirkte vor allem der erleichterte Zugang zur Kurzarbeit, der einen noch dramatischeren Rückgang der Einkommen, des Konsums und der Beschäftigung verhinderte. Im April 2020 übertraf die Zahl der Kurzarbeitenden die Sechs-Millionen-Marke. Auch die Europäische Zentralbank stabilisierte mit niedrigen Zinssätzen und massiven Wertpapierankäufen im Rahmen des Pandemie-Notfallankaufprogramms die wirtschaftliche Entwicklung im Corona-Krisenjahr 2020.

Doch die rasche Erholung bis zum Jahresende 2020, als beinahe wieder das Vorkrisenniveau des vierten Quartals 2019 erreicht wurde, war nicht von Dauer. Schon im Winter stiegen die Infektionszahlen wieder stark an und die



Quelle: Statistisches Bundesamt, *vorläufige Jahresergebnisse, Grafik: IG Metall, Koordination Branchenpolitik

Bundesregierung reagierte mit weiteren Corona-Einschränkungen. Als Folge schrumpfte das BIP im ersten Quartal 2021 um 1,5 Prozent gegenüber dem Vorquartal. Auch in anderen Ländern wurden wieder harte Einschränkungen beschlossen. Die weltweiten Lockdownmaßnahmen, aber auch krankheitsbedingte Personalausfälle führten zu unterbrochenen Lieferketten und zu Versorgungslücken bei Vorprodukten. In der Industrie kam es zu Produktionseinschränkungen und -stillständen, die Aufträge konnten nicht abgearbeitet werden. Die Materialengpässe betrafen zu Beginn des Jahres 2021 die ganze Bandbreite an Vorprodukten wie Holz, Kunststoffe, Metalle und Papier. Aufgrund der in den frühen Lockdownphasen anziehenden Nachfrage nach digitalen Endgeräten wurden vor allem Halbleiter knapp.

Engpässe bei Vorprodukten

Die Mangellage verschärfte sich im Jahresverlauf 2021. Im Dezember 2021 berichteten knapp 82 Prozent der vom Ifo-Institut befragten Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe von Engpässen. Vor allem Unternehmen in der Automobilindustrie, der Herstellung elektrischer Ausrüstungen und des Maschinenbaus waren davon betroffen.

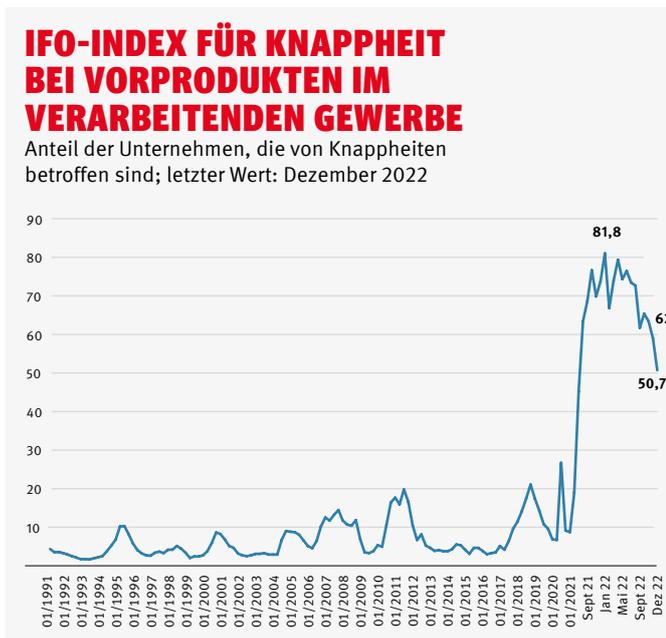
Die gravierenden Engpässe bremsten die wirtschaftliche Erholung im Jahr 2021. Im Februar 2022 schockte der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine die Weltgemeinschaft. Abgesehen von neuen Lieferengpässen gefährdeten der Krieg und seine wirtschaftlichen Folgen die Energieversorgung Europas. Die Preise vor allem für Energie stiegen stark an.

Energieintensive Unternehmen drosselten die Produktion. Alternative Versorgungsquellen und Energieeinsparungen verhinderten eine Mangellage. So erreichte die deutsche Wirtschaftsleistung auch aufgrund des sich erholenden privaten Konsums im zweiten Quartal 2022 das Vorkrisen-niveau.

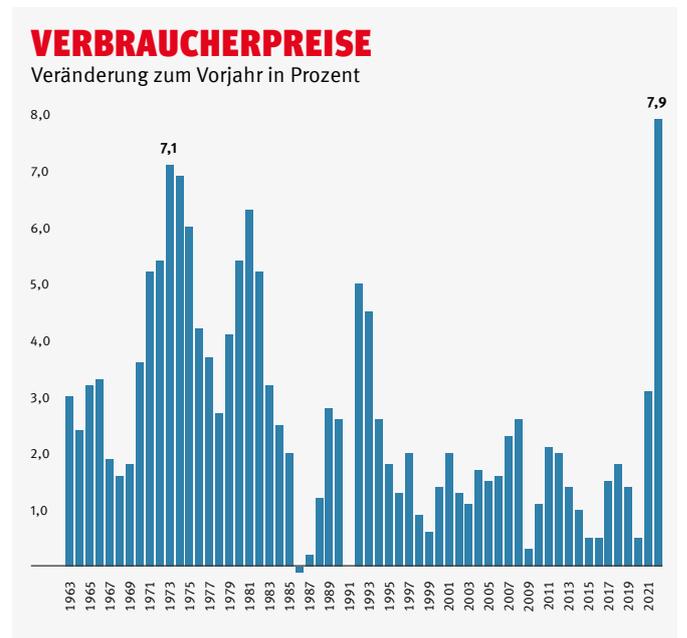
Inflationsrate: knapp acht Prozent

Aufgrund der Materialengpässe stiegen die Preise für Vorprodukte. Die Produzenten gaben die höheren Kosten zum Großteil an ihre Kunden weiter. Die Erzeugerpreise legten seit Jahresbeginn 2021 deutlich zu. Im Spätsommer 2022 sorgten vor allem die Energiepreise für einen Anstieg der Erzeugerpreise um 46 Prozent gegenüber dem Vorjahresniveau. Die Verbraucherpreise lagen im Oktober 2022 10,4 Prozent höher als ein Jahr zuvor. Im Gesamtjahr 2022 erreichte die Inflationsrate knapp acht Prozent und war damit höher als in der ersten Ölpreiskrise Anfang der 1970er-Jahre.

Die Unternehmen in den Teilbranchen der Metall- und Elektroindustrie (M+E) waren sehr unterschiedlich von Materialengpässen und steigenden Material- und Energiekosten betroffen. 2020 verursachte die Corona-Krise Produktionskürzungen und 2021 sorgte vor allem der Mangel an Halbleitern für geringere Stückzahlen. Zwar entspannte sich die Versorgungslage über das Jahr 2022, jedoch konnte noch nicht wieder das Produktionsniveau des vierten Quartals 2019 erreicht werden.



Knappheit bei Vorprodukten belastete die Industrie und verursachte Produktionsstillstände. Quelle: Ifo-Institut

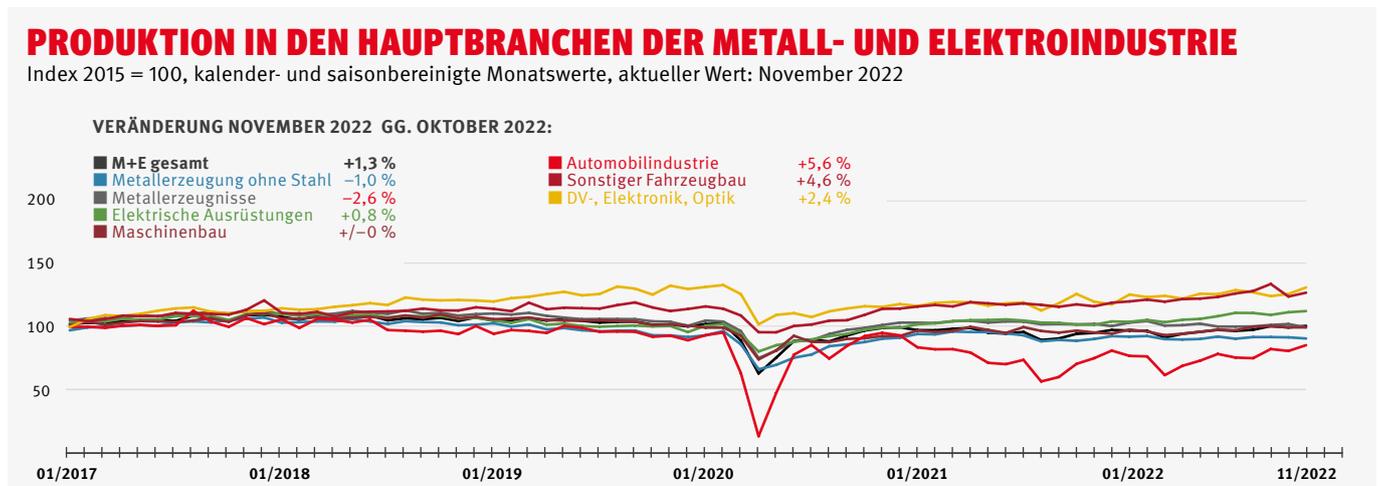


Die Inflationsrate war 2021 höher als der Kaufkraftverlust während der ersten Ölpreiskrise Anfang der 1970er-Jahre. Quelle: Destatis

Relativ gut haben sich die Digital- und Elektrobranchen entwickelt, die von der beschleunigten Transformation profitierten und gute Perspektiven für die nächsten Jahre haben: Die Corona-Krise erhöhte den Bedarf an digitalen Endgeräten; die Elektrifizierung des Antriebsstrangs kommt voran und der Bedarf an Energieanlagen zur Erzeugung regenerativer Energie nimmt zu.

Während die M+E-Industrie noch nicht wieder das Produktionsniveau von Ende 2019 erreichen konnte, erzielte die

Branche wegen der steigenden Erzeuger- und Ausführpreise Umsatzrekorde. Zwar verlor die M+E-Industrie im Corona-Jahr 2020 Beschäftigung (Höchststand im 3. Quartal 2019: 4,078 Millionen; Tiefststand im zweiten Quartal 2021: 3,863 Millionen). Aber mittlerweile wird wieder vermehrt Personal eingestellt. Die M+E-Industrie ist auf dem besten Weg wieder die Vier-Millionen-Schwelle zu übertreffen.



Die Produktion in der Metall- und Elektroindustrie kämpft sich nur langsam auf das Vorkrisenniveau zurück. Quelle: Destatis

Wachstumstreiber privater Konsum

Das Bruttoinlandsprodukt hat trotz schwieriger Rahmenbedingungen über das Gesamtjahr 2022 mit einem Zuwachs von 1,9 Prozent das Niveau des Vorkrisenjahres 2019 um 0,7 Prozent übertroffen. Das Verarbeitende Gewerbe hat mit einem Wertschöpfungszuwachs von 0,2 Prozent nur einen geringen Anteil daran. Die Industrie hatte mit Versorgungslücken und steigenden Energiepreisen zu kämpfen. Das Baugewerbe litt unter den mittlerweile hohen Immobilienpreisen sowie dem anziehenden Zinsniveau. Dies belastete das Wachstum mit einem Wertschöpfungsminus von 2,3 Prozent. Am stärksten legten die Dienstleistungsbereiche zu.

Der private Konsum war der wichtigste Wachstumstreiber. Er stieg 2022 preisbereinigt um 4,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr an. Er profitierte von der Aufhebung der Corona-Beschränkungen. Zwar zogen die Verbraucherpreise kräftig an, aber verschiedene Entlastungsmaßnahmen der Bundesregierung stützten den Konsum. Im Jahr 2023 wird die Energiepreisbremse den privaten Konsum entlasten.

Dieser Konjunkturzyklus ist von angebotsseitigen Störungen geprägt: coronabedingte Ausfälle und Störungen der Lieferketten sowie kriegs- und sanktionsbedingte Versorgungsengpässe mit (Energie-)Rohstoffen und kritischen Materialien. Diese Störungen und Abhängigkeiten müssen mit angebotsseitigen Maßnahmen einer aktiven Industrie-, Energie- und Klimapolitik überwunden werden. Die Europäische Union muss geeint auftreten, um sich in dem zuspitzenden geostrategischen Konflikt zwischen China und den USA zu behaupten.

Wir informieren regelmäßig über aktuelle konjunkturelle Trends in der **Wirtschaft Aktuell** und geben Einschätzungen zu wirtschaftspolitischen Fragestellungen in den **Wirtschaftspolitischen Informationen**.



Es war eine immense Herausforderung, die Verbreitung von SARS-CoV-2 in der Arbeitswelt einzudämmen und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

EIN VIRUS, DAS ALLE(S) BETRIFFT

Schutzschirm für Beschäftigte in der Corona-Krise

Die Corona-Krise hatte ab Frühjahr 2020 Tausende Betriebe erfasst. Automobilhersteller stoppten ihre Produktionsbänder, Zulieferer schickten ihre Beschäftigten in Kurzarbeit, Maschinen- und Anlagenbauern brachen die Aufträge weg. Die Stahlindustrie musste in der Folge ihre Produktion auf das Minimum herunterfahren. Von Beginn der Krise an standen wir an der Seite der Metaller*innen und setzen uns gemeinsam erfolgreich für Beschäftigungssicherung, Infektions-, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Anliegen von Familien ein.

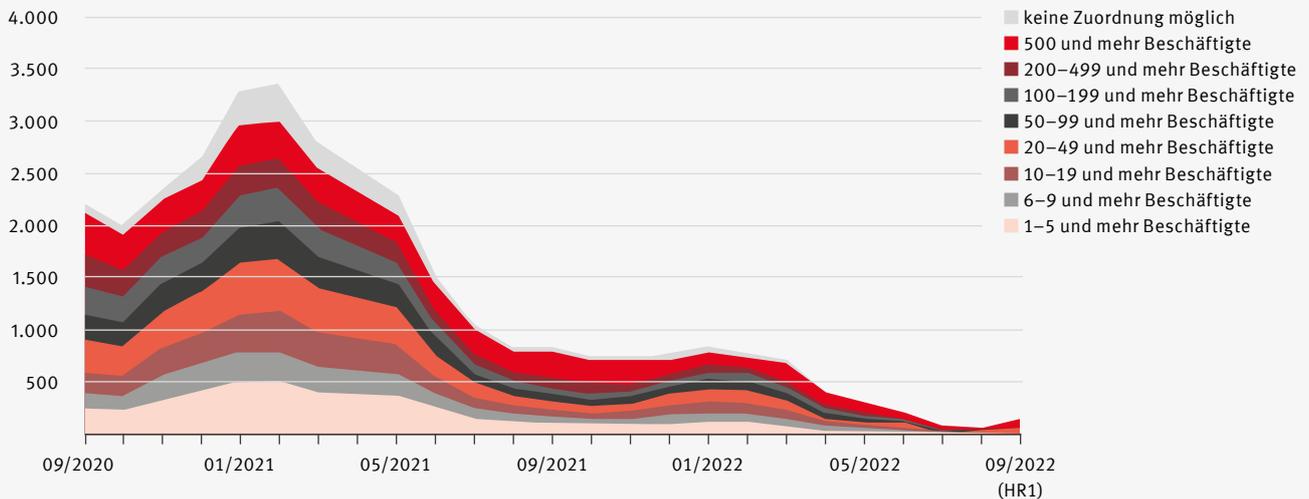
Im Jahr 2020 wurde die Welt von SARS CoV-2 – das ist der offizielle Name des Erregers, der die Lungenkrankheit Covid-19 verursacht – lahmgelegt. Die Pandemie hat die Welt über Jahre fest im Griff: Das öffentliche Leben wurde eingeschränkt, Wirtschaftskrisen belasteten Verbraucher*innen und Unternehmen, der Arbeitsmarkt geriet unter Druck.

In Deutschland kam es zum massiven Einsatz von Kurzarbeit: Sonderregeln zur erleichterten Nutzung von Kurzarbeit wurden rechtlich ausgeweitet. Diese Maßnahmen

gehen besonders auf unser Engagement zurück: Seit März 2020 haben wir uns permanent für einen Erhalt von Sonderregelungen bei der Kurzarbeit eingesetzt, Vorschläge zur Ausgestaltung eingebracht und uns im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit dafür eingesetzt, dass sie praxismäßig umgesetzt und entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt wurden. Mit Erfolg: Kurzarbeit hat seit Beginn der Pandemie erheblich zur Beschäftigungssicherung beigetragen. In der Spitze waren rund sechs Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit.

KURZARBEITER*INNEN UND KURZARBEITENDE BETRIEBE NACH BETRIEBSGRÖSSE (KONJUNKTURELLES KURZARBEITERGELD)

September 2020 bis September 2022



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: November 2022

Die Bundesregierung spannte in der Pandemie einen milliardenschweren Schutzschirm für die Wirtschaft auf. Wir haben erfolgreich für eine soziale Balance der Hilfspakete gekämpft. Es gelang in vielen Fällen, die Gesetzgebungsverfahren in unserem Sinne zu beeinflussen.

Außerdem konnten wir in dieser Extremsituation durch unsere Tarifverträge viel für die Beschäftigten in den Betrieben herausholen. Folgende Regelungsinhalte waren zentral:

- ▶ Arbeitsplatzsicherung durch kürzere Arbeitszeiten, vor allem durch Kurzarbeit – aber etwa auch durch zusätzliche bezahlte freie Tage (T-ZUG).
- ▶ Entgeltsicherung, etwa indem der Arbeitgeber etwas zum Kurzarbeitergeld dazuzahlt. So konnten wir zum Teil 80 bis 90, in einigen Betrieben sogar bis zu 100 Prozent des normalen Nettoentgelts für die Beschäftigten sichern.
- ▶ Zusätzliche freie Tage für Beschäftigte mit Kindern, wenn Kitas und Schulen geschlossen sind. In der Metall- und Elektroindustrie haben wir etwa Ende März 2020 durchgesetzt, dass Eltern bis zu 13 Tage bezahlt frei nehmen konnten.

Hoher Druck auf Familien

Die Pandemie traf Familien in besonderem Maße. Über weite Strecken der Pandemie mussten Eltern die Betreuung ihrer Kinder allein organisieren, weil Einrichtungen geschlossen waren oder Betretungsverbote galten. In der Folge haben vor allem Frauen ihre Arbeit reduziert oder aufgegeben. Wir haben uns von Beginn an dafür stark gemacht, dass Familien nicht zu den Verliererinnen der Pandemie gehören – durch Druck auf den Gesetzgeber und Lösungen in den Betrieben. Wir haben uns erfolgreich für verbesserte Lohnersatzleistungen für Eltern eingesetzt: So half die Erhöhung des Kinderkrankengeldes auf 30 statt 10 Tage und deren Verlängerung bis Ende 2022. Dass das Elterngeld nicht durch Kurzarbeit reduziert wird, ist auch Ergebnis unserer Arbeit. Der Zugang zum Kinderzuschlag wurde erleichtert, um mehr Familien zu helfen.

Um unsere Mitglieder über ihre Möglichkeiten und Ansprüche schnell aufzuklären, haben wir Informationsmaterial zu den Regelungen erstellt, stets aktualisiert und allen Gliederungen der IG Metall zur Verfügung gestellt. So erläuterten wir neue Gesetze und deren Auswirkungen. Zum Kurzarbeitergeld sowie zu den Themen „Schutzimpfung gegen das Corona-Virus im Betrieb“ und „Mobiles Arbeiten – Corona“ haben wir Informationsmaterial samt Musterbetriebsvereinbarungen entwickelt.

IG Metall – weiter präsent und ansprechbar

All diese Beispiele zeigen: Gewerkschaften haben sich in der Pandemie als Stabilitätsfaktor bewährt. Wir haben es gemeinsam geschafft, die größte Krise der Nachkriegszeit ohne Massenarbeitslosigkeit zu überstehen – und zwar mit den Mitteln des aktiven Sozialstaates, mit Flächentarifen und einer funktionierenden Sozialpartnerschaft.

Die IG Metall hat viel für die Menschen erreicht – und dies trotz der massiven Herausforderungen, die die Pandemie auch für unsere Arbeit mit sich brachte: Persönliche Kontakte, Begegnungen im Betrieb und gemeinsame Aktionen und Veranstaltungen waren lange so gut wie gar nicht möglich. Es entstand hoher Druck auf unsere Mitgliederzahlen.

Wir haben auf die Situation schnell reagiert, vieles digitalisiert und alles darangesetzt, weiter in Kontakt und ansprechbar zu bleiben: zum Beispiel durch Mailings an unsere Mitglieder, wie im August 2020 zu Verbesserungen der Kurzarbeitsregeln oder Ende 2021 zum Koalitionsvertrag. Zu den weiteren neuen Kontaktmöglichkeiten zählten Newsletter, Kommunikation per Messenger sowie Onlineberatungen und -schulungen.

Um unsere Geschlossenheit im Kampf gegen Arbeitsplatzabbau sichtbar zu machen, setzten wir Großflächenplakate und Zeitungsannoncen ein, die ab März 2020 die Botschaft „Wenn wir zusammenhalten, ist alles möglich“ bundesweit kommunizierten. Wir blieben so in der Öffentlichkeit und in den Betrieben mit unserer Kernkompetenz Solidarität präsent.

Schutz vor dem Virus im Betrieb

Mit Beginn der Corona-Pandemie stand auch die Arbeitsschutzpolitik vor völlig neuen Herausforderungen. Sowohl in den Betrieben als auch in den staatlichen Institutionen war der Handlungsdruck enorm. Es galt, die Verbreitung von SARS-CoV-2 in der Arbeitswelt einzudämmen und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Rasch wurde klar, dass betriebliche Hygieneregeln und die Gefährdungsbeurteilung zentrale Instrumente für den betrieblichen Schutz vor dem Corona-Virus sind. Mit ihren Mitbestimmungsrechten auf diesem Feld fiel Betriebsräten eine zentrale Rolle im Präventionsgeschehen zu.

Viele Arbeitgeber scheuten gerade zu Beginn der Pandemie die mitunter aufwendigen Schutzmaßnahmen. Und auch in den Belegschaften gab es Auseinandersetzungen. Die drehten sich etwa darum, ob beziehungsweise wann Masken getragen werden müssen oder wer im Homeoffice arbeiten darf und wer in den Betrieb kommen muss.

Noch vor dem ersten Lockdown veröffentlichten wir im März 2020 das Papier „10 Maßnahmen zum Schutz vor dem Corona-Virus im Betrieb“. Darin beschreiben die Autor*innen die wichtigsten Schutzmaßnahmen, die dann in den Betrieben umgesetzt werden mussten. Im April 2020 wurde die umfassende Handlungshilfe zur Corona-Prävention im Betrieb für die betriebliche Interessensvertretung veröffentlicht – und seitdem regelmäßig aktualisiert.

In einer Onlineveranstaltung, an der mehrere Hundert betriebliche Akteur*innen teilnahmen, informierten wir über Schutzmaßnahmen sowie die wesentlichen Mitbestimmungsrechte. **Die wichtigsten Tipps zum Corona-Schutz wurden in 16 Sprachen übersetzt.**



Montage der Innenverkleidung der Türen eines Opel Insignia. Hier müssen oft zwei Beschäftigte gemeinsam anpacken. Dabei ist es nicht möglich, den Abstand von 1,50 Meter immer einzuhalten. Daher tragen die Beschäftigten zusätzlich zur Schutzmaske ein Gesichtsschutzschild.

Verbindliche Regeln zur Corona-Prävention im Betrieb

Zu unseren Erfolgen zählt nicht allein die Mitverantwortung für betriebspolitische Umsetzungskonzepte zum Schutz vor Corona. Vielmehr hat die IG Metall auch die staatliche Corona-Politik und die Rechtssetzung beeinflusst. Ausgangspunkt war der sogenannte Corona-Arbeitsschutzstandard der Bundesregierung. Wegen des bloßen Empfehlungscharakters des Arbeitsschutzstandards haben wir mit Nachdruck eine konkretisierende Arbeitsschutzregel eingefordert – mit Erfolg. Die Regel wurde im August 2020 veröffentlicht und verpflichtete die Arbeitgeber zu umfangreichen Präventionsmaßnahmen.

Im Januar 2021 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Corona-Arbeitsschutzverordnung erlassen. Die beschreibt allgemeine Schutzmaßnahmen. Auch konnten Verstöße nun einfacher sanktioniert werden. Das Zustandekommen sowie die regelmäßigen Überarbeitungen der Verordnung lassen sich maßgeblich unserem Engagement zuschreiben. Auf der Basis des umfangreichen und verbindlichen Regelwerks wurde eine kontinuierliche Information der Gliederungen wie auch der betrieblichen Akteur*innen etabliert. Wir haben damit einen wesentlichen Beitrag zu niedrigen Infektionszahlen in der Arbeitswelt geleistet.

Hoher Beratungsbedarf

In vielen Betrieben herrschte Ausnahmezustand. Zu den Betriebsratswahlen gaben wir Empfehlungen, verfassten Handreichungen und informierten über erste Erfahrungen. Unter dem Kampagnenmotto „Team IG Metall“ führten die Wahlvorstände in den Betrieben dann 2022 die regulären Betriebsratswahlen erfolgreich durch.

Im Hinblick auf die Förderung und Vereinfachung von Betriebsratswahlen änderten sich im Sommer 2021 durch das „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“ einige wahlrelevante Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes. Im Herbst 2021 und damit kurz vor den regulären Betriebsratswahlen im Frühjahr 2022 folgte eine Änderung der Wahlordnung. Dadurch stieg der Beratungs- und Unterstützungsbedarf der Wahlvorstände.

Außerdem informierten und schulten wir die Verantwortlichen in den Geschäftsstellen. In verschiedenen Handreichungen erläuterte die IG Metall, wie die Beschlussfassung



Udo Strewe, Logistiker bei VW Sachsen, erhält die erste Impfung von Werksärztin Dr. Nicole Walther im Impfmobil in Zwickau.

abusichern ist, wenn die Betriebsratsitzung aufgrund der Pandemie als Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt wird.

Die Möglichkeit der virtuellen Beschlussfassung des Betriebsrats wurde dauerhaft ins Betriebsverfassungsgesetz übernommen. Für Gremien, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen, stellten wir eine Mustergeschäftsordnung zur Verfügung. „Corona-Infopakete“ informierten Betriebsräte und Hauptamtliche regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen. „**Corona Virus Updates**“ lieferten **rechtliche Hinweise**. Darüber hinaus fanden Informationsveranstaltungen für Betriebsräte und Hauptamtliche statt.

Schutz für Auszubildende

Die Pandemie traf auch die berufliche Ausbildung mit voller Wucht. Besonders im ersten Pandemiejahr kam es zu Einschränkungen in der Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule. Bei einer Befragung der IG Metall Jugend gaben 41 Prozent der Auszubildenden an, dass sich ihre betriebliche Ausbildungssituation verschlechtert habe, 71 Prozent beklagten eine Verschlechterung der Lernsituation in der Berufsschule durch Homeschooling. Durch Corona-Maßnahmen waren viele Ausbildungsbeauftragte nicht im Betrieb, sodass Ausbildungsinhalte ausfielen oder Auszubildende improvisieren und den Stoff zu Hause lernen mussten. Auch Studierende beklagten eine Verschlechterung der Lehre, da sie weder technisch noch pädagogisch auf Onlinevorlesungen vorbereitet waren.

Mit einem 5-Punkte-Plan hat die IG Metall Jugend gefordert, Ausbildung und Studium in der Krise zu sichern. Die IG Metall Jugend hat die Weiterführung der Ausbildung auf gleichem qualitativen Niveau sowie die Sicherstellung eines regulären Prüfungsablaufs und die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gefordert. Ebenso setzte sie sich für die Garantie der tariflich geregelten Übernahme sowie die Sicherung der Ausbildungsplätze in den nächsten Jahren ein. Das starke Engagement der IG Metall und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) sowie der Betriebsrät*innen trug dazu bei, dass Kurzarbeit nicht auf Auszubildende ausgeweitet wurde. Mit Erfolg wendeten wir eine Veränderung des Berufsbildungsgesetzes ab: Der Gesetzgeber wollte, dass Auszubildende vom ersten Tag an und mit nur 60 Prozent ihrer Ausbildungsvergütung in Kurzarbeit geschickt werden können.

Für uns hatte es Priorität, den Ausbildungsalltag aufrechtzuerhalten und dafür pragmatische Lösungen zu finden. Wir begegneten dem Pandemieausbruch umgehend, indem wir das betriebliche Ausbildungspersonal und die Mitbestimmungsgremien informierten und Beratungen anboten. Bereits Ende März 2020 erschien die Sonderausgabe des Informationsdienstes „BerufsbildungAktuell“ zum Thema „Ausbildung in der (Corona-)Krise“ mit einem umfassenden Überblick zu betrieblichen Handlungsmöglichkeiten und rechtlichen Rahmenbedingungen.



Foto: Frank Rumpfenhorst



Foto: Frank Rumpfenhorst

Schnelltests im Betrieb ergänzten die etablierten Schutzmaßnahmen der Corona-Prävention.

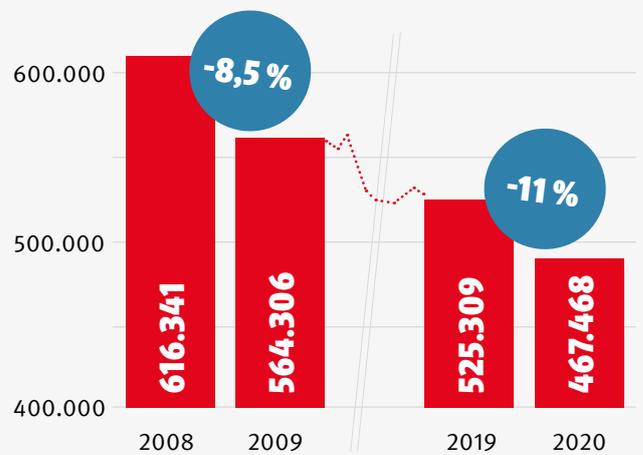
Absicherung der Prüfungsleistungen

Eine besondere Herausforderung war die Absicherung der Prüfungsleistungen der Auszubildenden. Gemeinsam mit den zuständigen Stellen wurden pragmatische Lösungen gefunden, sodass die Prüfungstermine verschoben wurden. Betriebe und Auszubildende haben wir frühzeitig über die Möglichkeiten der Verlängerung von Ausbildungszeiten aufgeklärt, um Unsicherheiten und Vertragsauflösungen zu vermeiden.

Binnen weniger Monate haben wir über die Allianz für Aus- und Weiterbildung die Förderlinie „Ausbildungsplätze sichern“ umgesetzt. Ziel war es, die Ausbildungs- und Übernahmebereitschaft der Betriebe zu erhalten und die Auszubildenden durch Zuschüsse zur Prüfungsvorbereitung zu unterstützen. Flankiert wurde diese Förderlinie durch Informations- und Austauschangebote für betriebliche Akteure. Arbeitsmarktpolitisch haben wir uns dafür eingesetzt, dass Fördermöglichkeiten ausgebaut wurden, um die Belegschaften auch in den Phasen der Kurzarbeit zu qualifizieren. Zeitgleich haben wir gemeinsam mit dem DGB die Ausbildungsgarantie und einen Notfallmechanismus für Studierende, die pandemiebedingt in eine finanzielle Notlage geraten waren, in die Debatte eingebracht. Unsere Vorschläge haben sich im Koalitionsvertrag der Ampelkoalition wiedergefunden. Auch das BAföG wurde angepasst, auch wenn es angesichts hoher Inflation und Bürokratie weiter unzureichend ist.

Die Effekte auf den Ausbildungsmarkt waren und sind dennoch gravierend. Die Ausbildungszahlen brachen in einem historischen Maße ein – stärker noch als zur Finanzkrise 2008. Die Pandemie hat einen anhaltenden Trend weiter beschleunigt. Seit Pandemiebeginn sind etwa 50.000 und damit elf Prozent aller Ausbildungsplätze verschwunden.

ZAHLE DER ABGESCHLOSSENEN AUSBILDUNGSVERTRÄGE EINGEBROCHEN



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit sowie BIBB-Daten Dezember 2020, eigene Darstellung. Abgebildet in IG Metall Ausbildungsbilanz 2020, S. 4



Ob in der Produktion oder im Büro: Das Arbeiten unter Corona-Bedingungen stellte alle Beteiligten vor große Herausforderungen.

Homeoffice in der Pandemie

Mit der Corona-Pandemie wurden die eigenen vier Wände für viele Beschäftigte zum neuen Arbeitsort. So ließen sich Infektionsrisiken im Betrieb wie auch auf dem täglichen Arbeitsweg reduzieren. Doch mit der Ausweitung von Homeoffice rückten auch die damit verbundenen präventionspolitischen Herausforderungen in den Vordergrund: Veränderte Arbeitsabläufe, oft nicht-ergonomische oder überlange Bildschirmarbeit sowie Videokonferenzen statt Teamgespräche in Präsenz führten zu neuen Belastungen.

Ständige Erreichbarkeit, höhere Kosten, unzureichende Ausstattung sowie soziale Vereinzelung sind Probleme im Homeoffice, für die wir Lösungen finden müssen.

Mit „Homeoffice muss fair“ haben wir ein Aktionskonzept zur Ansprache von Angestellten entwickelt. So konnten schnell beteiligungsorientierte Positionen und Forderungen zum „Rechtsrahmen mobiler Arbeit“ entwickelt und an die Politik adressiert werden. Durch digitale und passgenaue analoge Werbematerialien – zum Beispiel Zollstöcke oder Masken – erreichten wir die Menschen auch in Zeiten des Abstands.

Beschäftigtenbefragung: Wie ist es Dir ergangen?

Auch die **Beschäftigtenbefragung im Herbst 2020** stand unter besonderen Vorzeichen: pandemiebedingte Lockdowns, Kurzarbeit, Homeoffice im nie gekannten Ausmaß, Zukunftsängste. Und noch nie hatten unsere haupt- und ehrenamtlichen Funktionär*innen über Monate so wenig Kontakt zu unseren Mitgliedern.

Die Befragung drehte sich daher vor allem um eine vermeintlich simple Frage: Wie ist es Dir in den vergangenen Wochen und Monaten ergangen? Gefragt wurde auch: Wie steht es um den Arbeits- und Gesundheitsschutz? Reichen die Vereinbarungen zur Kurzarbeit? Wie erleben unsere Kolleg*innen dauerhaftes Homeoffice? Und wie ist die Stimmung in der Belegschaft? Über 250.000 Kolleg*innen aus mehr als 6.700 Betrieben beteiligten sich an der Befragung. In vielen Betrieben wurde sie genutzt, um mit den Kolleg*innen wieder ins Gespräch zu kommen. Mit den weiteren Fragen rund um politische und tarifliche Themen konnten wir die Ergebnisse systematisch auswerten – und als Argumentationsgrundlage für unsere anschließenden Tarifrunden und unsere Kampagne zur Bundestagswahl nutzen.



Unter dem Motto „Abstand-Maske-Arbeitskampf“ stritten Metaller*innen trotz Pandemie für gute Arbeit.

Abstand-Maske-Arbeitskampf

Unter dem Motto „Abstand-Maske-Arbeitskampf“ stritten Metaller*innen trotz der Pandemie für gute Arbeit. Dies galt für die Tarifbewegungen „Zukunft sichern“ und für zahlreiche zentrale, bezirkliche und betriebliche Aktionen. Das erforderte neue Methoden: vom Autokorso über eine digitale Menschenkette bis zum Warnstreik im Homeoffice.

Ein neues Format war auch der **digitale Tarifauftakt Live am 1. März 2021**: Mehr als 80.000 Teilnehmer*innen verfolgten an den Bildschirmen die Übertragung aus der Vorstandsverwaltung.

Ein voller Erfolg und der Beweis, dass aus Herausforderungen und Unsicherheit auch Neues und Gutes entstehen kann.

Bildungsarbeit auch während der Pandemie

Von der Corona-Krise besonders betroffen waren die Beschäftigten der Bildungszentren. Die Einführung von Kurzarbeit hatte Auswirkungen auf den Seminarbetrieb sowie den Gastronomie- und Hotelbereich. Um Nachteile zu vermeiden, haben wir eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen.

Die staatlichen Anforderungen bezüglich Hygienerichtlinien, Belegungszahlen sowie Maßnahmen zum Infektionsschutz forderten die Bildungszentren in besonderem Maße. Die Herausforderungen meisterten alle Beteiligten in einem gemeinsamen Kraftakt. Digitale Bildungsangebote nahmen deutlich zu. Grundlage dafür war eine effektive Qualifizierung für Referent*innen sowie Hauptamtliche.

Die Bildungszentren und die „Bildungscommunity“ entwickelten Diskussionsrunden, Webtalks oder Podcasts. Auf besonders großes Interesse stießen auch hier die Angebote zu Kurzarbeit und zum Arbeitsschutz. So erreichte die gewerkschaftliche Bildungsarbeit auch neue Zielgruppen: jüngere Menschen, mehr Frauen sowie mehr Angestellte.

Während beziehungsweise aufgrund der Pandemie kursierten Verschwörungstheorien, zum Beispiel in Zusammenhang mit den mRNA-Impfstoffen (z. B. „Manipulation des menschlichen Erbguts“) oder der Impf(pflicht)debatte. Darauf reagierten wir mit bildungspolitischer Aufklärung.

Immer wenn es die Vorschriften zuließen, öffneten die Bildungszentren mit entsprechend hohen und stetig angepassten Hygienestandards. Die Bildungszentren haben die staatlichen Anforderungen konsequent umgesetzt. Die Teilnehmenden erhielten vor Seminarbeginn umfassende Informationen zu Hygienemaßnahmen. Mobile Raumluftfilter und CO₂-Messgeräte wurden installiert, Abstände eingehalten, versetzte Pausenzeiten eingeführt, Belüftungsanlagen optimiert und Corona-Schnelltests ausgegeben. Nur sehr selten kam es zu Infektionen im Seminarbetrieb. Auch in schwierigen Zeiten mussten IG Metall-Mitglieder daher nicht auf Bildung verzichten.

Organisationswahlen: digitales Verfahren ermöglicht

Mit Beginn der Pandemie musste sämtliche Kommunikation in der Organisation auf virtuelle Formate umgestellt werden. Kontaktbeschränkungen und Infektionsschutzgesetze erschwerten die Durchführung der Organisationswahlen im Jahr 2020. Zahlreiche konstituierende Delegiertenversammlungen durften nicht mehr in Präsenz durchgeführt werden.

Zur Sicherung der Handlungsfähigkeit während der Pandemie wurden interne Handlungsabläufe sowie Wahl- und Abstimmungsverfahren in den Gremien der IG Metall kurzfristig digitalisiert. So blieb die Organisation nicht nur jederzeit handlungsfähig. Wir haben auch Erfahrungen gesammelt, die wir nach der Pandemie weiter nutzen können. Neben den bereits nutzbaren Videokonferenzsystemen wurde Zoom flächendeckend eingesetzt, um miteinander in Verbindung zu bleiben. So konnten auch virtuelle Großveranstaltungen wie Mitgliederversammlungen durchgeführt werden.

Zudem wurde das Beteiligungstool „Teambits“ weiterentwickelt, um damit rechtssichere Wahlen virtuell durchführen zu können. Am 24. Juni 2020 wurde eine digitale Wahl erfolgreich während der konstituierenden Delegiertenversammlung der Geschäftsstelle Olpe pilotiert. Im Anschluss gab der Vorstand das Verfahren für alle Geschäftsstellen und Gremien der IG Metall frei. Im Berichtszeitraum wurden über 150 digitale Wahlen und Abstimmungen in unterschiedlichen Gremien und Versammlungen durchgeführt. Eine Änderung der Geschäfts- und Wahlordnung der IG Metall im Juli 2022 sorgte dafür, dass virtuelle Wahlen und Abstimmungen zukünftig möglich sind, wenn Präsenzveranstaltungen nicht durchgeführt werden können. Die Entscheidung darüber trifft auf Ebene der Geschäftsstellen der Ortsvorstand und auf Ebene der Bezirke die Bezirksleitung.

DIE JAHRHUNDERTFLUT 2021

Schnelle und engagierte Hilfe nach der Katastrophe

Dramatische Bilder erreichten uns aus Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, aus Bayern und vielen anderen Regionen. Das Tiefdruckgebiet Bernd verwüstete mit starken Unwettern ganze Landstriche. Die Folgen des Starkregens: Sturzfluten und massive Überschwemmungen, die zu Toten und enormen Schäden führten.

Zerstörte Dörfer, Menschen, die alles verloren haben; der Schock saß tief. Sofort wurde klar: Wir als IG Metall halten zusammen und helfen. In Betrieben und Geschäftsstellen, in den Bezirken und bundesweit haben Gewerkschafter*innen Unterstützung organisiert. Geld und Material wurde gespendet und gesammelt, betroffene Betriebe und ihre Belegschaften direkt und unkompliziert unterstützt.

Wir stellten den direkten Draht zwischen betroffenen Betrieben und dem damaligen Bundesfinanzminister Olaf Scholz her. Ziel war der Abbau rechtlicher Hindernisse bei der Auszahlung von Versicherungsgeldern. Bevollmächtigte der IG Metall schilderten in einem virtuellen Gespräch mit Scholz die Lage der Betriebe in den Flutgebieten, damit Hilfen schnellstmöglich und unkompliziert ankommen konnten.

Vor Ort schippten Freiwillige Schlamm und versorgten Opfer und Rettungskräfte. Stellvertretend für viele steht die Junge IG Metall der Geschäftsstelle Düsseldorf-Neuss. Im verwüsteten Dernau in der Eifel haben die Freiwilligen aufgeräumt, Kaffee gekocht, Wasser verteilt und Brötchen geschmiert. **So sieht Solidarität aus.**

Materielle Hilfe war notwendig; für die Versorgung, für den Wiederaufbau von Städten, Betrieben und Infrastruktur. Auch hier wurde reagiert. Der Verein „Gewerkschaften helfen“ – Teil des DGB-Bildungswerks – war mit der Organisation der Spenden beauftragt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben mit einer viertel Million Euro unterstützt; die IG Metall beteiligte sich mit 50.000 Euro. Allerdings: Es brauchte einige Zeit, bis die Unterstützung bei den Opfern ankam.

Viele der betroffenen Kolleg*innen konnten nicht warten. Wenn das Haus weggespült wird, wenn die Menschen nicht mal mehr eine Zahnbürste haben, dann muss es schnell gehen. Die IG Metall hat im Akkord gearbeitet; und unbürokratisch und extrem schnell geholfen – noch am selben Tag ging die Zahlung an die Betroffenen. Grundlage dafür: ein Beschluss des Vorstands, der Soforthilfen bis zu einer Höhe von bis zu 1.000 Euro möglich machte. Insgesamt wurden direkt nach der Flut 753.250 Euro an Unterstützung bei Naturkatastrophen an 912 betroffene IG Metall-Mitglieder ausgezahlt.



Große Zerstörungen in den Überschwemmungsgebieten – und große Solidarität: Metaller*innen aus der Geschäftsstelle Düsseldorf-Neuss packten mit an.



PEACE – ein Zeichen der Vorstandsverwaltung der IG Metall für Frieden in Europa.

UKRAINE-KRIEG UND ENERGIE(PREIS)KRISE

Vom Umgang mit direkten und indirekten Folgen des Krieges

Der Angriff Russlands auf die Ukraine markiert die Zeitenwende: In Europa herrscht Krieg und die Bundesregierung muss im Eiltempo ihre Sicherheits- und Energiepolitik neu aufstellen. Eine Folge des russischen Überfalls: Die Inflation steigt rasant, belastet Wirtschaft wie Verbraucher*innen. Die IG Metall hilft dabei, diese Folgen abzufedern.

Am 24. Februar 2022 überfällt die russische Armee die Ukraine – völkerrechtswidrig, brutal und mit weiterhin un-absehbaren Folgen für das Zusammenleben in ganz Europa. Die direkten und indirekten Folgen des Angriffs dominierten das politische Jahr: Über eine Million Menschen aus der Ukraine wurde in Deutschland aufgenommen; kontroverse Debatten um Waffenlieferungen wurden allabendlich in

Talkshows, aber auch in den Betrieben geführt. Betroffenheit lösten allerdings auch die steigenden Energiepreise aus, die es abzumildern gilt. Sie heizen die Inflation an, belasten Verbraucher*innen und setzen Unternehmen und Politik gleichsam unter Druck. Die Bewältigung dieser Folgen des russischen Überfalls auf die Ukraine war 2022 eine der zentralen Herausforderungen für die IG Metall.

Solidarität mit der Ukraine

Der Schock saß tief, die Hilfsbereitschaft war überwältigend: In den Tagen und Wochen nach Kriegsausbruch beteiligte sich die IG Metall bundesweit in verschiedenen Aktionsbündnissen an Demonstrationen, Schweigeminuten und Friedensappellen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften starteten Spenden- und Hilfsaktionen, Flüchtlinge wurden in Bildungsstätten aufgenommen, die ukrainischen Schwestergewerkschaften beratend unterstützt. **Zahlreiche Metalller*innen packten tatkräftig an:** Sie spendeten, organisierten ehrenamtliche Hilfsaktionen, nahmen Flüchtlinge bei sich auf. Gegenüber der Bundesregierung setzt sich die IG Metall für umfassende humanitäre Hilfe, Schutz und möglichst unbürokratische wie rasche Integrationsmaßnahmen für alle Geflüchteten aus der Ukraine ein.

Der Krieg in der Ukraine treibt auch friedenspolitische Debatten an. Er fordert uns heraus, in ungewissen Zeiten Position zu beziehen – aber auch innezuhalten und abzuwägen. Auf dem DGB-Bundeskongress im Mai 2022 wurde sehr intensiv, ernsthaft und wertschätzend über

gewerkschaftliche Haltung(en) zu Grenzen und Kriterien für Waffenlieferungen gerungen, vor allem jedoch über das zwischenzeitlich beschlossene Sondervermögen für die Bundeswehr in Höhe von 100 Milliarden Euro. Letztlich bestand Einigkeit, dass der Ukraine umfassende Hilfe zusteht, die auch zu ihrer Fähigkeit beiträgt, ihr Recht auf Selbstverteidigung wirksam wahrzunehmen. Zudem wurde festgehalten, dass der Bundeswehr die notwendigen Mittel zur Erfüllung ihres grundgesetzlichen Auftrags als Verteidigungsarmee bereitgestellt werden müssen. Eine Orientierung an der abstrakten Summe von 100 Milliarden Euro – ohne vorhergehende demokratische Abwägung und Prüfung sicherheitspolitischer Ziele und Bedarfe – wurde kritisch beurteilt. Die Bundesregierung wurde zudem aufgefordert, nicht an der von ihr angekündigten Absicht festzuhalten, den deutschen Rüstungshaushalt dauerhaft auf das Zwei-Prozent-Ziel der NATO oder darüber hinaus aufzustocken. Die Debatten des DGB-Bundeskongresses unterstrichen gleichfalls, an welchen Stellen wir auch innerhalb der Gewerkschaften weiterhin diskutieren werden.



Bei dieser Hilfsaktion im März bringen Metalller*innen unter anderem Kleidung und Lebensmittel an die polnisch-ukrainische Grenze.



16 Stunden Fahrt: Auch die Anfahrt aus Nordrhein-Westfalen ist den Kolleg*innen für den Hilfstransport nicht zu weit.



Foto: Thomas Range

Banneraktion der IG Metall

Die Bestürzung nach Ausbruch des Krieges war in der Bevölkerung und unter den Metall*innen groß. Überall im Land haben Kolleg*innen für den Frieden in Europa und für eine solidarische Haltung mit der Ukraine demonstriert.

Eine der Aktionen: Die IG Metall hat im März 2022 rasch 350 Banner produzieren lassen und an die Geschäftsstellen ausgeliefert. Zahlreiche Geschäftsstellen haben sich mit vielen Kolleg*innen an Kundgebungen und Demonstrationen beteiligt und ihre Stimme gegen Russlands Krieg erhoben: Für Frieden – ohne Wenn und Aber!



Für den Frieden: Metall*innen demonstrieren Mitte März in Frankfurt a. M.

Das Entlastungspaket I

Vor Beginn des Ukraine-Kriegs war die Hoffnung groß, dass das Jahr 2022 wirtschaftliche Erholung bringen würde. Die Folgen der Corona-Pandemie waren längst nicht abgeklungen: angespannte Lieferketten, Produktionseinschränkungen – und eine seit Mitte 2021 anziehende Preisentwicklung. Im Vergleich zum Vorjahresmonat betrug die Inflation im Februar 2022 etwa 5,1 Prozent. Treiber hinter dieser Dynamik waren die Energiepreise: Insbesondere der Einfuhrpreis von Erdgas hatte sich zwischen Mitte 2021 und Anfang 2022 mehr als vervierfacht und wurde so schnell zu einer Belastung für Wirtschaft und Verbraucher*innen.

Die IG Metall hatte sich deshalb bereits vor Ausbruch des Kriegs für zahlreiche Entlastungsmaßnahmen starkgemacht, die die Energiepreise deutlich senken sollten. Zu den Forderungen gehörten unter anderem die Abschaffung der EEG-Umlage, eine Reduktion der Stromsteuer, ein Vorziehen der Erhöhung des Grundfreibetrags in der Einkommensteuer sowie die Einführung eines Gaspreisdeckels. Während EEG-Umlage und Stromsteuer die Verbraucher*innen spürbar entlasten sollten, sollte der Gaspreisdeckel auch Spekulanten den Wind aus den Segeln nehmen.

Die Bundesregierung reagierte auf den zunehmenden öffentlichen Druck am Vorabend des Kriegsausbruchs mit einem ersten Entlastungspaket, das mehrere von der IG Metall geforderte Elemente enthielt: Unter anderem wurde die EEG-Umlage zu Mitte des Jahres abgeschafft, außerdem eine zum 01.01.2022 rückwirkende Erhöhung des Grundfreibetrags beschlossen.

Die direkten Folgen des Kriegsausbruches

Nun verschärfen sich zahlreiche der bereits bestehenden wirtschaftlichen Probleme jedoch: Die Lieferketten wurden zusätzlich durch Produktionsausfälle (etwa von Kabelbäumen) in der Ukraine belastet. Die umfangreichen Rohstoffimporte aus Russland – im Falle Deutschlands also Kohle, Erdgas und Erdöl sowie verschiedene Erze und Metalle wie Nickel und Kupfer – waren und sind unsicher, wurden in den folgenden Monaten teilweise eingestellt, jedenfalls aber deutlich teurer.

Die EU verabschiedete zudem in rascher Folge zahlreiche Sanktionspakete gegen Russland. Zunehmend im Fokus der politischen Auseinandersetzungen standen die Auswirkungen fehlender Gasimporte.

Die IG Metall hat sich in dieser Debatte stark dafür eingesetzt, die energiepolitischen Rahmenbedingungen gesamtwirtschaftlich zu betrachten und die Arbeitsplätze in der energieintensiven Produktion nicht zu gefährden.

Zusammen mit der IG BCE und der IG BAU hat die IG Metall öffentlich für eine Energiepolitik geworben, die die Ziele der Transformation im Blick behält. Letztlich importierte Deutschland russisches Gas noch bis Anfang September 2022. In diesem Zeitraum wurden Gasreserven angelegt, die eine Gasmangellage bislang verhindert haben.

Das Entlastungspaket II

Der Angriff Russlands auf die Ukraine löste zudem einen weiteren Anstieg der Verbraucherpreise aus: Im März 2022 stieg die Inflation auf 7,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat an. Insbesondere Kraftstoffe und Lebensmittel verteuerten sich nun noch einmal deutlich. Die IG Metall setzte sich im politischen Berlin in dieser Phase insbesondere für zwei Dinge ein: Wirksame direkte Entlastungen für Verbraucher*innen und ein konsistentes energiepolitisches Umsteuern, das unter anderem eine Deckelung der Gaspreise umfassen sollte. Unter dem öffentlichen Druck beschloss die Bundesregierung am 23. März ein weiteres Entlastungspaket, das unter anderem die Auszahlung einer Energiepreispauschale an alle Erwerbstätigen, einen Familienbonus, eine temporäre Absenkung der Energiesteuer auf Kraftstoffe („Tankrabbat“) und die zeitweise Einführung eines bundesweiten Tickets für den öffentlichen Nah- und Regionalverkehr („9-Euro-Ticket“) vorsah.

Aus Sicht der IG Metall waren manche dieser Maßnahmen sinnvoll, das Entlastungspaket aber insgesamt unzureichend. Maßnahmen wie der Tankrabbat waren – wenngleich in manchen Kreisen populär – offensichtlich sozial unausgewogen und letztlich wenig hilfreich. Die grundsätzlich sinnvolle Energiepreispauschale ging an großen Teilen der Bevölkerung vorbei. Statt wirksamer Mittel gegen die weiterhin steigenden Gaspreise enthielt das Entlastungspaket nur vage „Stärkungen“ des Wettbewerbsrechts.

Die IG Metall forderte deshalb umgehend rasche Nachschärfungen. Mit einer „Druckkampagne“ erneuerte die IG Metall ihre Forderung, den Gaspreis für den Grundverbrauch zu deckeln, um Verbraucher*innen zu schützen und Spekulanten ihr Angriffsziel zu nehmen. Die Aktion forderte außerdem das temporäre Aussetzen der Mehrwertsteuer auf Gas und Strom und wirksame Maßnahmen gegen die profitgetriebene Preistreiberi bei Energie, Rohstoffen und Lebensmitteln. Die Beteiligung war immens: Über 10.120 Funktionäre aus rund 4.000 Betrieben mit insgesamt über 2,4 Millionen Beschäftigten unterstützen die Kampagne binnen kürzester Zeit online oder mit Flugblättern und Plakaten.

Handlungshilfe Raumtemperaturen

In der Energie(preis)krise geht es auch ums Sparen. Klar muss aber sein: Das darf nicht auf Kosten der Gesundheit gehen.

Im Fokus der Energiesparverordnung stand die neu geschaffene Möglichkeit, die Lufttemperatur in Arbeitsräumen unter die Mindestwerte der geltenden Arbeitsschutzregel abzusenken. Aus Gesundheitschutzperspektive eine relevante Änderung. Eine Verpflichtung für private Arbeitgeber zum Absenken der Raumtemperatur in Büros und Werkhallen war hiermit jedoch nicht verbunden.

Doch viele Arbeitgeber waren übermotiviert, Energiekosten einzusparen. So wurde auch über Raum- und Wassertemperaturen in Wasch- und Duschräumen gestritten, für die es noch nicht einmal eine vorübergehende Absenkungserlaubnis gab. In Gesprächen mit den Ministerien und durch unsere **Arbeitsschutzhinweise** ist es vielfach gelungen, Energieeinsparungen zu Lasten der Gesundheit von Kolleg*innen abzuwehren.

Die Konzertierte Aktion

Die Bundesregierung konnte sich zunächst nicht auf ein Nachschärfen ihrer Maßnahmen einigen. Gleichzeitig nutzten Unternehmen mit Marktmacht Lieferkettenprobleme und Energieknappheit aus, um ihre Preise stärker anzuheben, als es die verteuerten Rohstoffe und Vorprodukte nötig machten. Diese Unternehmen nutzten die Krise, um diese sogenannten Übergewinne zu realisieren – und trieben damit die Inflation.

Die IG Metall erhöhte deshalb die Schlagzahl: Ab Juni startete unsere Kampagne „Krisengewinne abschöpfen – Kosten deckeln“. Die zentralen Forderungen: die Energiepreispauschale auch an Studierende, Erwerbslose und Rentner zahlen, den Gaspreis für den Grundverbrauch endlich deckeln und mit einer neuen Steuer die Übergewinne marktmächtiger Unternehmen abschöpfen. Die IG Metall schaltete Anzeigen in über 140 Tageszeitungen, mobilisierte ihre Mitglieder, druckte Flyer und Plakate und trug die Forderungen in die sozialen Medien. Die Kampagne traf den Nerv der Beschäftigten: Über 250.000 Kolleg*innen machten mit ihren Unterschriften klar, dass die Bundesregierung handeln und den „Deckel drauf“ machen sollte.

Die Forderungen der Kampagne waren auch ein Vorgriff auf die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie im Herbst 2022. Denn klar war: Die auf 7,6 Prozent gestiegene Inflation ließ sich nicht durch Tarifpolitik allein ausgleichen. Nur ein Ineinandergreifen von Tarifpolitik und systematischen Entlastungen durch den Gesetzgeber würde die Kolleg*innen wirksam vor der Wucht der Inflation schützen können. Die Bundesregierung reagierte: Sie lud Arbeitgeber und Gewerkschaften zu einer „konzertierten Aktion“ ein. Zusammen mit den anderen DGB-Gewerkschaften setzte sich die IG Metall hier für die Deckelung des Gaspreises, die Entlastung energieintensiver Unternehmen sowie die Förderung tarifvertraglicher Leistungen ein.

Das Entlastungspaket III

Der zunehmende politische Druck resultierte Anfang September in einem dritten, weitreichenderen Entlastungspaket. Es enthielt unter anderem eine Regelung zum Abschöpfen von Übergewinnen am Strommarkt, die Einrichtung einer Expertenkommission, die einen Gaspreisdeckel konzipieren sollte, Einmalzahlungen für Studierende und Rentner*innen, eine Anpassung der Tarifeckwerte in der Einkommensteuer sowie die Zusage der Steuer- und Abgabefreiheit für tariflich vereinbarte Einmalzahlungen. Insbesondere die Deckelung von Strom- und Gaspreis für den Grundverbrauch von Haushalten ist dabei eine zentrale Errungenschaft der IG Metall und der anderen DGB-Gewerkschaften. Sie stellen echte Entlastungen für die Verbraucher*innen und letztlich einen Paradigmenwechsel in der Energiepolitik dar.

Befragung zur wirtschaftlichen Lage

Zugleich arbeitete die IG Metall auf ihrem ureigenen Handlungsfeld auf weitere Entlastungen hin: Mit der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie und in weiteren Branchen-Tarifrunden sollten die Einkommen zahlreicher Metalller*innen gesichert werden. Arbeitgeberverbände und weite Teile der Wirtschaftswissenschaften warnten seit Monaten vor hohen Lohnabschlüssen. Die würden die Unternehmen überfordern, weil sie bereits unter den hohen Energiekosten und angespannten Lieferketten litten, und eine „Lohn-Preis-Spirale“ mit weiter steigenden Inflationsraten anheizen.

Auch deshalb befragte die IG Metall kurz vor der Tarifrunde Betriebsräte zur wirtschaftlichen Lage ihrer Betriebe. Über 3.300 Betriebe aus allen Branchen der IG Metall beteiligten sich an der Befragung. Die Ergebnisse der Befragung zeichneten ein wesentlich differenzierteres Bild

der gesamtwirtschaftlichen Lage, als es bis dahin in der Öffentlichkeit bestand. So wurde zum Beispiel deutlich, dass zahlreiche Hinweise auf eine weiterhin gute Auslastung der Betriebe deuteten, Liquiditätsengpässe weiterhin nur eine sehr kleine Gruppe von Betrieben betrafen und Betriebe mittlerweile deutlich häufiger gestiegene Preise an ihre Kunden weitergeben konnten als noch im Frühjahr. Gleichzeitig wurde deutlich, dass die Energiepreise die Entwicklungsperspektive von zahlreichen Betrieben verschlechterte und die angespannten Lieferketten weiterhin die Produktion vieler Betriebe einschränkten.

Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie war vor diesem Hintergrund ein solidarischer Kraftakt, erkämpft von Hunderttausenden Metalller*innen bundesweit: Der Abschluss erhöhte die Tabellenwerte kräftig und nutzte zusätzlich die Möglichkeit der steuer- und abgabenfreien 3.000 Euro, die die Bundesregierung in der „konzertierten Aktion“ geschaffen hatte, um die Kolleg*innen deutlich zu entlasten.

Kurzumfragen im Maschinen- und Anlagenbau

Im April und September 2022 führte die IG Metall zwei Kurzumfragen im Maschinen- und Anlagenbau durch. Damit hat sie in der Branchenarbeit sehr engmaschig beobachtet, wie sich der Ukraine-Krieg und die Sanktionen gegenüber Russland und Weißrussland auf die Betriebe auswirken. Die wenigsten Maschinen- und Anlagenbauer haben zentrale Standorte, Kunden oder Lieferanten in den drei Ländern. Daher lag der Fokus darauf, inwiefern die Branche indirekt betroffen ist, weil Wertschöpfungsketten nicht mehr funktionieren.

Die Ergebnisse hat die IG Metall dazu verwendet, die Bundesregierung auf die industriepolitischen Gefahren des Energiepreisanstiegs hinzuweisen und Druck auf sie aufzubauen: Sie muss handeln, um unabhängige und geschlossene Wertschöpfungsketten sowie den Industriestandort Deutschland zu sichern.

KLARE KANTE GEGEN RECHTS

Demokratie verteidigen

Rechtspopulist*innen und Rechtsextremist*innen greifen die Demokratie an, indem sie Ressentiments schüren, Ängste befeuern und demokratische Strukturen und Verfahren ablehnen. Die IG Metall tritt dem entschlossen entgegen – auf der Straße, in der Gesellschaft, in den Betrieben.

Seit Jahren versucht die AfD im Schulterschluss mit dem rechtsextremen Verein Zentrum Automobil Einfluss in den Betrieben unseres Organisationsbereichs – insbesondere bei den OEM – zu gewinnen und Belegschaften zu spalten – bevorzugt über soziale Medien. Nach dem Gewerkschaftstag 2019 haben wir daher vor allem unsere betriebliche Arbeit gegen rechts systematisch gestärkt. Vernetzung, Kommunikation und Beratung wurden ausgebaut und vertieft. Haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen arbeiten dabei intensiv zusammen, auch in regelmäßigen Vernetzungstreffen, im Austausch mit Expert*innen und durch zahlreiche Vorträge und Diskussionsrunden auf betrieblichen und überbetrieblichen Veranstaltungen. Nach den Betriebsratswahlen 2022 konnte die IG Metall eine positive Zwischenbilanz ziehen: Auch wenn autoritäre und extremistische Einstellungen weiterhin eine Bedrohung für die offene, demokratische Gesellschaft bleiben – die Rechten konnten in den Betrieben keine Zugewinne verzeichnen. Dazu beigetragen haben auch die Aktivitäten des Vereins zur Bewahrung der Demokratie e.V., der mit seinen Bildungs- und Präventionsangeboten viele Kolleg*innen zusätzlich erreicht hat. Der Verein konnte seine Aktivitäten durch eine Förderung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf weitere Bezirke der IG Metall ausdehnen.

Umgang mit Verschwörungserzählungen

Unsichere Zeiten verstärken bei manchen Menschen die Bereitschaft, sich auf vermeintlich einfache Antworten einzulassen und damit unhinterfragt **Verschwörungsvorstellungen** zu folgen. Wie aktive Metalller*innen mit Rechtspopulismus und Verschwörungdenken im Betrieb umgehen, wurde unter anderem auch von Betriebsrät*innen auf den Betriebsrätekonferenzen Ost diskutiert. Die IG Metall unterstützt mit Workshops und Schulungen betriebliche Kolleg*innen. Im Berichtszeitraum haben weit über Hundert Onlineseminare zu „Verschwörungsvorstellungen im Zusammenhang mit Corona“ stattgefunden.

Demokratie bewahren – Rassismus bekämpfen

Zahlreiche repräsentative Studien belegen: Rassistische Einstellungen verharren seit vielen Jahren auf hohem Niveau oder nehmen sogar zu – so lauten auch die Ergebnisse der Leipziger Autoritarismus-Studie aus dem Jahr 2022.

Unter anderem mit der **„Initiative Respekt! Kein Platz für Rassismus“** setzen wir mit betrieblichen und außerbetrieblichen Aktivitäten vielfach Zeichen gegen Rassismus und unterstützen unsere engagierten Kolleg*innen. So entsteht zum Beispiel in Zusammenarbeit mit dem Geschichtsort Adlerwerke ein Bildungsangebot für Gewerkschafter*innen zur Erinnerungsarbeit. Ein weiteres Beispiel für aktives Engagement ist die enge Zusammenarbeit mit der „Initiative 19. Februar“. Als IG Metall begleiten und unterstützen wir die Überlebenden und Angehörigen der Menschen, die am 19. Februar 2020 in Hanau von einem rechtsextremen Terroristen ermordet wurden.



Gedenkveranstaltung der Initiative 19. Februar „Erinnerung, Gerechtigkeit, Aufklärung, Konsequenzen!“ anlässlich des zweiten Jahrestages des rechtsextremistischen Anschlags in Hanau.



Etris Hashemi hat das Attentat von Hanau überlebt. Im Interview berichtet er über seine Arbeit in der „Initiative 19. Februar“ und sein gewerkschaftliches Engagement.

Lieber Etris, welche Forderungen habt Ihr als Angehörige und Überlebende des 19. Februars 2020 an Politik und Gesellschaft?

Wir als „Initiative 19. Februar“ haben vier Hauptforderungen, für die wir jetzt schon seit fast drei Jahren kämpfen: Aufklärung, Konsequenzen, Erinnerung und Gerechtigkeit. An die Gesellschaft haben wir nur eine Forderung – nämlich Solidarität. Durch diese Solidarität konnten wir auf einen Untersuchungsausschuss zu Hanau bestehen, Druck auf die Politik ausüben und vor allem Erinnerungskultur neu praktizieren. Und dafür sind wir sehr dankbar und stolz. Das soll in Zukunft auch weiterhin so passieren.

Welche Konsequenzen folgten nach dem Anschlag?

Von der letzten Bundesregierung wurde der „89-Punkte-Plan“ gegen Rechtsextremismus aufgestellt. Die aktuelle Regierung legte 2022 einen Zehn-Punkte-Plan nach. Meiner Meinung nach hat die Politik zumindest erkannt, dass es ein Problem mit Rechtsextremismus gibt. Jetzt geht es aber darum, tatkräftig zu handeln. Das sehe ich nicht wirklich und das fehlt mir.

Du erhältst eine Sonderförderung von der gewerkschaftsnahen Stiftung. Wie kam es dazu, dass Du Dich für ein Stipendium beworben hast und wie unterstützt die Hans-Böckler-Stiftung Dich?

Ich stehe schon seit fast zwei Jahren mit der IG Metall im engen Kontakt. Dann hat es sich irgendwann ergeben,

*dass ich als Werkstudent in der Vorstandsverwaltung im Ressort Migration und Teilhabe anfangen konnte. Gemeinsam mit den Kolleg*innen habe ich ein Projekt konzipiert und erfolgreich durchgeführt: Es ging um die bessere und verstärkte Vernetzung von Politik, Wissenschaft, Zivilgesellschaft – und natürlich Gewerkschaften. Durch diese Arbeit bin ich auf die Hans-Böckler-Stiftung gestoßen und habe mich dann dort beworben. Mit der Unterstützung der IG Metall wurde ich Stipendiat. Durch diese materielle Sicherheit kann ich mich auf meine politische Arbeit sowie mein Studium konzentrieren. Auch die ideelle Förderung durch Seminare und ein breites Netzwerk bedeuten mir sehr viel.*

Was können Gewerkschaften beim Kampf gegen Rassismus tun?

Ich finde die Arbeit der Gewerkschaft enorm wichtig. Besonders inspirierend ist für mich, wie die Gewerkschaften sich den Kampf gegen Rassismus auf die Fahne geschrieben haben und dafür tagtäglich aktiv werden. Ob bei Demos, Antirassismus-Seminaren, in Migrationsausschüssen oder vielen anderen Initiativen: Die IG Metall ist in meiner Wahrnehmung immer ganz vorne dabei. Für die Zukunft wünsche ich mir, dass die Gewerkschaften bei Gesprächen mit der Politik das Thema Rassismus immer mitdenken. Denn wir wissen, dass es genug Rassismus in der Gesellschaft und in den Betrieben gibt.

Die IG Metall steht für eine vielfältige und offene Gesellschaft, für Demokratie und Solidarität. Und gegen jede Form von rechtem Denken, Antisemitismus und Rassismus, gegen Hass und Hetze. Zur Stärkung der Demokratie fordert die IG Metall:

- ▶ Aufklärung von rechten Anschlägen und institutionelle Konsequenzen
- ▶ Ersetzung des Begriffs „Rasse“ im Grundgesetz
- ▶ Umsetzung des Demokratiefördergesetzes
- ▶ Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- ▶ flächendeckende Antidiskriminierungsberatungsstellen
- ▶ kommunales Wahlrecht für alle, die dauerhaft und rechtmäßig in der Bundesrepublik Deutschland leben
- ▶ Ausbau von Beratungsstrukturen für Neuzuwander*innen

LIEFERKETTENGESETZ

Erstmals global verbindliche Regeln

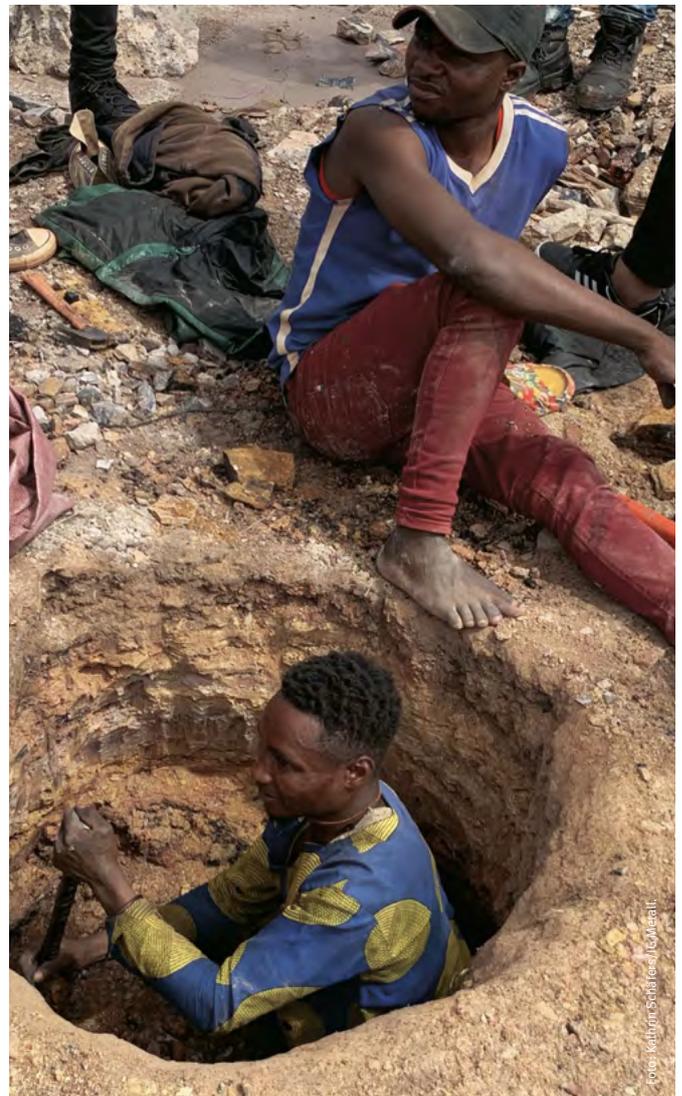
Zum 1. Januar 2023 tritt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft. Das Gesetz markiert einen überfälligen Paradigmenwechsel: von der selten effektiven unternehmerischen Freiwilligkeit hin zu gesetzlich verbindlichen Regelungen.

Die Corona-Krise und der russische Angriffskrieg auf die Ukraine haben verdeutlicht, wie anfällig globale Lieferketten durch externe Schocks sind. Viele Unternehmen sind daher damit beschäftigt, ihre Lieferketten widerstandsfähiger zu gestalten. Regierungen im Norden legen Programme auf, um dies zu unterstützen. Viele Unternehmen profitieren von den wirtschaftlichen Vorteilen eines globalen Marktes. Die Folgen für die Beschäftigten in den globalen Lieferketten können dramatisch sein. In zahlreichen Ländern des globalen Südens verfügen sie über keine soziale Absicherung. Entlang der globalen Lieferketten ereignen sich immer wieder schreckliche Katastrophen und Menschenrechtsverstöße.

Bislang müssen Unternehmen für solche Schäden kaum aufkommen. Die IG Metall hat als Teil der Initiative Lieferkettengesetz und mit eigenen Aktionen nachdrücklich auf eine Verbesserung und die Verabschiedung des Gesetzes hingewirkt. Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten müssen ab Januar 2023 Menschenrechte und Umwelt innerhalb ihrer Lieferketten stärker schützen. Hier haben Arbeitnehmervertreter*innen in Betrieben und Aufsichtsräten auch mehr Mitspracherechte bei der Organisation und der Beaufsichtigung der Lieferketten.

Die IG Metall hat einen Leitfaden erarbeitet, der über den mitbestimmten Gesamtprozess informiert. Zudem unterstützen wir mit Handlungshilfen und Onlineschulungen bei der praktischen Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen im Unternehmen. Ergänzend dazu werden Schulungsprogramme mit Gewerkschaften im Ausland durchgeführt und der gewerkschaftliche Beschwerdemechanismus in Zusammenarbeit mit unseren internationalen Gewerkschaftsföderationen verbessert. Wo es möglich ist, werden ergänzend globale Rahmenvereinbarungen mit effektiven Überwachungs- und Umsetzungsmechanismen, in die Arbeitnehmervertreter aktiv eingebunden werden, abgeschlossen.

Auch wenn das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz nicht in allen Punkten unseren Anforderungen entspricht, ist damit ein erster wichtiger Schritt auf dem Weg zu gerechteren Arbeitsbedingungen in den internationalen Lieferketten deutscher Unternehmen gemacht.



Schürfer bauen in einer Mine in der Region Kolwezi in der Demokratischen Republik Kongo Kobalt ab. Kobalt ist entscheidend für die E-Mobilität, wird aber unter menschenunwürdigen Bedingungen gefördert.

AKTION

Handlungsfelder – Tarif, Betrieb,
Politik und Gesellschaft



Tarifpolitik

SCHWERPUNKTE DER TARIFPOLITIK

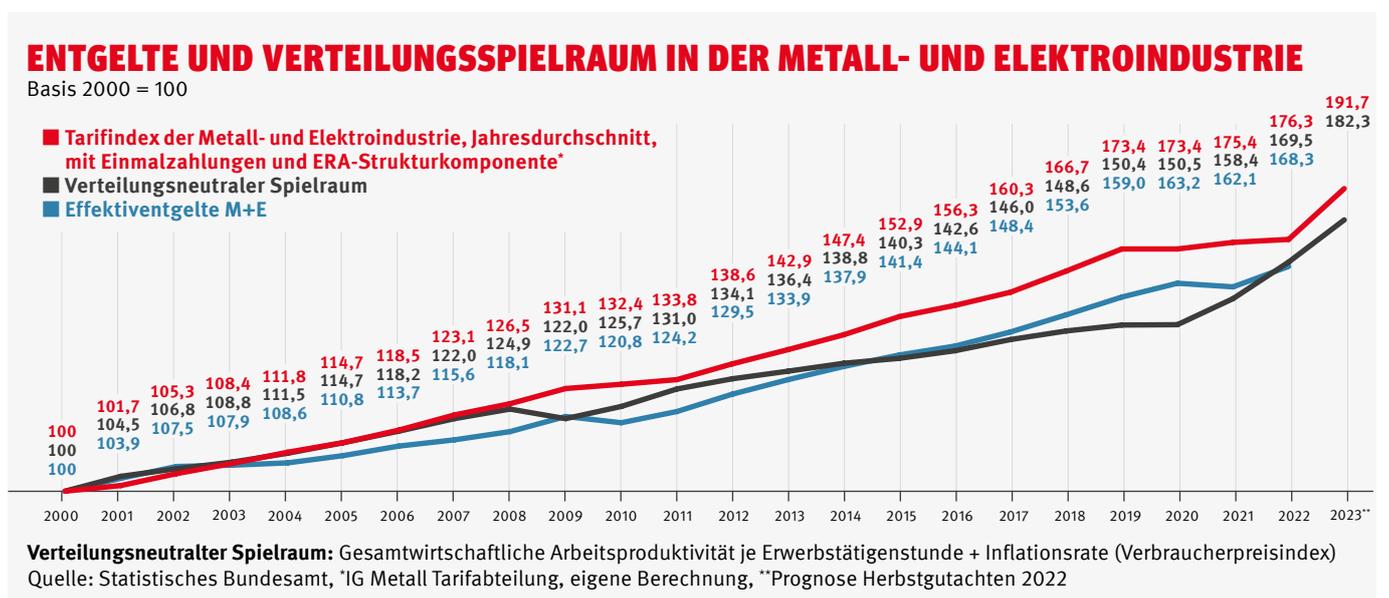
Die Tarifpolitik der IG Metall war in den Jahren 2020 bis 2022 durch verschiedene Krisen geprägt. Die Corona-Krise 2020 und der damit verbundene Wirtschaftseinbruch erforderten es, kurzfristig Sicherheit für Beschäftigte und für Beschäftigung zu schaffen. Trotzdem ist es uns gelungen, erfolgreiche Weichen für die Zukunft zu stellen: Mit den neuen Instrumenten Zukunftstarifvertrag und Vier-Tage-Woche mit Teilentgeltausgleich hat die IG Metall für die rund vier Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie einen tarifpolitischen Rahmen für die aktive Gestaltung der Transformation geschaffen. In Zeiten von Krieg in Europa, Energie(preis)krise und hoher Inflation ist es uns mit dem Tarifabschluss in der M+E-Industrie 2022 gelungen, einen großen tarifpolitischen Beitrag zur Stabilisierung der Einkommen und zum Erhalt der Kaufkraft zu leisten.

Entgeltpolitik

Trotz der schwierigen ökonomischen Bedingungen haben wir in den vergangenen Jahren Entgeltsteigerungen oberhalb des verteilungsneutralen Spielraums durchgesetzt (siehe Abbildung unten). 2020 konnten wir einen tariflichen Solidarfonds und die Möglichkeit, Sonderzahlungen auf das monatliche Einkommen umzulegen, erreichen – was finanzielle Einbußen bei Kurzarbeit während der Corona-Krise minimierte.

Um dauerhaft einen Puffer für transformationsbedingte Schwankungen in den Unternehmen zu haben, hat die IG Metall 2021 das Transformationsgeld vereinbart. Diese jährliche Sonderzahlung erhöht dauerhaft das Einkommen der Beschäftigten und kann auch zur Aufstockung

des Entgeltes verwendet werden, wenn die Arbeitszeit wegen transformationsbedingter Veränderungen zeitweise reduziert wird. Angesichts der hohen Inflation hat die IG Metall 2022 auf eine Doppelstrategie aus kräftigen Entgelterhöhungen und staatlichen Unterstützungsmaßnahmen für Beschäftigte gesetzt. Durch die Kombination von dauerhafter Entgelterhöhung und Inflationsprämie im Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie haben wir einen tarifpolitischen Beitrag zur Entlastung der Beschäftigten und zur Stabilisierung der Konjunktur geleistet. Auch in anderen Branchen haben wir durchgesetzt, dass die Entgelte dauerhaft ansteigen und damit die Folgen der Inflation abgefedert werden.



Beschäftigung und Zukunft sichern

Das Zusammentreffen von Transformation und Corona-Krise hat die Beschäftigungssicherung in den vergangenen Jahren zu einem tarifpolitischen Schwerpunktthema gemacht. In der Hochphase der Corona-Krise ist es der IG Metall mit einer verantwortungsvollen Tarifpolitik gelungen, Beschäftigung in den Unternehmen zu halten. Während der coronabedingten Lockdowns hat die Erweiterung der tariflichen Freistellungszeit die Möglichkeiten zur individuellen Kinderbetreuung verbessert. Die Möglichkeit für Betriebe, das tarifliche Zusatzgeld für alle Beschäftigten verpflichtend in Zeit umzuwandeln, hat dazu beigetragen, in großem Ausmaß kollektiv Beschäftigung zu sichern.

Die kollektive Verkürzung von Arbeitszeiten als Mittel zur Beschäftigungssicherung hat in der Corona-Krise vor allem durch die starke Nutzung von Kurzarbeit eine Renaissance erfahren. Die IG Metall führt die gesellschaftliche Debatte um die Vier-Tage-Woche – zur Beschäftigungssicherung, aber auch als ein mögliches Modell für die Zukunft guter Industriearbeit in einer dekarbonisierten, digitalisierten Industrie. In der Tarifbewegung der Metall- und Elektroindustrie 2021 haben wir dazu einen ersten Schritt gemacht: Unsere Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung haben wir um die Option einer Vier-Tage-Woche mit Teilentgeltausgleich für Betriebe mit Beschäftigungsproblemen in der Transformation erweitert. Die darin enthaltenen Aufzahlungsregelungen haben wir verbessert, sodass Beschäftigte bei einer Absenkung der Arbeitszeit auf bis zu 32 Stunden/Woche – in Kombination mit weiteren Instrumenten – eine höhere Entgeltaufzahlung haben.

Die neuen Zukunftstarifverträge ermöglichen es, die Transformation in den Betrieben als Gewerkschaft aktiv zu gestalten. Bereits heute haben viele Unternehmen Zukunftstarifverträge vereinbart und so Standorte und Beschäftigung gesichert. Außerdem erweitern viele Zukunftstarifverträge die Mitbestimmung der Betriebsräte, damit diese mehr Mitsprache zum Beispiel bei Standortentscheidungen oder bei der Weiterbildung der Beschäftigten haben. Viele Zukunftstarifverträge sehen auch Vorteilsregelungen für die Mitglieder der IG Metall vor.

Der IG Metall ist beim Erreichen von Zukunftstarifverträgen besonders wichtig, dass die Beschäftigten sich einbringen können: Mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und ihrer Kreativität können Unternehmen besser fit für die Zukunft gemacht werden – das zeigen einige **gute Beispiele**.

Neue Wege – Tarifeinwanderungen unter Corona-Bedingungen

Wie organisiert man eine Tarifbewegung unter Pandemie-Bedingungen? Wie können wir Druck erzeugen, demonstrieren, streiken, wenn Kontaktverbote herrschen, das Versammlungsrecht eingeschränkt ist und viele Beschäftigte im Homeoffice sind? „Maske-Abstand-Arbeitskampf“ – so lautete das Motto, unter dem die IG Metall trotz schwieriger Bedingungen Tarifrunden und Arbeitskämpfe organisiert hat. Uns ist es so gelungen, in den Tarifbewegungen seit 2020 Hunderttausende Beschäftigte zu mobilisieren.

Digitale Methoden haben wir verstärkt genutzt – zum Beispiel, um unsere demokratischen Spielregeln auch unter Corona-Bedingungen einzuhalten und Tarifkommissionssitzungen durchzuführen.

Aber auch digitale Warnstreiks und andere Formate haben wir etabliert. Diese werden wir als Erweiterung unserer Aktionsmittel auch in Zukunft beibehalten.



Digitaler Warnstreik in Baden-Württemberg 2021.



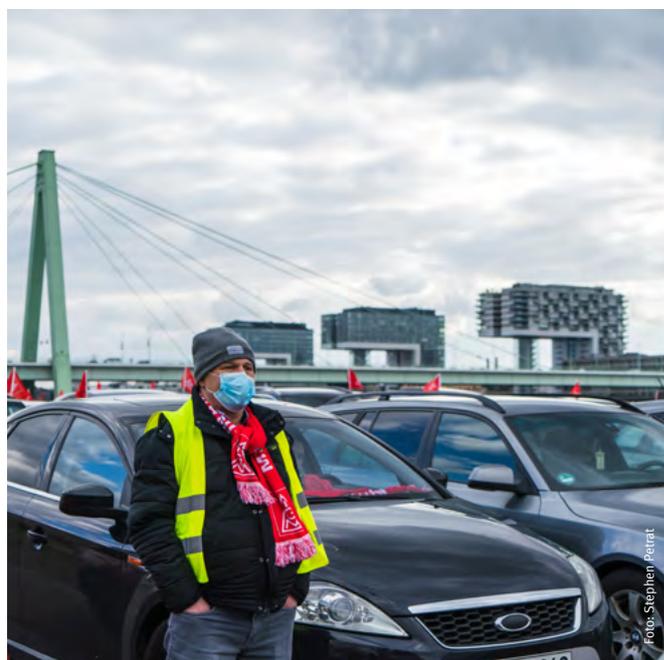
IG Metall-Warnstreik in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2021.

Mit Autokorso und im Autokino konnten viele Menschen zusammenkommen und für ihre Interessen eintreten – und gleichzeitig Abstand und Kontaktverbote einhalten. Damit haben wir auch bewiesen: Demokratische Teilhabe und tarifpolitische Aktivität sind auch unter Pandemiebedingungen nötig und möglich.

Tarifbindung und Mitgliedergewinnung

Wir erhöhten in Summe die Tarifbindung in den von uns betreuten Branchen. So ist es gelungen, die Zahl der tarifgebundenen Betriebe in der Metall- und Elektroindustrie zu steigern. Dazu trägt auch die Zunahme von Haustarifverträgen bei. Die Tarifauseinandersetzungen – betrieblich oder in der Fläche – nutzen wir verstärkt, um neue Mitglieder zu gewinnen.

Wir legen den Fokus stärker als bisher auch in Flächenauseinandersetzungen auf die Aktivierung und Ansprache von Mitgliedern, um als starke Organisation weiterhin tarifpolitisch erfolgreich und handlungsfähig sein zu können.



Im Autokino konnten viele Beschäftigte zusammenkommen und für ihre Interessen eintreten – und während der Corona-Pandemie gleichzeitig Abstand und Kontaktverbote einhalten.

Tarifpolitik

TARIFPOLITIK NACH BRANCHEN

Metall- und Elektroindustrie

Auf die Gefährdung von Arbeitsplätzen durch die Transformation reagierte die IG Metall in der Tariffbewegung 2020 zunächst mit einem ungewöhnlichen Schritt. Sie bot der Arbeitgeberseite ein Moratorium an: Unter Verzicht auf eine konkrete Entgeltforderung wollten wir Gespräche zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Bewältigung der Transformation führen. Im Gegenzug forderten wir die Arbeitgeber auf, während des Moratoriums auf die einseitige Ankündigung von Personalabbau, Verlagerungen und Standortschließungen zu verzichten. Unter der Überschrift #FairWandel ging die IG Metall ohne bezifferte Forderung in die Tariffbewegung. Ziel war es, vor Ende der Friedenspflicht ein Tarifergebnis mit regionalen Zukunftspaketen und Entgelterhöhungen zu erreichen.

Dann erfasste die Corona-Pandemie Deutschland. Die Einschränkungen und die Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Situation waren so erheblich, dass es für die IG Metall im Vordergrund stand, Beschäftigung zu sichern und die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie für die Beschäftigten abzufedern. Daher einigten sich IG Metall und Arbeitgeberverbände im März 2020 auf einen Krisenabschluss.

Der Abschluss ermöglichte Regelungen zur Kurzarbeit, mit denen die Nettoentgelte der Beschäftigten durch eine Abschmelzung der Sonderzahlungen für die ersten Monate auf dem Niveau von etwa 80 Prozent abgesichert werden können und einen Arbeitgeberzuschuss von 350 Euro je Vollzeitbeschäftigtem. Außerdem waren Regelungen für Eltern enthalten, um die Kinderbetreuung bei geschlossenen Schulen und Kitas zu erleichtern. Die Laufzeit der Tarifverträge betrug zwölf Monate bis Ende 2020.

Aufgrund des auf die Krisensituation reduzierten Tarifabschlusses 2020 standen in der Tariffbewegung 2021 die Themen Beschäftigungssicherung und Transformation erneut auf der Tagesordnung. Neben einer Tarifierhöhung von vier Prozent forderte die IG Metall einen tariflichen Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge und die



Tariffbewegung 2020: Das Zukunftspaket.

Möglichkeit zur Vier-Tage-Woche mit Teilentgeltausgleich für Betriebe mit Beschäftigungsproblemen. Außerdem erhoben wir – aufgrund der immer noch unterschiedlichen Arbeitszeiten in Ost und West – in den Tarifgebieten Sachsen und Brandenburg/TG II die Forderung nach einem tariflichen Angleichungsgeld.

Im Ergebnis konnten ein tariflicher Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge, eine Verbesserung der Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung hinsichtlich der Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich – zum Beispiel als Vier-Tage-Woche – und eine Corona-Prämie in Höhe von 500 Euro sowie eine neue jährliche Sonderzahlung, das Transformations- oder kurz T-Geld (18,4 Prozent eines Monatsentgelts in 2022) erreicht werden. Das T-Geld kann auch eingesetzt werden, um in den Betrieben Beschäftigung zu sichern. Der Entgelttarifvertrag wurde bis 30. September 2022 abgeschlossen.

In Baden-Württemberg konnte die IG Metall in der Tariffbewegung 2021 erstmals durchsetzen, dass die tariflichen Regelungen des Manteltarifvertrages für Auszubildende auch für dual Studierende gelten. In den anderen Tarifgebieten weigerten sich die Arbeitgeber hartnäckig, auf



Foto: Christian von Polentz.

Der Berliner Fernsehturm wurde 2022 mit unserer Forderung bestrahlt.

unsere Forderung, dual Studierende in den Geltungsbereich der Tarifverträge einzubeziehen, einzugehen. In einer gemeinsamen Erklärung wurde hier zumindest klargestellt, dass für ausbildungsintegrierte dual Studierende während ihrer Berufsausbildung die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie gelten – auch die Übernahme nach der Ausbildung.



Foto: Thomas Reinge

Tarifbewegung 2022 in der Metall- und Elektroindustrie: Insgesamt gingen mehr als 900.000 Beschäftigte in Warnstreiks für mehr Geld auf die Straße.

Offen blieb beim Abschluss im Pilotbezirk Nordrhein-Westfalen auch die Frage des tariflichen Angleichungsgeldes im Osten. Hier konnte im Juni 2021 nach massiven ganztägigen Warnstreiks in den Tarifgebieten Sachsen und Brandenburg/TG II ein tariflicher Rahmen erreicht werden, der den Weg zur Angleichung auf betrieblicher Ebene freimacht (siehe ausführlich ab Seite 109).

In der Tarifbewegung 2022 forderte die IG Metall eine Tarifierhöhung von acht Prozent. Angesichts der steigenden Inflation waren die wichtigsten Ziele der IG Metall, die Reallöhne zu sichern und die Kaufkraft zu stärken. Es war jedoch auch klar, dass die massive Steigerung der Lebenshaltungskosten nicht allein durch höhere Löhne gelöst werden konnte. Daher setzte die IG Metall in dieser Tarifbewegung von Anfang an auf eine Doppelstrategie: Neben Entgeltsteigerungen traten wir auch für staatliche Maßnahmen ein, um die Beschäftigten zu entlasten.

Die Konzentration auf eine Entgelterhöhung hatte auch den Hintergrund, dass es seit 2018 zwar Entgeltzuwächse, aber keine Tabellenerhöhung mehr gegeben hatte. Die deutsche Wirtschaft hatte das Vorkrisenniveau wieder erreicht. Doch die Lieferketten waren noch instabil, die Folgen der Pandemie noch nicht überstanden – und der Angriffskrieg auf die Ukraine hatte die Inflationsrate massiv erhöht und die Energiesicherheit gefährdet. 900.000 Beschäftigte gingen in Warnstreiks für mehr Geld auf die Straße.

Mithilfe dieses Drucks gelang schließlich ein Abschluss: Eine zweistufige Tarifierhöhung von 5,2 Prozent im Juni 2023 und weiteren 3,3 Prozent im Februar 2024 sowie zwei Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 1.500 Euro, die als Inflationsausgleichsprämien steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Laufzeit: bis 30. September 2024.

Eisen- und Stahlindustrie

Die Tarifrunde 2021 für die rund 90.000 Beschäftigten der Eisen- und Stahlindustrie fand in einem schwierigen Umfeld statt. Durch den massiven Einbruch 2020 hatten alle Stahlunternehmen negative Ergebnisse.

Obwohl sich die Situation zu Beginn der Tarifrunde leicht verbesserte, blieben viele Risiken bestehen und die Beschäftigung hatte einen Tiefstand erreicht. Daher bestimmte das Thema Beschäftigungssicherung die Forderungsdebatte.

Das Ergebnis der Tarifbewegung 2021 in der Eisen- und Stahlindustrie:

	FORDERUNG	ERGEBNIS
Entgelt	Volumen von vier Prozent zur Stärkung der Einkommen (Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen), Laufzeit von 12 Monaten	500 € Corona-Beihilfe zum 30. Juni 2021. Tarifvertrag Sonderzahlung zur Beschäftigungssicherung mit folgenden Elementen: ▶ 500 € zusätzliche Vergütung – aufgeteilt in zwei Tranchen im Dezember 2021 und im Februar 2022. ▶ 600 € zusätzliche tarifliche Vergütung (tarifdynamisch), ab Februar 2023. Auszubildende erhalten 300 € Corona-Beihilfe, zwei Tarifzahlungen à 150 € und eine jährliche tarifliche Erhöhung von 360 € ab Februar 2023. Tabellen unverändert verlängert bis 31. Mai 2022.
Beschäftigungs-sicherung	Dieses Volumen steht auch für Maßnahmen zur Beschäftigungs-sicherung zur Verfügung.	Die 600 € sind wandelbar in bis zu drei Freistellungstage zur Beschäftigungssicherung. Laufzeit bis 31. März 2025. <small>(für die Tarifgebiete Stahl Nord-West und Ost. Das Saarland ist um drei Monate zeitversetzt.)</small>
Qualitative Elemente	Verlängerung der Tarifverträge ▶ Altersteilzeit ▶ Beschäftigungssicherung ▶ Werkverträge	Verlängerung der Tarifverträge Altersteilzeit, Beschäftigungssicherung, Einsatz von Werkverträgen. Laufzeit 15 Monate
Dual Studierende	Gesprächsverpflichtung dual Studierende umsetzen	Zeitnahe Erstellung eines Tarifvertrags für dual Studierende
Transformation		Erstellung eines Tarifvertrages zur Transformation

Das Ergebnis der Tarifbewegung 2022 in der Eisen- und Stahlindustrie:

	FORDERUNG	ERGEBNIS
Entgelt	Erhöhung der Löhne, Gehälter und Auszubildendenvergütungen um 8,2 Prozent. Laufzeit von 12 Monaten	▶ Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 6,5 Prozent bei einer Laufzeit von 18 Monaten. ▶ 500 € Energiepauschale (200 € für Auszubildende). ▶ Laufzeit bis 30. November 2023 (18 Monate) <small>(für die Tarifgebiete Stahl Nord-West und Ost. Das Saarland ist um drei Monate zeitversetzt.)</small>
Qualitative Elemente	Verlängerung der Tarifverträge ▶ Altersteilzeit ▶ Beschäftigungssicherung ▶ Werkverträge	Verlängerung der Tarifverträge Alters-teilzeit, Beschäftigungssicherung, Einsatz von Werkverträgen. Laufzeit 15 Monate

Um den Jahreswechsel 2021/2022 verbesserte sich die wirtschaftliche Situation in der Eisen- und Stahlindustrie zunächst. Die stark gestiegenen Stahlpreise führten zu deutlichen Ergebnissteigerungen.

Auf der anderen Seite hatten die Unternehmen wegen gerissener Lieferketten mit einer Verknappung des Vormaterials zu kämpfen. Dazu kamen der Ukraine-Krieg und seine Auswirkungen auf die Energiepreise. Die Inflation stieg drastisch an und verstärkte den Druck, die Einkommen zu erhöhen.

Textile Branchen

Im März 2020 drohte der Arbeitgeberverband in den **Textilen Diensten** das bereits erzielte Verhandlungsergebnis in der Erklärungsfrist zu widerrufen. Begründung: Corona und die drohenden Auswirkungen der Pandemie. Vereinbart wurden schließlich Tariferhöhungen in zwei Stufen: insgesamt eine Entgelterhöhung von 4,5 Prozent, mindestens aber 100 Euro im Westen und 120 Euro im Osten. Außerdem konnte die Aufzahlung zum Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent des Nettoeinkommens abgesichert werden. Laufzeit: bis 31. Mai 2023.

In der **westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie** konnten 2021 nach einer Forderung von vier Prozent (mindestens aber 100 Euro) trotz wirtschaftlicher Unsicherheit und erschwelter Mobilisierung Tariferhöhungen von insgesamt 2,7 Prozent in zwei Stufen sowie eine abgabenfreie Corona-Prämie in Höhe von 325 Euro durchgesetzt werden. Laufzeit: bis 28. Februar 2023.

Im Frühjahr 2022 erkämpften die Kolleg*innen in der **ostdeutschen Textilindustrie** 5,6 Prozent mehr Geld in zwei Schritten und eine Erhöhung der Jahressonderzahlung von 60 auf 75 Prozent. Nach zwei Jahren Pandemie waren hier endlich wieder sichtbare Aktionen in den Betrieben und in der Öffentlichkeit möglich.

In den textilen Branchen wurden weitere wichtige Schritte zur Angleichung der Arbeitsbedingungen Ost an West gemacht. Im Rahmen eines Stufenplans sinkt die Arbeitszeit in der ostdeutschen Textilindustrie von 40 auf 37 Stunden bis zum Jahr 2027. Auch in den Textilien Diensten wurde 2020 für alle eine **Arbeitszeit auf Westniveau** durchgesetzt. Seit Januar 2023 gilt die 37-Stunden-Woche: dauerhaft und bundesweit.

Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie

In der Tarifrunde der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie konnte die IG Metall Ende 2019 folgendes Ergebnis durchsetzen:

- ▶ Erhöhung der Entgelte in zwei Schritten: 2,6 Prozent ab Januar 2020 und 1,8 Prozent ab Januar 2021
- ▶ Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro (Auszubildende 75 Euro)
- ▶ Überproportionale Erhöhung der Ausbildungsgütungen um bis zu 8,5 Prozent
- ▶ Laufzeit: bis 31. August 2021

In der **Tarifrunde** beteiligten sich im Zeitraum von fünf Wochen 11.355 Beschäftigte aus 66 Betrieben.

In der Tarifrunde 2021 hat die IG Metall neben der Erhöhung der Entgelte um 4,5 Prozent auch eine Verbesserung des Tarifvertrages Demographie gefordert. Das Ergebnis:

- ▶ Erhöhung der Entgelte in zwei Stufen ab Januar 2022 um 2,7 Prozent und ab April 2023 um 2,2 Prozent
- ▶ Corona-Hilfe von 385 Euro (Auszubildende 200 Euro)
- ▶ Verdopplung des Demographiefonds im Tarifvertrag Demographie auf insgesamt 600 Euro je Beschäftigten in zwei Schritten
- ▶ Laufzeit: bis 30. November 2023

Holzhandwerk

Tarifrunden fanden für folgende Flächentarifverträge statt: Tischler-/Schreiner-Handwerk (regional), Modellbauerhandwerk (alte Bundesländer außer Baden-Württemberg), Glaserhandwerk (regional), Parkett- und Bodenlegerhandwerk (Bund), Raumausstatter- und Sattlerhandwerk (Bund).

Metall- und Elektrohandwerke

Im Elektrohandwerk fanden regionale Tarfbewegungen statt, die zu jährlichen Erhöhungen zwischen 2,6 bis 3,7 Prozent führten.

Im Berichtszeitraum hat die IG Metall den bundesweiten Mindestentgelttarifvertrag im Elektrohandwerk neu abgeschlossen. Es gilt nun ein bundeseinheitliches branchenbezogenes Mindestentgelt von 13,40 Euro (Steigerung: 12,6 Prozent/2020-2023). Im bundesweiten Flächentarifvertrag für die Galvaniseure, Metallbildner und Graveure wurde im Berichtszeitraum eine Entgelterhöhung in zwei Stufen von jeweils 2,4 Prozent und 2,8 Prozent vereinbart.

Weitere Tarifabschlüsse konnten wir im Berichtszeitraum für die Bereiche Metallhandwerk, regional (2,8 bis 3,6 Prozent, jährlich), Heizung-Sanitär-Klima sowie Technische Gebäudeausrüstung (Heizungsindustrie), regional (2,5 bis 5,45 Prozent, jährlich) erreichen. In vielen Handwerksgewerken wurde in der Corona-Zeit zusätzlich eine steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung („Corona-Prämie“) in unterschiedlicher Höhe vereinbart. Außerdem wurden aufgrund der pandemischen Lage in einigen Abschlüssen Nullmonate (bzw. Entgelte gelten für eine begrenzte Zeit weiter) vereinbart, um der besonderen wirtschaftlichen Situation Rechnung zu tragen.

Kfz-Handwerk

Im Kfz-Handwerk standen wir 2021 vor enormen wirtschaftlichen und gewerkschaftlichen Herausforderungen, nachdem am Jahresanfang ein harter Corona-Lockdown in vielen Autohäusern den Vertrieb und Service fast zum Stillstand gebracht hatte. In dieser Phase kündigten die Arbeitgeber in Baden-Württemberg den Manteltarifvertrag mit der Zielsetzung, die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Dies führte dazu, dass die Belegschaften unter dem Motto „Einen Gang hochschalten“ trotz Pandemie aktiv für ihre Forderungen eintraten. Nach mehreren bundesweiten Warnstreikrunden mit über 20.000 Beteiligten gaben die Arbeitgeber ihre Blockadehaltung auf. **Das Ergebnis:**

- ▶ 500 Euro Corona-Prämie
- ▶ Erhöhung der Entgelte um 2,2 Prozent ab Februar 2022

Durch die gute Mobilisierung in Baden-Württemberg konnte dort auch der Manteltarifvertrag in seiner bisherigen Form wieder in Kraft gesetzt werden. Die IG Metall konnte in dieser Tarifrunde über 2.400 neue Mitglieder in der Kfz-Branche gewinnen.

Leiharbeit

Die DGB-Tarifverträge zur Leiharbeit konnten im Berichtszeitraum deutlich verbessert werden. Wir haben unser Ziel erreicht, die Entgelte weiterzuentwickeln und dabei einen Abstand zum jeweiligen gesetzlichen Mindestlohn zu wahren.

Im Tarifergebnis vom Dezember 2019 wurden die Entgelte der EG 1 in den Tarifverträgen mit den Verbänden iGZ und BAP in der Gesamtlaufzeit um insgesamt über neun Prozent auf 10,88 Euro angehoben. Der Ost-West-Unterschied bei den Entgelten konnte zum April 2021 beseitigt werden – die Entgelttabellen sind nun bundesweit einheitlich.

Erstmals konnte eine Mitgliedervorteilsregelung vereinbart werden, wonach Gewerkschaftsmitglieder zusätzlich zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld eine weitere Einmalzahlung erhalten. Diese beträgt je nach Betriebszugehörigkeit 2021 bis zu 150 Euro, 200 Euro im Jahr 2022 und 350 Euro im Jahr 2023.

Die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf zwölf Euro zum Oktober 2022 machte es nötig, die Entgelte in der Leiharbeit bereits vor Auslaufen der Tarifverträge anzuheben.



Die Belegschaften traten in der Kfz-Tarifrunde 2021 unter dem Motto „Einen Gang hochschalten“ für unsere Forderungen ein.

In einem ersten Schritt konnte im Juni 2022 eine Erhöhung der drei unteren Entgeltgruppen durchgesetzt werden. Die EG 1 erhöhte sich zum Oktober 2022 auf 12,43 Euro und steigt bis Anfang 2024 auf 13,50 Euro. Ab November 2023 erhöht sich auch der Mitgliedervorteil für Gewerkschaftsmitglieder um weitere 150 Euro.

Im Januar 2023 konnte ein Verhandlungsergebnis zu den übrigen Entgeltgruppen erzielt werden, die sich vergleichbar zu den unteren Entgeltgruppen erhöhen. Damit bleibt, trotz der erheblichen Erhöhungen in Folge der Mindestlohnanpassung, das bisherige Entgeltgefüge und damit eine fachkräfteadäquate Entlohnung in der Leiharbeit gewährleistet.

Heimarbeit

Die IG Metall betreut 18 Heimarbeitsausschüsse für rund 7.000 Beschäftigte. Im Berichtszeitraum konnten in neun Heimarbeitsausschüssen Entgelterhöhungen und Einmalzahlungen vereinbart werden. Für zwei Ausschüsse laufen Anträge.

Ein Ausschuss wird mangels Beschäftigter aufgelöst. Einmal im Jahr treffen sich die Beisitzer*innen zum Austausch.



Gleiches Geld für gleiche Arbeit: Demonstration für die Angleichung der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen in Berlin im Juni 2021.

Tarifpolitik

HISTORISCHE EINIGUNG

Angleichung der Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie

Im Juni 2021 unterzeichneten die IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen (BBS) und die Arbeitgeberverbände Berlin-Brandenburg (VME) und Sachsen (VSME) in Leipzig eine tarifliche Vereinbarung zur Angleichung der Arbeitszeiten. Damit ging eine Tarifaueinandersetzung zu Ende, die die IG Metall über Jahrzehnte beschäftigt hat. Die Vereinbarung ist ein Meilenstein in der sozialen Einheit Deutschlands – und in der Tarifgeschichte der IG Metall.

Viele Jahre hat die IG Metall für die Angleichung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie ans Westniveau gekämpft. Während in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie seit 1994 eine Wochenarbeitszeit von 35 Stunden gilt, lag die Arbeitszeit in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie bis über 30 Jahre nach der Wende immer noch bei 38 Stunden in der Woche. Über Jahrzehnte haben Unternehmen in Ostdeutschland von dieser Ungerechtigkeit profitiert.

Die **Tarifvereinbarung aus dem Juni 2021** macht den Weg frei, um die 35-Stunden-Woche in den Betrieben der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie einzuführen. Mehr als 30 Jahre nach der deutschen Einheit haben sich IG Metall und Arbeitgeber auf einen Tarifvertrag geeinigt, der die stufenweise Angleichung der Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene ermöglicht. Zuvor hatten im Mai und Juni 2021 rund 30.000 Beschäftigte in den Tarifgebieten Berlin-Ost/Brandenburg

(TG II) und Sachsen in bis zu fünf Wellen mehrere ganztägige Warnstreiks durchgeführt. Eine großartige Leistung!

Die IG Metall verfolgte in der Auseinandersetzung eine Doppelstrategie aus Druck in der Fläche und einzelbetrieblichen Gesprächen. Schon während der Tarifaueinandersetzung gelang es, erste betriebliche Vereinbarungen zur Angleichung bei Mahle in Wustermark und bei ZF in Brandenburg abzuschließen. Bei VW in Zwickau wurde noch im Juni 2021 im Zuge der Integration in die VW AG die schrittweise Angleichung der Arbeitszeiten auf 35 Stunden/Woche vereinbart. Ebenfalls im Jahr 2021 gab es Regelungen zur Angleichung bei Porsche und BMW in Leipzig.

Die Tarifvereinbarung aus Brandenburg/Sachsen hatte Pilotcharakter für die gesamte ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie: Bis Mitte 2022 wurde sie in allen anderen ostdeutschen Tarifgebieten übernommen.



Foto: Wolfgang Zeyen

„Dass wir 2021 endlich die 35-Stunden-Woche durchgesetzt haben, war längst überfällig und ist ein historischer Erfolg. Den haben sich die Beschäftigten hier mit ihrer Ausdauer und ihrer großen Geschlossenheit hart erarbeitet, nachdem nach jahrelangen erfolglosen Runden am Verhandlungstisch nichts erreicht werden konnte. Mit fünf Warnstreiks und drei 24-Stunden-Warnstreiks in der Tarifausinandersetzung 2021 haben wir sehr deutlich gemacht, dass die Arbeitszeitmauer mitten in Deutschland endlich fallen muss.“

David Schmidt, Betriebsratsvorsitzender bei Mahle in Wustermark



Foto: Christoph von Polentz

„Endlich haben wir den Kampf um die 35-Stunden-Woche gewonnen. Das zeigt, was man gemeinsam alles erreichen kann. Es war ein langer Kampf, der bei uns in fünf 24-Stunden-Streiks gipfelte, bis der Arbeitgeber endlich bereit war, über eine Betriebsvereinbarung zur stufenweisen Einführung der 35-Stunden-Woche zu verhandeln. Ein Dank nochmals an alle Beteiligten! Gemeinsam sind wir stark!

Sebastian Krems, Betriebsratsvorsitzender Clarios EMEA Zwickau



Foto: Christin von Polentz

„Es hat sich gezeigt, dass unser Druck in der Tarifrunde 2021 gewirkt hat. Die Arbeitgeber haben verstanden, dass sie den Weg freimachen müssen für die Arbeitszeitanpassung Ost. Wir haben nach einer langen und harten Auseinandersetzung einen tariflichen Rahmen geschaffen, sodass Betriebe mit freiwilligen Betriebsvereinbarungen Stufenpläne zur 35-Stunden-Woche verhandeln können. Aus der Arbeitszeitmauer hatten wir in der Tarifrunde bereits mit einzelnen Lösungen Steine gebrochen. Jetzt ist die Statik dran.“

Birgit Dietze, damalige Bezirksleiterin IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen

CHRONIK ARBEITSZEIT-ANGLEICHUNG OST

- **1990** Verkürzung der Arbeitszeiten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie auf 40 Std./Woche
- **1994** Verkürzung der Arbeitszeiten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie auf 39 Std./Woche
- **1996** Verkürzung der Arbeitszeiten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie auf 38 Std./Woche
- **2003** Schrittweise Verkürzung der Arbeitszeiten in der ostdeutschen Stahlindustrie auf 35 Std./Woche bis 2009
- **2003** Die IG Metall streikt in den Tarifgebieten Sachsen und TG II (Berlin-Ost, Brandenburg) vergeblich für die Angleichung der Arbeitszeit auf 35 Std./Woche.
- **2018** In der Tarifbewegung der Metall- und Elektroindustrie macht die IG Metall die Angleichung der Arbeitszeit Ost wieder zum Thema. Resultat sind Gesprächsverpflichtungen zur Angleichung in nahezu allen ostdeutschen Tarifgebieten.
- **2019** Die IG Metall führt Gespräche mit der Arbeitgeberseite über eine Angleichung der Arbeitszeiten, die Ende 2019 ohne Ergebnis beendet werden.
- **2020** In der Tarifbewegung der Metall- und Elektroindustrie formuliert die IG Metall als ein Ziel die Angleichung der Arbeitszeit Ost.
- **2021** Die IG Metall fordert in den Tarifgebieten TG II und Sachsen ein tarifliches Angleichungsgeld als Ausgleich für die längeren Arbeitszeiten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie.
- **04/05 2021** Nach Abschluss der bundesweiten Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie finden – begleitet von Solidarität im gesamten Bundesgebiet – in TG II und in Sachsen ganztägige Warnstreiks statt, an denen sich rund 30.000 Kolleg*innen aus 16 Betrieben beteiligen.
- **06/2021** Abschluss einer tariflichen Vereinbarung zur Angleichung zwischen der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen und den Arbeitgeberverbänden in Berlin-Brandenburg (VME) und in Sachsen (VSME). Die Vereinbarung ermöglicht Betrieben die schrittweise Angleichung der Arbeitszeit.
- **11/2021** Übernahme der Tarifvereinbarung zur Angleichung im Tarifgebiet Sachsen-Anhalt
- **01/2022** Übernahme der Tarifvereinbarung zur Angleichung im Tarifgebiet Thüringen
- **06/2022** Übernahme der Tarifvereinbarung zur Angleichung im Tarifgebiet Mecklenburg
- **01/2023** Für 50 Prozent der tariflich Beschäftigten in den Tarifgebieten TG II und Sachsen gelten betriebliche Vereinbarungen zur schrittweisen Angleichung der Arbeitszeit, an deren Ende die Verkürzung auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden mit vollem Lohnausgleich steht. Immer mehr Betriebe auch in anderen Tarifgebieten schließen Vereinbarungen ab.

Tarifpolitik

FLÄCHENTARIFVERTAG, BETRIEBLICHE REGELUNGEN UND TARIFBINDUNG

Ein wesentliches Ziel der IG Metall ist es, die Tarifbindung in den von uns betreuten Branchen zu erhöhen. Denn der Tarifvertrag ist das wirksamste Mittel, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten positiv zu gestalten. Immer wieder gelingt es uns aus eigener Kraft, in Betrieben Tarifbindung durchzusetzen.

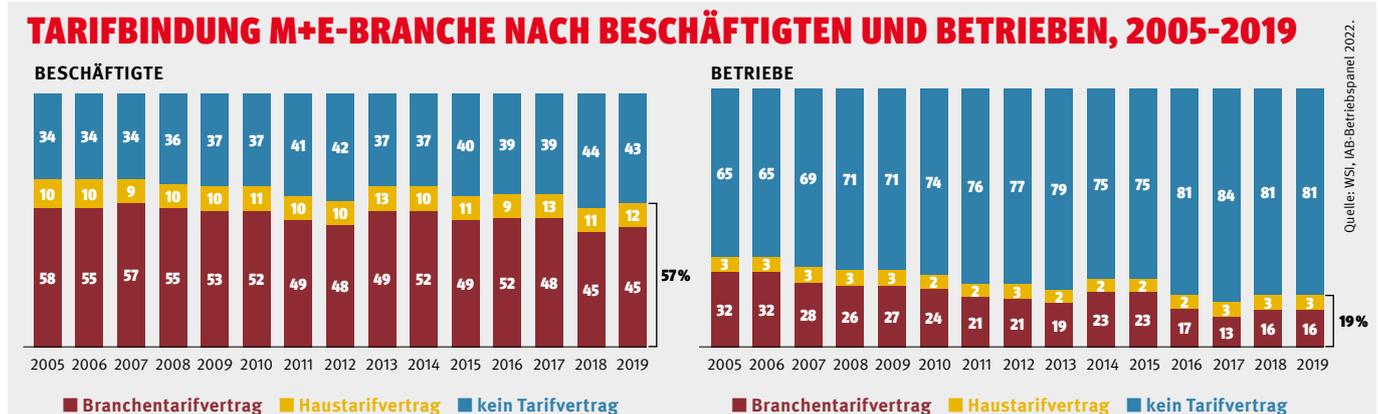
Doch auch die Tarifflicht in der Metall- und Elektroindustrie hat sich weiter fortgesetzt. Nach Angaben von Gesamtmetall (2022) ging die Zahl der in den Mitgliedsverbänden (Tarifträgerverbände) von Gesamtmetall organisierten Betriebe in den westlichen Bundesländern im Berichtszeitraum von 3.145 auf 3.032 zurück. In den östlichen Bundesländern sank die Anzahl der verbandsgebundenen Betriebe in diesem Zeitraum von 213 auf 207.

Zurückgegangen ist auch die Zahl der Beschäftigten, die in verbandsgebundenen Betrieben arbeiten: In den alten Bundesländern sank diese von 1.800.740 auf 1.747.900. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dieser Rückgang erst im Jahr 2020 als Folge der Corona-Krise begonnen hat. In den Jahren davor – seit 2009 – hatte die Zahl der Beschäftigten, für die ein Verbandstarifvertrag gilt, kontinuierlich zugenommen. Daher dürfte dies vermutlich eine Delle sein, die sich jedoch keinesfalls zu einem Trend entwickeln sollte. Positiv ist, dass die Zahl der Beschäftigten in verbandsgebundenen Betrieben in den neuen Bundesländern im gleichen Zeitraum von 83.826 auf 84.652 gestiegen ist.

Nahezu unverändert ist die Zahl der Betriebe mit einer OT-Mitgliedschaft („ohne Tarif“), insgesamt sind dies 3.866 Betriebe (Quelle: Gesamtmetall 2022). Bemerkenswert ist der Rückgang bei OT-Mitgliedschaften zwischen 2020 und 2021, also im Krisenzeitraum: In den alten Bundesländern sanken diese von 4.003 auf 3.818, in den neuen Bundesländern sogar von 130 auf 46. Die aus den OT-Verbänden ausgetretenen Betriebe haben sich von jeglicher Form der Verbandsmitgliedschaft verabschiedet.

Mehr Firmentarifverträge

Zugenommen hat die Zahl der Firmentarifverträge im Organisationsbereich der IG Metall. Gab es Ende 2018 in den Betrieben der Hauptbranchen Metall- und Elektroindustrie, Stahl, Textil- und Bekleidung sowie Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie noch 2.971 gültige Firmentarifverträge, betrug deren Zahl Ende 2022 3.524. Darunter fallen zum einen Haus- oder Anerkennungstarifverträge, mit denen in Betrieben ohne Tarifbindung oder Betrieben, die aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten oder in den OT-Verband gewechselt sind, eine Tarifbindung hergestellt wird. Zum anderen handelt es



sich um Ergänzungstarifverträge, mit denen zum Beispiel aus Gründen der Standort- und Beschäftigungssicherung in verbandsgebundenen Betrieben abweichende oder ergänzende Regelungen getroffen werden.

Betriebliche Tarifverhandlungen haben eine sehr hohe Bedeutung für die tägliche Arbeit der IG Metall. Der Häuserkampf erhöht den Arbeitsaufwand für tarifliche Prozesse in den Geschäftsstellen und Bezirksleitungen. Auf der anderen Seite bieten diese Prozesse immer auch die Chance für die IG Metall, in der Auseinandersetzung neue Mitglieder zu gewinnen. Wenn diese Prozesse aktiv unter Beteiligung der Mitglieder und Beschäftigten geführt werden, können wir gestärkt daraus hervorgehen.

Ergänzungstarifverträge

Für einen erheblichen Anteil der verbandsgebundenen Betriebe und die dort beschäftigten Mitglieder der IG Metall gelten Ergänzungstarifverträge und somit abweichende Regelungen vom Verbandstarifvertrag. Seit 2017 gelten für diese Tarifprozesse die überarbeiteten Richtlinien für Tarifkommissionen, die insbesondere eine stärkere Koordination bei abweichenden Tarifregelungen und eine stärkere Beteiligung der Mitglieder vorsehen. Das „Handbuch zur Vereinbarung von Firmen-, Anerkennungs- und abweichenden Tarifverträgen“ ist seit 2018 die transparente Grundlage, um die nötigen Koordinierungsprozesse und Inhalte abweichender Regelungen

zu vereinheitlichen und zu verbessern. Im Berichtszeitraum haben die Bezirke der IG Metall ihre Praxis zu betrieblichen Tarifvereinbarungen auf dieser Grundlage weiterentwickelt und verbessert – sowohl was Tarifprozesse als auch die Inhalte abweichender Tarifverträge angeht.

Hinzu kommt eine erhebliche Zahl an Haus- und Anerkennungstarifverträgen in Betrieben ohne Verbandsbindung. Aus der Perspektive unserer Mitglieder ergibt sich damit ein sehr differenziertes Bild von Tarifbindung. Festzuhalten ist, dass der „klassische“ Flächentarifvertrag seltener die tarifpolitische Realität in den Betrieben ist, wir aber mit anderen Lösungen in der Lage sind, weiterhin kollektive Regelungen zu vereinbaren.

In der Textil- und Bekleidungsindustrie sind von den 103.000 Beschäftigten insgesamt 61.879 Beschäftigte (60 Prozent) und 340 Betriebe (55 Prozent) tarifgebunden (inklusive Haus- und Anerkennungstarifverträge). Dabei sind 50 Prozent der Beschäftigten und der Betriebe an die Verbandstarifverträge gebunden. Bei den Textile Diensten unterfallen 14.301 Beschäftigte (35 Prozent) in 75 Betrieben dem Verbandstarifvertrag.

Von 182.000 Beschäftigten in 1.138 Betrieben der Holz- und Kunststoffverarbeitenden Industrie (HVI) sind insgesamt 42 Prozent der Beschäftigten und 25 Prozent der Betriebe tarifgebunden, unter die Verbandstarifverträge der HVI fallen nur 19 Prozent der Beschäftigten und 10 Prozent der Betriebe.

Tarifpolitik

TARIF ALS BEWEGUNG

Beschäftigte mobilisieren – Mitglieder gewinnen

Ohne unsere Mitglieder keine Tarfbewegung: Wir müssen die Menschen mobilisieren, um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen und sie durchzusetzen. Und wir müssen dabei neue Mitglieder gewinnen – damit die IG Metall auch in Zukunft noch stark und durchsetzungsfähig ist.

Während einer Tarfbewegung, egal ob betrieblich oder in der Fläche, kommt es darauf an, unsere Mitglieder und die Beschäftigten zu mobilisieren und mit ihnen zusammen ökonomischen Druck zu entwickeln. Darüber hinaus wollen wir in Tarfbewegungen auch stärker werden, indem wir mehr Mitglieder gewinnen und eine breitere Basis von Aktiven entwickeln. Dafür stellt die IG Metall Ressourcen und Kompetenz bereit und setzt sie gezielt in der Auseinandersetzung ein: Kampagnenfähigkeit, Erschließungskompetenz

und Mitgliederorientierung stehen in allen Tarfbewegungen im Fokus. Schon in der Tarfbewegung der Metall- und Elektroindustrie 2020 haben wir digitale Formate eingesetzt. Diese haben sich auch in der Tarfbewegung 2021 bewährt. Mit dem digitalen „**Tarifauftakt Live**“ am **1. März 2021** haben wir über die einzelnen Tarifgebiete und Tarfbewegungen hinaus einen zentralen Kristallisationspunkt geschaffen. 80.000 Metaller*innen waren damals zum Einläuten der Warnstreikphase online dabei.



„Tarifauftakt Live“ mit dem Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Jörg Hofmann: 80.000 Metaller*innen waren im März 2021 dabei.

Intensive Schulungen für Aktive

Mit dem Programm Tarifauftakt wurden in der Tariffbewegung der Metall- und Elektroindustrie 2021 erstmals bundesweite Online-Schulungen für Ehrenamtliche angeboten, an denen über 1.000 aktive Werber*innen, Betriebsräte, Vertrauensleute und aktive Mitglieder teilgenommen haben. Die Auswertung hat gezeigt, dass die Teilnehmenden besonders erfolgreich in der Mitgliederwerbung waren.

Die Tariffbewegung der Metall- und Elektroindustrie 2022 wurde mit einer Kampagne zur Aktivierung und Mitgliederwerbung unterlegt. So konnte die Bewegung über die bundesweit lange Sommerpause aufrechterhalten werden. Alle Kampagnenschritte wurden durch Schulungsangebote für Haupt- und Ehrenamtliche unterstützt.

Die Kampagne „Aktiv für Tarif“ begann im Mai 2022 mit einer aktivierenden Befragung in den Betrieben. So konnten mögliche Forderungen für die Tariffbewegung in einer wirtschaftlich angespannten Situation bereits sehr früh in den Betrieben diskutiert werden. Über 250.000 Beschäftigte beteiligten sich bundesweit. Mehrere Tausend Nicht-Mitglieder erklärten dabei, zum Teil mit Kontaktdaten, in die IG Metall einzutreten. Auf den bezirklichen Tarifkommissionssitzungen im Juni 2022 konnten die Ergebnisse der Befragung diskutiert werden.

Foto-Aktion: „Gesicht zeigen!“

Über die Sommerpause haben wir mit einer „Bekennnis-Aktion“ der Beschäftigten nachgelegt. Diese stärkte unsere Forderung und förderte durch ein erstes Beteiligungselement die Mobilisierung. Die Foto-Aktion „Gesicht zeigen!“ für

unsere Tarifforderung wurde in allen Bezirken durchgeführt und bot die Gelegenheit, Beschäftigte auf ihre Meinung zur Forderung, ihre Bereitschaft zur Beteiligung an Aktionen und auf eine Mitgliedschaft anzusprechen.



Gesicht zeigen! Mit einer Fotoaktion haben wir in der Tariffbewegung 2022 der Metall- und Elektroindustrie mobilisiert.

Die Aktions- und Durchsetzungsphase, in der mit Warnstreiks und betrieblichen Aktionen Druck für unsere Forderung gemacht wurde, haben wir mit zusätzlichen Aktivitäten zur systematischen Ansprache von Nicht-Mitgliedern genutzt. Dazu wurden Aktionsformen für Warnstreiks entwickelt und Haupt- und Ehrenamtliche geschult. So konnten zum Beispiel durch „Rote-Karte-Aktionen“ oder eine Blitzumfrage auf Kundgebungen alle Teilnehmenden kurz und zugespitzt auf eine Mitgliedschaft angesprochen werden.

Auch die Ergebniskommunikation hat die IG Metall mit vielfältigen Aktionen dafür genutzt, Mitglieder zu gewinnen. Es hat sich gezeigt: Mit systematischer Planung, Aktion und Ansprache können wir während Tarifrunden viele Mitglieder gewinnen und so unsere Durchsetzungskraft in der Auseinandersetzung stärken.

Tarifpolitik

KOORDINATION DER TARIFPOLITIK

Die Koordination und Abstimmung der Tarifpolitik findet innerhalb der IG Metall zwischen dem Funktionsbereich Tarifpolitik und den Bezirksleitungen in den tarifpolitischen Branchenausschüssen statt. Hier werden (Flächen-)Tarifauseinandersetzungen vorbereitet und koordiniert sowie inhaltliche Fragen der Tarifpolitik abgestimmt.

Im Automobilarbeitskreis findet darüber hinaus ein weiterer branchenbezogener Austausch zu tarifpolitischen Fragen statt – vor allem im Bereich der Entgelt- und Leistungsgestaltung. Weiterhin führt die IG Metall regional Projekte zur Weiterentwicklung von Leistungs- und Entgeltgestaltung durch – insbesondere im Kontext der Transformation und sich dadurch verändernder Tätigkeiten. Auch beteiligt sie sich an der Arbeit in den Gremien des Refa-Verbandes und der Deutschen MTM-Vereinigung. Über vielfältige Publikationen und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt sie die tarifpolitische Arbeit im Betrieb.

Im DGB-Tarifausschuss diskutieren wir grundsätzliche Fragen und tauschen uns mit den anderen DGB-Gewerkschaften über aktuelle Entwicklungen der jeweiligen Tarifpolitik aus. Dabei spielten im Berichtszeitraum vor allem die Themen Tarifbindung, Mindestlohn und Leiharbeit eine Rolle.

Europäische Tarifpolitik

Auf europäischer Ebene wird die Tarifpolitik der Industriegewerkschaften von industriAll Europe begleitet und koordiniert. Die IG Metall ist hieran aktiv beteiligt. Die IG Metall veröffentlicht mehrmals jährlich einen Newsletter zur europäischen Tarifpolitik, in dem wir über die Tarifergebnisse unserer europäischen Schwestergewerkschaften und die tarifpolitischen Aktivitäten auf europäischer Ebene informieren.

IndustriAll Europe organisierte den Erfahrungsaustausch über gewerkschaftliche Strategien unter Corona-Bedingungen über die Online-Plattform Covid-19-Monitor. Mit der neuen „Collective Bargaining Database“ (ehemals EU-COBAN) stellt industriAll Europe neben Berichten zu aktuell laufenden Tarifverhandlungen und Tarifabschlüssen auch Informationen zu tarifpolitischen Themen zur Verfügung.

Aufgrund der massiv gestiegenen Lebenshaltungskosten führte industriAll Europe im Herbst 2022 die Kampagne „Gemeinsam. Handeln. Für höhere Löhne.“ durch, an der sich die IG Metall im Rahmen der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie aktiv beteiligte.

Tarifbindung stärken

Mit der Verabschiedung der „Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union“ im Oktober 2022 hat die EU einen Rechtsrahmen zur Förderung angemessener gesetzlicher Mindestlöhne gesetzt.

Aufgrund des Engagements der europäischen Gewerkschaftsbewegung wurde die Richtlinie um Regelungen zur Stärkung der Tarifbindung erweitert. Die Regierungen sind nun aufgefordert, nationale Aktionspläne zur Steigerung der Tarifbindung aufzulegen, sofern diese unter 80 Prozent liegt. Auch für Deutschland besteht hier also Handlungsbedarf.



Ein wesentliches Ziel der IG Metall ist, die Tarifbindung zu erhöhen. Auch die EU hat die Regierungen aufgefordert, nationale Aktionspläne zur Steigerung der Tarifbindung aufzulegen, sofern diese unter 80 Prozent liegt.

Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

INITIATIVE MITBESTIMMUNG

Runderneuerung der Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung

Der IG Metall-Vorstand hat am 13. Oktober 2020 die „Initiative Mitbestimmung“ beschlossen. Die IG Metall fordert, die Mitbestimmung auf betrieblicher und auf Unternehmensebene umfassend zu modernisieren und weiterzuentwickeln. Sie hat damit eine gesellschaftliche Diskussion ausgelöst und Gesetzesvorhaben angestoßen.

Die Initiative beschränkt sich nicht auf punktuelle Reformansätze. Sie ist Teil eines programmatischen Gestaltungsentwurfs, den die IG Metall mit #FairWandel verfolgt. Sie ist auch eine Antwort auf die Arbeitgeber, die unter dem Vorwand der „Entbürokratisierung“ und „Modernisierung“ Mitbestimmungs- und Schutzrechte in Kernbereichen deutlich schwächen wollen.

Die soziale, ökologische und demokratische Gestaltung der Transformation erfordert eine Runderneuerung der Mitbestimmung. Die Mitbestimmungsinitiative ist kein losgelöster, verengter Ansatz, der nur auf notwendige politische Reformen zielt. Er ist verwurzelt in der alltäglichen politischen Mitbestimmungspraxis, die mit der Bewältigung der Pandemiekrise und den Herausforderungen der Transformation die Notwendigkeit einer starken Mitbestimmung und die Reformnotwendigkeiten aufzeigt.

Politisches Forum/Bundestagswahl

Im Vorfeld der Bundestagswahl führte die IG Metall am 5. Mai 2021 ein digitales politisches Forum unter Beteiligung aller im Bundestag vertretenen demokratischen Parteien durch.

Die Zweite Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner, und mehrere Betriebsrät*innen machten ihre Erwartungen auf dem Gebiet der Mitbestimmung an die Politik deutlich. Diese fanden zumindest teilweise Eingang in den Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP. Dort ist unter anderem vereinbart, dass die Behinderung von Betriebsräten ein Offizialdelikt werden soll und dass für Gewerkschaften digitale Zugangsrechte zu den Betrieben klargestellt werden. Die Bundesregierung hat sich vorgenommen, die Mitbestimmung weiterzuentwickeln.



„Mitbestimmung gibt Menschen eine eigene Stimme“, betonte Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier (Mitte) auf der Mitbestimmungstagung im Februar 2022.

MITBESTIMMUNG FÜR DAS 21. JAHRHUNDERT

1. Die betriebliche Mitbestimmung ist zuletzt 1972, also vor 50 Jahren, von der sozialliberalen Koalition unter Willy Brandt substantiell modernisiert worden. Damals war die Welt eine andere. Man denke nur an die Veränderungen durch die Digitalisierung und das Internet, die zu massiven Umbrüchen in den Betrieben führen. Die Mitbestimmungsrechte sollen den Beschäftigten über den Betriebsrat eine Mitgestaltung solcher Veränderungen auf Augenhöhe ermöglichen. Sie sind die wesentliche Grundlage für eine gewisse Demokratisierung im Betrieb. Dies gilt erst recht in der aktuellen Situation. Die Veränderungen werden sich nur mit den Beschäftigten, ihren Betriebsräten und Gewerkschaften sozial gestalten lassen. Nur so werden gesellschaftliche Zerreißproben zu vermeiden sein.

2. Die bestehenden Mitbestimmungsrechte können diese Mitwirkung nicht gewährleisten. Deshalb ist eine Runderneuerung unverzichtbar. An dieser Stelle sind vor allem 4 Schwerpunkte zu nennen:

- Betriebsräte müssen bessere Rechte zum Erhalt und der Anpassung der Arbeitsplätze bekommen. Sie müssen Mitbestimmungsrechte zur Beschäftigungssicherung, bei der Personalplanung und -bemessung und ein um-

fassendes Initiativrecht bei der Weiterbildung erhalten. Die Unternehmen haben oft keine Zukunfts- und Weiterbildungsstrategie. Betriebsräte und Gewerkschaften müssen deshalb verstärkt in eine Promotorenrolle, eine Treiberfunktion kommen. Dafür müssen die Rechte modernisiert werden.

- Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und dem zunehmenden Einsatz von künstlicher Intelligenz in allen Bereichen der Wertschöpfung sind Mitbestimmungsrechte beim betrieblichen Datenschutz und Verbesserungen beim Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten erforderlich.

- Die Herstellung von Entgeltgerechtigkeit, der Umwelt- und Klimaschutz und Antidiskriminierung sind weitere Handlungsfelder, die vom Betriebsrat mitbestimmt werden müssen.

- Die Wahlen zum Betriebsrat müssen weiter erleichtert und der Schutz von Initiatoren verbessert werden. Die Regeln für die Vergütung der Betriebsräte müssen in der Gegenwart ankommen. Zudem wollen wir, dass die Beschäftigten eine Stunde „Demokratiezeit“ im Betrieb erhalten, um ihre Beteiligungsrechte in den Angelegenheiten, die sie im Betrieb betreffen, wahrnehmen zu können.

3. Dies sind einige unserer gewerkschaftlichen Kernforderungen. Es ist höchste Zeit für diese Veränderungen, auch weil nach allen Studien erlebte Beteiligung und Demokratie im Betrieb das Verhältnis zur Demokratie in der Gesellschaft positiv beeinflusst.

www.teamigmetall.de

Quelle: IG Metall

Es ist höchste Zeit für eine Runderneuerung der betrieblichen Mitbestimmung! Das Wichtigste auf einer Seite auf www.teamigmetall.de.

Mitbestimmungskonferenz

Zum Auftakt der Betriebsratswahlen und unter dem Motto „Mehr Mitbestimmung wagen“ brachte die IG Metall am 3. Februar 2022 in Berlin Betriebsrät*innen, Politiker*innen, Wissenschaftler*innen und Vertreter*innen der Zivilgesellschaft zusammen, um gemeinsam mit ihnen die aktuellen Herausforderungen für die Mitbestimmung zu diskutieren. Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier machte in seiner Eröffnungsrede die Bedeutung der Mitbestimmung deutlich: „Mitbestimmung heißt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht bloß Befehlsempfänger sind. Mitbestimmung ist Wertschätzung, Mitbestimmung gibt Menschen eine eigene Stimme und befähigt sie, diese Gesellschaft mitzugestalten – nicht nur am Arbeitsplatz.“

Betriebsrätemodernisierungsgesetz und Änderung der Wahlordnung

Das Gesetz, das im Juni 2021 in Kraft trat, wurde inhaltlich durch die IG Metall begleitet, genauso wie die vorgenommenen Änderungen der Wahlordnung zum

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Der Beratungsbedarf in der Organisation war so kurz vor den Betriebsratswahlen und im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie besonders groß. Dass ein verbesserter Kündigungsschutz für sogenannte Wahlinitiator*innen im Betriebsrätemodernisierungsgesetz verankert wurde, ist unter anderem einer kurzfristigen Unterschriftenaktion von IG Metall und einer Vielzahl von Betriebsrät*innen zu verdanken. Die Änderungen sind insgesamt ein Schritt in die richtige Richtung, jedoch nicht ausreichend, um die Mitbestimmung zukunftsfest zu machen.

DGB-Entwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz

Viele Arbeitsgrundlagen für Betriebsräte stammen aus einer 50 Jahre zurückliegenden Zeit. Deshalb ist eine umfassende Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung unverzichtbar. Der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften haben dazu im April 2022 einen Reformentwurf vorgelegt. Die Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation sind vielfach benannt.



Deckblatt des Gesetzentwurfes „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“.

Es wird Zeit, über Lösungen zu reden und damit ganz konkret über die Werkzeuge, die Betriebsräte für die Gestaltung guter Arbeit brauchen. Der Entwurf wurde dem Bundesarbeitsminister übergeben und bei verschiedenen Gelegenheiten vorgestellt und diskutiert. Flankiert wird die Debatte durch den **Blog der Fachzeitschrift „Arbeit und Recht“** zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes.

Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung

Die Umwandlung in die Rechtsform SE erfreut sich weiterhin und tendenziell zunehmend großer Beliebtheit.

Gerade Unternehmen, die noch keine Mitbestimmung mit Arbeitnehmer*innenbeteiligung auf Konzernebene kennen, nutzen die SE-Richtlinie zur Mitbestimmungsvermeidung. Aber auch große Unternehmen versuchen die Umwandlung

zu nutzen, um die Unternehmensmitbestimmung auf andere Weise auszuhebeln.

Ziel der IG Metall ist und war es, diesen Missbrauch politisch zurückzudrängen und eine Gesetzesänderung zu erwirken. So konnten wir gemeinsam mit ver.di eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom Oktober 2022 zur Änderung der Praxis bei SAP erzwingen: Bei einer Umwandlung in eine SE darf die Beteiligung der Gewerkschaften bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats nicht verringert werden. Dank der durch den DGB koordinierten und eingereichten Stellungnahmen konnte auf die Referenten- und Regierungsentwürfe zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen (MgFSG) und zur Umsetzung der Umwandlungsrichtlinie (UmRUG) Einfluss genommen werden. Eine Anpassung des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG) ist notwendig, um der Erosion der Mitbestimmung entgegenzutreten. Dies konnte als Vorhaben im Koalitionsvertrag verankert werden.

Neufassung EBR-Richtlinie und Rahmenrichtlinie Mitbestimmung

Mitbestimmung hat auch eine internationale Dimension, die wir mit unserer Arbeit begleiten und unterstützen. Ein Aspekt dabei ist auch die Beeinflussung von europäischen und internationalen Legal- und Regulierungsstandards. Durch intensive Lobby- und Vernetzungsarbeit sowie die Bereitstellung von Sachverstand konnten wir gemeinsam mit unseren europäischen Schwesterorganisationen Einfluss auf die europäische und deutsche Politik in diesen Fragen nehmen. Die Erstellung der zugehörigen Berichte und Vorlagen und die jeweilige Abstimmung im Europäischen Parlament wurde durch die IG Metall begleitet. Zusätzlich wurden diese Themen unter anderem durch das jährliche EBR/SE-Forum einem breiteren Publikum zugänglich gemacht.



Gute Stimmung bei der Vorbereitung der BR-Wahl. Das „Team IG Metall“ wird hier mit einem Foto-Shooting sichtbar gemacht.

Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

BETRIEBS- UND MITBESTIMMUNGSPOLITIK

Vertrauensleute, Betriebsräte, Aufsichtsräte und Unternehmensbeauftragte

In der ganzen Bundesrepublik engagieren sich Vertrauensleute und in der IG Metall organisierte Betriebsrät*innen dafür, die Arbeitswelt zu verbessern und zukunftssicher zu machen. Die Veränderungen durch die Transformation und die Digitalisierung sowie die Auswirkungen der Globalisierung lassen die Anforderungen an die Arbeit der Beschäftigten immer komplexer werden. Transnationale Gewerkschaftsarbeit hat weiter an Bedeutung gewonnen. Aus diesem Grund kommt der Arbeit der IG Metall, ihren Unternehmensbeauftragten, den Betriebsräten sowie den IG Metall-Vertrauensleuten eine immer zentrale Rolle zu.

BR-Wahlen 2022 und Kampagne „Team IG Metall“

Die IG Metall ist die Betriebsratswahlen 2022 mit der Kampagne „Team IG Metall“ angegangen. Ziel war es, die Betriebsratswahlen projektorientiert im Team vorzubereiten. Mit zahlreichen Workshops, Aktionsmedien, Sprechstunden, Kommunikationstrainings und individualisierbaren Ansprache-Materialien haben wir unsere Betriebsrät*innen und Kandidat*innen unterstützt. Der dreistufige Kampagnenplan

zielte darauf, im ersten Schritt die größtmögliche Aufmerksamkeit für die anstehenden Wahlen zu generieren und neue Kolleg*innen für das Team IG Metall zu gewinnen. In der zweiten Stufe haben wir deutlich gemacht, wofür das Team IG Metall steht, welche Erfolge wir in der Vergangenheit in den Betrieben erzielt haben und mit welchen Positionen und Zielen die IG Metall-Kandidat*innen zur Wahl antreten.

In der dritten Phase haben wir die Beschäftigten zur Wahl mobilisiert, mit dem Ziel, bei einer hohen Wahlbeteiligung möglichst viele Wähler*innen für das Team IG Metall zu gewinnen.

Das Material der IG Metall für die Betriebsratswahlen wurde im Gegenstromverfahren mit Expert*innen aus Betrieben und Geschäftsstellen entwickelt. Das Material, das die DGB-Gewerkschaften gemeinsam erarbeitet hatten, beschränkte sich somit auf die juristischen Hilfen für die Wahlvorstände sowie die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit, zum Beispiel Großflächenplakate.

Das DGB-Material umfasste alle relevanten Unterlagen für die Wahlvorstände: den digitalen Wahlhelfer, die juristischen Wahlhilfen samt Präsentationen für die jeweiligen Wahlverfahren.

Die Wahlausschreibung, die Kurzhinweise zur Wahl und die Briefwahlhinweise wurden in 22 Sprachen veröffentlicht. Die Wahlordnung in drei Fremdsprachen, der Hauptflyer und die Präsentation „Erste BR-Wahl“ wurden in jeweils vier Fremdsprachen übersetzt.

Die (kurzfristigen) Änderungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz samt der geänderten Wahlordnung sowie die angespannte Lage am internationalen Papiermarkt führten zu Zeitdruck: Damit die Wahlvorstände mit ihrer Arbeit beginnen konnten, wurden alle Unterlagen vorab digital zur Verfügung gestellt, bevor die Printmaterialien zum Jahreswechsel ausgeliefert werden konnten. Zur Unterstützung der betrieblichen Kampagnen wurde eine digitale Kampagnenzentrale www.TeamIGMetall.de aufgebaut. Hier fanden die Kolleg*innen Unterstützungsangebote zur Vorbereitung und Durchführung ihrer eigenen Kampagne. Workshopkonzepte, Flyer-, Sharepic- und Plakatvorlagen und vieles mehr sind weiterhin verfügbar und auch nach den Wahlen für die betriebliche Kommunikation, Beteiligungsformate und Beschäftigtenansprache nutzbar.

Hinzu kamen Flyer zu zehn Betriebsratsthemen für die betriebliche Ansprache; zudem wurden Bildungskonzepte für Kandidat*innen-Schulungen, Klausurtagungen der (neu-)gewählten Gremien wie auch für BR-Empfänge in der Geschäftsstelle neu erstellt bzw. überarbeitet.

Dieses Vorgehen zeigte Erfolg: Zwar ging die Wahlbeteiligung – vor allem bedingt durch die Corona-Pandemie –

zurück. Allerdings stieg der Anteil der Betriebsräte, die in der IG Metall organisiert sind. Der Anteil von Frauen und Jüngeren (unter 45 Jahren) bei den Betriebsräten stieg ebenfalls an.

Konzeption und Aufbau einer Task-Force Union-Busting

Im Organisationsbereich der IG Metall häufen sich die Fälle von Arbeitgeberangriffen auf die gewerkschaftliche Macht und die Mitbestimmung im Betrieb. Um diesem Union-Busting effektiv entgegenzuwirken, wurden bereichsübergreifend Handlungsansätze und Maßnahmen erarbeitet. Zentraler Punkt ist hierbei die Einrichtung von Anlaufstellen sowohl in den Bezirksleitungen als auch in der Vorstandsverwaltung. Aufgabe dieser Anlaufstellen ist es, die Geschäftsstellen bei Union-Busting-Fällen zu beraten und zu unterstützen.

Die zentrale Anlaufstelle in unserer Vorstandsverwaltung ordnet eingehende Fälle ein, führt erste kurze Beratungen durch und vermittelt Kontakte und Unterstützungsangebote. Betroffene Kolleg*innen werden zur psychosozialen Beratung an die insite Interventions GmbH weitergeleitet. Die in Union Busting involvierten Arbeitgeber-Kanzleien und externe Dienstleister werden systematisch erfasst. In jeder Bezirksleitung wurde eine bezirkliche Anlaufstelle „Union Busting“ eingerichtet. Sie bietet den Betroffenen organisatorische und politische Unterstützung und fungiert als Schnittstelle zwischen der Geschäftsstelle und der Anlaufstelle beim Vorstand.

VL-Wahlen 2020

„Wir machen Gewerkschaft“ war das Motto der Vertrauensleute-Wahlen 2020. Der Wahlzeitraum erstreckte sich vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2020. Dabei stand die Neuwahl von über 77.000 Vertrauensleuten in rund 2.000 Betrieben an. Die Wahlen in den Betrieben wurden mit einem Wahlleitfaden, Planungshilfen, Aktionsmedien und zahlreichen weiteren Angeboten unterstützt. Die Wahlkampagne stellte dabei die umfassende Beteiligung der Mitglieder am Wahlprozess in den Vordergrund. Im Rahmen des Kampagnendreischriffs „Informieren, Beteiligen, Mobilisieren“ wurden so unter anderem Methoden zur Einbindung der Belegschaften in die Themen- und Kandidatenfindung des Vertrauenskörpers bereitgestellt.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden die Wahlen durch eine massive Einschränkung der Kontakt- und

Aktion: Handlungsfelder – Tarif, Betrieb, Politik und Gesellschaft

Kommunikationsmöglichkeiten und eine erhebliche pandemiebedingte Mehrbelastung der Geschäftsstellen stark beeinträchtigt. In vielen Betrieben konnten die Wahlen infolge dieser Ereignisse nicht wie geplant durchgeführt werden.

In Reaktion auf die eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten wurde durch den Vorstand der IG Metall der Wahlzeitraum verlängert, um nach Abschwächung der ersten pandemischen Welle eine gegebenenfalls mögliche Wahl nachzuholen. Weiterhin wurde in mehreren Fällen die Möglichkeit einer digitalen Vertrauensleutewahl eröffnet, um einen Abschluss der Wahlen zu ermöglichen. Im Ergebnis wurden bis Ende 2021 in 1.723 Betrieben Vertrauenskörper mit insgesamt 63.427 Vertrauensleuten gewählt.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden alternative Qualifizierungsangebote für neugewählte Vertrauensleute entwickelt. In vielen Geschäftsstellen wurden Online-Tagesschulungen und Online-Reihen zu den Grundlagen der Arbeit der Vertrauensleute konzipiert und erfolgreich durchgeführt. Um einer möglichst hohen Anzahl neugewählter Vertrauensleute die Teilnahme zu ermöglichen, wurde die Modulanzahl der „VL kompakt“-Reihe (bisher sechs

Themen) auf die Schwerpunkte ökonomische Grundkenntnisse, Tarif und Transformation bei gleichbleibender Anzahl von Seminarplätzen fokussiert.

VL-Themenwoche 2020

„Wenn wir zusammenhalten, ist alles möglich.“ So lautete die Botschaft der Vertrauensleute der IG Metall in ihrer betriebspolitischen Erklärung zum Abschluss der digitalen Themenwoche Vertrauensleute vom 2. bis 6. November 2020.

Die Themenwoche ersetzte die Vertrauensleutekonferenz, die turnusmäßig alle vier Jahre stattfindet. In dem neuen Format arbeiteten die Vertrauensleute in Online-Seminaren an den Leitlinien ihrer Ziele: mehr Mitglieder gewinnen, im Betrieb stärker werden, mehr mitbestimmen, die Transformation gerecht gestalten und Beschäftigung sichern.

Tagsüber bearbeiteten die angemeldeten Vertrauensleute Themen wie Mitgliedergewinnung und Erschließung, die Arbeit in der Vertrauenskörperleitung (VKL), Angestelltenarbeit und die Rolle von Vertrauensleuten bei betrieblichen Konflikten. Abends stand die Online-Diskussion für alle Interessierten offen.



Die Veranstaltung wurde wegen der Corona-Pandemie digital übertragen.

Unternehmensbeauftragungen

Die IG Metall koordiniert 680 Gremien in 523 Unternehmen durch 318 Unternehmensbeauftragte (Stand: Ende Dezember 2022). Davon sind 49 in der Vorstandverwaltung, 246 in Geschäftsstellen bzw. Bildungszentren (129 davon Geschäftsführer*innen) und 23 in Bezirksleitungen beschäftigt. Grenzüberschreitend koordiniert die IG Metall auch im Auftrag der Gewerkschaften anderer Länder 122 Europabetriebsratsgremien (EBRs) und 30 Europäische Gesellschaften (SEs). Im Organisationsbereich von industriAll Europe ist die IG Metall in mehr als 460 EBRs und SE-BRs vertreten.

Wichtige Themen dabei sind zum Beispiel die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, die Einführung und Umsetzung von Zukunftstarifverträgen und die Unterstützung bei Transformationsprozessen und Krisenereignissen. Außerdem werden haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen oder Gremien zur Gründung von GBR/KBR oder Arbeitsgemeinschaften und deren Arbeit beraten.

In den Jahren 2020 und 2021 fand jeweils eine Tagung für Unternehmensbeauftragte statt – aufgrund der Corona-Pandemie im Online-Format. Anfang Dezember 2022 konnte die Tagung wieder in Präsenz stattfinden.

Darüber hinaus traf sich der Arbeitskreis Unternehmensbeauftragte vierteljährlich, um über aktuelle Themen und Beispiele aus der Praxis zu diskutieren. Während der Corona-Pandemie wurde der Kreis der Teilnehmer*innen größer: Vor der Pandemie waren die Treffen nur für Kolleg*innen aus der Vorstandsverwaltung in Präsenz angelegt. Durch die

Anschaffung von Videokonferenzprogrammen konnte der Arbeitskreis für alle Unternehmensbeauftragten zugänglich gemacht werden.

Die Pandemie hatte auch Auswirkungen auf die Arbeit der Unternehmensbeauftragten. GBR- und KBR-Sitzungen fanden häufig online statt. Die durch Unternehmensbeauftragte geplanten Maßnahmen wie beispielsweise unternehmensweite Treffen mussten immer wieder verschoben oder ganz abgesagt werden. Seit 2022 nehmen die Präsenzsitzungen und die unternehmensweiten Maßnahmen langsam wieder zu. Sie sind aber noch nicht wieder auf dem Stand von 2019. Die Konzeption der Arbeit der Unternehmensbeauftragten wurde seit dem Gewerkschaftstag 2019 kontinuierlich weiterentwickelt. Im Rahmen des Projektes „IG Metall vom Betrieb aus denken“ wurden diese Überlegungen eingebracht und weiter ausgearbeitet.

Aufsichtsratswahlen, Mandate, Tantiemenkontrolle

Zu den Kernaufgaben nach Satzung der IG Metall gehört die Unterstützung der Aufsichtsratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 sowie die Kontrolle der ordnungsgemäßen Abführung der Aufsichtsratsantien unserer Mandatsträger*innen an die Hans-Böckler-Stiftung.

In den Jahren 2019 bis 2022 wurden 118 Aufsichtsratswahlen begleitet. Es wurde durchschnittlich die Abführung durch 1.149 Mandatsträger*innen pro Jahr geprüft.

Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

ZUSAMMEN AKTIV FÜR EINE GEMEINSAME ZUKUNFT

Betriebliche Unterstützungskampagnen in Krisenzeiten

Eine falsche Entscheidung der Unternehmensführung, eine geplante Konzern-Umstrukturierung oder der Austritt aus dem Arbeitgeberverband – und schon sind Tausende Arbeitsplätze gefährdet oder Beschäftigte werden um ihr Entgelt geprellt. Wie in den vergangenen Jahren etwa bei Continental, Ford Saarlouis, Johnson Controls oder den MV-Werften. Doch die Beschäftigten und die IG Metall wollen eine sichere Zukunft und halten geschlossen dagegen. Dabei setzen sie auf die Kraft der Kampagne.

Continental: „FairWandel – FairConti“



Im September 2019 und 2020 verkündete Automobilzulieferer Continental einen geplanten Personalabbau zur Bewältigung der Transformation von weltweit insgesamt 30.000 Beschäftigten, 13.000 davon in Deutschland. Für die IG Metall war klar: Es braucht „FairWandel – FairConti“. Die Beschäftigten machten mit einem bundesweiten Aktionstag samt Großkundgebung vor der Konzernzentrale in Hannover und weiteren lokalen Protestkundgebungen massiven Druck. Mit Erfolg: Die IG Metall konnte Sozialtarifverträge vereinbaren, die Zeitschienen für den Personalabbau deutlich strecken, sozialverträgliche Lösungen und Abfindungskonditionen signifikant verbessern sowie Zukunftsvereinbarungen abschließen.

Johnson Controls Systems & Service: „Tarif jetzt!“



Im Frühjahr 2020 kündigte der Arbeitgeber Johnson Controls die langjährige Tarifbindung an den IG Metall-Flächentarifvertrag für 14 Standorte. Die IG Metall-Tarifkommission organisierte daraufhin eine bundesweite Gegenbewegung mit einem beteiligungsorientierten Kampagnenkonzept. Die Beschäftigten wurden dabei frühzeitig aktiv, über eine Online-Befragung machten sie ihre klare Bereitschaft für Aktion und Arbeitskampf deutlich. Mit einer Online-Petition an den Arbeitgeber übten sie Druck aus und sammelten sich unter einem gemeinsamen Logo und der Website www.tarif-jci.de. Damit machten sie deutlich: Wir stehen zusammen, über alle Standorte hinweg, wir wollen „Tarif jetzt!“

Ford Saarlouis: „Saarlouis muss leben!“



Im Frühjahr 2022 verkündete Automobilbauer Ford überraschend und entgegen aller Absprachen die Schließung des Produktionsstandortes Saarlouis im Saarland bis 2025. Betroffen sind insgesamt über 6.000 Beschäftigte im Ford-Werk und im anliegenden Industriepark. Für die IG Metall ist klar: Ford ist in der Pflicht, für die Zukunft der Region und der Menschen finanziell aufzukommen. Die Beschäftigten zeigten deshalb Gesicht und sammelten sich unter dem IG Metall-Motto „Saarlouis muss leben!“ Die Foto-Petition, Großflächenplakatierungen, die Website www.saarlouis-muss-leben.de und ein großes Solidaritätsfest erreichten und bewegten Tausende aus Saarlouis und dem gesamten Saarland. Sie zeigten klipp und klar: Wir stehen hinter den Beschäftigten!

MV-Werften: „Wir bauen Zukunft“



Die MV-Werften meldeten Anfang 2022 für die Standorte Wismar, Rostock und Stralsund Insolvenz an. Doch viele Beschäftigte machten sich gemeinsam mit der IG Metall, den Betriebsräten und Vertrauensleuten stark für eine Zukunft der Standorte. Sie mobilisierten mit Ansprache- und Fotoaktionen und erkämpften durch gezielten Druck eine Transfergesellschaft mit langer Laufzeit. Und auch danach blieben sie aktiv, gewannen weitere Mitglieder und vernetzten sich. Ihre starke Botschaft: „Wir bauen Zukunft“ für die Industrie und die Arbeitsplätze der Region.



Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen auf einem Seminar.

Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

JUGEND- UND AUSZUBILDENDEN- VERTRETUNGEN

Mit uns geht was!

Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) sind zuständig für alle Angelegenheiten, die Auszubildende, dual Studierende und jugendliche Beschäftigte im Betrieb betreffen. Die JAVen achten auf die Qualität der Ausbildung und des dualen Studiums, kontrollieren die Einhaltung geltender Vorschriften, Gesetze und Tarifverträge und treten jeglicher Art von Diskriminierung entgegen. Damit sind JAVen die Basis für eine erfolgreiche gewerkschaftliche Jugendarbeit im Betrieb.

JAV-Wahlen

Die Covid-19-Pandemie und der im gleichen Zeitraum einsetzende gravierende Abbau von Ausbildungsplätzen hat die IG Metall Jugend in Bezug auf die JAV-Wahlen 2020 vor neue Herausforderungen gestellt. Von digitalen Wahlvorstandsschulungen und digitalen Kandidat*innenansprachen bis hin zur Wahl hat die IG Metall Jugend kreative Lösungen gefunden und unter dem neuen JAV-Wahl-Claim „JAV – Mit uns geht was!“ für Mitbestimmung im Betrieb und bessere Ausbildungsqualität geworben.

Trotz widriger Umstände wurden bei der JAV-Wahl 2020 2.634 JAV-Gremien gewählt, davon waren 214 JAV-Neugründungen. Insgesamt wurden 6.773 Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen gewählt. Der Organisationsgrad der Jugend- und

Auszubildendenvertreter*innen liegt bei knapp 70 Prozent. Die Wahlbeteiligung ging pandemiebedingt leicht nach unten (2020: 62 Prozent; 2018: 64 Prozent).

Ein Trend, der sich bei den vergangenen Wahlen verstetigt hat, ist eine zunehmende Anzahl kleiner Gremien. Dies ist vor allem auf die sinkende Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zurückzuführen. Die allermeisten Gremien bestehen aktuell aus einem Mitglied (46,6 Prozent) oder drei Mitgliedern (31,4 Prozent). Aus den JAV-Gremien gehen in vielen Fällen viele neue Vertrauensleute und Betriebsrät*innen hervor. Eine Steigerung der Ausbildungszahlen sichert diese Gremien und damit die Zukunft der Mitbestimmung in unseren Betrieben.

Mit JAV und BR läuft's besser im Betrieb!

Wie wichtig die betriebliche Mitbestimmung für die Qualität der Ausbildung ist, wurde während der Covid-19-Pandemie deutlich. In der IG Metall-Jugendstudie „Plan B“ gaben 71 Prozent der Auszubildenden und 65 Prozent der dual Studierenden an, dass sich die Qualität an den Berufs- und Hochschulen während des ersten Jahres der Pandemie verschlechtert hatte. Die Ausbildungsqualität im Betrieb wurde besser bewertet. Die Arbeit der JAV- und der Betriebsratsgremien wurde von den Befragten sehr positiv bewertet.

Materialien für die JAV-Wahlen

Zur Vorbereitung und Durchführung der JAV-Wahlen gibt es zu jeder Wahl überarbeitete, bedarfsgerechte Materialien. Der Trend geht dabei zum Digitalen: So gibt es den beliebten JAV-Wahlhelfer seit 2022 als Online-Anwendung, einen Mediengenerator zur einfachen Erstellung von personalisierten Wahlplakaten und Bildern für die Wahlwerbung auf Social Media. Im **Podcast der IG Metall Jugend „Edelmetall“** wurden Wahlkampagnen, betriebliche Aktionen und Kandidat*innen vorgestellt.

Betreuung von JAV-Gremien

Um die Arbeit von und mit JAV-Gremien bestmöglich zu unterstützen, wurden neue Arbeitshilfen entwickelt. „Stark im Betrieb“, „Stark in Tarif“ liefern einführende Informationen für die JAV-Arbeit und in die Tarifpolitik. „Stark in Übernahme“ beschreibt das Vorgehen zum Durchsetzen der Übernahme von Auszubildenden und dual Studierenden. In dem Gesetzesband „Alles was Recht ist“ werden die wichtigsten Gesetzestexte zur Verfügung gestellt, die für die Arbeit von JAV-Gremien von Bedeutung sind.

TREFFEN DIE AUSSAGEN FÜR DIE ARBEITNEHMERVERTRETUNG (JAV/BR) IN DEINEM BETRIEB ZU?

Angaben in Prozent

Ich finde es wichtig, dass wir eine JAV/einen BR haben.



Ich weiß, wie ich meine Vertreter*innen in JAV/BR erreichen kann.



Setzt sich für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen ein.



■ ja ■ teils, teils

Quelle: Jugendstudie Plan B, IG Metall Jugend 2021.



Quelle: IG Metall

Eine von drei neuen Arbeitshilfen für Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen.

Hey Gesellschaft, sei mal nicht so behindernd!

Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

ERFOLGREICHE TEILHABEPOLITIK

Das behindertenpolitische Profil gestärkt

Die IG Metall ist präsent in Politik und Betrieben. Mit den Schwerbehindertenvertretungen (SBVen) stellen wir eine unverzichtbare Säule der betrieblichen Interessenvertretung und das teilhabepolitische Rückgrat.

Unser Ziel ist es, die Transformation inklusiv und mit den Betroffenen zu gestalten. Dabei vertreten wir offensiv die Interessen von Menschen mit Behinderung bei der Arbeit und in der Gesellschaft. Dies ist der rote Faden all unserer Aktivitäten, Publikationen und Veranstaltungen. Unsere bundesweit anerkannten Fachtagungen dienen dem Austausch und der Vernetzung betrieblicher und politischer Akteure.

Wirksam in der Politik

Durch gewerkschaftliche Initiative in Zusammenarbeit mit Verbänden haben wir eine geplante Reform der Versorgungsmedizinverordnung abgewendet. Diese hätte eine enorme Verschlechterung der Situation für Menschen mit Behinderung bedeutet. Öffentliche Aktionen und Empörung über die drohenden Verschlechterungen im Behindertenrecht unserer Kolleg*innen führten zu einer breiten und wirkungsvollen Debatte über die Zukunft der Verordnung.

Reformen im Behinderten- und Teilhaberecht haben wir durch unsere aktive Lobbyarbeit auf die Agenda der Bundesregierung gebracht. Nach langen Auseinandersetzungen haben wir eine vierte Stufe der Ausgleichsabgabe erstritten. Auch das Thema Barrierefreiheit hat wieder Fahrt aufgenommen.

Aktiv im Betrieb mit dem „Team IG Metall“

Im Herbst 2022 fanden in den Betrieben die SBV-Wahlen statt. Mit einer großen Wahlkampagne unter dem Slogan „Team IG Metall“ waren wir sichtbar und konnten die SBV als wichtigen Bestandteil gewerkschaftlicher Interessenvertretung im Betrieb stärken.



Mit der Kampagne haben wir die digitale SBV-Arbeit auf ein neues Level gebracht. Die Webseite sbv.teamigmetall.de wurde im Aktivenportal zur Anlaufstelle für alle Materialien und Informationen zur Wahl und wird seither als Plattform für gewerkschaftliche Teilhabe- und Schwerbehindertenpolitik weiterentwickelt. Um neu gewählte SBVen noch besser abzuholen, haben wir die Arbeitshilfe für die SBV-Arbeit grundlegend modernisiert.

Um den 3. Dezember als gewerkschaftlichen Aktionstag für die Rechte behinderter Menschen zu etablieren, erstellen wir jährlich Materialien, unterstützen Kolleg*innen vor Ort bei betrieblichen und überbetrieblichen Aktionen und machen aktive Öffentlichkeitsarbeit.

Der 03. Dezember ist der von den Vereinten Nationen ausgerufenen **internationalen Gedenk- und Aktionstag der Menschen mit Behinderung**.

Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

MOBILES ARBEITEN ÜBER DIE PANDEMIE HINAUS



Fakten, Trends und gewerkschaftliches Handeln

Mobiles Arbeiten bleibt auch nach der Pandemie ein wichtiges Thema. Mit „New Work“ findet eine Weiterentwicklung statt, die wir mit den Beschäftigten gestalten wollen.

Mobiles Arbeiten wurde durch die Pandemie für viele Beschäftigte über Nacht zur Realität. Was sich häufig ungeregelt Bahn gebrochen hatte, bleibt uns langfristig erhalten. Eigene Befragungen und aktuelle Studien belegen: Viele Menschen wollen Vorzüge wie Flexibilität, Autonomie und den Wegfall von Pendelwegen, die das Arbeiten von zu Hause mit sich bringen, weiter nutzen. Das zeigten auch die Ergebnisse der **Beschäftigtenbefragung im Herbst 2020**. Nur ein geringer Teil der Beschäftigten möchte nicht mobil von zu Hause arbeiten können. In einer weiteren Befragung lehnten nur vier Prozent mobile Arbeit ab. Trotz des beachtlichen Zuspruchs gibt es viele Fragen und Probleme mit der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes im Homeoffice als einer Form der mobilen Arbeit. Welche Arbeitsstandards für ortsungebundene Arbeit gelten sollen, wird nach wie vor intensiv diskutiert. Die Maßgaben für Telearbeit, die explizit in der Arbeitsstättenverordnung geregelt sind, müssen für mobile Arbeit nicht angewendet werden. Ohne gesetzlich verbrieften Anspruch auf diese Arbeitsstandards können sie nur durch die Mitbestimmung des Betriebsrats im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung durchgesetzt werden. In den Unfallversicherungen haben wir uns daher für orientierende Gestaltungshinweise eingesetzt. Auch beim Versicherungsschutz konnten wir einen Erfolg verbuchen: Im Sozialgesetzbuch VII ist eine Klarstellung erfolgt, dass die Ausübung von beruflichen Tätigkeiten im Haushalt oder anderswo dem Versicherungsschutz analog zur Arbeitsstätte unterliegen. Von der Bundesregierung fordern wir, den lückenhaften Rechtsrahmen bei mobiler Arbeit zu füllen, die konkrete Ausgestaltung auch auf betrieblicher und tariflicher Ebene gesetzlich zu flankieren und zudem ein digitales gewerkschaftliches Zugangsrecht zu verankern, um Beschäftigte auch in der virtuellen Welt zu erreichen. Mehr Details zu unseren Forderungen finden sich im **Positionspapier Mobiles Arbeiten**. Unser Ziel war und ist es, Vereinbarungen mit Unternehmen zu schließen: Zur

Sicherung von Büroflächen, Freiwilligkeit der mobilen Arbeit sowie Kostenübernahme für die Ausstattung der mobilen Arbeitsumgebung. Neben dem bestehenden Tarifvertrag zur mobilen Arbeit als Gestaltung betrieblicher Regelungen in der Metall- und Elektroindustrie haben wir vor allem auf eine aktivierende Befragung und ein Beteiligungskonzept gesetzt. Mit Erfolg: Über 18.300 Beschäftigte haben das digitale Tool genutzt. Mit der beteiligungsorientierten Kampagne „Homeoffice muss fair“ haben wir auf dieser Basis zahlreiche betriebliche Regelungen entwickelt und gleichzeitig ein Kontaktangebot für Beschäftigte geschaffen. So haben wir Menschen auch im „Homeoffice“ erreicht und für die IG Metall gewonnen. In Unternehmen wie Atos SE, Opel Automobile GmbH, Ford-Werke GmbH oder Airbus Operations GmbH wurde die Kampagne erfolgreich eingesetzt. Vertrauensleute und Betriebsräte können so durch die Ansprache und Beteiligung von Beschäftigten ein Klima des Mitmachens und gemeinsamen Gestaltens der individuellen Arbeitswelten schaffen.

Betriebliche Regelung zu „New Work“

Gemeinsam mit dem Betriebsrat gelang der IG Metall bei DXC Technology Deutschland GmbH eine umfassende Regelung zum „New Way of Working“. Die Regelung schafft für die rund 1.500 Beschäftigten aus der IT-Branche verbindliche Arbeitsmodelle zwischen Präsenzarbeit und mobiler Arbeit für Beschäftigte und Arbeitgeber. Neben Kostenzuschüssen für das „Homeoffice“ sind auch die Ausstattung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und das soziale Miteinander adressiert. An solchen Regelungen gilt es anzuknüpfen, da viele Menschen nach wie vor in mobilen Arbeitsumgebungen arbeiten, die keineswegs ergonomisch und arbeitsmedizinisch adäquat sind.

Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

GUTE UND GESUNDE ARBEIT

Transformation und Pandemie fordern uns heraus

Die Gesundheit auch in der Arbeitswelt von morgen zu schützen, stellte die gewerkschaftliche Präventionspolitik vor vielfältige Herausforderungen. Und mit der Pandemie rückte der Schutz vor dem Corona-Virus ins Zentrum aller Aktivitäten.

Auf der Agenda von Betriebsräten stehen Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung seit Jahren weit oben. Über 85 Prozent befassten sich 2021 mit Fragen aus diesem Themenfeld. Es ist nicht überraschend, dass die Pandemie völlig neue Anforderungen an das betriebliche Präventionshandeln stellte. Zugleich wirkte sie wie ein Turbo für die Digitalisierung und insbesondere für ortsflexible Arbeit.



Tipps für gute Arbeit in modernen Büros gibt es in der **Broschüre** „Modern Workspaces“.

Nicht schutzlos bei hybrider Arbeit

Homeoffice sowie neue Büroraum- und Desksharing-Konzepte (sogenannte „Modern Workspaces“) unterlaufen häufig etablierte Gesundheitsschutzstandards. Die Ausstattung in den eigenen vier Wänden wird den ergonomischen Anforderungen an Büro- und Bildschirmarbeit oft nicht gerecht – und am geteilten Schreibtisch in einer modernen Bürolandschaft sind die Defizite auch unübersehbar. Wir haben uns deshalb in vielen Veranstaltungen sowie im Netzwerk „Modern Workspace“ mit Lösungskonzepten auseinandergesetzt.

Arbeitsschutzregel zu psychischen Belastungen auf den Weg gebracht

Für die Minderung psychischer Arbeitsbelastungen braucht es neue Schutzregeln. Unsere Forderung nach einer Anti-Stress-Verordnung wurde von der Ampel-Koalition bislang nicht umgesetzt. Es ist uns aber gelungen, eine eigenständige Arbeitsschutzregel auf die Agenda des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu setzen. Der neu gegründete und pluralistisch besetzte Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hat diese kurz darauf beschlossen. Seither arbeiten wir daran, dass diese Regel ein hilfreiches Instrument für betriebliche Interessenvertretungen wird. Unsere **Handlungshilfen** und das neu eingerichtete Netzwerk psychische Belastungen unterstützen dabei die Arbeitsschutzinitiativen in Betrieben und Regionen.

Arbeitsschutzkongress zeigt Wege auf

Unsere Erfahrungen aus den Jahren 2020 bis 2022 haben deutlich unterstrichen, dass Betriebe mit etablierten Verfahrensweisen zur Beurteilung von Gefährdungen und zur Umsetzung von technischen oder organisatorischen Maßnahmen viel erfolgreicher im Umgang mit der Pandemie waren. Insbesondere vor diesem Hintergrund wurde auf unserem Arbeitsschutzkongress im Oktober 2022 Bilanz gezogen und gemeinsam **Ziele** und **Wege** diskutiert.

WOMIT HABEN SICH BETRIEBSRÄTE IM JAHR 2021 BESCHÄFTIGT?

Drei ausgewählte Nennungen, Angaben in Prozent



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung | WSI

Zielbilder für gesunde Arbeit im Betrieb:

1. Gesunde Arbeit ist Unternehmensziel.
2. Verhältnisprävention ist Leitlinie einer neuen Präventionskultur.
3. Grundlegende Arbeitsschutzstandards gelten an allen Arbeitsorten und für jeden.
4. Die Humanisierungschancen der (digitalen) Technik werden endlich genutzt.
5. Moderne Regeln bilden die Leitplanke für betriebliche Präventionspolitik.
6. Arbeitsschutzaufsicht folgt einer wirksamen Überwachungsstrategie.
7. Alterns- und altersgerechte Arbeit sind Standard.
8. Die Beschäftigten fordern gute Arbeit aktiv.

Neue Impulse für die Arbeitsschutzaufsicht

Seit vielen Jahren wird das Aufsichtspersonal in den Ländern massiv abgebaut. Ein Umstand, den wir seit Langem scharf kritisieren gemäß dem Motto: „Arbeitsschutz ohne Aufsicht ist wie ein Derby ohne Schiri.“ Bund, Länder und Berufsgenossenschaften sind in der Pflicht, die Umsetzung von

Präventionsvorschriften zu überwachen, wenn das Recht auf körperliche Unversehrtheit mehr sein soll als eine Floskel. Erste Maßnahmen, um diese langjährige Fehlentwicklung zu stoppen, hat die Bundesregierung mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz, das am 1. Januar 2021 in Kraft trat, auf den Weg gebracht. Zur Verbesserung der Kontrolldichte wurde eine Mindestbesichtigungsquote von fünf Prozent der Betriebe festgelegt. Dieses Ziel ist spätestens 2026 zu erreichen.

Leichtere Anerkennung von Berufskrankheiten durchgesetzt

Mit der Initiative „BKgeRecht“ und unserem Engagement in der Selbstverwaltung der Unfallversicherung haben wir uns erfolgreich für eine erleichterte Anerkennung von Berufskrankheiten eingesetzt. 2021 wurden die **Änderungen im Berufskrankheitenrecht** wirksam. Unter anderem wurde der sogenannte Unterlassungszwang gestrichen und damit eine zentrale Forderung der IG Metall umgesetzt. Bislang mussten Betroffene ihre berufliche Tätigkeit, durch die eine Erkrankung ausgelöst wurde, vollständig aufgeben, um Leistungen von der Unfallversicherung zu erhalten. Das hatte häufig dazu geführt, dass sie ungeachtet ihrer gesundheitlichen Situation weiterarbeiteten und keine Leistungen erhielten.

Auch neue arbeitsmedizinische Empfehlungen sind der Erfolg unserer Gremienarbeit. Damit wird bei arbeitsmedizinischen Untersuchungen eine schon seit Langem fällige Trennung zwischen Vorsorge und Eignung nachvollzogen. Hiermit werden die Weichen weg von der Selektion hin zu mehr Prävention gestellt.



Arbeitsschutz ohne Aufsicht ist wie Derby ohne Schiri!

Quelle: IG Metall

Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

LEIHARBEIT UND INDUSTRIE-NAHE DIENSTLEISTUNGEN

Leiharbeit und Werkverträge – Fremdvergabe bleibt hoch!

In unserer Arbeit sind wir nah bei den Kolleg*innen. Mit Vernetzung vor Ort sind wir direkte Ansprechpartner*innen für die Themen der Fremdbeschäftigten.

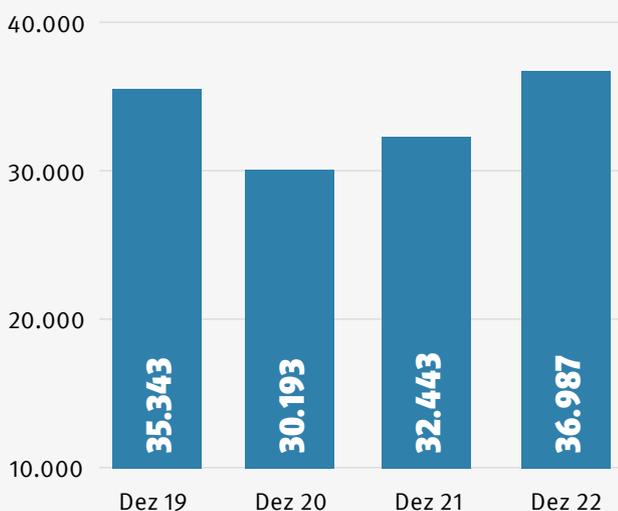
Auf der Verbesserung der Arbeitssituation von Leiharbeiter*innen und Beschäftigten in den industrienahen Dienstleistungsunternehmen liegt ein Fokus unserer gewerkschaftlichen Arbeit. Wir haben in den vergangenen Jahren vieles erreicht und die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Leiharbeiter*innen verbessern können. Die Durchsetzung von Kurzarbeit für verliehene Beschäftigte hat in der Corona-Krise viele Arbeitsplätze gesichert. Die Leiharbeiter*innen waren die Ersten, die bei Beginn der Pandemie aus den Betrieben abgemeldet wurden; sie waren durch die geänderten Kurzarbeitsregelungen auch wieder die Ersten, die neue Einsätze bekamen. Dies wird auch in unserer Mitgliederentwicklung deutlich. Dass wir uns kümmern, macht sich sehr positiv bemerkbar.

In unseren Kampagnen haben wir das Augenmerk auf die Leiharbeiter*innen selbst gelegt. Wichtig sind uns der direkte Kontakt, die Einbindung auch von Betriebsrät*innen der Verleihfirmen und die Lösung der Probleme vor Ort. Der neue, bundesweite Aktivenkreis Leiharbeit für Geschäftsstellen, Bezirke und interessierte Ehrenamtliche ist ein wichtiges Instrument zur Vernetzung. Neben dem tariflich gesicherten Mitgliedervorteil ist die Einbindung in Entleihbetriebe und die Betreuung vor Ort unser wichtigstes Werbeargument. Daneben konnten wir durch eine virtuelle Modulreihe viele politische Sekretär*innen für die rechtlichen und praktischen Aspekte in der Arbeit mit Entleih- und Verleihbetriebsräten und -beschäftigten begeistern.

Viele Leiharbeiter*innen kommen nicht aus Deutschland. Deshalb haben wir unsere Info-Materialien an die unterschiedlichen Herkunftsländer angepasst. Unser Willkommensblatt „Wir sind für dich da“ gibt es mittlerweile in 18 Sprachen. Auf große Nachfrage stießen auch der aktualisierte Ratgeber für Leiharbeiter*innen und die neue Begrüßungsmappe. Beides wird vielfältig in den Betrieben eingesetzt.

Neben der betrieblichen Arbeit lassen wir aber auch die politischen Bewegungen nicht außer Acht. Sei es bei der Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), bei der Formulierung von Forderungen an die Parteien für die Bundestagswahl, bei der Betriebsratswahl 2022 oder auch bei aktueller Rechtsprechung und Beratung. Die Einbindung von Arbeitnehmer*innen am „Rand“ der Betriebe ist gerade in Zeiten der Transformation wichtig für den gewerkschaftlichen Solidaritätsgedanken. Dabei nutzen wir alle Gelegenheiten, um das Mitgliederthema auf die Tagesordnung zu setzen. 2022 fand die erste bundesweite Aktion zur Tarifrunde Leiharbeit noch während der Friedenspflicht statt. 300 Beschäftigte trafen sich zur Begleitung der Verhandlung in Berlin.

ENTWICKLUNG DES MITGLIEDERBESTANDS IN DER LEIHARBEIT 2019 BIS 2022



Quelle: IG Metall



2022 fand die erste bundesweite Aktion zur Tarifrunde Leiharbeit noch während der Friedenspflicht statt. 300 Beschäftigte trafen sich zur Begleitung der Verhandlung in Berlin.

Gute Arbeit für alle!

Die Krisen haben bei den produzierenden Unternehmen aus unserem Organisationsbereich nicht zu einem Abebben der Outsourcing-Welle geführt. Dadurch hat sich der Markt für industrienahen Dienstleistungen im Bereich Facility- und Industrieservice und in der Kontraktlogistik tendenziell stabil entwickelt, auch wenn es durch die Krisen Schwankungen gab. Zudem hat die Transformation durch die Energie- und Mobilitätswende bisher nicht dazu geführt, dass Unternehmen ihre Outsourcing-Aktivitäten zurückfahren oder sogar eine Insourcing-Strategie entwickeln. Im Gegenteil, die industrienahen Dienstleister setzen weiter auf Wachstum.

Besonders Industriekunden spielen dabei eine immer größere Rolle. Aus dem Bereich der IG Metall sind das vor allem die Automobil-, die Luft- und Raumfahrtindustrie und der Maschinenbau. Bei den Fremdvergaben handelt es sich nicht nur um bereits bestehende Auslagerungen, sondern darüber hinaus auch um zahlreiche Erweiterungen. Eine Übernahme von Personal des Kunden stellt für die meisten Unternehmen auch kein Problem dar. Im Gegenteil, qualifizierte Fachkräfte sind in den Branchen schon jetzt stark umworben. Umso wichtiger war es für die IG Metall, den Kontakt zu den Beschäftigten der Branche auszubauen und zu intensivieren. Die Beschränkungen der Pandemie haben das nicht leichtgemacht. Eine virtuelle Betreuung war in vielen Unternehmen, wenn überhaupt, nur schwer möglich. Die Auswirkungen sind in der Mitgliederentwicklung der Facility- und Industrieservice-Branche, aber auch in der Kontraktlogistik spürbar. Der Rückgang von ca. fünf Prozent ist allerdings nicht nur auf die Pandemie zurückzuführen.

Rückläufige Erschließungsaktivitäten und eine veränderte Prioritätensetzung der IG Metall waren weitere Gründe.

Die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal ist bereits in der jüngeren Vergangenheit eine zunehmende Herausforderung für die Unternehmen und wird sich weiter verschärfen. Gute Arbeitsbedingungen, die tariflich abgesichert sind, spielen als Attraktivitätshebel in dem Zusammenhang für die meisten Unternehmen aber bisher keine Rolle. Tarif- und Mitbestimmungsstrukturen auszubauen, bleibt deshalb weiter unser zentrales Ziel.

Die branchenbezogene Unterstützung der Betriebsratswahl 2022 war folgerichtig einer der wesentlichen Arbeitsschwerpunkte. Über unsere bundesweiten Arbeitskreise im Facility- und Industrieservice sowie in der Kontraktlogistik haben wir gewerkschaftliche Themen gesetzt und gemeinsame Aktivitäten koordiniert. Darüber hinaus verfolgen wir mit den Arbeitskreisen Netzwerkfunktionen zwischen den Betriebsräten und den Betriebsbetreuern. Jährliche Fachtagungen ergänzen die Branchenarbeit. Hier stehen jeweils aktuelle gewerkschaftliche und betriebspolitische Themen im Vordergrund. Ein weiterer Hebel war die Koordination der Zusammenarbeit der Betriebsräte von Kunden- und Werkvertragsunternehmen. Dadurch konnten Standards für die Fremdvergabe von Produktions- und Tätigkeitsbereichen vereinbart werden.

Unter dem Motto „**Gute Arbeit für alle**“ werden wir weiter an der Tarifierung der Facility- und Industrieservice-Unternehmen arbeiten und unsere Bemühungen um die Ausweitung der Tarifbindung in der Kontraktlogistik fortsetzen.



Ob in der Bahnindustrie, im Schiffbau oder im Maschinenbau: Wenn wir die Erwartungen, die Ideen und die Forderungen aus vielen Betrieben einer Branche – und darüber hinaus – bündeln können, sind wir durchsetzungsfähig.

Branchenpolitik

BRANCHENARBEIT RELOADED

So funktioniert überbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall haben in ihren Betrieben Pflöcke gesetzt, auch in der Krise, für gute und faire Arbeit, für Schutz vor Covid-19 und sichere Arbeitsplätze. Viele Herausforderungen wurden vor Ort mitbestimmt gelöst. An anderen Stellen ist betriebliche Arbeit an ihre Grenzen gekommen, hier setzt die überbetriebliche Gewerkschaftsarbeit an.

Gestörte Lieferketten, explodierende Energiekosten und Standortsicherung, die Umstellung auf klimaneutrale Produktion und Produkte, technische Innovation in den Industrien: Strategische Entscheidungen – gerade zu den zentralen Zukunftsthemen – fallen zunehmend in internationalisierten Konzernzentralen. Große Unternehmen sind dominanter geworden; auf Kosten einzelner Standorte und ihrer Zulieferbetriebe, die wenig oder gar keinen Einfluss auf Entscheidungen haben. Entscheidungen, die mit ihrer wirtschaftlichen Tragweite fast immer politische Dimensionen erreicht haben und erreichen, während gleichzeitig Europäische Union, Bundesregierung und Bundestag branchenrelevante Rahmenbedingungen setzen. Das ist zum Beispiel an den Ladesäulen für die Elektromobilität, dem Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft oder der Ansiedlung von Chipfabriken und der dafür notwendigen Infrastruktur

deutlich geworden. Und daran wird sich wohl nichts ändern, auch wenn die Krisen überstanden sind. Dieser Realität hat sich die Branchenpolitik der IG Metall gestellt.

Aktive aus einzelnen Betrieben haben auf diesen ökonomischen und politischen Ebenen schwer mitgestalten können, unabhängig von der Stärke im Betrieb. Das bedeutet allerdings nicht, dass wir den Entscheidungen aus den Chefetagen und der Politik hilflos ausgeliefert sind. Antworten haben wir in einer koordinierten, themen- und betriebsorientierten Branchenarbeit gefunden, die einen Werkzeugkasten anbietet, der alle Ebenen einbezieht. Um die Werkzeuge mit Blick auf die Politik wirksam zu nutzen, brauchen wir die Stärke in den Betrieben. Die IG Metall findet Gehör, weil sie über zwei Millionen Mitglieder vertritt.

Mehr macht stark!

Das Fundament haben wir 2016 mit dem vom Vorstand beschlossenen Konzept einer themenorientierten, überbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit gelegt. Die koordinierte Branchenarbeit ist dabei einer alten Weisheit der Arbeiterbewegung gefolgt: Mehr macht stark! Ein abgestimmtes Zusammenspiel von gewerkschaftlicher Mitbestimmung in den Betrieben, den Unternehmen und Konzernen und der wirtschaftspolitischen Stärke und Kompetenz, die der IG Metall als großer Gewerkschaft zugerechnet wird.

Zentral sind die Impulse aus den Betrieben. Durch die branchenpolitisch aktiven Betriebsräte und Vertrauensleute, durch die Gesamt- und Konzernbetriebsräte und die Unternehmensbeauftragten kamen Themen ins Spiel, die viele Betriebe und eben ganze Branchen betreffen. Themen, die in der Branchenarbeit aufgegriffen und gebündelt werden konnten. Das branchenpolitische Engagement für eine strategische Personalplanung, für den Einsatz von Wasserstoff in energieintensiven Branchen, für die Sicherung von Lieferketten und für den sozial-ökologischen Umbau der Branchen – all diese branchenpolitischen Initiativen sind auf die Anforderungen aus den Betrieben zurückgegangen. Eine koordinierte Branchenpolitik hat diese betriebsübergreifenden Themen aufgegriffen und gebündelt: Welche Branchen waren betroffen? Und: Wo sitzen Stakeholder und Ansprechpartner*innen?

Entsprechend sind Themen platziert und Türen geöffnet worden. Das gesamte Instrumentarium der Branchenpolitik ist zum Einsatz gekommen. In den Branchentagungen, Lenkungskreisen und Branchenausschüssen wurden Betriebsräte und Vertrauensleute informiert und gemeinsame Positionen entwickelt; im ständigen Austausch mit den Branchenbeauftragten wurden Vorgehensweisen diskutiert und entwickelt. So konnten Kompetenzen gestärkt und ausgebaut werden. Wichtig und hilfreich war hierbei die Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung. Und: Türen in die europäische und deutsche Politik wurden geöffnet, Ansprechpartner*innen auf politischen Entscheidungsebenen informiert und konfrontiert, oft im direkten Gespräch mit betrieblich Aktiven. Das Ziel: Die IG Metall zeigt Flagge und überlässt das Feld nicht den Verbänden der Arbeitgeber*innen und neoliberalen Lobby-Organisationen.

Betriebsorientierte Branchenpolitik

Die Erfahrung war: Betriebsorientierte Branchenpolitik hat als Wechselspiel funktioniert. Nur wenn wir in den Betrieben stark sind – mit vielen Mitgliedern und exzellenter Arbeit in Vertrauenskörpern und Betriebsräten –, dann nur sind wir gegenüber der Politik in Brüssel und Berlin branchenpolitisch glaubwürdig und durchsetzungsfähig. Das ist die Grundlage. Wenn dann die Erwartungen, die Ideen und die Forderungen aus vielen Betrieben einer Branche – und darüber hinaus – gebündelt werden können, gewinnen wir Stärke. Ein Wechselspiel: Eine betrieblich verankerte und durchsetzungsfähige Branchenarbeit hat Erfolge. Erfolge, die in die Betriebe der Branchen zurückgespielt werden konnten. Die klare Botschaft an die Belegschaften: Die IG Metall setzt sich auf allen Ebenen für die Beschäftigten ein. Und sie kann sich durchsetzen.

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass an überbetrieblichen und branchenpolitischen Themen kein Mangel herrscht. Dabei ist klar geworden, dass es sich lohnt, hier zu investieren und den Weg einer betriebsorientierten Branchenpolitik zu gehen. Gerade die Herausforderungen, die sich aus der Transformation ergeben, haben gelehrt, dass alle Handlungsebenen von der IG Metall bespielt werden können und müssen: betrieblich, branchenspezifisch und politisch. Die vergangenen Jahre haben uns angespornt, diesen Weg weiterzugehen und Chancen zu nutzen. Und besser zu werden: sich noch besser zu vernetzen, noch bessere Strukturen zu schaffen und noch besser zu kommunizieren; gerade mit den Kolleg*innen vor Ort und in den Betrieben.



Die IG Metall zeigt Flagge: Gemeinsam mit Hauptkassierer Jürgen Kerner treten die Beschäftigten für ihre Anliegen ein.

Branchenpolitik

KRISEN ALS STRESSTEST

Branchenarbeit in den Jahren extremer Herausforderungen

Erst Covid-19, dann der Überfall auf die Ukraine – das alles mitten in einer Zeit, in der Klimaschutz, Digitalisierung, Demografie und Geopolitik unsere Arbeitswelt schon umgekrempelt haben. Überbetriebliche Gewerkschaftsarbeit stand schon vor Pandemie und Krieg vor ganz neuen Aufgaben; jetzt tut sie es erst recht.

In der Branchenarbeit der IG Metall ist dieser Stresstest schnell und entschieden angenommen worden. In allen Branchen ist unsere Kommunikation auf virtuelle Kanäle umgestellt und die gemeinsame Arbeit mit unseren Betriebsräten und Aktiven in den Betrieben sicher und zuverlässig aufrechterhalten worden. Zu klären hat es genug gegeben: Wie halten wir als Organisation, deren große Stärke die direkte Ansprache von Aktiven und Beschäftigten ist, den Kontakt aufrecht? Wie kann schnell und direkt unterstützt werden? Neue, digitale Formate waren die Antwort. Videokonferenzen, Newsletter, Messenger – es ist viel ausprobiert und gelernt worden. So hat sich der 2020 in der Hochphase der Pandemie geborene Branchentalk zu einem erfolgreichen Instrument entwickelt.

Die regelmäßigen Treffen der hauptamtlichen Branchenbeauftragten haben sich ebenfalls in den virtuellen Raum verlagert. Auch hier funktioniert die digitale Welt: Der so wichtige Austausch zu branchenpolitischen Themen ist unkomplizierter und leichter planbar geworden; und spart den Teilnehmenden viel Zeit und organisatorischen Aufwand. Spontane Umfragen zu den Themen der Branchen – etwa zur Corona-Situation im Juni 2020 oder 2022 zu Lieferketten und Vorprodukten – ermöglichten einen schnellen Überblick zur aktuellen Situation. Eines ist aber deutlich geworden: So hilfreich digitale Instrumente für schnelle, gezielte Absprachen sein können, den persönlichen Kontakt ersetzen sie nicht.

Herausforderungen bleiben, neue kommen dazu

Die großen Zukunftsfragen, die von den Dauerkrisen zeitweilig in den Hintergrund gedrängt wurden, dürfen nicht aus den Augen verloren werden: der klimaneutrale Umbau der Industrien und Energiesysteme und der ressourcenschonende Umbau unserer Mobilität. Hier stehen nicht nur die Unternehmen in der Pflicht, von denen einige einen Neustart ihrer Strategie brauchen; auch die Politik steht in

Der Branchentalk – digital, kurz und informativ

Mit dem Branchentalk werden Themen angesprochen, Denkanstöße geschaffen und neue Blickwinkel angeboten. In 30 Minuten und ohne großen Aufwand für die betrieblich Aktiven. Expert*innen aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften setzen einen inhaltlichen Impuls; Teilnehmende stellen im Anschluss dazu Fragen. Dafür konnten immer wieder hochkarätige Referenten gewonnen werden. Mehr als 30 Ausgaben mit in der Spitze über 100 eingeloggten Kolleg*innen zeigen: Das Format funktioniert. Die Branchentalks stehen im YouTube-Kanal der IG Metall zur Verfügung

der Verantwortung. Hier haben wir als Branchenpolitik angesetzt; und gemeinsam mit den Branchenbeauftragten und Betriebsräten die Themen besetzt, die wir branchenpolitisch und sektorenübergreifend mitgestalten konnten.

Betrieblich mobilisieren, Unternehmen nach vorne drängen, politisch überzeugen – das ist etwa in der Luft- und Raumfahrtindustrie gelungen. Einer Branche, die sich bei klimaneutraler Mobilität zum globalen Vorreiter entwickeln kann. Wie dafür die Weichen gestellt werden müssen, diskutierten mehr als 60 Betriebsräte und Vortragende – darunter mit Anna Christmann die Koordinatorin der Bundesregierung für die Branche – im August 2022 auf der Branchentagung „Airconnect“. Sie formulierten klare Forderungen an die politischen Entscheidungsträger*innen: fördert Innovation, sichert Qualifikation, setzt auf neue Technologie! Damit wurden auch Unternehmen konfrontiert. Der „Airreport“, das zentrale Periodikum der Branchenarbeit, stellt den Manager*innen von MTU Aero Engines, Airbus oder Rolls-Royce entsprechende Fragen.

Nicht nur die Luftfahrt sieht ihre Zukunft in der grünen Technologie. Weitere Beispiele: Die Bahnindustrie fordert ihren angemessenen Platz in der Mobilitätswende, der klimaneutrale Umbau der Stahlindustrie wird weiter forciert. Zusätzlich sind Aufgaben zu lösen, die alle Sektoren betreffen: die sichere Versorgung mit Rohstoffen und Vorprodukten, etwa bei Mikroelektronik, und nicht zuletzt die Sicherung von Facharbeit durch ein strategisches Personalmanagement. Der Schlüssel dazu sind die Mitbestimmung im Betrieb und im Unternehmen und die Mitgestaltung der branchenspezifischen, sektorenübergreifenden Strukturen: Im kontinuierlichen Austausch mit den – meist auf Initiative der IG Metall installierten – Branchenkoordinator*innen der Bundesregierung oder direkt mit Abgeordneten aus den Ausschüssen und den betroffenen Wahlkreisen. Branchenpolitisch aktive Betriebsräte haben gemeinsam mit der IG Metall in Berlin politisch mitgestalten können; wenn Unternehmensmitbestimmung und gewerkschaftliche Branchenpolitik Hand in Hand gearbeitet haben.

Kontakt gehalten

Trotz aller Schwierigkeiten ist es gelungen, Branchenpolitik weiterzuentwickeln und auszubauen. Vor allem der Kontakt auf Branchenkonzernen, in den Lenkungsreisen der Branchen und im Austausch von branchenpolitisch Aktiven mit der Politik: erst digital, ab 2022 wieder im persönlichen Kontakt. Beispiele aus dem Maschinen- und Anlagenbau: Hier wurde das Expertenteam – ein Netzwerk von engagierten Betriebsrät*innen aller Teilbranchen – als Sprachrohr für die gesamte Branche gefestigt. Das Expertenteam trifft



Jedem Beschäftigten eine klare Perspektive auf gute Industriearbeit in der Transformation zu geben, das ist unser erklärtes Ziel. Daran arbeiten wir mit unserer Branchenpolitik sektorenübergreifend.

sich zweimal im Jahr, um strategische Fragen für die Branche zu diskutieren. Und auch die Konferenzen fanden statt. Die dritte Maschinenbaukonferenz musste 2020 aufgrund der Corona-Pandemie noch virtuell durchgeführt werden; 2022 konnten sich 200 Betriebsrät*innen wieder persönlich in Berlin treffen. Hier wurden betriebliche und politische Handlungsnotwendigkeiten für die Zukunft der Branche diskutiert. Notwendige politische Veränderungen wurden auch 2019 im Branchendialog Maschinen- und Anlagenbau im damaligen Bundesministerium für Wirtschaft und Energie platziert.

Nah dran an den Betrieben: der Trendmelder

Seit 2017 ist jährlich eine Online-Befragung von Betriebsrät*innen im Maschinen- und Anlagenbau durchgeführt worden – der Trendmelder. Er erfasst ihren Blick auf die Branche zu den Themen Standort und Tarifbindung, Beschäftigungssituation, Sondermaßnahmen, Strukturveränderungen, wirtschaftliche Situation und Entwicklungsperspektiven. Außerdem wird jedes Jahr ein Schwerpunktthema abgefragt. Im Jahr 2022 haben mehr als 600 Betriebe an der Befragung teilgenommen. Den Betriebsratsgremien wurden neben einem Flyer auch Musterpräsentationen mit den Ergebnissen sowohl für den gesamten Maschinen- und Anlagenbau, als auch für die 15 Teilbranchen sowie für ausgewählte Bezirke und Geschäftsstellen zur Verfügung gestellt.

Die Ergebnisse sind auf den Branchentagungen im Maschinen- und Anlagenbau diskutiert worden. Der Trendmelder ermöglicht es Betriebsräten, ihre betriebliche Situation im Vergleich zur Branche einzuschätzen und Handlungsbedarfe zu erkennen. Der IG Metall zeigt er in der Langzeitbetrachtung, welche Trends in einer vorausschauenden Branchenarbeit bearbeitet und gegenüber den politischen Entscheidungsträgern platziert werden können. So wird bereits seit 2017 zum Beispiel immer wieder der Fachkräftebedarf thematisiert.



Darüber hinaus ist im Jahr 2019 die Weltkonferenz Maschinenbau von IndustriALL Global Union in Stuttgart als Gastgeber organisiert worden. Zudem sind in Kooperation mit den Geschäftsstellen Allgäu, Chemnitz, Heidelberg und Homburg-Saarpfalz jeweils regionale Maschinenbaukonferenzen veranstaltet worden. Mit verschiedenen Branchenreports, etwa zu Nahrungsmittel- und Verpackungsmaschinen, Textilmaschinen oder Industriearmaturen, sind – wissenschaftlich unterstützt durch die Hans-Böckler-Stiftung – fundierte Analysen der Situation der jeweiligen Teilbranche geliefert worden, um für die Betriebsräte zusätzliches Wissen und Kompetenzen zu generieren. Zugleich sind die Branchenreports genutzt worden, um die bestimmenden Trends und Zukunftsthemen, die darin herausgearbeitet werden, in den Fokus zu rücken und weiter zu bearbeiten.

Branchenpolitik als Baustein erfolgreicher Gewerkschaftsarbeit

Die betriebs- und themenorientierte Branchenpolitik kann dabei helfen, Krisen zu meistern. Beschäftigung sichern, Innovation voranbringen, wirtschaftlichen Absturz verhindern – dafür hat die IG Metall die vergangenen Jahre gekämpft. Das spiegelt sich in fast allen Texten im jährlichen Branchenbericht wider. Zusammen mit den betrieblichen Gremien haben die Branchenbeauftragten der IG Metall

gegenüber Politik und Branchenverbänden der Industrie schnell gehandelt. In vielen Betrieben haben Betriebsrät*innen gemeinsam mit der IG Metall verhindert, dass die Menschen ihrer Existenzgrundlagen beraubt werden. Die neuen Herausforderungen der vergangenen Jahre haben uns gezeigt, dass sie nur durch das Zusammenspiel aller Kräfte bewältigt werden können.

Der betriebliche Blick kann ergänzt werden: Um eine Branchenpolitik, die Themen und Lösungen in die Politik trägt, die Beschäftigung und Mitbestimmung sichern.

Branchenpolitik auf einen Blick: der Branchenbericht

Alle Aktivitäten in den einzelnen Branchen, die die IG Metall betreut, finden sich im jährlichen Branchenbericht. Dort werden Hintergrundinformationen zu Entwicklungen und Herausforderungen in den Branchen, zur Beschäftigungssituation und zur wirtschaftlichen Lage aufbereitet. Der Bericht ist im Aktivenportal der IG Metall zu finden oder unter branchenpolitik@igmetall.de zu bestellen.



Im kontinuierlichen Austausch mit Kolleg*innen gestalten wir unsere Branchenarbeit und setzen uns unter anderem für eine bessere Ausbildungssituation im Maschinen- und Anlagenbau ein.

Branchenpolitik

DIE VIELFALT DER IG METALL

Branchen und Beauftragte

AUTOMOBIL

Ralph Obermaier

VB01 / Stabsstelle Mobilität und Fahrzeugbau

AUTOMOBIL Autoherstellung

Conny Schönhardt

VB01 / Stabsstelle Mobilität und Fahrzeugbau

AUTOMOBIL Zulieferer

Christian Brunkhorst

VB01 / Stabsstelle Mobilität und Fahrzeugbau

BAHNINDUSTRIE

Anatoli Klassen

VB03 / Ressort Koordination Branchenpolitik

ELEKTROINDUSTRIE

Sascha Tremel

VB03 / Ressort Koordination Branchenpolitik

ELEKTROINDUSTRIE Weiße Ware

Sascha Tremel

VB03 / Ressort Koordination Branchenpolitik

ELEKTROINDUSTRIE Lampen und Leuchten

Sascha Tremel

VB03 / Ressort Koordination Branchenpolitik

ELEKTROINDUSTRIE Medizintechnik

Jürgen Klippert

VB01 / Ressort Zukunft der Arbeit

ENTWICKLUNGSDIENSTLEISTER

Herbert Rehm

VB02 / Ressort Angestellte, IT und Engineering

FACILITY MANAGEMENT

Ingo Klötzer

VB02 / Ressort Ind. Dienstleistungen, Werkverträge

GIESSEREIINDUSTRIE

Holger Lorek

VB03 / Zweigbüro

HANDWERK Elektro

Alexander Reise

VB05 / FB Handwerk/KMU

HANDWERK Sanitär

Alexander Reise

VB05 / FB Handwerk/KMU

HANDWERK KFZ

Alexander Reise

VB05 / FB Handwerk/KMU

HOLZ UND KUNSTSTOFF Caravan

Brigitte Doeth

VB01 / Ressort Operative Tarifpolitik/Tarifbindung

HOLZ UND KUNSTSTOFF Holzindustrie

Brigitte Doeth

VB01 / Ressort Operative Tarifpolitik/Tarifbindung

HOLZ UND KUNSTSTOFF Holzwerkstoffindustrie

Brigitte Doeth

VB01 / Ressort Operative Tarifpolitik/Tarifbindung

HOLZ UND KUNSTSTOFF Möbelindustrie

Brigitte Doeth

VB01 / Ressort Operative Tarifpolitik /Tarifbindung

INDUSTRIENAHE DIENSTLEISTUNGEN

Ingo Klötzer

VB02 / Ressort Ind. Dienstleistungen, Werkverträge

INDUSTRIESERVICE

Antje Wagner

VB02 / Ressort Ind. Dienstleistungen, Werkverträge

ITK-INDUSTRIE

Volker Fröhlich

VB02 / Ressort Angestellte, IT und Engineering

Adrian Hermes

VB02 / Ressort Angestellte, IT und Engineering

KOKEREIEN

Manuel Bloemers

VB03 / Zweigbüro

LUFT – UND RAUMFAHRT

Frank Bergmann

VB03 / Ressort Koordination Branchenpolitik

LOGISTIK

Ingo Klötzer

VB02 / Ressort Ind. Dienstleistungen, Werkverträge

MASCHINENBAU Gesamtverantwortung

Tanja Fondel

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Aufzüge und Fahrtreppen

Wolfgang Thurner

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Automatisierungstechnik

Sascha Kristin Futh

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Bau- und Baustoffmaschinen

Tanja Fondel

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Druckmaschinen

Astrid Ziegler

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Elektrowerkzeug

Gerhard Wick

GS Esslingen

MASCHINENBAU

Energieanlagen- und Kraftwerksbau

Michael Jung

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU

Fördertechnik & Intralogistik

Michael Jung

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Heizungsindustrie

Michael Jung

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Holzbearbeitungsmaschinen

Dominik Haubner

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Industriearmaturen

Sascha Kristin Futh

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Landmaschinen

Tanja Fondel

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Nahrungsmittel- und

Verpackungsmaschinen

Sascha Kristin Futh

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Photovoltaik

Michael Jung

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Textilmaschinenbau

Sascha Kristin Futh

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Werkzeugmaschinenbau

Tanja Fondel

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

MASCHINENBAU Windindustrie

Michael Jung

VB04 / FB Industrie-, Energie- und Strukturpolitik

Heiko Messerschmidt

Bezirksleitung Küste

NE-ALUMINIUM-INDUSTRIE

Volker Consoir

VB03 / Zweigbüro

SCHIFFBAU

Heiko Messerschmidt

Bezirksleitung Küste

SCHMIEDEINDUSTRIE

Holger Lorek

VB03 / Zweigbüro

STAHLINDUSTRIE

Heiko Reese

VB03 / Zweigbüro

TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

Miriam Bürger

VB01 / Ressort Operative Tarifpolitik/Tarifbindung

WEHR- UND SICHERHEITSTECHNISCHE

INDUSTRIE

Jürgen Bühl

VB03 / Ressort Koordination Branchenpolitik



Die Teilnehmer*innen der Betriebsräte-Konferenz Ost zeigten im Juni 2022 dem Ford-Management die rote Karte, das kurz zuvor die Schließung des Ford-Werks in Saarlouis ankündigte.

Industrie, Energie, Umwelt und Handwerk

INDUSTRIEPOLITIK FÜR DEUTSCHLAND UND EUROPA

Die Industrie ist der Kern der deutschen Wirtschaft und entscheidender Faktor für Wachstum, Wohlstand und Arbeitsplätze. Die Krisen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass staatliche Intervention von großer Bedeutung ist, um die Industrie zukunftsfest aufzustellen. Deutschland und Europa müssen nicht nur bezogen auf die Energieversorgung, sondern auch bei den Zukunftstechnologien unabhängiger werden. Versäumnisse werden sichtbar: So wurde nicht genug in zentrale Technologiefelder (z. B. Halbleiterindustrie) und in neue Industrien (z. B. Batteriezellfertigung) investiert. Mit Blick auf China oder die massive Förderung der Industrie in den USA („Inflation Reduction Act“) wird erneut deutlich, wie wichtig ein strategisches industriepolitisches Gegengewicht Europas ist.

Industriepolitik für Deutschland und Europa

Aktive Industrie- und Strukturpolitik sind zentraler Bestandteil zur Gestaltung einer erfolgreichen Transformation. Diese Forderungen bringen wir in politischen Dialogformaten auf nationaler und europäischer Ebene ein. Zudem waren sie **zentraler Bestandteil der „metallforderungen“** zur Bundestagswahl 2021. Wir unterstreichen mit eigenen Impulsen und Konzepten die Notwendigkeit, die industrielle Transformation mit Beteiligung der Betriebsräte und Beschäftigten

zu gestalten. Mit dem **Sammelband „Perspektiven eines Industriemodells der Zukunft“** haben wir uns in die Debatte über ein sozial gerechtes, ökologisch nachhaltiges und demokratisch legitimes Industriemodell eingebracht. Bestandteil guter Industriepolitik ist aus Sicht der IG Metall, dass geförderte Unternehmen künftig in die Pflicht genommen werden, neben der Zusage von Standort- und Arbeitsplatzgarantien die Grundsätze guter Arbeit einzuhalten.

Das gilt auch für die Mitbestimmung. Denn nur wenn Beteiligung und Mitbestimmung gesichert sind, können neue – nachhaltige – Geschäftsmodelle entwickelt werden.

IG Metall im Bündnis „Zukunft der Industrie“

Unter Federführung der IG Metall sind seit 2015 alle Industriegewerkschaften sowie die Spitzenverbände der Wirtschaft und das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz im Bündnis beteiligt. Bestandteil der Bündnisarbeit ist ein strategischer Diskurs mit den Industrieverbänden zur Gestaltung der Transformation und zur nationalen und europäischen Industriestrategie.

Im Berichtszeitraum wurden Handlungsempfehlungen zu aktuellen industriepolitischen Themen erarbeitet und in politischen Dialogen mit den Abgeordneten des Bundestages und des europäischen Parlamentes diskutiert. Darüber hinaus wurden Webtalks durchgeführt, an denen sich über 1.500 Interessierte beteiligten. Die jährlichen Industriekonferenzen und die halbjährlich stattfindenden Spitzengespräche des Bundeswirtschaftsministers mit den Präsidenten bzw. Vorsitzenden der beteiligten Verbände waren für uns wichtige Anlässe, eigene industriepolitische Positionen einzubringen. Seit Juni 2020 kooperiert das Bündnis mit der Wirtschaftsministerkonferenz der Länder.



Im Rahmen der Industriekonferenz des Bundeswirtschaftsministeriums und des Bündnisses Zukunft der Industrie verlieh Wolfgang Lemb (2. v. l.) einen Preis an das regionale Transformationsnetzwerk „Transformative in Heilbronn-Franken“.

Regionale Strukturpolitik in Zeiten der Transformation

Wir haben unsere Aktivitäten im Bereich regionaler Strukturpolitik verstärkt. Mit der Einrichtung des Ressorts „Regionale Strukturpolitik/Perspektive Ost“ in der Vorstandsverwaltung wurden die personellen Voraussetzungen dafür geschaffen. Zentrales Ziel ist, betriebliche Transformationsprozesse besser durch regionale und strukturpolitische Ansätze und Instrumente zu flankieren. Damit wird die IG Metall zum Treiber einer erfolgreichen Transformation in den Regionen.

Dazu wurden Qualifizierungsmodule für hauptamtliche Kolleg*innen angeboten sowie unterschiedliche Informationsmaterialien unter anderem zu Fördermitteln und Förderprogrammen veröffentlicht. Gemeinsam mit den Bezirksleitungen wurden in verschiedenen Geschäftsstellen regionale strukturpolitische Initiativen angestoßen und begleitet. Das neue Tool „RegioScreening“ bietet praktische Hilfe und unterstützt die Geschäftsstellen.

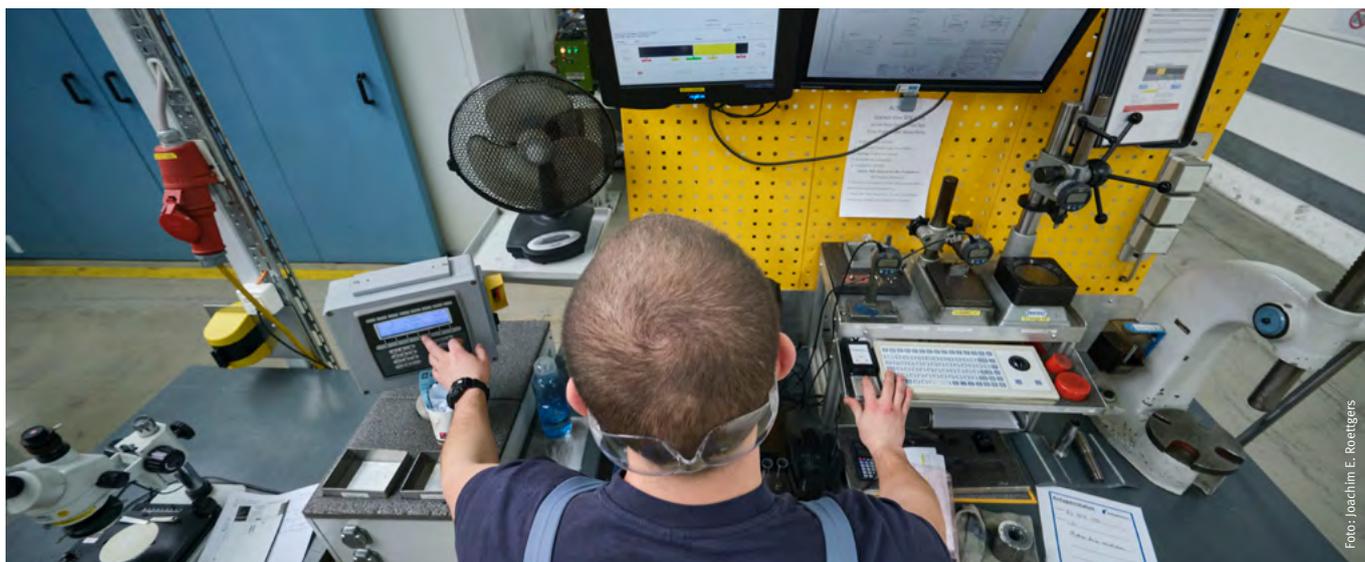
Unser Ziel ist, die **strukturpolitischen Instrumente** auf die Erfordernisse der Transformation auszurichten, sodass sie zum Erhalt und der Weiterentwicklung von Industriestandorten beitragen. Mit der Einrichtung von 25 regionalen Transformationsnetzwerken unter Beteiligung der IG Metall wurde eine unserer zentralen Forderungen erfüllt.

Industrielle Perspektiven für Ostdeutschland

2020 wurden die Arbeitsschwerpunkte des bis dahin eigenständigen Projekts „Zukunft Ost“ in das Ressort „Regionale Strukturpolitik/Perspektive Ost“ integriert. Im neuen „Netzwerk Ost“ treffen sich haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen aus den ostdeutschen Bundesländern, um die struktur- und industriepolitischen Entwicklungen zu analysieren, nach wie vor bestehende strukturelle Unterschiede zu diskutieren und daraus Forderungen gegenüber der Politik abzuleiten. Wichtige Themen waren: Unterschiede bei Entgelten und Arbeitszeiten, Tarifbindung, Fachkräftemangel, infrastrukturelle Anbindung, Forschung und Entwicklung, Union Busting, Rechtspopulismus. Die Forderungen wurden auf strukturpolitischen Tagungen und den **Betriebsrätekonferenzen Ost** an die Politik adressiert. Seit 2022 wird ein neues virtuelles Format „Fokus Talk Ost“ angeboten, um den Dialog mit Politik und Wissenschaft zu intensivieren.

RegioScreening

RegioScreening ist ein Instrument, das Geschäftsstellen bei regional- und strukturpolitischen Aktivitäten systematisch begleitet. In vier Modulen erlaubt RegioScreening einen Überblick über die Situation in der Region in Bezug auf die aktuellen Herausforderungen der Transformation (z. B. durch eine Regionaldatenbank). Mit dem Instrument können Themen und Aktivitäten identifiziert werden, damit das regionale Umfeld besser als bislang Betriebe bei der Gestaltung der Transformation unterstützt.



Die Digitalisierung erfasst heute nahezu jeden Prozess in der Industrie.

Industrie, Energie, Umwelt und Handwerk

TECHNIK IN DER INDUSTRIE

Wachsende Einsatzfelder, wachsende Erfahrungen der Interessenvertretungen

Die Digitalisierung erfasst heute nahezu jeden Prozess in der Industrie. Sie bringt neue Herausforderungen mit sich, trifft aber auch auf eine wachsende Gestaltungsfähigkeit vieler Interessenvertretungen.

Heute liegt ein Schwerpunkt der Digitalisierung in der Überwachung und Steuerung von Prozessen. Hierzu zählt die sogenannte Werkerführung: Beschäftigte erhalten Informationen über die Reihenfolge und Ausführung ihrer Arbeitsschritte. Zugleich überwacht die Technik, ob die Arbeit auch fehlerfrei ausgeführt wurde. Darüber hinaus gibt es moderne Software zur Steuerung umfassender betrieblicher Abläufe.

Aktuell erneuern Betriebe ihre Software zur Auftrags- und Fertigungssteuerung. Dafür stehen leistungsfähige Manufacturing Execution Systems (MES) zur Verfügung. Mithilfe dieser Systeme steuern Betriebe, wann und mit welchen Ressourcen sie ihre Aufträge bearbeiten. Da mit der Einführung dieser Software oft auch die Arbeitsabläufe verändert werden und weil die Datenströme auch Informationen über die Beschäftigten enthalten, haben MES eine zunehmende Bedeutung für die Mitbestimmung.

Unser Ziel ist, einen Qualifikationsverlust der Beschäftigten, zunehmende Leistungs- und Verhaltensüberwachung sowie schwindende menschliche Entscheidungsspielräume zu verhindern. Mittlerweile ist es zahlreichen Betriebsräten gelungen, entsprechende Betriebsvereinbarungen abzuschließen. In der Lernfabrik der Ruhr-Universität Bochum können Betriebsräte in Zusammenarbeit mit der IG Metall Einblick in die Programme gewinnen und Gestaltungsmöglichkeiten erfahren.

Ein weiterer Schwerpunkt der aktuellen Digitalisierung liegt in Softwarerobotern, die routinemäßige Büroarbeit automatisiert bearbeiten. Verbreitet genutzt werden auch Personalmanagementsysteme. In diesen werden Aufgaben des Personalmanagements unterstützt, beispielsweise bei der Urlaubsplanung, der Personaleinsatzplanung oder der Planung von Weiterbildung.

Existenzielle Entscheidungen

Viele technische Entwicklungen stecken noch in den Anfängen: Hierzu zählen die Vorhersage von Wartungs- und Instandhaltungsbedarf oder der digitale Zwilling, eine Software, die die gesamte Produktion abbildet und für Simulationen, Vorhersagen oder für die Steuerung von Produktionsabläufen genutzt wird. Auch Systeme, die unter dem Namen „People Analytics“ zur Personalauswahl und zur Vorhersage von Verhalten eingesetzt werden, sind zum überwiegenden Teil noch in der Erprobung. Mit dieser Technik beschäftigen sich aber bereits heute die IG Metall und betriebliche Interessenvertretungen. Schließlich geht es für die Beschäftigten um existenzielle Entscheidungen. Dies

umfasst die Personalauswahl, Talenterkennung oder die Vorhersage von Kündigungsabsichten. Die Digitalisierung stellt die Mitbestimmung vor neue Herausforderungen. Diese haben damit zu tun, dass sehr unterschiedliche Technik zu unterschiedlichen Zwecken eingesetzt wird.

Unterscheiden lassen sich drei Einsatzzwecke der digitalen Technik: Sie kann menschliche Arbeit ersetzen, menschliche Arbeit steuern beziehungsweise kontrollieren und sie kann Menschen als Assistenzsystem dienen. Jeder Einsatzzweck bringt unterschiedliche Chancen und Risiken mit sich und erfordert eigene Strategien der Mitbestimmung.

ZWECHE UND FOLGEN DIGITALER TECHNIK

Höherwertige
Beschäftigung

Bedrohte
Beschäftigung

Systeme zur
Automatisierung

Optimierung der
HR-Arbeit,
Objektivität

Autonomieverlust,
Überwachung,
Diskriminierung

Systeme zur **Steuerung von Arbeit:**
(Personalmanagementsysteme,
Werkerführung, Tracking)

Aufwertung
von Arbeit,
Unterstützung

„Technikstress“

Assistenzsysteme: Werden von den
Beschäftigten genutzt. Trend hin zu
analytischen und kreativen Tätigkeiten

Quelle: IG Metall

Kompass Digitalisierung

Eine weitere Schwierigkeit für die Mitbestimmung liegt darin, dass unterschiedliche Beschäftigtengruppen recht verschieden betroffen sind. Aus diesem Grund ist es für Betriebsräte zunehmend erforderlich, Dialoge mit den jeweiligen Beschäftigtengruppen zu führen. Darüber hinaus sind häufig neue Gremien für die Digitalisierung erforderlich. Diese müssen es erlauben, Arbeitsgestaltung mit digitaler Technik ganzheitlich mitzubestimmen. Zudem benötigen Interessenvertretungen systematische Anleitungen, um die Reichweite und möglichen Folgen der Digitalisierung einschätzen zu können. Mittlerweile verfügt die IG Metall mit der Betriebslandkarte und dem Kompass Digitalisierung über zwei Instrumente, die eine Folgenabschätzung ermöglichen.

Künstliche Intelligenz

Eine Technik, von der in den nächsten Jahren sehr viel an Veränderungen ausgehen wird, ist die sogenannte Künstliche Intelligenz (KI). Sie wird die Digitalisierung beschleunigen. Sie wird auch qualifizierte menschliche Arbeit ersetzen, zum Beispiel, weil sie in der Lage ist, Dialoge zu führen und Daten zu interpretieren. Und sie wird helfen, Entscheidungen zu treffen. Mit Blick auf die Künstliche Intelligenz werden schon heute Fragen des Datenschutzes, der Verantwortlichkeit

und der Transparenz von Entscheidungen diskutiert. Diese Debatten kommen früher oder später auch auf die Interessenvertretungen zu.

Europäische KI-Verordnung

Die EU erarbeitet eine Verordnung über die Herstellung, den Vertrieb und die Anwendung von Produkten mit Künstlicher Intelligenz (KI). Ziel ist, bestimmte Anwendungen zu verbieten und andere so zu regulieren, dass voraussehbare Risiken vermindert werden. Zu den grundsätzlich riskanten Anwendungen zählt die Verordnung den Einsatz von KI im Arbeitsverhältnis, beispielsweise bei der Auswahl von Bewerbungen oder beim Zugang zu Karrieren und Weiterbildung. Die KI-Verordnung wird eingrenzen, welche Technik im Arbeitsverhältnis eingesetzt werden kann, sie wird aber nicht regeln, wie die Technik konkret im Betrieb genutzt werden darf. Deshalb sind weiterhin die Interessenvertretungen gefordert; und die IG Metall bei der Weiterentwicklung des Rechts zum Schutz der Persönlichkeit und der Daten der Beschäftigten.

Industrie, Energie, Umwelt und Handwerk

ENERGIEWENDE ZWISCHEN KRISE UND ZUKUNFT

Die neue Rolle von Klima-, Energie- und Wärmewende

Der beschleunigte Klimawandel, ein grünes Wachstumsprogramm in Europa, Krieg und eine vorübergehende Renaissance der fossilen Energieträger – Klima- und Energiepolitik stehen vor massiven Herausforderungen. Die Energiewende muss schneller gelingen.

Seit dem Pariser Klimaschutzabkommen von 2015 stehen Klima- und Energiepolitik immer stärker im Fokus. Die Beschleunigung der Energie- und Mobilitätswende und die Transformation hin zu einer klimaneutralen Produktions- und Lebensweise sind entscheidend. Möglich ist das nur, wenn die Beschäftigten mitgenommen werden. Dies haben wir immer wieder deutlich gemacht und eingefordert. Ende 2020 wurde ein Infopaket veröffentlicht, in dem betriebliche Aktionen, Konferenzen und politische Positionen für Erhalt und Aufbau von guter Beschäftigung in den Energie- und Wärmebranchen dokumentiert wurden. Im Bundestagswahlkampf 2021 haben wir uns dafür stark gemacht, dass der Ausbau der Erneuerbaren Energien Kernanliegen der neuen Ampel-Regierung wird.

Für die neuen Ausbauziele der Erneuerbaren Energien und die Beschleunigung der Planungs- und Genehmigungsverfahren wurden 2022 zahlreiche Gesetze geändert, die wir gemeinsam mit dem DGB intensiv begleitet haben.

Der Ukraine-Krieg führte 2022 zu völlig neuen Herausforderungen für die Energieversorgung in Deutschland und Europa. Energiepolitik rückte ins Zentrum politischer Weichenstellungen und zunehmend auch von Verteilungsfragen. Wir haben uns für Energiepreispauschalen und eine Energiepreisbremse starkgemacht und konnten diese politisch durchsetzen. Diese Maßnahmen entlasten Millionen Bürger*innen. Auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wurde erhalten und damit konnten Arbeitsplätze gesichert werden.

„Green New Deal“

Auch auf europäischer Ebene wurden mit der Initiative des „Green New Deal“ die Klimaschutzanforderungen des Pariser Abkommens in konkrete klima- und energiepolitische Instrumente übersetzt. Mit dem Programm „Fit for 55“ verabschiedeten die EU-Mitgliedstaaten 2021 ein gigantisches Gesetzespaket. Wesentliche Elemente: CO₂-Flottengrenzwerte für Pkw und Lkw, CO₂-Emissionshandel, ein neuer CO₂-Grenzausgleichsmechanismus, neue Beihilfeleitlinien und vieles mehr. Wir haben diesen Prozess im Energieausschuss von industriAll Europe begleitet und uns dafür starkgemacht, dass die Transformation hin zu einer klimafreundlichen Grundstoffproduktion nicht zu Lasten der Wettbewerbsfähigkeit geht und die Beschäftigung in den energieintensiven Industrien gefährdet. Dabei haben wir uns bei allen Einzelmaßnahmen für einen tragfähigen Kompromiss zwischen klimapolitischer Ambition und beschäftigungspolitischer Nachhaltigkeit eingesetzt.

Bildung für eine nachhaltige Entwicklung

Auch im Bereich der beruflichen Bildung setzen wir uns für mehr soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit ein. 2021 konnten wir dieses Thema als zentrales Lernziel in allen Ausbildungsberufen verankern. Nun liegt es an den Ausbildungsbetrieben, die Auszubildenden zur aktiven Beteiligung am Transformationsprozess zu befähigen. Wie es gehen kann, haben wir mehrmals mit Ausbilder*innen diskutiert.

Auf globaler Ebene haben wir uns gemeinsam mit dem DGB, IndustriALL Global Union und dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) in die Weltklimakonferenzen (COP) 2019 und 2021 eingebracht. Für uns stand dabei die Verankerung des Leitbildes „Just Transition“ (Fairer Wandel) im Fokus.

Wertschöpfung in Deutschland

In der **Energiewende** ist für uns entscheidend, dass die notwendigen Klimaschutztechnologien (Erneuerbare Energien, aber auch Effizienztechnologien, Elektrolyseure, Wärmepumpen, Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen) hiesige Standorte sichern und dadurch neue Beschäftigungsperspektiven entstehen. Auch der konventionelle Kraftanlagenbau muss mit Übergangslösungen unterstützt werden. Energiewende bedeutet nicht nur Energieversorgung mit Erneuerbaren, sondern auch industrielle Wertschöpfung in Deutschland.

Dies muss zum Beispiel in die Industriestrategie der Bundesregierung einfließen. Mit den Formaten der energie- und klimapolitischen Fachgespräche und des industriepolitischen Frühstücks konnten wir die Sichtweise der betrieblichen Kolleg*innen genauso in die politische Debatte einbringen wie die Expertise der Wissenschaft. Im Fokus stand dabei aus unserer Sicht die Forderung, dass Energie-, Industrie- und Beschäftigungspolitik immer zusammengedacht und entwickelt werden müssen. So haben wir die Forderung

Forderungen der IG Metall für die Energieversorgung der Zukunft

- ▶ Drastische Beschleunigung des Ausbaus der Erneuerbaren Energien
- ▶ Erhalt und Ausbau der industriellen Wertschöpfung in Deutschland
- ▶ Beschleunigung der Planungs-, Genehmigungs- und Umsetzungsverfahren
- ▶ Ausbau Elektrolysekapazitäten auf 15 GW bis 2030
- ▶ Fachkräftesicherung
- ▶ Tarifbindung und Ausbildungsgarantien

Energie-, Industrie- und Beschäftigungspolitik müssen in Zukunft stärker verzahnt werden.

nach verbesserten Rahmenbedingungen mit Blick auf die geringe Tarifbindung in der Windindustrie genauso an die politischen Entscheider*innen herangetragen, wie nach notwendigen Übergangsinstrumenten für Unternehmen, die sich im Prozess von der „alten“ in die neue Energiewelt befinden – zum Beispiel im Turbinenbau im Bereich der Gaskraftanlagen.



Die Ausbauziele für Windenergie an Land sind noch nicht erreicht. Wir brauchen eine drastische Beschleunigung des Ausbaus der Erneuerbaren Energien.



Ohne ausreichend Fachkräfte, zum Beispiel im Hochleistungsbau, wird die Klima- und Energiewende nicht vorankommen.

Industrie, Energie, Umwelt und Handwerk

DAS HANDWERK STÄRKEN

Im Spannungsfeld zwischen Transformation, Fachkräftemangel und Selbstverwaltung

Die IG Metall hat auf Grundlage der Beschlüsse des Gewerkschaftstages sowie des 2019 vorgelegten „neuen Ordnungsrahmens für das Handwerk“ vielfältige Aktivitäten gestartet, um die Themen der Beschäftigten im Handwerk spürbar stärker nach vorne zu bringen.

Der Fachkräftemangel und die Arbeitsauslastung im Handwerk bedrohen eine erfolgreiche Klima- und Energiewende. Auf Initiative der IG Metall wurde mit den Zentralverbänden des Heizungs-Sanitär-Klimahandwerks, der elektro- und informationstechnischen Handwerke, des Metallhandwerks und des Tischler- und Schreinerhandwerks ein **Forderungspaket** an die Politik verfasst.

In der gemeinsamen Erklärung zur energetischen Gebäudesanierung machen die Sozialpartner unter anderem fünf konkrete Vorschläge, um mit aktiver Unterstützung

der Politik eine Fachkräfte- und Klimawende zu erreichen: Insbesondere Sofortprogramme zur energetischen Gebäudesanierung, zu Ausbildung und Qualifizierung, zur Digitalisierung, zur Stärkung der Tarifbindung sowie die Initiierung eines Branchendialoges Handwerk sind Hebel zur Gestaltung der Transformation im Handwerk. Diese Initiative findet großen Widerhall im politischen Raum und befindet sich in der konkreten Umsetzungsphase.

Zwei Novellen der Handwerksordnung wurden durch uns und den DGB begleitet. Auf Initiative der IG Metall konnten

Aktion: Handlungsfelder – Tarif, Betrieb, Politik und Gesellschaft

Verbesserungen und mehr Mitbestimmung im handwerklichen Prüfungswesen durchgesetzt und die Stärkung der Tarifbindung auf den Weg gebracht werden.

Auch im Handwerk ist die Transformation in vielen Gewerken in vollem Gange. Gerade im Kfz-Handwerk finden schon heute vielfältige Umbrüche statt. Bedingt durch die Mobilitätswende, den Strukturwandel und die Bereinigung der Vertriebs- und Servicenetze befindet sich die Branche im Umbruch.

Diesem Wandel begegnen wir mit bundesweiten Veranstaltungen wie „Autohaus der Zukunft“ oder der Themenkonferenz Arbeit 4.0. Auch die Fachausschüsse sowie der regelmäßige Austausch mit den Arbeitnehmervizepräsidenten aus den Handwerkskammern sowie Qualifizierungsangebote für handwerkliche Selbstverwalter*innen stellen eine wichtige Klammer für die Handwerksarbeit der IG Metall dar.

Berlin, 27.04.2022

Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zur energetischen Gebäudesanierung:

Fachkräftegewinnung ist der Schlüssel zur Erreichung der Klimaschutzziele



Branchendialog Handwerk: Jörg Dittrich, Präsident des Zentralverbandes des deutschen Handwerks, Stefan Körzell, DGB-Bundesvorstandsmitglied, Robert Habeck, Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz, Carsten Burckhardt, Bundesvorstandsmitglied der IG BAU, und Ralf Kutzner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall (von links).



Grundsatzrede von Hans-Jürgen Urban auf dem Renten-Forum der IG Metall 2022.

Sozialpolitik

RENTENKAMPAGNE ERFOLGREICH FORTGESETZT!

Der Weg zu einer wirklich solidarischen Alterssicherung, er ist noch weit. Die Reformbemühungen der vergangenen zehn Jahre gehen aber in die richtige Richtung. Auch wenn manches Stückwerk ist und die IG Metall weiter Forderungen an den Gesetzgeber adressiert: Unsere Rentenkampagne wirkt.

Die Auseinandersetzung um eine bessere Rente ist und bleibt ein gesellschafts- und sozialpolitisches Top-Thema. IG Metall, DGB-Gewerkschaften und Sozialverbände streiten für die Verbesserung der gesetzlichen Rente. Ihnen entgegen stehen Arbeitgeberverbände und sogenannte Renten-Experten. Geht es nach ihnen, wird das Rentenniveau gesenkt und die Lebensarbeitszeit auf über 67 erhöht. Darüber hinaus soll die Rentenfinanzierung auch an unberechenbare Finanzmärkte überantwortet werden.

Die IG Metall tritt in dieser Auseinandersetzung für einen stabilen Sozialstaat und gute Renten ein. Die Beschlüsse des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstags geben uns dafür

den Rahmen: Inhaltlich wurde die Fortführung der Rentenkampagne beschlossen. Das bestehende Rentenkonzept der IG Metall sollte nachgeschärft und den aktuellen Herausforderungen angepasst werden.

2020 verliehen betriebliche Funktionäre aus 5.743 Betrieben mit einem „Appell aus den Betrieben“ unseren Forderungen zur Stärkung der gesetzlichen Rente Nachdruck. Diese Betriebsrät*innen und Vertrauensleute vertreten insgesamt rund drei Millionen Beschäftigte. Die Auflistung aller Namen der Unterstützenden ergab ein 180-seitiges Buch, das dem Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, übergeben wurde.

Aktion: Handlungsfelder – Tarif, Betrieb, Politik und Gesellschaft

Mit dem Renten-Forum 2022 wurde eine zentrale Veranstaltung der IG Metall zur Alterssicherungspolitik durchgeführt. Auf dieser Tagung in Berlin wurden die Vorhaben der Regierung mit dem zuständigen Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Dr. Rolf Schmachtenberg, diskutiert. Inhaltlich befasste sich die Tagung neben der Vereinbarung der Ampel-Koalition, in allen drei Säulen der Alterssicherung verstärkt auf Rendite-Chancen der Kapitalmärkte zu setzen, auch mit dem Diskussionsvorschlag einer „Soli-Rente-Plus“.

Der Vorstand der IG Metall diskutierte diesen Vorschlag zur Alterssicherungsdebatte ebenfalls. Auf Basis einer Simulationsrechnung wurde ein Modell vorgestellt, mit dem eine höhere Rente durch Einzahlung freiwilliger, zusätzlicher Beiträge erreicht werden kann. Der IG Metall-Vorstand ließ sich 2022 auch über den Diskussionsprozess und das Sondierungsergebnis in Baden-Württemberg zum Sozialpartnermodell berichten.

Einführung der Grundrente

Insgesamt haben wir die rentenpolitischen Debatten erfolgreich und öffentlichkeitswirksam beeinflusst. Auf der zentralen Website igmetall.de wie auch auf dem sozialpolitischen Debattenportal sopo-info.de nimmt die IG Metall zu Gesetzesvorhaben, Äußerungen und Forderungen von Parteien oder auch Wissenschaftlern aktuell Stellung.

Bereits in Zeiten der großen Koalition wurde das Rentenniveau zunächst bis 2025 stabilisiert und mit der Einführung der **Grundrente** wurden Elemente unserer Forderungen aufgegriffen. Die IG Metall setzt sich weiterhin für eine deutliche Verbesserung der Grundrente ein, damit mehr Betroffene tatsächlich auskömmliche Renten oberhalb der Bedürftigkeitsschwelle erhalten. Zur Bundestagswahl haben wir uns unter anderem zur Alterssicherungspolitik aktiv in die Wahlkampfdebatten eingebracht.

Nach der Bundestagswahl haben sich die Regierungsparteien auf eine langfristige Sicherung des Rentenniveaus geeinigt. Dies stellt neben den Verbesserungen für Erwerbsminderungsrentner*innen im Bestand einen weiteren gewichtigen Erfolg dar, an dem auch die intensiven rentenpolitischen Aktivitäten der IG Metall ihren Anteil haben.

„Gute Arbeit – Gute Rente“

Die Rentenkampagne bekam mit dem Slogan „Gute Arbeit – Gute Rente“ ein Facelift. Broschüren und Infoblätter wurden ebenso überarbeitet wie Aktionsmaterialien.

Das Infoblatt hat einen roten Kopfbereich mit dem Logo der IG Metall und dem Slogan 'GUTE ARBEIT GUTE RENTE'. Darunter steht 'WAS WIR FORDERN' mit vier Punkten: 1. Eine starke gesetzliche Rente – solidarisch sicher, fair! 2. Eine Rente, die zum Leben reicht – rauf mit dem Rentenniveau! 3. Eine solidarische Erwerbstätigenversicherung – eine Rente für alle! 4. Flexibel in den Ruhestand statt Arbeiten ohne Ende – keine Rente mit 68, 69, 70! Darunter steht 'MEHR INFOS' mit einem QR-Code und dem Text: 'zur Rentenkampagne der IG Metall sowie unser ausführliches Rentenkonzept gibt's auf unserer Website: https://rente.igmetall.de/'. Am unteren Rand steht 'IHR WOLLT UNS UNTERSTÜTZEN?' mit der Website www.igmetall.de/mitglied-werden.

Quelle: IG Metall

Unsere Forderungen für eine gute Rente.

Mit Postkarten, Faltblättern und mehrseitigem Rentenkonzept werden weiterhin passende Produkte in aktueller Fassung für diverse Bedarfe – von der Verteilaktion am Werkstor, dem rentenpolitischen Vortrag bis hin zum mehrtägigen Rentenseminar – zur Verfügung gestellt. Aktionen im Betrieb oder in der Öffentlichkeit können mit unterschiedlichen Aktionsmaterialien oder der Roadshow mit Ausstattungselementen der Rentenkampagne durchgeführt werden.

Im Rahmen der „Wegbegleiter“-Reihe stellen wir exklusiv für unsere Mitglieder umfangreiche Informationen in leicht zugänglicher Sprache bereit, die im Bereich der Alterssicherung bei Erwerbsminderung und der Altersrente hilfreich sind.

Auch zu den Themen Alters- und Erwerbsminderungsrente stellt die IG Metall exklusiv für Mitglieder Tipps und Infos in verständlicher Sprache bereit.

Die Postkarte zeigt ein Foto einer Gruppe von vier Menschen (zwei Frauen und zwei Männer) in einem Büro. Darunter steht 'WEGBEGLEITER RENTE' und 'Wissenswertes rund um die Planung für künftige und jetzige Rentnerinnen und Rentner'. Ein blauer Kreis enthält den Text 'NEUHAUFLAGE: TIPP FÜR RAUSGANG ZUM RENTENENTRAG'. Das IG Metall Logo ist oben rechts zu sehen.

Quelle: IG Metall

Sozialpolitik

ARBEITSMARKTPOLITIK

Sicherheit und Perspektiven stark gemacht

Gute Arbeit sichern, berufliche Veränderung unterstützen, soziale Sicherheit ausbauen – für diese Ziele hat sich die IG Metall in den vergangenen Jahren in der Arbeitsmarktpolitik stark gemacht.

Seit Ausbruch der Corona-Pandemie war die Kurzarbeit das beherrschende Thema der Arbeitsmarktpolitik. Neben dem erfolgreichen Einsatz für Sonderregelungen und eine gute praktische Umsetzung der Kurzarbeit hat die IG Metall sich dafür eingesetzt, die durch Kurzarbeit entstehenden zeitlichen Spielräume für Qualifizierung zu nutzen, und die Beschäftigten so in der Transformation zu unterstützen. Wir haben uns entsprechend in verschiedene Gesetzprozesse eingebracht und mit dazu beigetragen, dass die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte erheblich ausgebaut wurde. Flankierend dazu hat sich die IG Metall in der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit (BA) dafür eingesetzt, dass die BA ihr Angebot der Weiterbildungsberatung für Beschäftigte und Arbeitslose flächendeckend ausweitet.

Daneben hat sich die IG Metall weiter für eine Neuordnung am Arbeitsmarkt eingesetzt. Unsere Forderungen nach Abschaffung sachgrundloser Befristungen, der Regulierung prekärer Beschäftigung, einem Ende der „Sackgasse Mini-job“ und einem auskömmlichen Mindestlohn haben wir insbesondere im Bundestagswahlkampf 2021 eingebracht. Der Mindestlohn von zwölf Euro markiert einen wichtigen Schritt, weitere müssen folgen.

Soziale Sicherheit ausbauen

Die erfolgreiche Politik der Beschäftigungssicherung hat dazu beigetragen, dass die immensen Krisen nicht unmittelbar auf den Arbeitsmarkt durchgeschlagen sind. Ein zwar vergleichsweise moderater, aber gleichwohl ernster Anstieg der Arbeitslosigkeit in der Pandemiezeit konnte jedoch nicht verhindert werden. Arbeitslose Kolleg*innen haben wir mit Beratungsangeboten unterstützt – zum Beispiel mit dem Wegbegleiter **Arbeitslosengeld**.

Insgesamt wurden in der Krise Schutzlücken bei Arbeitslosigkeit deutlich. Lediglich ein Drittel aller Arbeitslosen erhält Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, zwei

Drittel befinden sich in der Grundsicherung. Unser Ziel ist, dass die Arbeitslosenversicherung wieder zum zentralen Schutzsystem und ein Abrutschen in die Grundsicherung möglichst verhindert wird. Die IG Metall hat sich daher insbesondere im Zuge der Bundestagswahl stark gemacht, dass die Absicherung durch die Arbeitslosenversicherung ausgebaut wird – unter anderem mit Forderungen nach einer Verlängerung der Bezugsdauer sowie einem erleichterten Zugang zum Arbeitslosengeld. Zudem haben wir uns für die Überwindung des Hartz-IV-Systems zu Gunsten einer solidarischen Grundsicherung stark gemacht und uns entsprechend in die Debatte und Gesetzgebung zum Bürgergeld eingebracht. Mit einem Teilerfolg: Das **Bürgergeld** enthält substantielle Verbesserungen. Insbesondere die stärkere Orientierung auf Qualifizierung und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt ist zu begrüßen. Es bleiben aber auch grundlegende Probleme bestehen. Vor allem ist die Problematik der zu niedrigen Regelsätze nicht grundlegend gelöst.



Beim Arbeitsmarktpolitischen Forum 2020 der IG Metall diskutierten (von links) Daniel Terzenbach (Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit), Clarissa Bader (1. Bevollmächtigte der IG Metall Ennepe-Ruhr-Wupper), Claudia Wehrle (Hessischer Rundfunk) und Hans-Jürgen Urban (geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall).

Sozialpolitik

GESUNDHEIT UND PFLEGE

Unser Einsatz für gute Leistungen und gerechte Finanzierung

Gute Gesundheitsversorgung, auskömmliche Absicherung im Pflegefall und eine starke Stimme in der sozialen Selbstverwaltung: Wir machen uns auch außerhalb des Betriebs für ein gutes Leben für alle stark.

Fehlende Betten, über ihre Belastungsgrenzen arbeitende Pflegekräfte, Warteschlangen vor Impfzentren, fehlende Medikamente: Wie wichtig ein gutes Gesundheitssystem ist, hat die Corona-Pandemie uns vor Augen geführt – und auch, wo es im deutschen Gesundheitssystem hakt.

Bereits vor dem letzten Gewerkschaftstag 2019 haben wir die Rückkehr zur Parität in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) erkämpft. Den Weg zu mehr Gerechtigkeit sind wir weitergegangen. Die Bürgerversicherung in Gesundheit und Pflege war konsequent eine unserer sozialpolitischen Kernforderungen im Bundestagswahlkampf 2021. Sie würde Verteilungs- und Finanzgerechtigkeit bringen und bessere Leistungen für alle ermöglichen. Mit umfassendem Material haben wir diese Forderung in die Politik gebracht. Auch nach der Bundestagswahl – denn die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung ist alles andere als nachhaltig gesichert.

Gute Pflege für alle

Nicht nur die GKV, auch die Pflegeversicherung braucht Geld. Das ist ein Thema, das unsere Mitglieder immer häufiger persönlich betrifft. Die Organisation der Pflege von Angehörigen stellt viele vor Herausforderungen. Unsere praktische Handreichung, der Wegbegleiter Pflege, wurde mehrfach nachgedruckt und aktualisiert. Auch in den Medien der IG Metall haben wir dieses Thema aufgegriffen (zum Beispiel [HIER](#)).

Soziale Selbstverwaltung und Vorbereitung der Sozialwahl

Unsere Selbstverwalter*innen führen den Kampf um einen guten Sozialstaat ganz konkret in den Selbstverwaltungsgremien der Sozialversicherungen. Ob in Verwaltungsräten der Krankenkassen, Vertreterversammlungen der Rentenversicherungsträger oder Widerspruchsausschüssen: Metaller*innen setzen sich tagtäglich für gute Leistungen ein.

Auch unter Pandemiebedingungen haben wir unseren Selbstverwalter*innen Unterstützung, Vernetzung und Austausch ermöglicht. Unsere digitalen Tagungen für die Selbstverwalter*innen der gesetzlichen Krankenkassen wurden positiv angenommen, viele interessierte Kolleg*innen nahmen auch ohne Ausübung von Funktionen in der Selbstverwaltung teil.

Bereits 2022 startete der Vorbereitungsprozess für die kommenden Sozialwahlen innerhalb der IG Metall. Mitglieder wurden informiert und aufgerufen zu kandidieren. Auch bei der Sozialwahl 2023 tritt die IG Metall gemeinsam mit dem DGB und mit eigenen Listen in allen Bereichen der Sozialversicherungen an, denn soziale Selbstverwaltung ist gelebte Mitbestimmung und Demokratie.

Wir treten ein für eine Sozialpolitik, die alle Menschen in allen Lebenslagen gut absichert. Das ist unser Programm der letzten und künftigen Jahre, auf allen Ebenen.



Sozialpolitik

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Rechtsschutzarbeit und politische Erfolge

Auch in den vergangenen Jahren haben wir unsere rechtspolitischen Forderungen unter anderem in Gesetzgebungsverfahren adressiert und die Interessen unserer Mitglieder gegenüber Behörden und vor den Gerichten vertreten. In vielen Fällen konnten wir dafür sorgen, dass sich Gesetze und Rechtsprechung im Sinne von Beschäftigten und Versicherten änderten.

Rechtsschutzarbeit in Corona-Zeiten

Wie überall sollte während der Corona-Pandemie auch in der IG Metall das Arbeiten – soweit möglich – mobil erfolgen. In dieser Zeit wurde deutlich, dass sich die Rechtsschutzarbeit in allen Ebenen der Organisation in einem wichtigen Punkt von vielen anderen Aktivitäten unterscheidet: Für Rechtsmittel greifen sogenannte Notfristen, die nicht verlängert werden können. Diese Fristen waren in der Pandemie weiterhin unbedingt einzuhalten – es gab hierzu keine Ausnahmeregelungen. Wir mussten daher auch in dieser Zeit gewährleisten, dass wir unsere Posteingänge täglich auf Fristen kontrollieren und Fristsachen gegebenenfalls noch am selben Tag bearbeiten. Auch nachdem die im Rechtsschutz tätigen Kolleg*innen als „systemrelevant“ eingestuft wurden, durfte in der Corona-Zeit immer nur eine begrenzte Anzahl von Personen gleichzeitig vor Ort sein. Das führte dazu, dass wir unsere Arbeitsabläufe verändern mussten. Letztendlich haben wir mit viel Struktur und Absprachen aber auch diese Zeit gut gemeistert – keine Frist wurde versäumt.

Da Rechtsschutz nur auf Grundlage unserer Rechtsschutzrichtlinie gewährt werden kann, haben wir diese unmittelbar nach Beginn der Pandemie ergänzt und klargestellt: Unseren Mitgliedern kann auch in Streitigkeiten über Entschädigungs- und Erstattungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz – ein für uns bis dahin eher unbekanntes Gesetz – gewerkschaftlicher Rechtsschutz erteilt werden. Inhaltlich war unsere Arbeit während der Pandemie von einem Thema besonders geprägt: Kurzarbeit. In Zusammenarbeit mit dem DGB nahmen wir regelmäßig zu geplanten Gesetzesänderungen im Interesse der Beschäftigten Stellung und konnten so viele Verbesserungen erreichen, zum Beispiel, dass **Kurzarbeitergeld** in dieser Zeit unter erleichterten Voraussetzungen bezogen werden konnte.



Arbeiten im Ressort Arbeits- und Sozialrecht/bAV während Corona.

Die Digitalisierung des Rechtsschutzes kommt!

Der Digitalisierungsprozess ist eine komplexe Herausforderung, aber auch eine Chance, unseren Rechtsschutz auf neue Füße zu stellen. Mit Verbesserungen für unsere Mitglieder, die Rechtsschützer*innen vor Ort, aber auch für die gesamte Organisation.

Hierfür haben wir schon – in sehr guter Zusammenarbeit mit dem DGB-Rechtsschutz – viele Weichen gestellt: Wir haben einen Basisprozess zur Durchführung des Rechtsschutzes innerhalb der IG Metall unter großer Beteiligung der Geschäftsstellen erstellt, umfangreiche Anpassungen der Rechtsschutzsoftware Lecare vorgenommen, diese in mehreren Workshops ausführlich getestet und Klickvideos aufgenommen, die den Anwender*innen die Neuerungen erklären. Eine der neuen Funktionen ermöglicht zum Beispiel, dass Mitgliederdaten automatisch aus der Mitgliederdatenbank in Lecare übertragen werden – was viel Zeit und Arbeit spart. Es wurden 150 weitere Lecare-Lizenzen angeschafft und eine neue Schnittstelle programmiert, die den digitalen Datenaustausch zwischen den Ge-

schäftsstellen und der Vorstandsverwaltung ermöglicht. Außerdem haben wir den elektronischen Rechtsverkehr mit einem Dienstleister auf den Weg gebracht, der eine Schnittstelle zum DGB-Rechtsschutz vorbereitet und nicht zuletzt mit Geschäftsstellenbriefen und Workshops die zukünftigen Anwender*innen informiert.

Es bleibt aber auch noch einiges zu tun: Erfüllt werden muss die gesetzliche Vorgabe, dass ab 2024 die Kommunikation mit den Gerichten nur noch digital erfolgt. Hierfür muss die Anbindung an den elektronischen Rechtsverkehr über das Bürger- und Organisationspostfach (eBO) umgesetzt werden. Anschließend ist die Schnittstelle zum DGB-Rechtsschutz zu programmieren, welche bereits in guter Zusammenarbeit mit dem DGB vordefiniert wurde. Das Projekt soll Ende 2024 abgeschlossen sein mit einem zukunfts- und rechtssicheren, modernen Rechtsschutz, der die Satzungsleistung für unsere Mitglieder innovativ und interessengerecht umsetzt.

Vertretung vor den Arbeits- und Sozialgerichten

Im Wege des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes haben wir gemeinsam mit der DGB Rechtsschutz GmbH unsere Mitglieder bei zahlreichen Klagen vor den Arbeits- und Sozialgerichten unterstützt – mit Erfolg.

Hervorzuheben ist hierbei ein Verfahren, in dem es um die Frage ging, ob unsere – zwischenzeitlich leider verstorbene – Kollegin die 45-jährige Wartezeit für eine abschlagsfreie Rente mit 63 erfüllt hat. Streitig war hierbei, ob Zeiten mitzuzählen seien, in denen sie nach dem Ausscheiden aus einer Transfergesellschaft – in welche sie wegen der Insolvenz ihres Arbeitgebers gewechselt war – Arbeitslosengeld bezogen hatte. Das Gesetz sieht dies für die letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn nur vor, wenn die Arbeitslosigkeit durch die Insolvenz oder Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt ist. Die Rentenversicherung hatte die Auffassung vertreten, die Kollegin sei eigentlich durch das Auslaufen ihres befristeten Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft arbeitslos geworden und zählte die zwei Jahre daher nicht mit. Im Oktober 2021 bekam der Ehemann unserer Kollegin, der das Verfahren nach ihrem Tod weitergeführt hatte, nach jahrelangem Rechtsstreit vor dem

Bundessozialgericht Recht. **Dieses Urteil zeigt:** Zeiten des Arbeitslosengeldes in den letzten zwei Jahren vor Beginn der abschlagsfreien Rente mit 63 zählen auch in die Wartezeit hinein, wenn die Versicherten zuvor wegen der Insolvenz ihres Arbeitgebers befristet in eine Transfergesellschaft gewechselt sind.

Fachtagung Sozialrecht

Im Jahr 2020 haben wir die virtuelle Fachtagung Sozialrecht – organisiert vom Ressort Arbeits- und Sozialrecht/bAV – etabliert. Diese Online-Veranstaltung bietet seitdem einmal im Jahr allen mit Sozialrecht befassten oder an Sozialrecht interessierten Hauptamtlichen der IG Metall sowie den Kolleg*innen der DGB Rechtsschutz GmbH die Möglichkeit, sich in aktuellen sozialrechtlichen Themen weiterzubilden und auszutauschen. Wir haben uns dem Thema „Begutachtung im sozialrechtlichen Verfahren“ gewidmet, mit dem Unfallversicherungsrecht befasst und interessante Fachvorträge zum Schwerbehindertenrecht gehört und hierzu diskutiert.

Wir konnten zudem in Bezug auf **T-ZUG-Tage** ein positives Urteil erstreiten. Das Bundesarbeitsgericht folgte – anders als die Vorinstanzen – unserer Auffassung, dass der Anspruch auf Freistellung dann nicht erfüllt werden kann, wenn Arbeitnehmer*innen an ihren Freistellungstagen arbeitsunfähig erkranken. Konkret bedeutet das, dass genehmigte T-ZUG-Tage, an denen die Arbeitnehmer*innen krank sind, nachgeholt werden können.

Rechtspolitische Erfolge

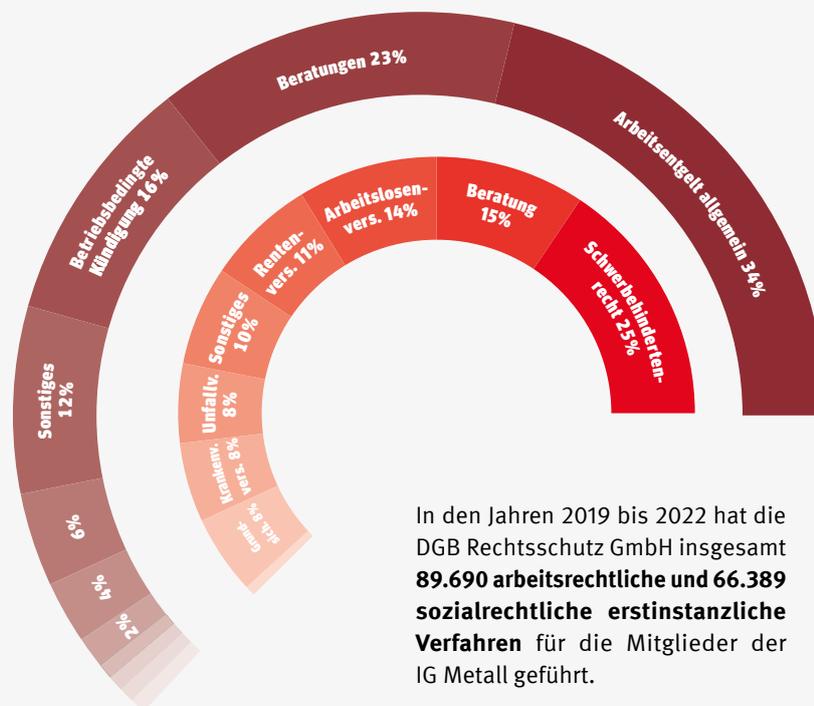
Einen großen rechtspolitischen Erfolg konnten wir verzeichnen, als durch unseren Druck Änderungen im Infektionsschutzgesetz und im Krankenversicherungsrecht vorgenommen wurden. Diese verbesserten die rechtliche Situation für Arbeitnehmer*innen, die ihrer Tätigkeit wegen aus Infektionsschutzgründen geschlossener Schulen und Kindertagesstätten nicht nachkommen konnten. Ihnen steht nun neben einer Freistellung von der Arbeit **Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz** (bis April 2023 alternativ Kinderkrankengeld) zu, sodass sich ihre finanziellen Einbußen erheblich verringern. Auch die Höchstzahl der

Kinderkrankengeldtage wurde – aktuell befristet – erhöht. Im Insolvenzrecht konnten weitere Eingriffe in Arbeitnehmer*innenrechte abgewehrt und die Beteiligungsrechte in Gläubigerausschüssen ausgebaut werden. Die aktuelle Rechtslage ist in einem **Merkblatt** dargestellt.

Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Zur **Entlastung unserer Betriebsrentner*innen** konnten wir eine beitragsrechtliche Verbesserung erreichen. Auf unseren Druck hin wurden 2020 Freibeträge festgelegt, in deren Rahmen auf bAV-Leistungen keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge mehr gezahlt werden müssen. Somit fallen bei Betriebsrenten von monatlich bis zu 169,75 Euro (Stand 2023) überhaupt keine Sozialversicherungsbeiträge mehr an. Aber auch Betriebsrentner*innen mit höheren monatlichen Leistungen kommt die Regelung zugute: Von ihrer Betriebsrente müssen sie nur für den Anteil, der über dem Freibetrag liegt, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge abführen. Seit 2020 profitieren zahlreiche Metaller*innen von der Neuregelung.

STREITGEGENSTÄNDE I. INSTANZ 2019-2022



In den Jahren 2019 bis 2022 hat die DGB Rechtsschutz GmbH insgesamt **89.690 arbeitsrechtliche und 66.389 sozialrechtliche erstinstanzliche Verfahren** für die Mitglieder der IG Metall geführt.

Quelle: IG Metall

Internationale Arbeitsfelder

UNSERE VERNETZUNG IN EUROPA

Mit aller Kraft für ein sozial starkes und friedliches Europa
in der Zeitenwende

Die IG Metall setzt sich gemeinsam mit der europäischen Gewerkschaftsbewegung für ein soziales Europa ein, das nicht nur aus einem Binnenmarkt besteht, sondern für sozialen Fortschritt eintritt und dazu beiträgt, die multiplen Krisen unserer Zeit demokratisch und friedlich zu lösen.

„Ein Europa ohne sozialen Inhalt wird keine Zukunft haben.“ Dieses Zitat von Otto Brenner versteht die IG Metall als Auftrag, deutlich zu machen, dass der Fortbestand des europäischen Friedensprojekts im Wesentlichen von der Frage des solidarischen Miteinanders und des sozialen Zusammenhalts abhängt. Dafür muss sich Europa wandeln: Weg von einem Projekt, dem die Binnenmarktrechte der Unternehmen wichtiger sind als die sozialen Grundrechte seiner Bürger*innen. Hin zu einer Union, die solidarisch an der Lösung gemeinschaftlicher Herausforderungen arbeitet. Für diesen Wandel setzt sich die IG Metall ein. Anlässlich der Europawahlen 2019 haben wir ein umfassendes **Positionspapier „Für ein Europa mit Zukunft“** vorgelegt, das den Rahmen und die Reichweite unserer europapolitischen Forderungen und Ziele vorzeichnet. In die von EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen angestoßene „Konferenz zur Zukunft Europas“ hat sich die IG Metall im Rahmen von gemeinsamen Veranstaltungen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung sowie den Europapolitischen Foren eingebracht. Die Schnittstelle in die EU-Politik ist das Brüsseler Büro der IG Metall, das die Interessen gegenüber den europäischen Institutionen bündelt und mit dem Berliner Büro eine enge Verzahnung sichert. Hier konnte die im Rahmen des „Fit für 55“-Pakets angestoßene Reform der CO₂-Regulierung für Neufahrzeuge ebenso wie die Reform des Emissionshandels insbesondere für die energieintensiven Industrien durch die IG Metall entscheidend im Sinne der Beschäftigten beeinflusst werden. Eine aktivere europäische Industriepolitik und die für die sozial-ökologische Transformation notwendige Reform des EU-Beihilferechts wurden durch uns in den europäischen Institutionen aktiv angestoßen. Gleichfalls befördern wir

die Europäisierung des Lieferkettengesetzes mit Gültigkeit für Unternehmen im gesamten Binnenmarkt.

Corona-Krise, der Angriffskrieg Russlands und nicht zuletzt Inflation und Energie(preis)krise haben den Zusammenhalt der europäischen Mitgliedstaaten immer wieder auf die Probe gestellt. Damit verstärkte sich auch für die IG Metall die Notwendigkeit einer engeren Zusammenarbeit mit unseren europäischen Schwestergewerkschaften. Durch Online-Meetings ließen sich Austausch und Unterstützung während der Pandemie auch über Ländergrenzen hinweg aufrechterhalten. Dass dies kein vollwertiger Ersatz für die persönliche Begegnung war, wurde jedoch in der transnationalen Projektarbeit deutlich. Insbesondere auf der unternehmenspolitischen Ebene sind die erforderlichen vertrauensbildenden Begegnungen nicht über den Monitor herzustellen.

Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften Mittelost- und Südosteuropas ist für die IG Metall von zunehmend strategischer Relevanz, da Investitionen und Verlagerungen großer deutscher Konzerne vermehrt in diese Region fließen. In enger Zusammenarbeit mit unserem europäischen Dachverband industriAll European Trade Union (IAE) und gemeinsam mit der in Ungarn wirkenden Transnationalen Partnerschaftsinitiative (TPI) der IG Metall wurden die Gewerkschaften dort von der IG Metall unterstützt, die eigene Organisationsfähigkeit für betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung zu stärken. Denn ohne starke Gewerkschaften in unseren europäischen Nachbarländern wird sich das Rad des Dumpingwettbewerbs zu Lasten aller Beschäftigten in Europa nur weiter in die falsche Richtung drehen.

Internationale Arbeitsfelder

DIE IG METALL ALS AKTEUR IN DER WELT

Gute Arbeit für alle statt Dumping-Konkurrenz: Die IG Metall setzt sich für faire Bedingungen in globalen Wertschöpfungsketten ein. Wir arbeiten mit Gewerkschaften an ausländischen Standorten deutscher Unternehmen zusammen, damit sie besser für gute Arbeitsbedingungen kämpfen können. Das hilft auch unseren Mitgliedern hierzulande.

Arbeitnehmer*innenrechte sind in der globalen Wirtschaft in Gefahr. Expandierende Wirtschaftsräume, industrielle Transformation und zunehmende Digitalisierung eröffnen Unternehmen immer wieder neue Räume für ihre Strategien. Sie lenken zunehmend Kapitalströme entlang globaler Wertschöpfungsketten in Länder mit schwachen Gewerkschaften und nutzen diese als Laboratorien für neue Technologien und Arbeitsbedingungen.



Wolfgang Lemb (von links), geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall und Präsident von IndustriALL Global Union, und der inzwischen wieder zum brasilianischen Präsidenten gewählte Lula da Silva im März 2020 in Berlin.

„United and stronger together“

Doch wir haben Ansätze und Strategien entwickelt, wie wir unsere Gestaltungsmacht über Grenzen hinweg stärken – gegen viele Hindernisse, mit viel Einsatz und guten Erfolgen. Auf der Konferenz „United and stronger together“ vom 9. bis 11. März 2020 diskutierten 116 haupt- und ehrenamtliche

Aktive aus 15 europäischen Ländern drei Tage darüber, wie sie transnational vernetzt zur Globalisierung gewerkschaftliche Gegenmacht aufbauen können.

Es geht nicht nur um Löhne und Tarife, sondern auch um Geschlechtergerechtigkeit, Bildung und Klima, sagte der langjährige Gewerkschaftsführer und mittlerweile wiedergewählte Präsident Brasiliens, unser Freund und Kollege Luiz Inácio Lula da Silva, auf der Konferenz in Berlin. „Mehr Solidarität wagen“ ist unser Handlungsauftrag in der globalen Krise: Nur gemeinsam werden wir stärker.

Transnationale Partnerschaftsinitiative (TPI) in Ungarn

Um Organizing und Zusammenarbeit geht es auch in unserem Pilotprojekt in Ungarn. In der Transnationalen Partnerschaftsinitiative (TPI) lernen ungarische Metaller*innen in der Auto- und Zuliefererindustrie neue Methoden und Aktionsformen kennen, wie sie Mitglieder werben und effektive Tarifrunden führen können.

Der Erfolg spricht für sich. 17 Prozent Lohnerhöhung und weitere tarifliche Verbesserungen hatten zum Beispiel die Kolleg*innen vom Mercedes-Standort in Kecskemét durchgesetzt und ein Ausrufezeichen in Ungarn gesetzt – unterstützt von der IG Metall, die mit viel Expertise die gemeinsame TPI-Bildungsarbeit mit der ungarischen Schwestergewerkschaft VASAS in Debrecen, Kecskemét und Győr begleitet. VASAS kann sich über gut 30 Prozent Mitgliederzuwachs und eine enge Zusammenarbeit mit den betrieblichen Kolleg*innen aus den deutschen Standorten freuen.

Der Grund für die Zusammenarbeit: Deutsche Automobilhersteller investieren in Ungarn, weil die Löhne niedrig sind und das Arbeitsrecht ganz im Sinne der Arbeitgeber ist. Inzwischen werden die modernsten Werke dort hochgezogen.

Die Zulieferer folgen ihnen. Das bedeutet: Die Arbeitsbedingungen in der Automobilindustrie in Deutschland sind langfristig nur sicher, wenn an den ausländischen Standorten die Arbeits- und Einkommensbedingungen mithilfe starker gewerkschaftlicher Organisation verbessert werden.

Internationale Netzwerkinitiative (NWI)

Dieses Ziel verfolgt die IG Metall auch mit der Internationalen Netzwerkinitiative (NWI). Im Zentrum der unternehmensbezogenen Projekte stehen der Aufbau und die Stärkung gewerkschaftlicher Strukturen sowie nachhaltiger Netzwerke, um unternehmensspezifische Themen, die für die Beschäftigten in den Partnerländern und an den deutschen Standorten gleichermaßen relevant sind, besser zu bearbeiten. Das geht von Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes über die Gestaltung der Twin-Transition bis hin zu Strategien zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

So fand im November 2022 eine von der NWI organisierte Automobilkonferenz in Südafrika statt. IG Metall-Betriebsrät*innen und ihre Pendanten von sieben Automobilherstellern und Zulieferern tauschten sich dabei intensiv über die Transformation der Automobilindustrie und die damit einhergehenden Herausforderungen für die Standorte in Deutschland und Südafrika aus.

Globale Gewerkschaftsnetzwerke

gibt es auch in kleineren Branchen: 20 Jahre harte Arbeit mit dem Instrument „Sozialcharta“, wie die globale Rahmenvereinbarung bei Faber-Castell heißt, hat dazu geführt, dass mittlerweile an fast allen Produktionsstandorten in Lateinamerika, Europa und Asien lokale Gewerkschaften entstanden sind und ein sozialer Dialog mit Tarifverhandlungen geführt werden kann. 2019 fand das von IG Metall und Bau- und Holzarbeiter-Internationale organisierte erste weltweite Zusammentreffen am Sitz von Faber-Castell in Stein (bei Nürnberg) statt – für die zuständige IG Metall-Geschäftsstelle Westmittelfranken wichtiger Teil ihrer internationalen Aktivitäten.

„Faire“ E-Mobilität? Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

Im April 2022 besuchte erstmals eine IG Metall-Delegation die Demokratische Republik Kongo, wo 70 Prozent des weltweiten Kobaltvorkommens lagern. Kobalt wird für das Gelingen der Mobilitätswende benötigt, aber unter menschenunwürdigen Bedingungen gefördert. Die IG Metall unterstützt daher Aktivitäten von FES und IndustriALL Global Union, um vor Ort bei der gewerkschaftlichen Erschließung des (vor allem) informellen Sektors zu unterstützen.

„Wir sind da, wenn die Multis kommen“

Gelockt durch Steuererleichterungen und niedrige Löhne sind multinationale Unternehmen heute in fast jedem afrikanischen Land präsent. Hohe Wachstumsraten, eine zunehmende Urbanisierung, die zu steigendem Transportbedarf führt, und eine junge, große und wachsende Bevölkerung erhöhen die Absatzchancen dieser Unternehmen. Als Reaktion hat die IG Metall in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ihre Aktivitäten in der Region Subsahara-Afrika ausgebaut. Ziel ist es, mit den Schwestergewerkschaften in Ghana, Kenia und Südafrika transnationale Netzwerkstrukturen zu etablieren und Handlungsstrategien zu entwickeln, damit auch die Menschen vor Ort von der verstärkten Industrialisierung profitieren können.

Begleitet wird das Vorhaben von einem transnationalen Praktikumsprogramm. Dieses ermöglicht seit 2022 jährlich jeweils bis zu zwei Teilnehmenden aus Subsahara-Afrika und aus Deutschland, als Team für drei Monate bei der IG Metall, gefolgt von drei Monaten in Subsahara-Afrika bei der FES und den Schwestergewerkschaften Erfahrungen in der transnationalen Gewerkschaftsarbeit zu sammeln und die Netzwerkarbeit zu unterstützen.

Politik für mehr Bildung und Qualifizierung

AUSBILDUNGSPERSONAL IM FOKUS

Das betriebliche Ausbildungspersonal bildet in vielfacher Hinsicht eine wichtige Akteursgruppe in der Fachkräfteentwicklung. Die Ausbilder*innen haben engen Kontakt zu den Auszubildenden und sind für diese Mentor*innen und häufig auch persönliche Vertrauenspersonen. Wenn es darum geht, selbstbewusste Fachkräfte auszubilden, die sich solidarisch in der IG Metall für ihre Interessen einsetzen, fällt den Ausbilder*innen somit eine Schlüsselrolle zu.

Systematische Kenntnisse über das Ausbildungspersonal waren jedoch äußerst lückenhaft. Entsprechend hatte der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag dazu aufgefordert, diese Lücken zu schließen und weitergehende Angebote für diese Zielgruppe zu schaffen.

Gemeinsam mit der Universität Erlangen-Nürnberg haben wir 2021 die Situation des betrieblichen Ausbildungspersonals in einer großangelegten Erhebung untersucht. Hier haben sich über 1.000 Personen beteiligt, davon mehr als 30 Prozent Nicht-Mitglieder. Unser Ziel war es, in einen engeren Austausch zu kommen und die Bedarfe des Ausbildungspersonals sichtbar sowie zu einem relevanten betrieblichen Thema zu machen. Erste Meilensteine wurden durch die Veröffentlichung der **Studienergebnisse 2022** und das darauf aufbauende **Arbeitspapier „Motiviert aber ausgebremst“** erreicht. Während die Studie in der wissenschaftlichen Fachgemeinschaft Wirkung entfaltet, liegt der Fokus des Papiers im politischen Raum. Aus ihm wurden konkrete Forderungen und Handlungsschritte abgeleitet

und kontinuierlich mit der Zielgruppe und den IG Metall-Gliederungen reflektiert.

Im November 2022 wurden erste Umsetzungsmaßnahmen zur stärkeren Ansprache und Bindung des betrieblichen Ausbildungspersonals dem Bildungsausschuss des IG Metall-Vorstands vorgestellt. Denn eines hat die Studie offensichtlich gemacht: **Viele Ausbilder*innen wünschen sich „Unterstützung“ durch die IG Metall (56 Prozent) – aber nur rund ein Drittel (36 Prozent) erhält diese aktuell! Doch wenn es Kontakte mit der IG Metall und ihren Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen gibt, äußern 85 Prozent, dass dies hilfreich für die Qualität der Ausbildung ist.**



Workingpaper „Motiviert, aber ausgebremst“.



Quelle: Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Universität Erlangen-Nürnberg

Politik für mehr Bildung und Qualifizierung

FÜR EINE ZUKUNFTSFÄHIGE BERUFLICHE BILDUNG

Die Entwicklung und der Erhalt beruflicher Handlungskompetenz waren und sind Grundlage guter Arbeit und daher immer ein substanzieller Bestandteil gewerkschaftlichen Handelns.

In den Jahren 2019 bis 2022 haben wir an der Weiterentwicklung von 14 Aus- und 16 Fortbildungsberufen auf Bundesebene maßgeblich mitgewirkt. Dabei ist es uns und unseren ehrenamtlichen Sachverständigen aus den Betrieben gelungen, auch an der Zukunft des Elektrohandwerks zu arbeiten. So wurden in dieser Branche unter anderem das Berufsbild **Elektroniker*in für Gebäudesystemintegration** neu geschaffen und die Ausbildungsberufe **Elektroniker*in**, **Informationselektroniker*in** und **Elektroniker*in für Maschinen und Antriebstechnik** zukunftsfähig ausgerichtet. Beim **Anlagenmechaniker SHK** wurden aufgrund der Herausforderungen der Wärmewende (Wärmepumpenhochlauf) kurzfristig die Lehrgänge der ergänzenden überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung angepasst und eine Zusatzqualifikation „Erneuerbare Energie“ auf den Weg gebracht. Auch im Bereich der Kaufleute wirkten wir an wesentlichen Modernisierungen mit. So wurden unter anderem Berufsprofile für **Digitalisierungsmanagement**, **IT-System-Management** und **Groß- und Außenhandelsmanagement** geschaffen. Einen weiteren Fokus legten wir in dieser Phase auf den Automotivbereich mit der Überarbeitung des/der **Fahrzeuginterieur-Mechaniker*in** und den „Bachelor Professionals“ **Zweiradmechanikermeister*in**, **Kraftfahrzeugtechnikermeister*in** und **Karosserie- und Fahrzeugbauermeister*in**. Wir haben Berufsbildungsausschüsse der Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern beraten und bei der Verabschiedung von regionalen Bildungsangeboten begleitet. Im Berichtszeitraum wurden so allein im Zuständigkeitsbereich der IG Metall circa 45 Fortbildungsprofile erlassen. Wie vom 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag beschlossen, lag ein Schwerpunkt unserer Tätigkeit auf der Stärkung der ‚kritisch reflexiven Persönlichkeitsbildung‘ in den Ausbildungsverordnungen. Hier ist uns mit der Novellierung der Standardberufsbildpositionen, die 2021 erlassen wurde, ein weitreichender Erfolg gelungen. Basis dafür waren zahlreiche Beteiligungsformate mit ehrenamtlichen Kolleg*innen – zum Beispiel ein **Ausbildungs-Hackathon**.

Standardberufsbildposition ist der fachlich verstaubte Ausdruck für die modernen Kompetenzfelder, die für alle anerkannten Ausbildungsberufe gleichsam zu vermitteln sind. Sie sind ein wichtiges Instrument der Gewerkschaften, um die Reflexionsfähigkeit der Auszubildenden stärken und gesellschaftspolitische Themen in die berufliche Bildung einsteuern zu können. Mit ihnen gewinnen Auszubildende entscheidende Qualifikationen für die heutige Arbeitswelt. Das Wissen um Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Recht und Sicherheit ist für alle relevant. Betriebe müssen sich durch sie aktiv dafür einsetzen, diese Kompetenzen verknüpft mit ausbildungsspezifischen Themen zu vermitteln. Damit fördern sie umfassendes Know-how und stärken Auszubildende für ihre berufliche Zukunft.



Auszubildender im Handwerk.

Wissenschaftliche Weiterbildung im Umbruch

Qualifizierung auf akademisches Niveau ist im Kontext der Veränderungen, welche die Transformation mit sich bringt, im doppelten Sinne ein wichtiges Instrument für die Bildungspolitik der IG Metall geworden. Zum einen haben wir uns mit der Gründung der University of Labour als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung positioniert. Hier gilt es insbesondere den Bachelor „**Angewandte Bildungswissenschaften**“ zu erwähnen. Dieser richtet sich explizit auch an das betriebliche Bildungspersonal und an Betriebsratsgremien sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die sich im Bereich der beruflichen Bildung engagieren möchten. Zum anderen ist es uns erstmalig gelungen, wissenschaftliche Weiterbildungsangebote im Rahmen von Transfergesellschaften für Kolleginnen und Kollegen nutz- und förderbar zu machen. Wir erwarten hier auch für die Zukunft eine wachsende Relevanz dieser Angebote. Insbesondere für Ingenieur*innen, die am Verbrenner oder am Antriebsstrang arbeiten, gilt es frühzeitig berufliche Alternativen zu eröffnen – am besten bevor eine Transfergesellschaft erforderlich wird.

Interessenvertretung zwischen Fachpolitik und Demonstrationszug

Unsere Kraft und Orientierung kommen aus den Betrieben und im Bereich der beruflichen Bildung zu einem großen Teil auch aus der Jugendbewegung. Sie macht offensichtlich, wo sich die Bildungspolitik von Bund und Ländern an der Realität bricht und wo dringender Reformbedarf besteht.

Nach zahlreichen Gesprächen auf Ministerialebene und Veranstaltungen mit Politiker*innen vor Ort, in die sich vor allem die IG Metall Jugend intensiv eingebracht hat, gilt seit dem 01. Januar 2020 das reformierte Berufsbildungsgesetz. Hier ist es uns gelungen, unter anderem für die



Der Jugendausschuss der IG Metall bei einer Aktion zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes in Berlin.



Berufsbildungstagung der IG Metall in Berlin: 200 Teilnehmende engagierten sich trotz Corona-Einschränkungen für bessere Bildung in den Betrieben.

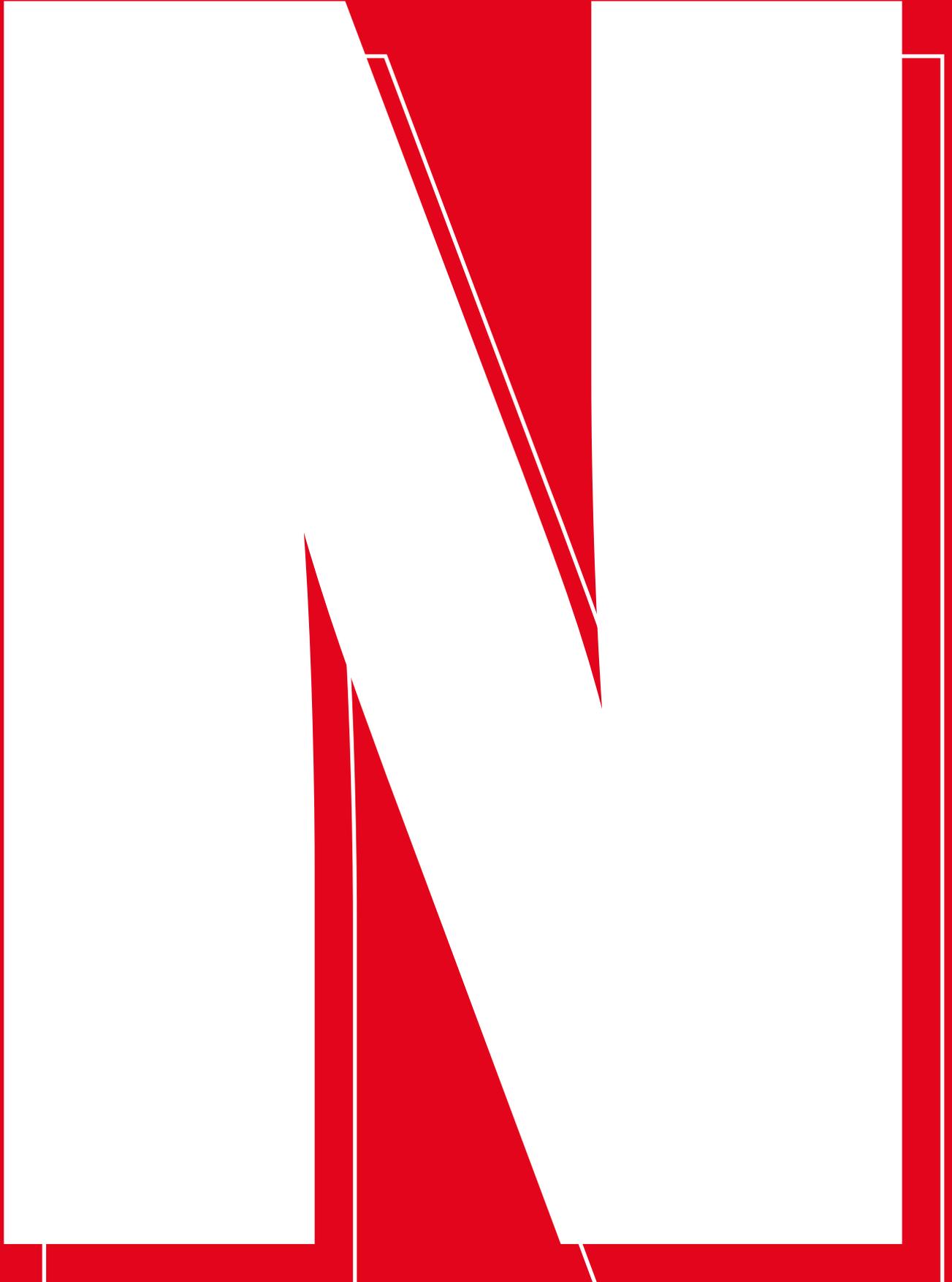
Auszubildenden deutliche Verbesserungen zu erwirken. Die Mindestausbildungsvergütung, die Kostenübernahme für Fachliteratur und die Freistellung zur Berufsschule sowie vor der Abschlussprüfung sind nur drei Beispiele. Im Prüfungswesen haben wir einen Freistellungsanspruch für Prüfende verankern können.

Darüber hinaus konnten auf Initiative der IG Metall qualitative Anpassungen in der Handwerksordnung durchgesetzt werden. Einige Zukunftsthemen blieben aufgrund der politischen Mehrheiten auf der Agenda. So ist die Aufnahme des dualen Studiums in den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes nicht gelungen. Der Bundestag hat allerdings eine wissenschaftliche Untersuchung und die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen durch den Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung und die Kultusministerkonferenz beschlossen. Auch im Koalitionsvertrag der Ampelregierung konnte das Thema verankert werden. Dies hat uns die Möglichkeit gegeben, die wissenschaftliche Untersuchung eng zu begleiten und weitreichend Handlungsempfehlungen in unserem Sinne zu erzielen. Auch auf Ebene des Akkreditierungsrates, dem höchsten Gremium in der Qualitätssicherung von Studium und Lehre, ist es unseren Ratsmitgliedern gelungen, das Format dualer Studiengänge klarer zu definieren. Die dort gefasste Legaldefinition war auch im Kontext der Tarifierung dual Studierender ein wichtiger Schritt zu mehr Rechtssicherheit.

Nicht zuletzt haben wir die wichtigen bildungspolitischen Themen im Rahmen der Enquete-Kommission berufliche Bildung beim Bundestag eingebracht. Hier haben sich ehren- und hauptamtliche Kolleg*innen gleichermaßen für **die Ziele der IG Metall eingesetzt.**

NEUE WEGE

in der Mitgliedergewinnung





In die Offensive: Um unsere Forderungen durchsetzen zu können, braucht es eine starke Mitgliedschaft.

MITGLIEDEROFFENSIVE

Gewinnen, binden, halten und zurückgewinnen

Damit wir unsere Forderungen bei Politik und Arbeitgebern durchsetzen können, braucht es eine starke, handlungs- und durchsetzungsfähige Mitgliedschaft. Das ist die entscheidende Voraussetzung dafür, dass die Transformation sozial, ökologisch und demokratisch gelingt.

Mit der Mitgliederoffensive bündeln wir seit 2020 die Maßnahmen und Angebote der Vorstandsverwaltung zur Unterstützung der Mitgliederwerbung vor Ort. Wir verfolgen vehement die drei Kernziele: Neue Mitglieder für die IG Metall gewinnen, unsere Mitglieder an die IG Metall binden und austrittswillige Mitglieder halten bzw. zurückgewinnen.

Die drei Ziele werden nur durch Stärkung der Geschäftsstellen bei der Mitgliederwerbung und -betreuung erreicht. Im Berichtszeitraum wurde dies deutlich erschwert: Die digitale

Ansprache unserer Mitglieder und die Aufrechterhaltung der persönlichen Ansprache musste trotz Pandemiebedingungen und mobiler Arbeit funktionieren.

Der Auf- und Ausbau digitaler Formate zur Mitgliederansprache stand im Berichtszeitraum im Fokus, wie zum Beispiel für rentennahe Jahrgänge die sogenannte „Vorsorgestrecke“. Die Bereitstellung von Material für Werbemaßnahmen und Qualifizierung erfolgt verstärkt aus digitalen Angeboten und Formaten.

Es wurden sieben Aktionsfelder und dazugehörige Maßnahmen identifiziert:

Ansprache und Werbung (zum Beispiel Werbe-/Sonderwerbeaktionen, Wertschätzung von Rückholer*innen)

Roadshow (Trucks der IG Metall vor Ort)

Digitale Angebote und Maßnahmen (zum Beispiel erleichterter Online-Beitritt, verbesserter Self-Service auf igmetall.de)

Büroorganisation (Vereinfachung/Standardisierung von Geschäftsprozessen und administrativen Vorgängen)

Marketing (zum Beispiel Google-Ads-Kampagne (Werbeanzeigen in der Google-Suche) gegen Austritte und kommerzielle Anbieter, Online-Werbung für Interessierte, Telefonkampagne)

Bildung (zum Beispiel Kommunikationstrainings für Erschließer*innen und Rückholer*innen)

Übergreifende Aktivitäten (zum Beispiel Kampagne „Keep it simple“, Aktionen zu Leiharbeit, Branchenarbeit, Migration und Teilhabe, Frauen und Gleichstellung, Auszubildende, junge Beschäftigte, spezielle Zielgruppen wie 55+, Schuldnerberatung)



Wer mit Menschen ins Gespräch kommen will, muss auf sie zugehen. Mit der Roadshow kommen wir im ganzen Land in Fußgängerzonen, auf Werksgelände, zu Berufsschulen oder zu Festen, um für die IG Metall zu werben.

Evaluation der Maßnahmen

Die IG Metall evaluiert die Maßnahmen der Mitgliederoffensive. Dazu gehörte 2022 erstmals eine Online-Befragung der Sekretär*innen und Geschäftsführer*innen.

Wir erfahren so, wie die Anforderungen, Bedürfnisse und Erfahrungen in den Geschäftsstellen aussehen und wie Angebote und Inhalte weiter verstärkt passgenau anforderungs-, bedarfs- und zielgruppengerecht ausgebaut werden können. Die Evaluation will dazu beitragen, die Angebote passgenauer zu gestalten und zu verbessern. Sie zielt auch darauf, knapper werdende Ressourcen effizient einzusetzen. Die Befragung wurde ergänzt durch die Vorstellung und Rückkopplung der Ergebnisse in allen bezirklichen Geschäftsführerkonferenzen.

Insgesamt wurde deutlich, dass es sehr viel Material gibt, das Angebot größtenteils bekannt, aber ein Überblick über alles nicht möglich ist. Kritisiert wurden auch Komplexität, Handhabung, Gestaltung und fehlende Praxisnähe. Gewünscht wird ein systematischer Aufbau der Angebotspalette (Baukastenprinzip), eine Reduzierung des Materials, eine einfachere Handhabung, eine bessere Abstimmung in der Vorstandsverwaltung und vorab ein Nutzungsscheck mit den Geschäftsstellen. In der Vorstandsverwaltung sind

entsprechende Prozesse initiiert, um die Zusammenarbeit zwischen den Ebenen auch in der Frage des Werbematerials möglichst schon im Laufe des Jahres 2023 zu verbessern.

„Mehr werden, stärker sein“

Um Erkenntnisse für die Strategiebildung und für die Entwicklung der IG Metall zu gewinnen, wurde nach 2007, 2014 und 2018 im Jahr 2022 erneut eine Potenzialanalyse durchgeführt. Diese repräsentative Befragung brachte unter dem Motto „Mehr werden, stärker sein“ tiefgehende Erkenntnisse, um auf die Bedürfnisse unserer Mitglieder und von Interessierten besser eingehen zu können.

Wesentliche Erkenntnisse: Die meisten IG Metall-Mitglieder fühlen sich stark an ihre Organisation gebunden; die Reputation unter Nicht-Mitgliedern steigt seit Jahren konstant an. Insgesamt wurde laut Potenzialanalyse jedes dritte Nicht-Mitglied schon einmal auf eine Mitgliedschaft angesprochen. Bei dem überwiegenden Teil, nämlich 67 Prozent, war dies aber nicht der Fall.

In den Ergebnissen zeigt sich vor dem Hintergrund eines hohen Anteils erreichbarer Nicht-Mitglieder, wie wichtig die persönliche Ansprache, die persönliche Empfehlung zum Eintritt in die IG Metall ist.

UNSERE ERSCHLIESSUNGSARBEIT

Wut. Hoffnung. Aktion!

Von der Wut über die Hoffnung zur Aktion kommen: Seit 2015 arbeitet die IG Metall mit diesem Dreischritt in der Erschließungsarbeit. Im Zentrum stehen dabei die Belegschaften, ihre Themen und Ziele. Die professionellen Erschließer*innen unterstützen sie – mit Ressourcen, vor allem aber mit Know-how und einem Netzwerk. Professionell heißt auch: Die Methoden werden regelmäßig verbessert, die Erfolge werden regelmäßig evaluiert.

Was kennzeichnet eigentlich die Erschließungsarbeit? Erstens: Es handelt sich um ein anlassbezogenes, kampagnenartiges Vorgehen und fast immer geht es darum, die Beschäftigten überhaupt erst mal zu aktivieren. Die Anlässe können zum Beispiel sein: Neue Industriebereiche erschließen. Beschäftigte möchten die Tarifbindung erkämpfen. Oder bestimmte Beschäftigtengruppen wie etwa Angestellte stärker für die Interessenvertretung gewinnen. In jeder Situation geht es um eine passgenaue Strategie. Und dafür gibt es Expert*innen, die in allen Bezirken im Einsatz sind. Und das führt zu zweitens: Für die Erschließung stehen extra Personal- und Finanzmittel zur Verfügung.

Investition und Evaluation

Im Jahr 2015 sowie im Jahr 2018 hatte der IG Metall-Vorstand jeweils 60 Millionen Euro genehmigt, immer für die nächsten drei Jahre. Zum Ende des Berichtszeitraums waren etwa 120 Kolleg*innen als Erschließer*innen beschäftigt. Die Geldmittel fließen des Weiteren zum Beispiel in Kommunikationstrainings der betrieblichen Kolleg*innen, Materialien und Vernetzungstreffen.

Der Vorstand hat im Mai 2020 eine Evaluation in Auftrag gegeben: Das Institut für Sozialforschung München und die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg haben die zweite Projektphase aller bezirklichen Erschließungsprojekte gründlich durchleuchtet. Die Projektziele – gemessen an den Neuaufnahmen – sind erreicht: 95.735 neue Mitglieder im Zeitraum 2016 bis 2021. Der Zielerreichungsgrad liegt damit bei 113,41 Prozent. Für die Evaluation genutzt wurden Daten aus einer Online-Befragung mit 437 Teilnehmer*innen, aus Rahmendaten von insgesamt 1.801 Erschließungsbetrieben sowie aus qualitativen Einzel- und Gruppeninterviews mit 73 Aktiven und Hauptamtlichen aus

allen Bezirken. Zudem gab es Interviews mit Expert*innen aus der Vorstandsverwaltung. In jedem Bezirk fand zu diesen Ergebnissen ein Transferworkshop statt; mit den Projektverantwortlichen gab es eine gemeinsame Reflexion. Hier zeigt sich, wie gut sich die Erschließungsmethoden inzwischen etabliert haben und bei vielen Kampagnen und Prozessen mitgedacht werden. Eine andere Erkenntnis bestätigte sich: Es ist sinnvoll, dass jeder Bezirk seine Vorhaben selbst gestalten kann. Es gibt also kein „Gießkannen-Konzept“, sondern pro Bezirk angepasste Prozesse. Einig sind sich alle, dass die Erschließungsarbeit verstetigt werden soll. So sperrig „Erschließung“ erst mal klingt: Mit einer gründlichen Recherche, einer Kampagnenplanung, dem Fokus auf die Beteiligung der Kolleg*innen in den Betrieben und den richtigen Ansprachemomenten sind wir als IG Metall erlebbar – wie folgende Beispiele exemplarisch zeigen.

Viele Standorte – eine Stimme: das Knorr-Bremse-Projekt



Knorr-Bremse fertigt Bremssysteme für Schienen- und Nutzfahrzeuge und ist das einzige nicht tarifgebundene M-Dax-Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall. Tarifbindung zu verhindern und bei Akquisition aufzulösen, ist die Strategie des Unternehmens. So gibt es beispielsweise 42-Stunden-Wochen und eine betriebliche Kultur, in der echte Mitbestimmung verhindert werden soll. Über 5.500 Beschäftigte arbeiten an mehreren Standorten – in fünf Bezirken. Bereits in 2021 konnten im Rahmen der Aufsichtsratswahl Aktiven-Kreise aufgebaut und neue Mitglieder gewonnen werden.

Erstmals traten Aktive offen als Team IG Metall auf, stärkten die Präsenz der IG Metall im Betrieb und setzten stärker auf Dialog und Beteiligung. Auch ein Logo ist entstanden.

Neue Wege in der Mitgliedergewinnung

Auf dieser Grundlage startete das **Erschließungsprojekt**. Ziel ist eine bundesweite Tarif-Kampagne unter Federführung der IG Metall München und der Vorstandsverwaltung. Die Betriebsratswahlen 2022 waren bereits erfolgreich! Die IG Metall wurde an allen Standorten stärker, an zweien sogar deutlich. Mit diesem Schwung geht der Ausbau der Aktiven-Struktur weiter, zum Beispiel mit Qualifizierungen und Vernetzungstreffen.

Tesla: Gewerkschaft in Grünheide

Tesla baut eine sogenannte Gigafactory in Grünheide (Brandenburg). In der ersten Ausbaustufe sollen bis zu 12.000 Beschäftigte eingestellt werden. Die Erschließung ist hier eine besondere Herausforderung, schließlich entsteht im Kontext der E-Mobilität zwar ein neuer, großer Standort der Autoindustrie, dessen amerikanische Führung aber gleichzeitig mit dem Thema Gewerkschaft eher fremdelt. Daher hat der Vorstand im Oktober 2020 die Erweiterung des Erschließungsprojekts des Bezirks Berlin-Brandenburg-Sachsen um ein **Erschließungsteam für Tesla** beschlossen. Ziele sind eine starke IG Metall-Basis im Werk und eine gewerkschaftliche Mehrheit im Betriebsrat. Und wenn sich eine Mehrheit in der Belegschaft organisiert, soll auch die Anbindung an die Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie erreicht werden. In einem Büro am Bahnhof Fangschleuse, an dem rund die Hälfte der Tesla-Beschäftigten auf dem Weg zur Arbeit ankommen, nahm das Projektteam 2021 die Arbeit auf, zunächst mit dem Fokus auf die Aktivierung der Beschäftigten. Im Februar 2022 initiierte eine Gruppe von Beschäftigten, überwiegend aus dem Management und dem mittleren Führungskreis, die Gründung eines Betriebsrates – mit tatkräftiger Unterstützung durch die Werkleitung. Das IG Metall-Team vor Ort arbeitete eng

mit denjenigen Kandidierenden zusammen, die IG Metall-Mitglieder sind. Trotz eines sehr ungleichen Wahlkampfes verfehlten diese nur knapp die Mehrheit im Gremium, was unter den Rahmenbedingungen ein guter Erfolg war. Das Jahr 2023 steht unter dem Zeichen der Vorbereitung der nächsten Betriebsratswahl. Die steht wegen des rapiden Beschäftigungsaufbaus bereits Anfang 2024 an.

Kone, Schindler, Otis und TK Elevator: draußen mehr Geld

Das Projekt „AUF“ für die vier großen Aufzugsunternehmen Kone, Schindler, Otis und TK Elevator ging im Juli 2018 an den Start. „AUF“ steht sinnbildlich für aufwärts in der Aufzugsbranche oder einfach nur für das Projekt „Aufzüge und Fahrtreppen“. Bei den Betroffenen handelt es sich hauptsächlich um auswärtstätige Monteur*innen und Techniker*innen, die Aufzüge und Fahrtreppen einbauen, reparieren oder warten. Seit 2004 stagniert ihre Auswärtsbezahlung, weil die Metallarbeitgeber den einschlägigen Bundesmontagetarifvertrag gekündigt haben. Seitdem verweigern sie Tarifgespräche. Das Erschließungsprojekt hatte zunächst drei Ziele: Mitglieder gewinnen, Aktiven-Kreise bilden und Vertrauensleute wählen, Mitbestimmungsstrukturen und Arbeitsbedingungen verbessern. Ist dies alles gestemmt, soll das nächste Ziel in Angriff genommen werden: die bessere Bezahlung der Auswärtstätigen. Die ersten drei Ziele wurden erreicht! Im Jahr 2022 waren die neu gewonnenen Aktiven dann so gut vernetzt und aufgestellt, dass sie eine Kampagne für die Erhöhung der Auswärtsbezahlung starten konnten. In den Unternehmen haben betriebliche Tarifkommissionen die Arbeit aufgenommen und Forderungen aufgestellt. Ziel ist, im Jahr 2023 betriebliche Ergänzungstarifverträge zur Bezahlung von Auswärtstätigkeiten durchzusetzen.



In einem Büro am Bahnhof Fangschleuse, an dem rund die Hälfte der Tesla-Beschäftigten auf dem Weg zur Arbeit ankommen, ist das Projektteam seit 2021 erreichbar.

Bertrandt: solidarisch – digital – synchron

Das bezirksübergreifende Projekt beim Entwicklungsdienstleister Bertrandt erfolgte als Kooperation der Vorstandsverwaltung mit den Geschäftsstellen Wolfsburg, Ingolstadt, Köln-Leverkusen, München und Stuttgart. Bertrandt ist mit über 13.000 Beschäftigten der Marktführer unter den Entwicklungsdienstleistern. Hier ist es den Erschließer*innen gelungen, durch systematische Ansprache der Beschäftigten erstmals gewerkschaftliche Strukturen in einem Unternehmen ohne gewachsene Mitbestimmungskultur zu etablieren. Dabei setzten wir stark auf digitale Informations- und Austauschangebote. Und auch hier gibt es nun Betriebsrats-Strukturen: In Wolfsburg und Ingolstadt wurden vier Betriebsratsgremien mit insgesamt 48 Betriebsratsmitgliedern, davon 32 Mitglied der IG Metall, erstmals gegründet. Insgesamt sind also starke Metaller*innen die federführende Kraft! Auf dieser Grundlage konnte die 2022 von der Geschäftsstelle Wolfsburg gestartete Tarifikampagne bei Bertrandt weiterhin bemerkenswerte Neuaufnahmen erreichen.

Maschinenbau: Gut gespickt ist halb überzeugt

Die Spickerkarten der IG Metall sind kleine Nachschlagewerke im Taschenformat. Sie dienen allen, die andere Kolleg*innen für gewerkschaftliche Themen begeistern wollen, als Ansprachematerial und kommen demnach auch bei der Erschließung zum Einsatz. Dort finden sich alle Argumente für die Mitgliedschaft in der IG Metall – in einem Basic-Set und auf verschiedenen Zusatzkarten. Neu sind zum Beispiel die Spickerkarten für den Maschinenbau. Seit 2021 bekommen alle Funktionär*innen im Maschinen- und Anlagenbau die Spickerkarten zugesickt. Die Informationen zur Branche, zu speziellen Handlungsfeldern und Forderungen werden regelmäßig aktualisiert.



Kommunikation gewinnt!

Trainings zur Ansprache und Aktivierung

Nicht jede und jeder ist ein geborenes Überzeugungstalent. Bei der Ansprache von Nicht-Mitgliedern im Betrieb helfen eine Systematik im Kopf und Sicherheit im Auftritt – und nicht zuletzt: einfach mal ausprobieren. Darum geht es in den **Trainings zur Ansprache und Aktivierung**. Seit 2016 haben über 12.000 Aktive an insgesamt 1.100 Trainings teilgenommen. Nach sinkenden Zahlen durch die Pandemie nahmen die Trainings wieder Fahrt auf – 2022 war das zweitbeste Jahr seit dem

Start. Und die neuen, digitalen Kommunikationswege hatten noch einen Effekt: Die Trainer*innen laden die Teilnehmenden einige Wochen nach dem Training in eine Videokonferenz ein. Hier geht es um den kollegialen Austausch und natürlich die Motivation, weiterzumachen. Rückmeldungen wie „ich habe jetzt mehr Ehrgeiz und Motivation bei der Ansprache von Nicht-Mitgliedern“ und die evaluierte Mitgliederwirksamkeit der Trainings bestätigen: Ob im betrieblichen Alltag oder in Tariffbewegungen – Kommunikation gewinnt!

Tarifikampagnen und Blitze

Das Mitwirken von Erschließer*innen in Tarifikampagnen ist in den vergangenen Jahren intensiver geworden. Dadurch konnten viele neue Mitglieder gewonnen werden. Die Idee ist, dass die Erschließer*innen ihre Kompetenzen von Anfang bis Ende in die Planung der Tarifikampagnen einbringen. Zusammen mit den betrieblichen Aktiven sind sie die Profis für Ansprachemomente: Beteiligung im Vorfeld, Aktionen vor der ersten Verhandlung, Zuspitzungsaktionen während der Verhandlungen und bei Warnstreiks. Und ganz wichtig: Nach der Tariffbewegung die Ergebniskommunikation – zum Beispiel immer dann, wenn mehr Geld in die Tasche kommt. Tariferfolge gelten schließlich das ganze Jahr über.

Gerade in den Tariffbewegungen haben sich 2022 die neuen gemeinsamen Blitzaktionen zur Mitgliederwerbung als erfolgreich herausgestellt. Diese Form der „Blitze“ ist einerseits eine Unterstützung für die Erschließung: Anlassbezogen beteiligen sich nicht nur die örtlichen ehren- und hauptamtlichen Kolleg*innen, sondern auch aus anderen IG Metall-Gliederungen kommen Kolleg*innen mit hochgekrempten Ärmeln hinzu. Dann werden Infostände organisiert, Flugblätter verteilt, Betriebsversammlungen begleitet und viele Hundert Gespräche vor den Werkstoren geführt. In der Geschäftsstelle Mittelhessen startete der erste dieser Blitze. Es folgten Zwickau, Ludwigshafen-Frankenthal, Friedrichshafen-Oberschwaben und Singen. Die gemeinsamen Blitze sind auch eine Bildungs- und Personalentwicklungsstrategie.

Indem wir über Organisationsgrenzen hinweg als Team antreten, indem aus allen Ebenen – Betriebe, Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und Vorstandsverwaltung – Metaller*innen zusammenkommen, können alle durch praktisches Erleben die Herausforderungen besser verstehen, voneinander und miteinander lernen. Diese gemeinsamen Erfahrungen stärken uns!

POTENZIALE IN NEUEN SCHLÜSSELINDUSTRIEN

Analyse der Batteriefertigung, Mikroelektronik- und Wasserstoffindustrie

Neue Industriezweige bedeuten neue Standorte, neue Beschäftigte und möglicherweise neue Mitglieder für die IG Metall. Deshalb hat die IG Metall eine strategische Überblicksrecherche zum Stand der Batterie-, Wasserstoff- und Mikroelektronikproduktion in Deutschland durchführen lassen.

Warum ging es speziell um diese drei Industrien? Diese drei sind von der EU-Kommission bzw. von den EU-Mitgliedsstaaten als besonders relevant für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung eingestuft worden. Diese neuen Schlüsselindustrien werden bereits mit Finanzmitteln aus den sogenannten „Important Projects of Common European Interest (IPCEI)“ massiv gefördert – oder die Förderung ist geplant.

Die Potenzialanalyse der IG Metall Mitte 2022 hat ergeben: In Deutschland gibt es insgesamt 200 Standorte bzw. Projektvorhaben, davon 82 im Bereich Batterie, 53 im Bereich Wasserstoff und 65 in der Mikroelektronik. Ziel war zudem eine Prognose über die zu erwartende Zahl von Beschäftigten (siehe Kasten) sowie deren räumliche Verteilung. Das Ergebnis: In allen IG Metall-Bezirken gibt es Standorte oder sie sind in Planung.

Das sind auch Potenziale für die Mitgliedergewinnung. In Zusammenarbeit mit einem professionellen Rechercheur wurden Pressemeldungen und Informationen aus Unternehmensdatenbanken ausgewertet und mit der IG Metall-Datenwelt abgeglichen. Kolleg*innen aus den betroffenen Geschäftsstellen waren anschließend an Gesprächen beteiligt. Es folgten Termine mit Branchenexpert*innen und Koordinator*innen der Erschließungsprojekte zum Erfahrungsaustausch, zu möglichen Schritten, wie wir als IG Metall an den verschiedenen Standorten die Betriebe organisieren können, und zur überregionalen Zusammenarbeit.

Zu erwartende Beschäftigtenzahlen

- ▶ Im Batteriebereich sind etwa 40.000 Arbeitsplätze zu erwarten. Diese entstehen in erster Linie um die Regionen der großen Automobilhersteller. Das Gesamtvolumen der für Deutschland prognostizierten öffentlichen Förderungen plus Privatinvestitionen beträgt 13 Milliarden Euro.
- ▶ In der Mikroelektronikindustrie entstehen circa 60.000 Arbeitsplätze. Der überwiegende Teil der Vorhaben ist bereits (seit längerem) umgesetzt, trotzdem besteht erhebliches Potenzial. Das zugesagte Fördervolumen übersteigt 50 Milliarden Euro.
- ▶ Im Bereich Wasserstoff ist bei einem Fördervolumen von über 33 Milliarden Euro ebenfalls mit großen Beschäftigungspotenzialen zu rechnen.

Bei den Vorhaben handelt es sich zum Teil um Investitionen in (Transformations-)Projekte in gut organisierten Betrieben in unserem Organisationsbereich.



Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Schlüsseltechnologie Wasserstoff am Industriestandort Deutschland entsteht und zukunftsfähige Arbeitsplätze geschaffen werden.

MEHR FÜR MITGLIEDER

Mitgliedervorteilsregelungen im Tarifvertrag

Seit den 2010er-Jahren schließt die IG Metall verstärkt Mitgliedervorteilsregelungen ab. Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag formulierte den Auftrag, das auszubauen. Seitdem haben sich Debatte und Praxis in der IG Metall dazu erheblich weiterentwickelt. Die Anzahl der Regelungen hat sich deutlich erhöht.

Es gelingt uns immer häufiger, in Firmentarifverträgen exklusive Leistungen für Mitglieder zu vereinbaren.

Da Mitgliedervorteilsregelungen weiterhin auf der Tabuliste der meisten Arbeitgeberverbände stehen, gibt es für Mitgliedervorteile in Branchentarifverträgen bisher nur wenige Beispiele. Schon lange existiert in der Textil- und Bekleidungsbranche eine arbeitgeberfinanzierte gemeinsame Einrichtung, in der wir Bildungs- und Erholungsmaßnahmen exklusiv für Mitglieder anbieten.

Das jüngste Beispiel stammt aus der Leiharbeitsbranche. Hier ist es uns in der Tarifbewegung 2019 gelungen, zu den bereits tarifvertraglich geregelten Jahressonderzahlungen eine zusätzliche Zahlung exklusiv für Mitglieder durchzusetzen. In mehreren Stufen steigt dieser Mitgliederbonus auf bis zu 1.000 Euro/Jahr ab November 2023. Der Bonus wird hier auf Antrag ausgezahlt und die Beschäftigten müssen ihre Mitgliedschaft nachweisen. Wie bei vielen Mitgliedervorteilen stellen wir fest, dass nicht alle Mitglieder den Bonus beantragen – teilweise aus Unkenntnis, teilweise aber auch, weil sie ihre Mitgliedschaft nicht offenbaren wollen. Die Wirkung auf die Mitgliederentwicklung ist bei der Leiharbeit jedoch sichtbar: Allein 2022 hat die IG Metall über 12.600 neue Mitglieder in der Leiharbeit gewonnen.

In Summe ist es mittlerweile gelungen, mit einer Reihe von unterschiedlichen Mitgliedervorteilsregelungen eine Praxis zu schaffen, die Grundlage für die weiteren Debatten ist. Dort, wo wir eine Vorteilsregelung durchsetzen konnten, steigen in der Regel die Mitgliederzahlen. Dieser Effekt fällt aber sehr unterschiedlich aus. Und deutlich wird: Mit Vorteilsregelungen allein können wir keinen zufriedenstellenden Organisationsgrad erreichen.

In den vergangenen Jahren haben wir verschiedene Durchführungswege in der praktischen Umsetzung entwickelt und erprobt. Es gibt Modelle, in denen die

IG Metall-Mitgliedschaft offengelegt werden muss, in anderen können unsere Mitglieder anonym bleiben. Das Spektrum reicht von Zahlungen an die Mitglieder über einen Verein, direkte Zuwendungen durch den Arbeitgeber, exklusive Tarifierhöhungen für Mitglieder, über Sachgutscheine, zusätzliche Freistellungstage, Bildungsangebote bis zu erhöhten Abfindungen oder Sonderzahlungen.

Mittlerweile nimmt auch die Debatte zu, ob und wie es gelingen kann, Mitgliedervorteilsregelungen in weiteren Flächentarifverträgen durchzusetzen. Zuletzt haben die bezirklichen Tarifkommissionen der Metall- und Elektroindustrie in der Tarifbewegung 2022 diskutiert, ob eine Forderung zum Mitgliedervorteil erhoben werden sollte. In fast allen Bezirken wird darüber nun eine breite Debatte in den Tarifkommissionen geführt.



Mehr für Mitglieder: In mehreren Stufen steigt der Mitgliederbonus für Leiharbeiter*innen, hier Kolleginnen bei ZF Wabco, auf bis zu 1.000 Euro pro Jahr ab November 2023.

DIALOG

Kommunikation, Kampagnen, Bündnisse





Die IG Metall will und muss wahrgenommen werden, um für gesellschaftliche Mehrheiten zu unseren Positionen zu werben. Zum Beispiel über die jährlichen Jahrespressekonferenzen platzieren wir unsere Themen in der Öffentlichkeit.

MODERNE KOMMUNIKATION FÜR NEUE ZEITEN

Neuordnung des Zusammenspiels der Kommunikationskanäle

Die mit der Pandemie verbundenen beschleunigten Veränderungen des Kommunikationsverhaltens erforderten von uns eine schnelle Anpassung der zentralen Kommunikation. Erfolgreiche Tarifrunden und eine hohe politische Durchsetzungskraft zeigen, dass uns dies gelungen ist. Ohne die seit 2017 erfolgte Reorganisation des Funktionsbereichs Kommunikation, Presse und Medien nach dem Newsroom-Konzept, das eine agile und effiziente Arbeitsweise sowie eine integrierte Kommunikation sichert, wäre dieser schnelle, zielgerichtete Veränderungsprozess nicht in gleicher Form möglich gewesen.

Die Medienwelt entwickelt sich rasant. Strategien und Kanäle in der Kommunikation sind ständigen Veränderungen unterworfen. Die Konkurrenz um die Aufmerksamkeit unserer Zielgruppen im medialen und vor allem digitalen Raum ist extrem groß. Mediennutzung individualisiert sich mit den wachsenden Möglichkeiten, zeit- und ortsungebunden immer vielfältigere Angebote nutzen zu können und zu interagieren (Newsfeeds, eine Vielzahl sozialer Netzwerke). Um unsere Zielgruppen zu erreichen, denken und konzipieren wir unsere Kommunikation konsequent vom Empfangenden (Mitglieder, Funktionär*innen, Beschäftigte,

Social-Media-Community, Journalist*innen, Gesellschaft, Politik) aus.

Ausschlaggebend ist hier: Welche Themen interessieren die jeweiligen Zielgruppen und welche Medienkanäle und Formate (Podcast, Newsletter usw.) nutzen sie? Entsprechend beziehen wir die Regeln und Mechanismen der jeweiligen Kanäle und Formate in unsere Konzeption ein. Gleichzeitig legen wir die zentrale Kommunikation integriert und medienübergreifend an.

Begriffe setzen, die gehört werden.

Die IG Metall will und muss wahrgenommen werden, um für gesellschaftliche Mehrheiten zu unseren Positionen zu werben. Neben der Zuspitzung zentraler Themen in Form von Kampagnen und griffigen Slogans konzentriert sich unsere Kommunikation darauf, unsere Positionen durch politische Öffentlichkeitsarbeit mehrheitsfähig zu machen.

Durch professionelle Pressearbeit ist es in den vergangenen vier Jahren immer wieder gelungen, unsere Themen in der Öffentlichkeit zu platzieren und zum positiven Erscheinungsbild der IG Metall beizutragen. Jahrespressekonferenzen, Pressemitteilungen und -konferenzen zu Themen der IG Metall sind dabei nur ein Teil. Kontinuierliche Kontaktpflege zu Journalist*innen sowie strategische Steuerung der Pressearbeit ist der andere.

Mit unserem Portfolio an Kanälen zur internen und externen Kommunikation ist es uns gelungen, Diskurse anzustoßen, Themen zu setzen und zentrale Projekte und Forderungen der IG Metall zum Erfolg zu führen. So adressierten wir in der Bundestagswahlkampagne „FAIRWANDEL Wahl21“ konkrete Forderungen und Erwartungen wirkmächtig an die Politik. Auch die Tarifbewegungen der IG Metall und weitere Schwerpunktthemen wie die Betriebsratswahlen begleiteten die Medien umfangreich. Hierfür wurde ein crossmedialer Ansatz, der alle Kanäle und Medien einbezieht, gewählt. Dabei ist es wichtig, dass die Inhalte nicht einfach parallel zueinander auf verschiedenen Kanälen publiziert werden, sondern dass diese Inhalte genau aufeinander abgestimmt sind, was auch Synergieeffekte ermöglicht. Hier hat sich die Steuerung der internen und externen Medienarbeit im Newsroom der IG Metall bewährt.

Neuordnung der Kommunikationskanäle

Im Rahmen eines zeitgemäßen Medienkonzepts wurde das Zusammenspiel der digitalen Kommunikationskanäle und Printmedien der IG Metall neu geordnet. Damit werden wir dem veränderten Mediennutzungsverhalten gerecht und setzen Ressourcen zielgerichtet ein. Durch die konsequente Weiterentwicklung unserer Digitalkanäle haben wir die Funktionärskommunikation im Laufe des Jahres 2021 komplett auf digitale Kommunikation umgestellt. Damit haben wir die Möglichkeit, schneller mit unseren Funktionären*innen zu kommunizieren. Auch die Metallzeitung haben wir als Kernprodukt der Kommunikation mit Mitgliedern und der interessierten Öffentlichkeit ebenfalls weiterentwickelt – zum Mitgliedermagazin „metall“.



Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, bei der Jahrespressekonferenz im Januar 2023.

CMS-Rollout

Der zentrale Webauftritt der IG Metall wurde komplett erneuert und an moderne Anforderungen angepasst. Das Konzept der igmetall.de mit im Schnitt 666.000 Besucher*innen pro Monat gilt es, in die Fläche auszurollen und damit den Gliederungen der IG Metall ein geeignetes Instrument für ihre Öffentlichkeitsarbeit sowie ihre Mitglieder- und Funktionärskommunikation zur Verfügung zu stellen.

Nach der erfolgreichen Pilotphase wurde das zentrale Content-Management-System (CMS) in zwei Bezirken und deren Geschäftsstellen ausgerollt. Technische Probleme im Kern des Systems machen grundlegende Anpassungen nötig, bevor das CMS für die restlichen Gliederungen ausgerollt werden kann.

IG Metall-App

Es wurde eine zeitgemäße IG Metall-App für Android und iOS entwickelt. Sie kombiniert den Inhalt und den persönlichen Servicezugang der igmetall.de mit speziellen App-Funktionen wie einem digitalen Schichtplaner und einer Push-Funktion für wichtige Nachrichten etwa im Rahmen von Tarifbewegungen.

Die App wurde weit über 110.000 Mal in den Stores heruntergeladen. Die Bewertungen in den App-Stores sind hervorragend.



Die IG Metall-App: Ratgeber – News – Informationen.



Persönliche Ansprache durch das Team des Aktivenportals.
Quelle: IG Metall/ Illustration: Henning Reith.

Funktionärskommunikation

Es wurde ein kompletter Relaunch des Extranets durchgeführt. Die Funktionär*innen erhalten im neuen „Aktivenportal“ ein technisch, optisch und in der Nutzerführung optimiertes Angebot. Angelehnt an die voll mobilfähige Anmutung von igmetall.de und redaktionell mit dem öffentlichen Auftritt verzahnt. Die „direkt“, Printprodukt der Funktionärskommunikation, wurde eingestellt. Mit den Metall-News wurde ein zeitgemäßer wöchentlicher Newsletter für Funktionär*innen entwickelt. Wir verbinden die Ansprache mit einem wöchentlichen Schwerpunktthema und personalisierten Absendern des „Aktivenportal“-Teams. Die wichtigsten Themen und Beiträge aus dem „Aktivenportal“ werden in diesem Newsletter gebündelt und die Kolleg*innen können sie direkt im Newsletter lesen.

Dieses Konzept hat sich bewährt: Neben sehr positiven Rückmeldungen von vielen Funktionär*innen sprechen Öffnungsraten von in der Spitze weit über 70 Prozent eine deutliche Sprache.

Aus „metallzeitung“ wird „metall. Dein Magazin“

Die Mitgliederkommunikation via Printmedium wurde ebenfalls weiterentwickelt. Im Rahmen des Relaunchs wurde ein Konzept erarbeitet, welches der Mitgliederbindung und -gewinnung dient. Kern des neuen Mitgliederzeitungsmagazins ist eine klare Markenpositionierung der IG Metall. Wir sind nah am Mitglied, machen die Werteheimat der IG Metall erlebbar und bieten umfangreichen Service. „Metall. Dein Magazin“ soll als hochattraktives, modernes Magazin durch Inhalt, Optik und Haptik Wertschätzung gegenüber den Mitgliedern vermitteln. Das neue redaktionelle Konzept wurde von den Redakteur*innen im Rahmen eines Projekts unter Berücksichtigung der Sinus-Milieus und davon abgeleiteter Persona-Beschreibungen entwickelt. Im Zuge des Relaunchs wurde die Ausgabenzahl von zehn auf sechs Ausgaben reduziert und der Titel von „metallzeitung“ zu „metall“. Die digitale metallzeitung wurde im Rahmen des Relaunchs durch ein barrierefreies E-Paper ersetzt und auf igmetall.de eingebunden.



Die erste Ausgabe von „metall. Dein Magazin“ nach dem Relaunch.
Quelle: IG Metall

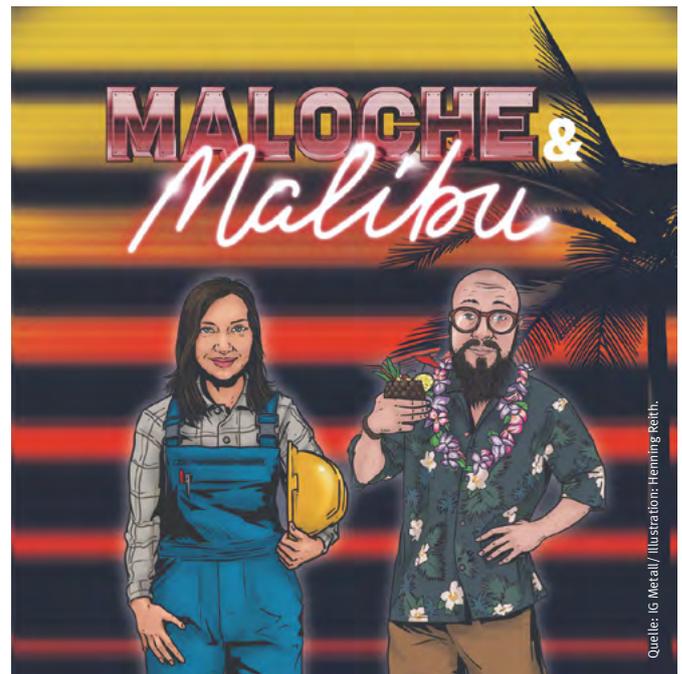
Podcast Maloche & Malibu

Mit dem neuen Podcast „Maloche und Malibu“ nutzen wir ein weiteres, neues und beliebtes Format. Der Titel Maloche und Malibu steht für das weite Feld zwischen guter Arbeit und gutem Leben, in dem wir uns als Gewerkschaft bewegen. Locker und leicht, mal im Plauderton, mal ganz ernst, tauschen sich die Moderator*innen über die Themen aus unserem Gewerkschaftskosmos aus. Und sie sprechen mit Expert*innen aus der IG Metall oder dem befreundeten Umfeld. Der Podcast richtet sich insbesondere an die jüngere Mitgliedschaft. Da er von Spotify bis Apple Music auf allen gängigen Podcast-Plattformen der Öffentlichkeit zur Verfügung steht, richtet sich der Podcast auch an Außenstehende. Wir präsentieren uns als die Expert*innen für die großen Zukunftsfragen, soziale Gerechtigkeit und Unternehmensthemen. Innerhalb von wenigen Monaten hat sich Maloche und Malibu hinsichtlich Qualität und Reichweiten zum führenden Podcast im Feld gewerkschaftlicher Kommunikation entwickelt.

Fotodatenbank

Erfolgreiche Kommunikation braucht gute und authentische Bilder. Im Berichtszeitraum wurde mit dem Aufbau einer umfangreichen Bilddatenbank begonnen.

Ziel ist, durch das zentrale Angebot qualitativ hochwertiger Fotos über alle Gliederungen hinweg Zeit und Geld bei der Bebilderung von Präsentationen, Websites, Flyern und Co. zu sparen und durch geklärte Nutzungs- und Persönlichkeitsrechte mehr Rechtssicherheit zu schaffen.



Der IG Metall-Podcast Maloche & Malibu.

Vorlagen für die Mediengestaltung mit Canva

Neben authentischen Bildern braucht gute Kommunikation auch ein ansprechendes Design. Im Berichtszeitraum wurden die Vorbereitungen zum mitbestimmungs- und datenschutzkonformen Einsatz von Canva in der IG Metall fast abgeschlossen.

Canva ist eine Grafikdesign-Plattform für die Erstellung von visuellen Inhalten (Vorlagen, Bilder, Grafikelemente).

WER BEWEGEN WILL, MUSS KOMMUNIZIEREN

Mit erfolgreicher Kampagnenkommunikation zum FairWandel

Kommunikation ist zentral für die IG Metall und besonders dann erfolgreich, wenn sie zielgerichtet und gut geplant ist: als Kampagne.

Die IG Metall-Potenzialanalyse 2022 zeigt: Zweidrittel der Nicht-Mitglieder in den Betrieben unseres Zuständigkeitsbereichs wurden noch nie auf eine Mitgliedschaft angesprochen. Dabei steht uns fast die Hälfte aufgeschlossen gegenüber. Das macht deutlich: Kommunikation ist zentral. Nur so können wir Mitglieder gewinnen, binden und aktivieren. Nur so schaffen wir Bewegung. Und die Ansprache ist immer ein fester Teil unserer Kampagnen.

Kampagnen aktivieren und mobilisieren

Kampagnenarbeit bedeutet für die IG Metall, mit authentischer und emotionaler Kommunikation zu bewegen und zu mobilisieren. Dabei können wir entweder für etwas (wie für den FairWandel und bessere Entgelte) oder gegen etwas mobilisieren (wie gegen die Schließung eines Betriebes oder ein höheres Renteneintrittsalter). Kampagnen müssen strategisch geplant und auf Beteiligung ausgelegt sein. Dass das gelingen kann, zeigt das Beispiel Tarifbewegung Metall- und Elektroindustrie 2022: Die Kampagne wirkte auf allen Ebenen, wir konnten die Beschäftigten aktivieren und erfolgreich Mitglieder gewinnen.

Eine große Organisation kann Großes bewegen

Die Kampagnen der IG Metall haben gezeigt: Eine große Organisation kann Großes bewegen. Das gelingt nur, wenn alle Ebenen, wenn Tausende Hauptamtliche und Zehntausende Aktive mit einer starken Stimme sprechen und Kampagnen-Botschafter*innen werden. Sie multiplizieren die Kampagne in die Betriebe. Unser zentraler Handlungsort ist der Betrieb, dort heben sich die Kampagnen deutlich vom „Alltagsgeschäft“ ab – sei es durch das Thema, die Methode oder das Aussehen der Materialien: vom FairWandel der Arbeits- und Lebenswelt bis hin zur Leiharbeit und vom einfachen Button bis zum Großflächenplakat. Hier braucht es auch die Kreativität der Metaller*innen. Und die haben sie. Das beweisen zum Beispiel die 69 Einsendungen des **FairWandel-Songwettbewerbs**. Der Siegersong stammt vom IG Metall-Betriebsrat

Gunter Sannwald und bringt die Idee jeder unserer Kampagnen auf den Punkt: „Lasst uns die Antwort sein!“

Den FairWandel gestalten, über Kampagnen wirken

Die IG Metall-Kampagnen der vergangenen Jahre standen unter dem Dach des FairWandel – ob bei Tarifbewegungen, zur Bundestags- und Betriebsratswahl oder bei betriebs- und unternehmensbezogenen Kampagnen. Wir konnten positiv auf die Mitgliederentwicklung einwirken und blieben solidarisch, auch in der Krise. Wir waren mit unseren klaren Botschaften an Arbeitgeber, Politik und Bündnispartner als starke Kraft für die Interessen der Beschäftigten in den Betrieben und öffentlich präsent. Die IG Metall schafft immer wieder Gesprächs- und Ansprache-Anlässe, aktiviert Menschen und zeigt: Wir sind viele, wir sind bunt und wir setzen unsere Interessen durch – mit Kampagnen, Kommunikation und Beteiligung.

Diese sechs Dinge braucht jede Kampagne:

1. Eine „theory of change“: Eine Kampagne möchte verändern und einen Missstand beheben. Sie ist auf die Zukunft ausgerichtet.
2. Eine überzeugende Botschaft: Diese muss kurz, emotional, authentisch, leicht verständlich und damit wiederholbar sein.
3. Einen klaren Gegner: Mobilisierung gelingt am besten durch Polarisierung.
4. SMARTe Ziele: SMART ist ein Akronym und steht (auf Deutsch) für: spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitlich begrenzt.
5. Eine Geschichte: Menschen verstehen am besten über Geschichten. Eine Kampagne muss ihre Ziele in (Sprach-)Bilder umwandeln, um anzukommen.
6. Eine Evaluation: Während und nach der Kampagne sollten Strategie und Maßnahmen bewertet werden, um zu lernen und nachfolgende anzupassen.

IG METALL ALS ZIVILGESELLSCHAFTLICHE AKTEURIN

Transformation in und mit Bündnissen

Ob Solidarität im Standortkonflikt, Zukunft der Mobilität, BAföG-Bündnis oder Abrüstungsinitiative: Die IG Metall war auch in den vergangenen Jahren in verschiedenen zivilgesellschaftlichen Bündnissen unterwegs. Eine kleine Reise entlang ausgewählter Stationen ...

Warum die IG Metall zivilgesellschaftliche Bündnisarbeit betreibt? Sie stärkt unsere Glaubwürdigkeit und Reputation in der Öffentlichkeit. Noch viel wichtiger aber: Im politischen Raum erreichen wir oft erst im Zusammenspiel mit anderen gesellschaftlichen Akteuren die nötige Durchschlagskraft für unsere Anliegen. Unterschiedliche Akteure bedeuten unterschiedliche Zugänge, gewachsene Beziehungen und Kontakte, Kenntnisse unterschiedlicher Szenen, Milieus und Mitgliedschaften. Und gerade vor Ort entwickeln sich vielfältige, oft durch engagierte ehrenamtliche Kolleg*innen getragene Kooperationen. Inzwischen ist es etwa kein Einzelfall mehr, wenn Umweltaktivisten mit vors Werkstor ziehen und Solidarität im Konflikt um Standorte und den nachhaltigen Umbau betroffener Betriebe demonstrieren.

Bündnisarbeit funktioniert aber nicht nur anlassbezogen: Die IG Metall kooperiert dauerhaft und in unterschiedlichen Formaten mit mehreren Umwelt- und Sozialverbänden. Seit Mai 2020 beteiligen wir uns zum Beispiel an einem „Verbändeprojekt Sozialverträgliche Mobilitätswende“, dem neben den Umweltverbänden NABU und BUND, dem DGB, der IG Metall und ver.di auch der Sozialverband VdK Deutschland, der Sozialverband Deutschland, der AWO Bundesverband, die Evangelische Kirche in Deutschland und die Mercator-Stiftung angehören. Gemeinsam wurden **Handlungsempfehlungen** und Zukunftsvisionen für eine ökologisch und sozial gerechte Mobilitätswende erarbeitet.

Klar ist: Mobilität muss bereits 2030 anders gedacht, konzipiert und gelebt werden als heute. Um die Zusammenarbeit mit dem BUND zu vertiefen und weitere Impulse für die Mobilitätsdebatten zu setzen, diskutierten rund 20 Teilnehmer*innen aus der Breite beider Organisationen im Laufe des Jahres 2021 Trends, Entwicklungen und Auswirkungen einer sozial-ökologischen Transformation im

Mobilitätssektor. Sie zeichneten Zukunftsbilder, skizzierten mögliche Entwicklungspfade und stellten Überlegungen an, mit welchen strategischen Ansätzen diese Wende gemeinsam gestaltet werden könnte. Die **Ergebnisse des Prozesses** wurden in einem Videoclip und einer Broschüre aufbereitet. Für die Koalitionsverhandlungen der Ampel-Regierung konnten aus diesem Prozess zentrale **Forderungen** abgeleitet werden.

Über die etablierten Verbände hinaus suchen wir in informellen Gesprächsformaten, auf Podien und Veranstaltungen den Austausch mit zivilgesellschaftlichen Akteuren, etwa in Gesprächen mit Vertreter*innen von Fridays for Future. Im August 2020 beteiligte sich die IG Metall am Leipziger Kongress „Zukunft für alle“ des Konzeptwerks Neue Ökonomie.



Quelle: IG Metall/BUND



Luisa Neubauer, Klimaaktivistin von Fridays for Future, diskutierte bei der Mitbestimmungstagung der IG Metall mit Metaller*innen.

Dialog: Kommunikation, Kampagnen und Bündnisse

Bei dieser größtenteils virtuell durchgeführten Veranstaltung diskutierten rund 1.500 überwiegend junge Menschen darüber, wie unsere Welt im Jahr 2048 ökologisch, gerecht und demokratisch sein kann. In ihrer Eröffnungsrede erklärte die Autorin Bini Adamczak: „Das Problem ist, dass die Mehrheit der Menschen den Kapitalismus für alternativlos hält. Wir müssen eine Welt entwerfen, die auch den Menschen von heute ein neues Zuhause bieten kann.“ Und insbesondere unsere Jugend zeigt sich in Sachen Bündnisarbeit aufgeschlossen und initiativ. Für ein BAföG-Bündnis werden da schon mal fast 30.000 junge Menschen mobilisiert.

50 Jahre BAföG – (K)ein Grund zu feiern!

Zum Anlass des 50-jährigen Bestehens des Bundesausbildungsförderungsgesetzes im Jahr 2021 hat sich die IG Metall Jugend gemeinsam mit dem „freien Zusammenschluss von student*innenschaften“ (fzs e.V.), weiteren Gewerkschaftsjugenden, Parteijugenden und Landeschüler*innenvertretungen in einem Bündnis zusammengetan. Im Rahmen der Kampagne und der Petition, an der sich fast 30.000 Schüler*innen, Auszubildende und Studierende beteiligten, wurde das Bildungsministerium aufgefordert, die BAföG-Reform auszuweiten.



Social-Media-Beitrag des Studierendenforums der IG Metall-Geschäftsstelle Mannheim zum BAföG-Bündnis.

Wir machen aber natürlich nicht an den nationalen Grenzen Halt. Gewerkschaftsfreiheit International – so heißt die Kooperation von ehrenamtlichen Mitgliedern bei Amnesty International und ehrenamtlichen Kolleg*innen der IG Metall, die im Februar 2020 ins Leben gerufen wurde. Ziel der Initiative ist es, in Betrieben, Geschäftsstellen und unseren Gremien Solidarität für die zu organisieren, die – in welchem Land auch immer – wegen ihres gewerkschaftlichen Engagements verfolgt werden.

Das Spektrum reicht dabei von Union Busting über Einschränkungen des Streikrechts bis hin zum Verbot von Gewerkschaften, Verfolgung und Einkerkung, ja selbst Ermordung ihrer Mitglieder. Gewerkschaftsfreiheit International informiert darüber mit einem Newsletter und regt

Aktionen wie Unterschriftensammlungen, Solidaritätserklärungen und Veranstaltungen an.

Auch in der Friedensbewegung ist die IG Metall aktiv. Neben zahlreichen lokalen Gruppen und engagierten Kolleg*innen arbeitet die IG Metall seit Sommer 2020 im Arbeitsausschuss der Initiative „Abrüsten statt Aufrüsten“ mit. Aus der Initiative heraus entstanden seither mehrerlei Aktivitäten: Auf einer Friedenskonferenz im Frankfurter Gewerkschaftshaus wurde im Herbst 2020 ein „Frankfurter Appell“ vorgestellt, der – in Anlehnung an den Krefelder Appell von 1980 – von möglichst vielen Menschen unterzeichnet werden soll.

Am 5. Dezember 2020 organisierte die Initiative einen bundesweiten Aktionstag an rund 100 Standorten. 2021 wurden aus dem Bündnis heraus insbesondere im Kontext der Bundestagswahlen verschiedene vor allem regionale Veranstaltungen und Aktivitäten unterstützt. Gemeinsam mit größeren Aktionsbündnissen wurde nach Ausbruch des Ukraine-Krieges zudem bundesweit zu Demonstrationen und Schweigeminuten aufgerufen, außerdem verschiedene Appelle zur Beendigung des Kriegs auf den Weg gebracht. Dabei kam es auch zum Schulterschluss mit Gesamtmetall.

Kurzum: So bunt die IG Metall ist, so vielfältig sind auch ihre zivilgesellschaftlichen Kooperationen.

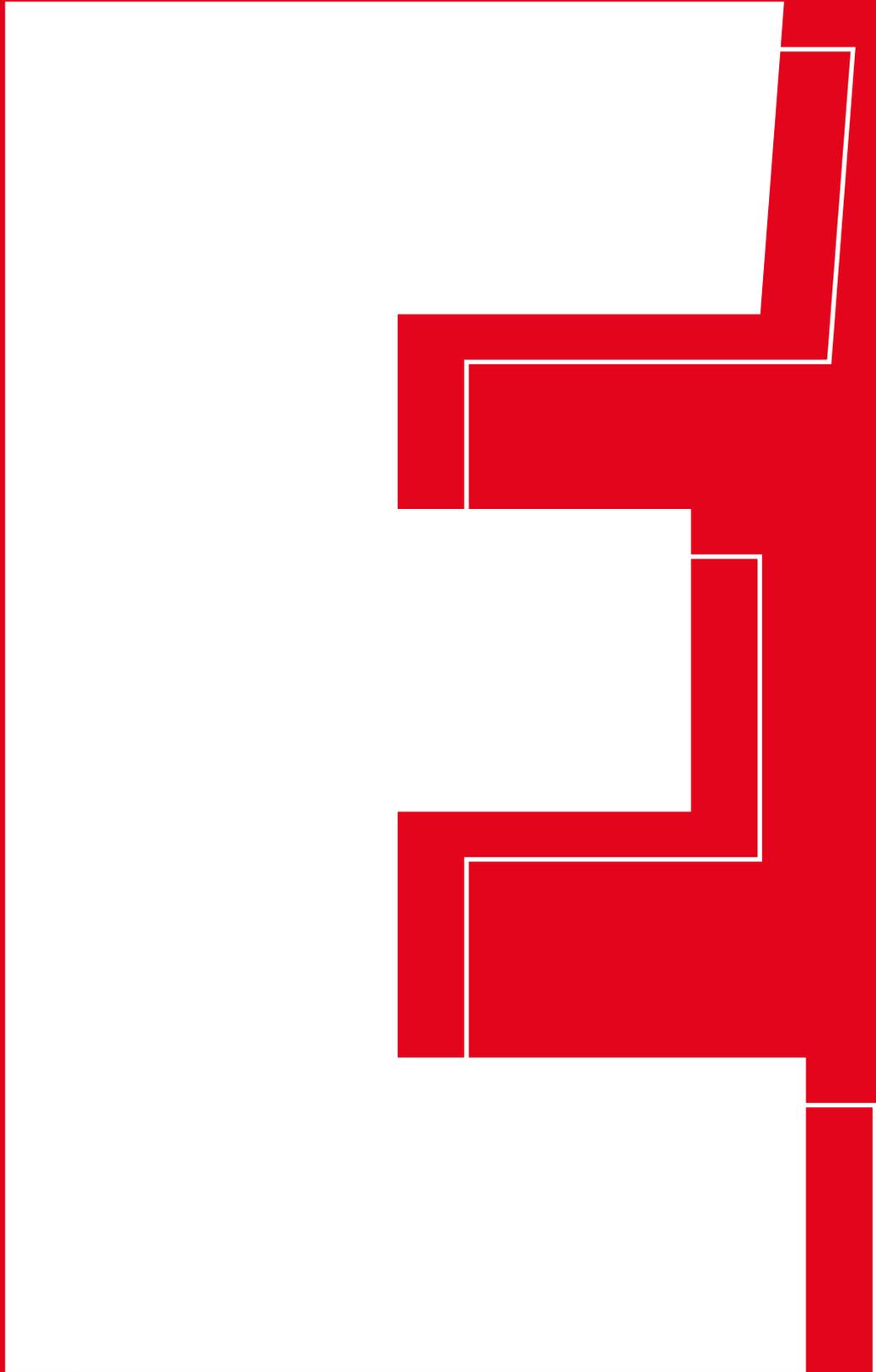
Amnesty@IG Metall

Im Bildungszentrum Sprockhövel führt das Bündnis Gewerkschaftsfreiheit International eine auf Dauer angelegte Diskussionsreihe durch, in deren Rahmen etwa Lizaveta Merliak von der unabhängigen Gewerkschaftsbewegung in Belarus über die Situation der dortigen Gewerkschafter*innen **berichtete**. Das Bündnis setzt sich für die Freilassung inhaftierter Gewerkschafter*innen weltweit ein. Kolleg*innen, die sich engagieren möchten, sind stets willkommen.

Kontakt: amnesty@igmetall.de.

EINSATZ

für die Beschäftigten: Bildung,
Organisation, Zielgruppen





„You will never learn alone“ – Gewerkschaftliche Bildungsarbeit verbindet.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

BILDUNGSARBEIT BEWEGT

Stark gefordert – gemeinsam viel erreicht!

Die vergangenen Jahre waren für die Bildungsarbeit beispiellos: Bildungszentren, die zeitweise schließen mussten; verordnete kleine Seminargruppen; Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen in allen Räumen; Lernen in Zelten. Kurz: Abstand war das Gebot der Solidarität – und damit solidarische Lernprozesse im Ausnahmezustand. Diese Einschränkungen stießen auf einen gleichzeitig hohen Qualifizierungsbedarf durch die akuten Handlungserfordernisse in den Betrieben und eine angespannte politische Debatte.

Die Teams vor Ort und in den Bildungszentren haben schnell reagiert, sich eng abgestimmt und in kürzester Zeit neue

Formate, Zugänge und Konzepte entwickelt. Die (digitale) Lernkurve war steil und möglich, weil wir auf eine starke, mit den Regionen verzahnte Bildungsarbeit bauen können.

Bildung ist verlässlich und innovativ, gerade wenn die Veränderungsdynamik hoch ist. Wir stärken gewerkschaftliche Identität, fördern Bindung an die Organisation und machen uns handlungs- und durchsetzungsfähig für betriebliche und politische Auseinandersetzungen. Bildung hat schon immer eine wichtige Rolle für unsere Gestaltungskraft gespielt. Sie ist und bleibt der Motor für Veränderung.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

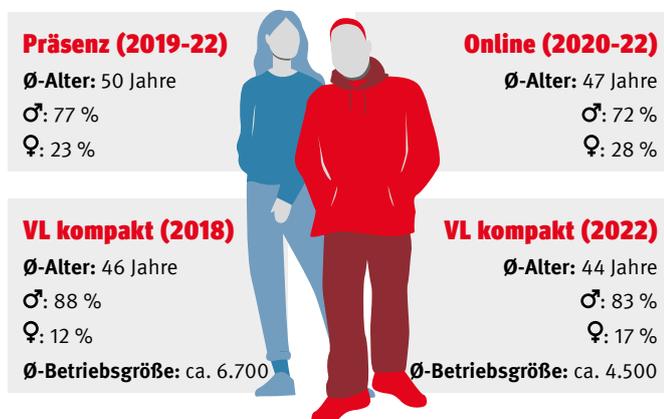
BILDUNG DIGITAL - WISSEN ZUR RICHTIGEN ZEIT

Vernetzt denken, handeln, lernen

Digitale Bildungsarbeit ist zu einem unverzichtbaren Teil unserer Bildungslandschaft geworden. Die Pandemie hat neue Möglichkeiten im digitalen Raum eröffnet und weitere Felder des Austauschs und Lernens erschlossen. Die digitalen Formate erweitern, ergänzen und dynamisieren unsere Präsenzangebote. Neue Formate wie **Webtalks und **Podcasts** haben Debattenräume eröffnet und Tausende – auch neue – **Metaller*innen** erreicht. **Hybride Seminare, virtuelle Großveranstaltungen oder die digitale Übertragung von Vorträgen und Diskussionen** gehören zum neuen Standard und fördern eine neue Debattenkultur.**

Mit innovativen Formaten, wie der „Themenwoche Bildung Digital“, haben wir insbesondere unseren ehrenamtlichen Referent*innen ermöglicht, ihre digitale Kompetenz auszubauen. Das digitale Kompetenzzentrum der Bildungszentren, das in Sprockhövel angesiedelt ist, nimmt hier eine besondere Rolle ein, stellt für die Regionen Konzepte und technisches Know-how zur Verfügung und initiiert Digitalisierungsworkshops für Betriebsrät*innen und Vertrauensleute. Regionale und zentrale IG Metall-Seminare zeigt der **digitale Bildungsplaner** auf einen Blick und ermöglicht eine strukturierte Bildungsplanung mit dem Gremium. Unsere digitalen Lerninhalte für Betriebsratsseminare sind passgenau und aktivierend aufgebaut. Sie ermöglichen es unseren Multiplikatoren*innen, auf Informationen und Weiterbildungsmöglichkeiten jederzeit digital zuzugreifen.

Um den steigenden Anforderungen der Digitalisierung in unserer Bildungsarbeit gerecht zu werden, haben wir in einem beteiligungsorientierten Prozess die Bildungsrichtlinie angepasst und das Leitbild für die Bildungsarbeit redaktionell überarbeitet. Wir erreichen mehr Teilnehmende und Aktive in allen Bildungsregionen und -zentren mit unserer **Lernplattform Moodle** und den digitalen Angeboten. Gleichzeitig beschleunigt und verbessert die Plattform den Austausch unter den Referent*innen.



Gewerkschaftliche Bildung kommt an – Struktur der Seminarteilnehmenden. Quelle: IG Metall

Jünger und weiblicher: neue Teilnehmendengruppen

Unsere Online-Formate kommen an und erfreuen sich großer Beliebtheit. Mit unseren digitalen Bildungsangeboten erreichen wir nicht nur eine größere Anzahl an jüngeren und weiblichen Teilnehmer*innen, sondern auch Kolleg*innen, die lebensphasenbedingt nicht in Präsenz teilnehmen können.

Nach den Vertrauensleutewahlen wurde die „VL kompakt“-Reihe überarbeitet, um dem „Bildungsstau“ entgegenzuwirken. Die Konzentration auf die drei Module Tarif, Transformation und Ökonomische Grundlagen sowie die Öffnung für neugewählte Vertrauensleute hat sich bewährt: Auch hier erreichen wir eine größere Anzahl an jüngeren und weiblichen Teilnehmenden sowie Kolleg*innen aus kleineren Betrieben.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

BILDUNG WEITERENTWICKELN

Stärken ausbauen – Veränderungen angehen

Die Veränderungsdynamik in den Betrieben ist hoch. Neue Geschäftsmodelle, digitale Prozesse, Standortsicherung und Qualifizierungsoffensiven für Beschäftigte fordern Betriebsrät*innen und Vertrauensleute. Fachliches Know-how, strategisches Wissen, Beteiligungs- und Konfliktfähigkeit sind Voraussetzungen für unsere Wirkungsmächtigkeit in den Betrieben.

Wir haben unsere projektbezogene Bildungsarbeit konsequent weiterentwickelt. Strategieworkshops zur Entwicklung eines eigenen Zielbildes, Teamentwicklung und neue Arbeitsstrukturen, Projekt- und Prozessmanagement, arbeitspolitische Gestaltungsthemen und Umsetzungsstrategien sind die Schwerpunkte.

Die Ausbildungsreihen für Betriebsrät*innen und Vertrauensleute sind mit Geschäftsstellen und Bezirken abgestimmt. Ein Format wie der Zertifikatsstudiengang „Digitale Transformation“ trifft den Nerv in den Betrieben und ist bereits in der 4. Auflage stark nachgefragt.

Wir haben das Projekt „Arbeit und Innovation“ mit mehr als 100 betrieblichen Projekten, mehreren modularen Ausbildungsreihen an allen Bildungszentren und in Kooperation mit Lernfabriken abgeschlossen.

Eine enge Verzahnung von Betriebspolitik und Bildungsarbeit kennzeichnet den neuen Ansatz und findet mit dem Gewerkschaftstagbeschluss des Projekts „IG Metall vom Betrieb aus denken“ seine Fortsetzung. Unsere Bildungsarbeit begleitet die Veränderungsdynamik in den Betrieben entlang von Transformationsprozessen. Sie hat im Projekt eine bedeutende Rolle bei der Konzeptentwicklung und Umsetzung der Zukunftsreihen eingenommen.

1.400 ehren- und hauptamtliche Veränderungspromotor*innen sind ausgebildet worden und das Feedback der Teilnehmenden bestätigt, dass (Veränderungs-) Projekte erfolgreicher sind, wenn der betriebliche Prozess mit Boxenstopps begleitet wird, die Kompetenzbedarfe aufgreifen, kollegiale Beratung ermöglichen und eine Zusammenarbeitskultur unterstützen. Die Erfolgsfaktoren der rund 120 Zukunftsreihen fließen in den Veränderungsprozess unserer Bildungsarbeit ein. Dazu gehören insbesondere gemeinsame Qualifizierungsformate von ehrenamtlichen

und hauptamtlichen Metaller*innen, der Auf- und Ausbau von Trainerpools, und die inhaltliche und methodische Konzeptstärke.



Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied, im Rahmen einer bundesweiten Referent*innen-Tagung zu Bildung im Veränderungsprozess: kompetent – praxisnah – handlungsstark.

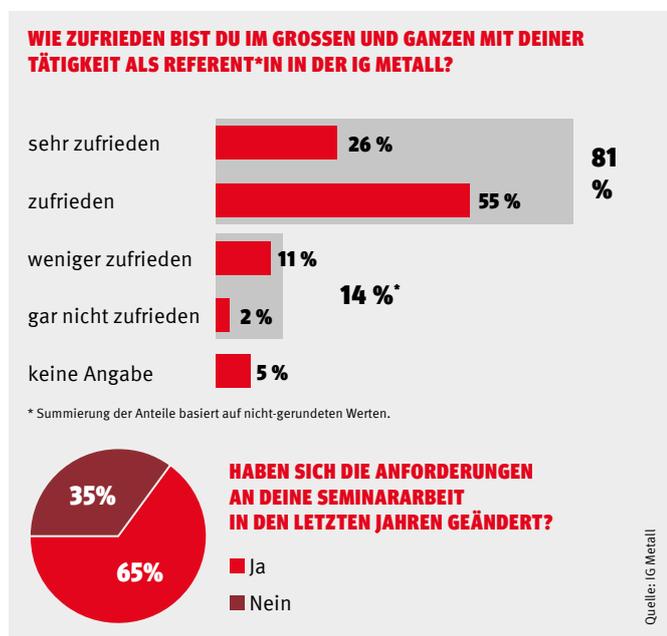
Regionale Stärken stärken!

Die regionale Bildungsarbeit ist das Fundament unserer Bildungsarbeit. Sie leistet den entscheidenden Beitrag für einen gelungenen Erstkontakt mit neugewählten Betriebsrät*innen und Vertrauensleuten. Wir haben pro Jahr ca. 100.000 Teilnehmende in unseren regionalen und zentralen Seminaren, davon sind fast 14.000 unter 27 Jahre alt. Durch unsere regionale Arbeit erreichen wir den größten Anteil unserer Teilnehmenden. Die Gründungen der Betriebsräteakademien Küste (2019), Mitte (2020) und die Betriebsräte-Bildung Sachsen (2021) ergänzen die bestehenden regionalen Bildungsstrukturen und sind erfolgreiche Modelle für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit vor Ort. Die Praxiserfahrung unserer Referent*innen stärkt die betriebliche und politische Kompetenz unserer Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsrät*innen für die Gewerkschaftsarbeit in Betrieb und Gesellschaft. In der

regionalen Bildungsarbeit sind neben den Grundlagen-seminaren innovative Formate entwickelt worden, um Teilnehmende für unsere Angebote zu gewinnen.

Passgenaue Referent*innen-Qualifizierung

Unsere rund 1.600 ehrenamtlichen Referent*innen sind unverzichtbar für unsere gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Ihr Erfahrungsschatz unterstützt unsere Praxisnähe und Branchenkenntnis. Ihre **Aus- und Weiterbildung** ist der Schlüssel für den Erfolg unserer (regionalen) Bildungsarbeit. Wertvolle Einblicke in die aktuellen Herausforderungen der Referent*innentätigkeit haben wir durch unsere Befragung gewinnen können.



Herzstück unserer Bildungsarbeit: engagierte Referent*innen.

Gleichzeitig steigen die inhaltlichen und methodischen Anforderungen an unsere Referent*innen. Neben der Grundlagenausbildung für unsere Referent*innen laden wir ein zu **kürzeren Weiterbildungseinheiten** zu aktuellen Themen wie Verschwörungsmythen, Ukraine-Krieg, ökonomischen (Krisen-)Entwicklungen, Tarifrunden sowie zur Weiterentwicklung der eigenen digitalen Kompetenz.

Durch die Entwicklung von kurzen, bedarfsgerechten Online-Schulungen zum Ausbau von (digitaler) Handlungskompetenz stärken wir die Bildungsarbeit und gehen auf die aktuellen Bedarfe ein. Mit der Sicherstellung von Wissenstransfer und Nachwuchsförderung ist ein starkes Signal für eine zukunftsorientierte und innovative gewerkschaftliche Bildungsarbeit gesetzt.

Stark – Kernkompetenz Tarif offensiv ausbauen

Die Mitgestaltung und Durchsetzung von guten Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten hängt maßgeblich von unserer Kernkompetenz Tarif ab und bedarf gut qualifizierter Betriebsrät*innen und Vertrauensleute sowie Tarifexpert*innen. Unsere regionalen Expert*innen, die entgeltpolitisches Wissen vermitteln, werden durch zielgerichtete Bildungsangebote qualifiziert. Aufgrund des Ausstiegs von ehren- und hauptamtlichen Tarifexpert*innen haben wir in den nächsten Jahren einen hohen Qualifizierungsbedarf. Es gilt unsere Kernkompetenz abzusichern. Mit der Bildungsoffensive setzen wir auf Aktivierung und Aufbau lokaler Bildungsstrukturen. Auf die jeweiligen bezirklichen Tarifgebiete abgestimmt, reichen unsere Angebote von kurzen, betriebsnahen Schulungsformaten über bezirkliche Entgeltqualifizierungsreihen und digitale Lernangebote bis hin zu Seminaren in unseren Bildungszentren.

Kompakt – Qualifizierung für Vertrauensleute

Für eine starke IG Metall im Betrieb ist unsere Vertrauensleutarbeit entscheidend. Der hohe Qualifizierungsbedarf nach den verkürzten pandemiebedingten Bildungsjahren wird durch die neue Schwerpunktsetzung der Ausbildungsreihe „VL Kompakt“ und zusätzliche finanzielle Ressourcen kompensiert. Vertrauensleute und Mitglieder von Betriebsrat oder Jugend- und Auszubildendenvertretung qualifizieren sich gemeinsam in der fokussierten Reihe mit drei Modulen, jeweils ergänzt um Beteiligungs- und Kommunikationsmethoden. Durch diese Zusammenarbeit können konkrete Anliegen, wie beispielsweise im Handlungsfeld Arbeits- und Gesundheitsschutz, effektiver bearbeitet und betrieblich umgesetzt werden. Ergänzt wird das Angebot durch die neue Ausbildungsreihe für Vertrauenskörperleitungen „Organisieren – Informieren – Beteiligen“. Aktuelle Herausforderungen und aktive Gestaltung können durch Reflektion des eigenen Projekts in Online-Transfertagen weiterentwickelt werden.

Nah dran – betriebliche Qualifizierungsreihen

Die Transformation verändert die Arbeit in den Betrieben schnell und tiefgreifend. Gemeinsam mit den Gremien entwickeln unsere Bildungszentren maßgeschneiderte Bildungsangebote und bieten betriebspezifische Qualifizierungsreihen, um die betriebliche Handlungsfähigkeit angesichts Transformation, Dekarbonisierung, veränderter Wertschöpfungsketten und Generationenübergang zu stärken. Mit dieser betriebsnahen Bildungsarbeit haben sich z. B. CARIAD-Betriebsrät*innen aus fünf Regionen mit unterschiedlichen Wissensständen und Vorerfahrungen zum

Thema Interessenvertretung gemeinsam qualifiziert. Das Bildungsangebot ergänzt die regionale sowie zentrale Qualifizierung und erfolgt in Abstimmung mit den Geschäftsstellen.

Power-Pack – für Führungskräfte und Gremien

Wir haben das Bildungsangebot zur Kompetenzentwicklung für Führungskräfte und Gremien weiter ausgebaut. Neugewählte Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter*innen können an der vierteiligen Powerpack-Reihe teilnehmen und werden durch unser Angebot von Prozessberatung und Wissenstransfer beim Generationenwechsel unterstützt. Kolleg*innen können sich zu Betriebsmediator*innen weiterbilden oder qualifizieren sich als Systemische Prozessberater*innen, um betriebliche Herausforderungen effektiv zu begleiten. Das Seminar „Wenn Frauen führen ...“ ist eines von vielen passgenauen Angeboten zum Thema „Frauen und Gleichstellung auf einen Blick“. Individuelle und Gruppen-Coachings nach Paragraf 37.6 Betriebsverfassungsgesetz können Betriebsrät*innen, Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen sowie SBV-Mitglieder im Umgang mit Transformation und Veränderung seit 2022 an allen Bildungszentren wahrnehmen und „nach Maß“ buchen.

Vertrauensleute „blitzen“ – Bildung und Erschließung zusammendenken

Durch die neuen Formate „Union Summer“ und „Bildungs-Blitze“ erfährt der Ansatz Bildung und Erschließung eine deutliche Konkretisierung und ist nunmehr ein Querschnittsthema der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

Die Angebote sind praxisorientiert und aktivierend gestaltet, um eine hohe Motivation und Teilhabe zu ermöglichen. Sie stärken die ehrenamtlichen Kolleg*innen und tragen direkt zur Bewältigung betrieblicher Herausforderungen und Tarifrunden bei. Bildungs-Blitze, Kommunikationstrainings und Ansprache-Kompetenz im Kontext der Tariffbewegung der Metall- und Elektroindustrie 2022 haben sich bewährt und mit Unterstützung, dass die Teilnehmenden inhaltlich besser abgeholt sind, sich stärker beteiligen und Mitglieder werben.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

DEMOKRATIE STÄRKEN – SOLIDARITÄT SICHERN

Räume für kritisch-konstruktive Debatten

Zusammenhalt stärken – solidarisch in die Offensive! Unsere gesellschaftspolitische Bildung greift historische und politische Entwicklungen auf, schafft Debattenräume und politische Orientierung. Mit dem Forum Politische Bildung, dem Union Summer und dem Theorie-Praxis-Dialog haben wir zusätzliche Formate entwickelt, die den Austausch unserer aktiven Metal-ler*innen zu gesellschaftspolitischen Fragestellungen mit externer (wissenschaftlicher) Perspektive und Input ermöglichen.

In den letzten Krisenjahren gab es gute Gründe, über die Verfasstheit unserer Demokratie zu diskutieren und sich für eine gerechtere Verteilungspolitik und für eine starke Mitbestimmung zu engagieren. Aus dem klassischen Seminarrahmen „ausgebrochen“ sind unsere Teilnehmenden des „**Union Summer**“ in Berlin. Das Format „Demokratie leben, Transformation gestalten“ brachte sie direkt an verschiedene Demokratieorte und gab die Möglichkeit zum Austausch und zur Diskussion bei der anschließenden Podiumsdiskussion „Demokratie in Betrieb und Gesellschaft“.



Politische Jugendbildung ist Demokratiebildung.

Einsatz für die Beschäftigten: Bildung, Organisation, Zielgruppen

Unsere vielfältigen Seminarangebote vor Ort und in den Bildungszentren, die Stammtischkämpferausbildung und die Workshops für Auszubildende haben in den vergangenen Jahren einen wichtigen Beitrag für unsere politische Arbeit gegen rechts geleistet.



Bildung ist in Zeiten von Veränderung und Verunsicherung wichtiger denn je. Die Bildungsarbeit der IG Metall hat sich neuen Herausforderungen angenommen und innovative Formate entwickelt. Die Podcasts „**Bildung in Bewegung**“ und „**Zeiten.Wenden**“ sind

neue Formate unserer politischen Bildungsarbeit, durch die wir noch mehr Metaller*innen erreichen. Das gilt auch für die zahlreichen Webtalks mit Expert*innen, die zur Mitdiskussion über das Netz einladen. Über 3.000 Teilnehmende haben durch das digitale Angebot „Umgang mit Verschwörungserzählungen“ ihr Wissen praxisnah vertieft. Die IG Metall ist einer der größten Anbieter politischer Bildung. Unsere Bildungsangebote vermitteln demokratisches Handwerkzeug und legen das Fundament für die Gestaltung struktureller und gesellschaftlicher Veränderungen.

Starke Zahl, starke Zeit!

Seit 50 Jahren steht das Bildungszentrum Sprockhövel für betriebs- und tarifpolitische Aus- und Weiterbildung und bietet Zeit und Raum für gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Zukunftsfragen. Das Jubiläumsjahr ist mit dem Neujahrsforum „Jetzt erst recht! Spurensuche für eine menschliche Gesellschaft in Corona-Zeiten“ gestartet. Es folgten viele Veranstaltungen und Werkstattgespräche mit den Themenschwerpunkten „Emanzipatorische Bildungsarbeit“, „Tarifpolitik weiter denken“, „Menschen für Veränderungen gewinnen“ und „aus der Geschichte lernen“. Der Festakt am 3. September 2021 wurde gebührend mit 160 Gästen gefeiert. Die zum Jubiläum herausgegebenen Bände „Zwischenrufe“ richten sich an Praktiker*innen der Bildungsarbeit und geben Impulse für die Gewerkschaftsarbeit. 50 Jahre Sprockhövel sind auch **50 Jahre Jugendbildung**.

Unsere Jugendbildungsarbeit: werteorientiert – politisch – aktivierend!

Unsere Jugendbildung ist der Erstkontakt für unsere jungen aktiven Metaller*innen, für neue Auszubildende und für (dual) Studierende. Junge Auszubildende und dual Studierende

erleben oft bei ihrem ersten Seminar „ihre“ IG Metall. Hier entscheidet sich für viele, ob sie weiterhin Lust auf Gewerkschaft haben, Lust darauf, sich einzubringen, Freundschaften zu bilden, sich zu vernetzen und sich bei ihrer IG Metall zu engagieren. Mit dem Titel „50 Jahre Jugendbildung – der Jubiläumskongress 2021“ wurde auch der Jugendschwerpunkt gewürdigt. „Zeitzeug*innen“ haben aus fünf Jahrzehnten Bildungsarbeit berichtet und vergangene gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Auseinandersetzungen und Debatten diskutiert. Demokratie, Vielfalt, Solidarität – in unseren Jugendbildungsseminaren vermitteln wir jungen Kolleg*innen gewerkschaftliche Werte und stärken ihre Handlungskompetenzen im Bereich der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

In den vergangenen vier Jahren wurden zusätzliche neue Formate für das zentrale Angebot geschaffen – sowohl im Bereich der politischen Jugendbildung als auch im Bereich der bundesweiten Seminare für Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Unsere Jugendbildungsarbeit ist grundlegend und werteorientiert. Jährlich stattfindende bundesweite Jugendbildungskongresse und eine kontinuierliche, über die bezirkliche Ebene organisierte enge Zusammenarbeit mit der regionalen Bildung stellen einen guten Austausch zwischen regionaler und zentraler Bildungsarbeit her.

Bildungskooperationen: gemeinsam politische Bildung aufwerten

Eine stabile Demokratie ist von zentraler Bedeutung für eine gerechte und solidarische Gesellschaft. Um dies zu erreichen, setzt sich die IG Metall für die Stärkung der demokratischen Kultur ein und kooperiert eng mit zahlreichen Akteuren und Organisationen. So wurde beispielsweise in den vergangenen Jahren die Zusammenarbeit mit der Bundeszentrale für politische Bildung maßgeblich vorangetrieben. Die IG Metall ist hier aktiv im Beirat für das Förderprogramm „Aufsuchende politische Bildung für berufsaktive Zielgruppen“ vertreten. Darüber hinaus bringt die IG Metall ihre Expertise in politischer Bildung in der länderübergreifenden Initiative „Anstoß Demokratie“ ein, die im D-A-CH-Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz) aktiv ist. Spaltungstendenzen entgegenwirken und Einheit in der Vielfalt organisieren – dafür setzen wir uns gemeinsam ein.



Als Organisation zukunftsfähig bleiben

DIE IG METALL DIGITAL WEITERENTWICKELN

Bausteine für die Zukunft

Die IG Metall hat erfolgreiche analoge Verfahren in allen Bereichen. Um weiter so erfolgreich und aktuell zu sein, folgen wir gleichzeitig einer digitalen Weiterentwicklung. Die interne Digitalisierungsstrategie setzt genau da an: sinnvolle, ergänzende Digitalisierungsvorhaben zur Unterstützung der Arbeit der IG Metall vor Ort.

Digitalisierung, Automatisierung und Technisierung sind Herausforderungen, die in den Betrieben eine wichtige Rolle spielen. Die digitale Transformation bringt diese Herausforderungen auf ein neues Niveau. Auch wir müssen uns dem stellen und Strukturen und Prozesse unter der Maßgabe von Digitalisierungsmöglichkeiten auf den Prüfstand stellen und weiterentwickeln. Denn Verfahren und Prozesse ändern sich: Gerichte zum Beispiel kommunizieren demnächst komplett digital, viele Mitglieder wollen zunehmend digitale Self-Services, interne Prozesse werden zunehmend papierlos, Kommunikation erfolgt digital.

Deshalb haben wir uns auf den Weg gemacht und auf Basis eines Analyse- und Evaluationsprozesses die Digitalisierungsbedarfe auf allen Ebenen identifiziert – und daraus ableitend eine ganzheitliche Digitalisierungsstrategie

entwickelt. Vor allem geht es natürlich um die operative und handhabbare Umsetzung. Wichtige Entwicklungsfelder sind:

- ▶ die Unterstützung der Geschäftsstellen und der Arbeit vor Ort
- ▶ die Verbesserung der Mitgliederarbeit
- ▶ die technische Infrastruktur der IG Metall für die Zukunft und
- ▶ die Optimierung/Professionalisierung interner Prozesse.

Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie entwickeln wir insgesamt über 100 Projekte. Die ersten Ergebnisse zeigen Wirkung. Exemplarisch werden zwei Projekte angeführt, um einen Eindruck zu vermitteln. Bei allen Projekten achten wir auf die Datenschutz-Konformität (siehe Kasten Seite 182).

Digitale Tools und Datenschutz

Die IG Metall unterliegt der Datenschutzgrundverordnung als Verordnung der EU und dem deutschen Bundesdatenschutzgesetz.

Für das Erfassen personenbezogener Daten gibt es umfangreiche Regeln, die je nach Zweck unterschiedlich sind. Die Zwecke sind zum Beispiel „Verwaltung der Mitgliedschaft“, „Durchführung von Wahlen“ oder auch „Kommunikation mit Mitgliedern“. Die Datenschutz- und Datensicherheits-Vorgaben werden auf alle digitalen Tools und Projekte der IG Metall angewandt.

Telefonkampagnen: erfolgreicher mit neuer Software

Insbesondere in den Erschließungsprojekten wurden in der Vergangenheit immer wieder Telefonaktionen durchgeführt, um in kurzer Zeit eine Vielzahl an Kolleg*innen zu kontaktieren und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Die Umsetzung erfolgte meistens noch händisch. Das heißt, dass Mitglieder- und Kontaktlisten ausgedruckt, die Telefonnummern händisch eingetippt und die Rückmeldungen in Excel oder auf Papier dokumentiert wurden. Je größer die Telefonaktion, desto aufwendiger waren natürlich Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung.

Aus diesem Grund wurde in Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen aus den bezirklichen Erschließungsprojekten eine Software eingeführt, die diese händischen Vorgänge automatisiert, die Eingaben digitalisiert und per Knopfdruck auswertbar macht. Der Vorteil ist, dass auch komplexe Telefonaktionen durch den Einsatz der Software mit geringem Aufwand schnell realisiert werden können.

Die Anzahl an durchgeführten Telefonkampagnen hat dadurch zugenommen. Der Effekt: Mehr Kolleg*innen konnten für die IG Metall gewonnen werden beziehungsweise mehr Mitglieder konnten für ein Vorhaben mobilisiert werden.

Veranstaltungen managen: per Klick den Überblick

Die IG Metall ist eine Gewerkschaft zum Anfassen, zum Netzwerken, zum Diskutieren. Auch deswegen führen wir eine Vielzahl von Veranstaltungen jedweder Art durch. Egal ob Delegiertenversammlungen, Konferenzen oder Jubilar*innen-Ehrungen: Veranstaltungsorganisation ist immer eine komplexe Tätigkeit und insbesondere das Management der Teilnehmenden kann sehr aufwendig sein.

Die Aufnahme und Bearbeitung von Rückmeldungen und Anwesenheit erfolgten in der Vergangenheit meist händisch. Diejenigen, die da fleißig waren, wissen: Der zeitliche Aufwand und der Konzentrationsaufwand für Excel- und Papierlisten waren enorm. Wie also kann man das vereinfachen? Die Lösung: das IG Metall-Veranstaltungsportal. Mit wenigen Klicks kann sich jede Organisationseinheit eine eigene Webseite generieren. Dort wird dann die geplante Veranstaltung online sichtbar. Die Teilnehmenden melden sich nicht mehr per Brief, E-Mail, Anruf oder gar Fax an, sondern gehen über die Webseite auf ein Anmeldeformular.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Die IG Metall wirkt nach außen moderner, die Kolleg*innen können sich online über alle Veranstaltungen informieren. Die bearbeitenden Kolleg*innen müssen nicht mehr jeden Anmeldevorgang einzeln bearbeiten, sondern können Anmeldungen gebündelt einsehen und weiterverarbeiten. Dadurch bleibt mehr Zeit für andere Aufgaben, zum Beispiel Mitgliederkontakt und Service. Seit der Etablierung des digitalen Veranstaltungsportals der IG Metall gab es viele positive Rückmeldungen.

Als Organisation zukunftsfähig bleiben

WEITERENTWICKLUNG DES GEWERKSCHAFTSTAGES

Viele Ideen – drei Schritte – ein neues Konzept

Auf dem Gewerkschaftstag beraten die Delegierten über die Ausrichtung der IG Metall für die nächsten Jahre. Lange Zeit folgte er einem gleichbleibenden Ablauf mit immer größerer Antragsflut. Die Frage war: Wie kann man den Gewerkschaftstag heutzutage so gestalten, dass alle mit viel Energie und einem klaren Kompass in die Geschäftsstellen und Betriebe zurückkehren?

Daher gab es einen Analyse- und Weiterentwicklungsprozess, an dem rund 500 Kolleg*innen beteiligt waren. Nach drei Schritten gibt es nun einiges an Neuerungen.

Die Analyse und ein neues Szenario

Vorstand, Beirat und Kommissionen sowie Bevollmächtigte hatten zunächst analysiert: Es gibt ein Dilemma im Zeitmanagement. Einerseits ist die Antragsmenge riesig geworden. Andererseits gibt es den Wunsch, einzelne Anträge eher noch ausführlicher zu diskutieren. Die Herausforderung also: Das Programm derart zu straffen, dass alle Delegierten der Antragsdebatte gut folgen und ein Arbeitsprogramm erkennen können – bei gleichzeitiger Kürzung der Gesamtlänge.

Die ersten Ideen waren beispielweise „Leitanträge früher veröffentlichen, damit die Ortsvorstände ihre Debatten besser darauf abstimmen können“ und „die Politik anders einbinden“. Diese Punkte bestätigten sich in einer Umfrage: Anfang 2020 konnten die Delegierten und Teilnehmer*innen aus den Geschäftsstellen daran teilnehmen. 242 Rückläufe gaben Aufschluss über sämtliche Bestandteile des Gewerkschaftstages 2019.

Weitere Ergebnisse waren zum Beispiel: „persönliche Vorstellung der zur Wahl stehenden Kandidat*innen“ und „elektronische Wahlen, um Zeit zu sparen“. Die Veränderungsideen mündeten unter dem Motto „Szenarioprozess – #GWT23 neu denken“ in Thesen, die in Fokusgruppen diskutiert wurden. Zu den Fokusgruppen gehörten ehren- und hauptamtliche Kolleg*innen aus den Bezirken. Jeder Bezirk war mit mindestens zwei Personen vertreten.

Neue Eckpunkte

Auf Basis aller Ergebnisse hatte der Vorstand im dritten Schritt Anfang 2021 zunächst zwei Eckpunkte beschlossen:

- ▶ Der Gewerkschaftstag wird auf vier bis fünf Tage verkürzt.
- ▶ Die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder werden elektronisch gewählt.

Des Weiteren hat der Vorstand – und auch kurze Zeit später der Beirat – folgende Eckpunkte andiskutiert:

- ▶ kompakte Eröffnung und Konstituierung
- ▶ ein gemeinsamer mündlicher Geschäftsbericht
- ▶ kein „Parlamentarischer Abend“; stattdessen Integration von Politik und anderen Gästen in den Tagesablauf
- ▶ statt Ausstellungsbereich mehr Raum für Kommunikation und Begegnung
- ▶ Die Kandidat*innen, die als geschäftsführende Vorstandsmitglieder zur Wahl stehen, stellen sich im Vorfeld in den Bezirken vor.

In weiteren Vorstands- und Beiratssitzungen wurde über Konkretisierungen der einzelnen Punkte beraten. Zum Ende des Berichtszeitraumes lagen Beschlussfassungen über die Antragsarchitektur des Vorstands – mit einem Grundsatzantrag und vier Leitanträgen – sowie zur Tagesordnung vor. Die Eckpunkte sind darin berücksichtigt.





Als Organisation zukunftsfähig bleiben

PERSONALPOLITISCHE STRATEGIEN

Unterstützung für Führungskräfte und Beschäftigte

Die Personalarbeit in der IG Metall beinhaltet, alle Gliederungen kompetent und zuverlässig zu beraten sowie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gut und fair zu gestalten. Gleichzeitig gilt es, Trends zu erkennen und die richtigen Strategien daraus abzuleiten.

Ein wesentlicher Bestandteil der Personalarbeit in der IG Metall ist die Unterstützung der Führungskräfte und Beschäftigten in sämtlichen personalrelevanten Fragen. Für unser Handeln ist der Personal- und Geschäftsplan ein strategisches Steuerungselement. Zudem ist es uns ein zentrales Anliegen, Qualifizierung und Bildung noch stärker als praxisorientierten Teamentwicklungsprozess zu verstehen. Unser Ziel: alle IG Metall-Geschäftsstellen im Kontext ihrer politischen Strategie passgenau zu beraten und professionell zu begleiten. Hierfür haben wir in den vergangenen Jahren wichtige Weichen gestellt.

Zusammenarbeits- und Führungskultur

Die Ergebnisse der IG Metall-Hauptamtlichen-Befragung zeigen, dass die Beschäftigten sich stark mit der Organisation identifizieren. Sie haben einen großen Gestaltungswillen. Diese besondere Kraftressource wollen wir fördern und

nutzen. Deshalb haben wir uns auf den Weg gemacht, über Teamentwicklungsprozesse die Zusammenarbeitskultur zu stärken. Im Sinne einer lernenden Organisation wollen wir persönliche Initiative, bereichsübergreifende Kooperationen und die Entwicklung einer guten Fehler- und Feedbackkultur unterstützen. Das verlangt Mut und Offenheit in der internen Kommunikation und die Bereitschaft, neue Formen der Zusammenarbeit auszuprobieren.

Wir werden Bewährtes fortsetzen und Neues ausprobieren. Dazu gehört beispielsweise, die kollegiale Beratung noch stärker als bisher in die Arbeitsbereiche und -prozesse zu integrieren. Hierfür wurde beispielsweise das jährliche Format der Führungswerkstatt entwickelt. Weiterhin werden systematische Teamentwicklungen eng mit der Qualifizierungsberatung für Teams verbunden. Fest verankert sind die Entwicklungsgespräche für Führungskräfte.

Zusammenarbeit und Digitalisierung

Vor dem Hintergrund der Anwendung von Microsoft 365 (MS 365) werden bisher analoge Arbeitsprozesse reflektiert, verbessert und digitalisiert. Dabei werden die Teams begleitet und passgenau unterstützt. Ziel ist es, eine einheitliche Anwendung von MS 365 zu etablieren. Darüber hinaus soll MS 365 als starkes Rückgrat der digitalen Zusammenarbeit und agilen Prozesssteuerung in der IG Metall fungieren. Denn: Gewerkschaft und digital gehören zusammen.

Teamarbeit stärken

Alle Erfolge in der IG Metall sind Teamerfolge. Dies gilt insbesondere für das Miteinander in der Geschäftsstelle. Sich als Team zu verstehen, setzt voraus, die Prioritäten, die Strategien, die Rollen und die Aufgaben zu klären. Teams brauchen gemeinsam entwickelte, akzeptierte und verbindliche Ziele. Was wollen wir politisch erreichen? Was sind unsere Meilensteine? Um ein Ziel zu erreichen, muss die Qualifizierung aller Mitglieder des Teams zusammengedacht und im Kontext der gesetzten Ziele geplant werden. Wir unterstützen und begleiten diesen Prozess, zum Beispiel im Rahmen von Klausuren und praxisorientierten Coachings und Trainings.

Geschäftsstellenprozesse

Mit dem Geschäftsstellenprozess gehen wir in die Offensive. Strategie, Beteiligung, Aktivierung, Erschließung, Handlungskollektiv sowie ganzheitliche und systemische Weiterentwicklung von Ehrenamt, Hauptamt, Führung und Organisation – das sind die Begriffe, mit denen sich der Geschäftsstellenprozess kurz beschreiben lässt. Der Prozess umfasst die wichtigsten Betriebe einer Geschäftsstelle, den Ortsvorstand sowie das gesamte Team einer Geschäftsstelle. Dieses Angebot ist das voraussetzungsvollste und eines der stärksten, welches Geschäftsstellen in Anspruch nehmen können. Ein Ziel der Geschäftsstellenprozesse ist unter anderem verbesserte Teamarbeit durch gemeinsame Priorisierung der betriebspolitischen Aufgaben. Im Ergebnis konzentrieren sich Haupt- und Ehrenamt der Geschäftsstelle gemeinsam auf eine stärkere beteiligungs- und mitgliederorientierte Arbeit in den Betrieben. Betriebs- und tarifpolitische Prozesse als Kampagnen zu denken und mit Methoden der Erschließungsarbeit zu bearbeiten, ist der Kern gemeinsamer Qualifizierung in regelmäßig stattfindenden Tagesworkshops. Um die erfolgreiche praktische Umsetzung sicherzustellen, spielt die Orientierung und aktive Begleitung durch Führungskräfte dabei eine entscheidende Rolle. Die Personalentwicklung unterstützt und begleitet den

Geschäftsstellenprozess mit personellen und finanziellen Ressourcen nach individueller Absprache und Planung in Kooperation mit den GEP-Projekten, den Bezirksleitungen und der Vorstandsverwaltung.

Personalmanagement

Um gute Standards zu gewährleisten und den Anforderungen aller Organisationseinheiten zu entsprechen, werden die Angebote rund um das Thema Personal stetig weiterentwickelt. Dies reicht vom Gesprächsleitfaden für Bewerbungsgespräche, Materialien für Auswahlverfahren und die Einführung bis hin zu juristisch geprüften Standardverträgen. Mit neuen themenbezogenen Austauschformaten informieren wir regelmäßig über Aktuelles – unter anderem speziell Führungskräfte oder mit dem Personalnewsletter alle Beschäftigten über Aktivitäten und gute Beispiele aus der Praxis. Die Nähe zu den Beschäftigten und die Präsenz vor Ort stehen für uns stets im Vordergrund. Damit haben wir einen weiteren Schritt zu einer bedarfsorientierten Personalarbeit unternommen.

Nachwuchsgewinnung und Auswahlverfahren

Eine Kernkompetenz in der Personalarbeit ist die Unterstützung der Gliederungsebenen bei der Personalauswahl. Dies gilt für den politischen, administrativen und gewerblichen Bereich gleichermaßen. Vor allem, weil in den vergangenen Jahren die Aufgaben- und Tätigkeitsprofile viel komplexer geworden und neue Kompetenzen hinzugekommen sind. Deshalb unterstützen wir alle Gliederungen im Bewerbungsprozess, um die passenden Bewerber*innen einzustellen.



Das Blitz-Team während der betrieblichen Ansprache-Aktionswoche Anfang Juli 2022 in der Geschäftsstelle Mittelhessen im Rahmen der Geschäftsstellenprozesse.

Einsatz für die Beschäftigten: Bildung, Organisation, Zielgruppen

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist in der IG Metall fest verankert. Unser Ziel: die strukturellen Belastungen für die Beschäftigten zu senken sowie die Gesundheit zu stärken. Eine maßgebliche Rolle nehmen die Führungskräfte ein. Sie tragen wesentlich dazu bei, dass sich Beschäftigte am Arbeitsplatz wohlfühlen. Kommend von der Vision „Gesunde Beschäftigte in einer gesunden Organisation“ sind die Kernziele der Erhalt und die Förderung der Gesundheit, Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie Arbeitszufriedenheit. Aus diesen Zielen leiten sich die strategischen Handlungsfelder ab: gesundheitsorientierte Führung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie Aufbau und Stärkung von Gesundheitskompetenz bei den Beschäftigten. Auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung besteht dringender Handlungsbedarf.

Die operativen Kernelemente bilden der Arbeits- und Gesundheitsschutz, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), die Suchtprävention und -beratung und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Unter Letzteres fallen unter anderem der Gesundheits-Checkup, die externe Mitarbeiterberatung und das Präventionsprogramm „GetFit“. Mit speziellen Angeboten für Führungskräfte wollen wir eine Führungskultur entwickeln, die unserem gewerkschaftlichen Selbstverständnis entspricht: Gute Führung soll die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten fördern. So sind beispielsweise die Workshops im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung ein geeignetes Instrument für den Dialog über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen unter Beteiligung der Beschäftigten und der Führungskraft.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT DER IG METALL

GESUNDHEITSFÖRDERUNG <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gesundheits-Checkup ▶ Externe Mitarbeiterberatung ▶ Familienservice ▶ GetFit-Programm (ehem. BETSI) 	SUCHT <ul style="list-style-type: none"> ▶ Suchthilfe ▶ Suchtprävention 	SEMINARE <ul style="list-style-type: none"> ▶ Seminare für Zielgruppen ▶ Führungskräfte ▶ Politisch und administrativ Beschäftigte ▶ Trainees 	OPTIONAL
ARBEITSSICHERHEIT <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gefährdungsbeurteilung ▶ Begehung ▶ Unterweisung ▶ u. a. 	ARBEITSMEDIZIN <ul style="list-style-type: none"> ▶ Begehung ▶ Arbeitsmedizinische Vorsorge ▶ u. a. 	BEM <ul style="list-style-type: none"> ▶ Betriebliches Eingliederungsmanagement 	



Verteilung der IG Metall-Beschäftigten (Stand: 31.12.2022).
Quelle: IG Metall

Anzahl und Verteilung der Beschäftigten

Die IG Metall hat zum Ende des Geschäftsjahres 2022 insgesamt 2.587 Beschäftigte (ohne geringfügig und befristet Beschäftigte), gegenüber dem Ende des Geschäftsjahres 2019 mit 2.640 Beschäftigten ist dies ein Rückgang um zwei Prozent. Über die Hälfte der Beschäftigten sind direkt in der Fläche eingesetzt. Ende 2022 waren dies in den Geschäftsstellen 50,3 Prozent, weitere 4,8 Prozent sind in den Erschließungsprojekten der Bezirksleitungen und Geschäftsstellen eingesetzt.

Der Altersdurchschnitt lag Ende 2022 bei 46,1 Jahren und damit nur geringfügig über dem Vergleichswert von 2019 mit 46,0 Jahren.

Einsatz für die Beschäftigten: Bildung, Organisation, Zielgruppen



Als Organisation zukunftsfähig bleiben

DIE IG METALL NACH INNEN ZUKUNFTSSICHER GESTALTEN

Gesamtbetriebsvereinbarung zur Zukunftsfähigkeit der IG Metall

Unser Leitbild ist, den Beschäftigten der IG Metall faire und verlässliche Bedingungen anzubieten – dies in materieller und existenzieller Sicherheit. Dadurch schaffen wir einen Rahmen, der bereits vieles von dem erfüllt, für das wir in unseren Betrieben und in der Gesellschaft streiten.

Unsere Beschäftigten arbeiten mit viel Hingabe und Engagement. Dies ist ein hohes Gut, das wir in besonderem Maße wertschätzen – insbesondere in dieser Zeit, in der wir uns inmitten gesellschafts- und betriebspolitischer Veränderungen befinden. Trotz der hervorragenden Arbeit der haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen in allen Organisationsgliederungen und in den durch die IG Metall betreuten Betrieben war die Mitgliederentwicklung im Berichtszeitraum in Summe negativ. Die Mitglieder- und Beitragsentwicklung ist maßgebliche Grundlage für unser Handeln im Innen und Außen. Deshalb müssen und wollen wir uns dem entgegenstellen, indem wir auch unsere internen Strukturen auf den Prüfstand stellen sowie wesentliche Fragen des Einsatzes und der Verteilung von Ressourcen neu bewerten.

Beschäftigungssichernde Maßnahmen

Aus diesem Grund haben Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat 2020 die Gesamtbetriebsvereinbarung zur „Zukunftsfähigkeit der IG Metall“ abgeschlossen. Darin sind kurz- und mittelfristige Maßnahmen zum Umgang mit der Mitglieder- und Beitragsentwicklung sowie die Verabredung

von organisations-, struktur- und personalpolitischen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen vereinbart. Neben Rahmenbedingungen für die Entgeltentwicklung der Beschäftigten der IG Metall enthält die Vereinbarung ein breites Spektrum an beschäftigungssichernden Maßnahmen. Sie umfassen beispielsweise das mehrjährige Beibehalten des Volumens der Ausbildung und des Traineeprogramms, den Ausschluss sachgrundloser Befristungen sowie die Erweiterung der bestehenden Altersteilzeitregelung um weitere vier Jahrgänge. Einer der Schwerpunkte der Gesamtbetriebsvereinbarung ist die Festlegung einer Überprüfung des bestehenden Entgeltsystems der IG Metall und seiner Anwendung. Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat wollen hierdurch eine höhere horizontale Vergleichbarkeit in der Eingruppierungspraxis und somit mittel- und langfristig ein möglichst hohes Maß an Entgeltgerechtigkeit erreichen. Darüber hinaus legt die Vereinbarung den Grundstein für die Bearbeitung wesentlicher personal- und organisationspolitischer Themen, wie zum Beispiel die Erweiterung der Möglichkeiten zur Umwandlung von Geld in Zeit, mobile Arbeit oder ein Ideen- und Wissensmanagement.

Als Organisation zukunftsfähig bleiben

PERSONALENTWICKLUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG

Beschäftigte der IG Metall müssen in der Lage sein, Entwicklungen auf den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern mitzugestalten und im inneren Organisationsbereich aktiv mitzuwirken. Sie geben der Gewerkschaft Stimme, Gesicht und Gewicht.

Eine elementare Aufgabe der Personalentwicklung ist es deshalb, Personal rechtzeitig zu gewinnen und gut für die Anforderungen der verschiedenen Ebenen und Funktionen zu qualifizieren, den Generationenwechsel bei den Hauptamtlichen zu unterstützen und dafür bereits bei jungen aktiven Ehrenamtlichen anzusetzen. Die Personalauswahl, Qualifizierung und Entwicklung umfassen alle Gruppen: Auszubildende, Verwaltungsangestellte, politische Sekretär*innen sowie Führungskräfte. Dabei haben wir bewährte Instrumente und Formate unserer Personalentwicklung fortgesetzt und ausgebaut. Hierzu gehören:

- ▶ die Qualifizierungsreihen „Junge Aktive – Personalentwicklung im Ehrenamt“
- ▶ das Traineeprogramm als der Zugangsweg in die Hauptamtlichkeit
- ▶ die Einstiegs- und Begleitqualifizierung für neue Verwaltungsangestellte
- ▶ das jährliche Weiterbildungsprogramm für die IG Metall-Beschäftigten
- ▶ gezielte Qualifizierungsreihen für bestimmte Aufgabenbereiche beispielsweise Tarifpolitik, Jugendsachbearbeiter*innen, Bildungsreferent*innen oder die spezifischen Angebote für Führungskräfte
- ▶ Angebote an Handlungskollektive und Teams
- ▶ VA.net – Begleitqualifizierung für Verwaltungsangestellte und zur Optimierung von Arbeitsprozessen

Zudem haben wir die tarifpolitischen Qualifizierungen für Hauptamtliche mit zusätzlichen Angeboten und weiteren bezirklichen Reihen umgesetzt. Erstmals haben wir in Kooperation mit der University of Labour zwei Qualifizierungsreihen für tarifpolitische Expert*innen durchgeführt. Zur Gewinnung weiterer Betriebserfahrener für die Hauptamtlichkeit haben wir die Qualifizierungsreihen „Junge Aktive“ ausgebaut.

Berufliche Erstausbildung

Die IG Metall bietet jedes Jahr motivierten Menschen die Möglichkeit einer beruflichen Erstausbildung. Wir bilden in den Ausbildungsberufen Kauffrau und Kaufmann für Büromanagement, Fachinformatikerin und Fachinformatiker für Systemintegration sowie Köchin und Koch aus. Das Auswahlverfahren wurde modernisiert. Neben der Optimierung von Prozessen ist auch der kollegiale Austausch der Ausbilder*innen über aktuelle und zukünftige Themen zum Erhalt der Ausbildungsqualität essentiell. Daher haben wir Formate entwickelt, die einen kurzfristigen Austausch ermöglichen. Das bundesweite Treffen der Ausbilder*innen in der IG Metall ist beispielsweise ein idealer Rahmen.

Trainee-Ausbildung

Viele Geschäftsstellen zeigen seit Jahren eine große Mitverantwortung für unsere Trainee-Ausbildung und damit für unseren hauptamtlichen Nachwuchs in der IG Metall. Und regelmäßig kommen weitere Geschäftsstellen hinzu. Ihr kollegiales Engagement im Rahmen der praktischen Trainee-Ausbildung ist von unschätzbarem Wert.

Einerseits, weil so künftig wieder mehr aktive Kolleg*innen ihr Ehrenamt zur Profession machen können. Andererseits legt die zwischenmenschliche und kooperative Zusammenarbeit in der IG Metall den Grundstein für die besondere Persönlichkeitsentwicklung in einer politischen Organisation. Denn vor Ort in den Geschäftsstellen und Betrieben erfahren es die Kolleg*innen jeden Tag und wissen deshalb ganz genau: Für diese Arbeit braucht es nicht nur Kopf, Hand und Fuß, sondern vor allem auch ein Herz. Deshalb starten die Trainees bereits wenige Wochen nach Ausbildungsbeginn mit den ersten Praxiseinsätzen in den Geschäftsstellen und sammeln Kenntnisse und Erfahrungen für die betriebliche Gewerkschaftsarbeit.

Einsatz für die Beschäftigten: Bildung, Organisation, Zielgruppen

Sie sind mittendrin – dort, wo durch Beteiligung und Erschließung unsere Mitglieder- und Durchsetzungsstärke gesteigert wird. Dazu gehört auch, dass sie die neuen Arbeitsformen und Zielsetzungen kennenlernen, die sich zum Beispiel aus dem Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ ergeben.

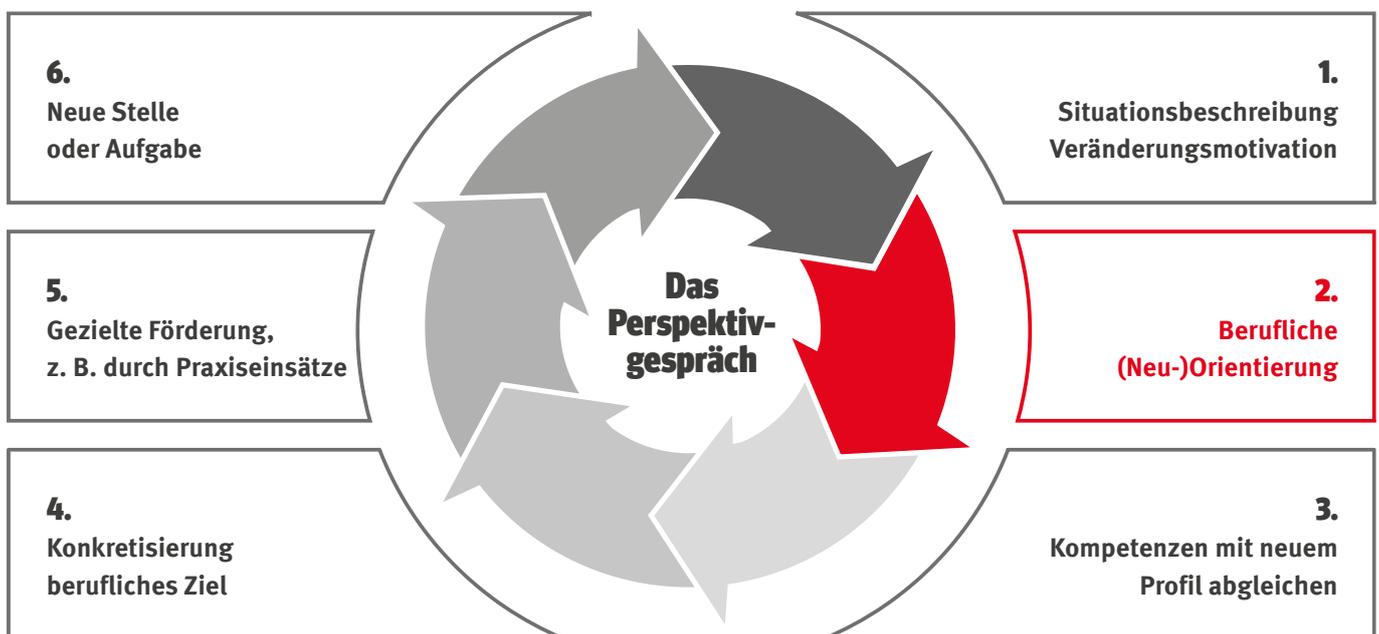
Hospitationen und Praxiseinsätze

Die Mitarbeit in einer anderen Organisationseinheit oder einem anderen Aufgabenbereich ist eine sehr gute Möglichkeit, die Herausforderungen unserer verschiedenen Arbeitsebenen besser zu verstehen, voneinander zu lernen oder Impulse für den eigenen Aufgabenbereich mitzunehmen. Sie stärken die Zusammenarbeit, den Austausch und ein erfolgreiches Miteinander. Deshalb fördern wir Hospitationen und Praxiseinsätze – beispielsweise im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme mit Praxiseinsatz in der Geschäftsstelle, im kollegialen Fachaustausch in Form einer Tageshospitation oder als mehrmonatiger Einsatz

zur Vertretung. Beschäftigte, die diese Erfahrung und einen Perspektivwechsel machen konnten, bringen viele neue Ideen mit und können noch besser zur Weiterentwicklung von Lösungen beitragen.

Zusammenarbeit mit dem House of Labour

Die IG Metall und das **House of Labour** arbeiten eng zusammen. Im regelmäßigen Austausch werden Konzepte der akademischen Weiterbildung vorangebracht. Neben der elfmonatigen Ausbildung an der Europäische Akademie der Arbeit haben Ehrenamtliche und Hauptamtliche die Möglichkeit, einen Bachelor- oder Masterstudiengang an der University of Labour zu absolvieren. Weiterhin vermittelt die Management-Ausbildung für Führungskräfte analytische Kompetenzen in einer sich wandelnden Arbeits- und Gewerkschaftswelt. Hier stehen unter anderem Strategieentwicklung, Mitgliederorientierung und das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt sowie die Führung der jeweiligen Organisationseinheit im Fokus.



Quelle: IG Metall

Zielgruppen und Gleichstellungspolitik

DIE JUGEND IST KRISENFEST

Trotz widriger Umstände beweist die junge Generation Ideenreichtum. Mehr noch: Sie kämpft erfolgreich für ihre Interessen und ist am Puls der Zeit.

Plan B

Für viele Auszubildende, dual Studierende und Studierende bedeutete die Corona-Krise vor allem eines: Ungewissheit. Wie geht es weiter mit meiner Ausbildung? Wie hole ich verpasste Inhalte nach? Welche Chancen habe ich überhaupt auf dem Arbeitsmarkt nach meiner Ausbildung? Die IG Metall Jugend wollte daher genau wissen, wie es ihren Mitgliedern geht. Für die **Jugendstudie „Plan B“** befragte sie über 3.000 junge Mitglieder der IG Metall unter 27 zu ihrer aktuellen persönlichen Situation und der Qualität ihrer Ausbildung während der Pandemie. Die Ergebnisse zeigten klar: junge Menschen litten psychisch unter den Folgen der Lockdowns und die Qualität von Ausbildung und Studium sank rapide.

Starke Strukturen

Von den Corona-Maßnahmen betroffen war auch das Herzstück der IG Metall Jugend, die Ortsjugendausschüsse (OJA). OJA, das bedeutet Freund*innen treffen, über Politik

diskutieren, sich überbetrieblich austauschen. Eine Zeitlang ging dies nur noch digital. Dass trotz Pandemie in einer Geschäftsstelle erfolgreiche Jugendarbeit stattfinden kann, dafür gibt es viele positive Beispiele in der ganzen IG Metall. Der OJA Chemnitz beispielsweise hat es geschafft, trotz widriger Umstände auf bisher ungekannte Größe zu wachsen. Mehr als 50 junge IG Metall-Mitglieder treffen sich inzwischen regelmäßig in den Räumen der Geschäftsstelle und organisieren ihre Treffen komplett eigenständig. Das Beispiel zeigt: Im OJA werden Auszubildende und Studierende zu überzeugten Mitgliedern der IG Metall.

Mit „Ausbildung – BESSER & MEHR!“ für eine zukunftssichere duale Berufsausbildung

Die Corona-Pandemie hatte schwerwiegende Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt: Die Anzahl der Ausbildungsplätze ist stärker eingebrochen als nach der Finanzkrise 2008/2009. Diese Erfahrung musste auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung von Benteler Steel Tube



Der Jugendausschuss beim Startschuss der Kampagne ORGANiCE.

Einsatz für die Beschäftigten: Bildung, Organisation, Zielgruppen

in Paderborn machen. Anfang 2021 wurde plötzlich von Seiten der Konzernleitung verkündet, dass von ursprünglich 80 Ausbildungsplätzen 66 ersatzlos gestrichen werden sollen. Die JAV wurde sofort aktiv und organisierte als erste Reaktion eine Unterschriftenaktion gegen den Abbau der Ausbildungsplätze. Und das war erst der Anfang: Gemeinsam mit dem Betriebsrat übte sie unter dem Dach der bundesweiten Jugendkampagne „ORGANiCE“ (später „Ausbildung – BESSER & MEHR!“) Druck auf die Geschäftsleitung aus, lud Politiker*innen ein und sogar das Fernsehen wurde auf ihre Aktion aufmerksam. Mit Erfolg: Der Kahlschlag der Ausbildungsplätze konnte gestoppt und 50 Ausbildungsplätze gerettet werden.

Zur Unterstützung der Aktivitäten für den Erhalt von Ausbildungsplätzen veröffentlicht die IG Metall umfangreiches Material für Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen, das im Aktivenportal der IG Metall abgerufen werden kann. Dabei geht es natürlich nicht nur um den Erhalt bestehender Ausbildungsplätze. Die IG Metall Jugend will die duale Berufsausbildung zukunftsfähig machen.

Ein Meilenstein: tarifliche Regelungen für dual Studierende

Die IG Metall ist DIE Gewerkschaft für Studierende in Deutschland. Mehr als 50.000 Studierende verschiedener Fachrichtungen sind Mitglied der IG Metall. Das duale Studium ist die am schnellsten wachsende Ausbildungsform in Deutschland. Und es gibt Fortschritte bei unserem Kampf, dual Studierende in den Geltungsbereich von Tarifverträgen aufzunehmen. Den Anfang machte Baden-Württemberg: Mit der Kampagne „Das Beste für alle“ stritt die IG Metall Jugend dort seit 2018 für einen neuen Manteltarifvertrag Ausbildung, der Auszubildende und dual Studierende gleichstellt. Mit Erfolg: Seit 2021 gilt für alle dual Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) der Manteltarifvertrag Ausbildung. Auch in anderen Bezirken konnten erste tarifliche Regelungen für dual Studierende in der Metall- und Elektroindustrie und auch in der Stahlindustrie erzielt werden. Das ist ein Meilenstein, gegen den die Arbeitgeber sich lange gewehrt hatten. Das zeigt: Die junge Generation bringt Themen ein, um neue Zielgruppen als Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen. Und sie kämpft im Betrieb und auf der Straße für die Umsetzung. Weitere Informationen zu diesen und vielen weiteren Tätigkeiten der IG Metall Jugend sind im **Geschäftsbericht 2019–2022 des Jugendverbands** nachzulesen oder im Podcast der IG Metall Jugend „**edelmetall**“ zu hören.

Alle Jahre wieder: Über 20 Prozent der jährlichen Neuaufnahmen in die IG Metall sind Auszubildende und dual Studierende. Eine Riesenleistung aller beteiligten Betriebsrät*innen, Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen, Vertrauensleute und Aktiven. Die neuen Mitglieder werden direkt nach Ausbildungsbeginn angesprochen und über verschiedenste Wege für die IG Metall begeistert: Manche Geschäftsstellen organisieren große Camps, andere wiederum Grillabende oder Elternsprechstunden. Einen Eindruck davon, wie Begrüßungsrunden ablaufen, vermitteln die **Videos** unserer Aktiven.

Besonders erfreulich ist die Anzahl der Neuaufnahmen im Bereich der Werkstudierenden, die sich nach einem coronabedingten Rückgang 2020 und 2021 wieder deutlich erhöht hat. Auch hier zeigt sich: Die gezielte Ansprache führt zum Erfolg.



Sommerkongress der IG Metall Jugend mit der Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, Christiane Benner.



Teilnehmerinnen des BetriebsrätinnenTags mit der Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, Christiane Benner, und Bundesfamilienministerin Lisa Paus (3. von rechts) im Jahr 2022.

Zielgruppen und Gleichstellungspolitik

FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Solidarisch und digital durch die Krisen

Frauen mussten in der Corona-Pandemie die Hauptlast tragen. Die IG Metall hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, sie zu unterstützen. Wir sind in dieser Zeit digitaler geworden und haben neue Wege der Vernetzung gefunden, die auch über Corona hinausreichen.

Insgesamt ist die Frauen- und Gleichstellungsarbeit der IG Metall gut aufgestellt. Unser Ziel, Frauen in den Betrieben zu „empowern“ und die Gleichstellung in Betrieb und Gesellschaft voranzutreiben, verfolgen wir konsequent und auf allen Ebenen. Dazu organisiert die IG Metall den Austausch von erfolgreichen Methoden, vernetzt Kolleginnen, bereitet Materialien für die betriebliche Arbeit in Form von Werkzeugkoffern auf, vermittelt Expertise für die Interessenvertretungen und den individuellen Nutzen. Die IG Metall bietet Frauen einen Ort der politischen Willensbildung und des Austauschs.

Corona hat Frauen besonders hart getroffen. Sie übernahmen meist die Kinderbetreuung wegen geschlossener Kitas und Schulen und mussten dafür ihre Arbeit reduzieren oder aufgeben.

Viele arbeiteten von zu Hause und betreuten ihre Kinder parallel. Die IG Metall hat sich dafür eingesetzt, diese Lasten zumindest abzufedern: mehr Kinderkrankentage, Unterstützungsleistungen für Eltern, Verbesserungen im Elterngeld – das waren die Erfolge unseres Engagements gegenüber Politiker*innen und Ministerien.

Einsatz für die Beschäftigten: Bildung, Organisation, Zielgruppen

Die Corona-Pandemie hat nicht nur gezeigt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft noch nicht erreicht ist und wir uns auch gegen Rückschritte wehren müssen. Sondern auch auf die Mitgliederentwicklung hat sich diese gesamtgesellschaftliche Krise ausgewirkt. Erstmals seit 2015 ist die IG Metall unter die Marke von 400.000 weiblichen Mitgliedern gerutscht.

Die Ansprache neuer Mitglieder wurde auf digitale Füße gestellt. Seit 2021 gibt es regelmäßige Online-Workshops zur (video-)telefonischen Ansprache neuer Kolleginnen; unsere Veranstaltungspakete zu gleichstellungspolitischen Aktionstagen wurden in digitale Versionen überführt. Wir haben Webinare und Webtalks veranstaltet. Besonders erfolgreich waren die Gutschein-Aktionen zum Internationalen Frauentag und zum Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit. Die IG Metall hat somit die Weichen gestellt, um in Zukunft wieder verstärkt betriebliche Aktionen zu diesen Gelegenheiten durchzuführen. Unsere Themen bleiben dabei die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Entgeltgleichheit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen. Zudem haben wir den Schwerpunkt partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz intensiviert.

Reichweite sogar vergrößert

Unsere Arbeit wurde seit 2020 digitaler: Netzwerke und Ausschüsse auf Bezirks- und Bundesebene wurden online organisiert und wir haben digitale Lern- und Workshop-Angebote entwickelt. Dadurch hat sich unsere Reichweite letztendlich sogar vergrößert.

Erfolg von Frauen in Betrieben aber auch Interessenvertretungen hängen oft an gutem Austausch und gegenseitiger Unterstützung. Die IG Metall bietet die Struktur zur Vernetzung. Gleichzeitig sind wir nah an unseren Kolleginnen, vermitteln Orientierung und fachliche Expertise, fördern den Austausch von erfolgreichen Beispielen und bekommen so Informationen aus erster Hand. Bereits 2003 haben wir das Netzwerk Automobil ins Leben gerufen. 2021 kam unser Spitzenfrauen-Netzwerk hinzu und es gibt zahlreiche weitere Netzwerke in Geschäftsstellen, Bezirken, Branchen und Konzernen.

Zur Vernetzung dient auch der BetriebsrätinnenTag der IG Metall. Zirka 350 weibliche Betriebsräte, viele davon in ihrer ersten Amtsperiode, finden sich hier alle zwei Jahre für Vorträge, Workshops und zur Vernetzung ein. Pandemiebedingt fand der BetriebsrätinnenTag 2020 digital statt, 2022

dann wieder in Präsenz in Leipzig. Bundesfamilienministerin Lisa Paus und die Zweite Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner, diskutierten mit den Teilnehmerinnen über gleichstellungspolitische Errungenschaften, Ziele und Herausforderungen. Kolleginnen von BMW stellten ihr Job-Sharing-Modell bei Führungskräften vor; und in 15 unterschiedlichen Workshops konnten die Betriebsrätinnen Impulse für ihre betriebliche Arbeit mitnehmen. BetriebsrätinnenTage und Bildungsveranstaltungen nur für Frauen finden sich auch auf anderen Ebenen: Die Bezirke Bayern, Küste und Nordrhein-Westfalen sowie die Geschäftsstellen Nordhessen und Wolfsburg veranstalten Frauenbildungswochen. In den Bezirken Baden-Württemberg, Mitte und Nordrhein-Westfalen gibt es BetriebsrätinnenTage.

Die Betriebsratswahlen 2022 verliefen aus Frauensicht ebenfalls sehr positiv: Das „Team IG Metall“ wurde jünger und weiblicher. Gezielte Angebote zur Kandidatinnen-Findung und Wahlmobilisierung steigerten den Frauenanteil in den Gremien auf 24,5 Prozent. Dies übersteigt den Frauenanteil an den Beschäftigten deutlich.

Auch mit unseren Forderungen an die Politik waren wir erfolgreich: So beschloss der Bundestag 2021 eine Ausweitung der Frauenquote auf Vorstände großer Unternehmen und strich 2022 den Paragraphen 219a im Strafgesetzbuch, so dass Ärzt*innen endlich öffentlich informieren dürfen, dass und mit welcher Methode sie Schwangerschaftsabbrüche durchführen.

Gutschein-Aktion zum Internationalen Frauentag – Format zur Mitgliederbindung sowie zur Ansprache von Nicht-Mitgliedern: 2021 und 2022 haben etwa 8.000 Frauen ihren Gutschein für die Online-Seminare genutzt – davon 45 Prozent Nicht-Mitglieder. Das Angebot zur Ansprache war daher stark auf die Vermittlung der Rolle von IG Metall und Betriebsrätinnen in der Arbeitswelt zugeschnitten. Im Nachgang konnten Geschäftsstellen mithilfe eines Gesprächsleitfadens neue Mitglieder gewinnen.

Quelle: Safran Works/
Gabriele Pfrüner



Zielgruppen und Gleichstellungspolitik

ZUWACHS BEI ANGESTELLTEN

Durch die Pandemie rücken Angestellten-Themen in den Fokus

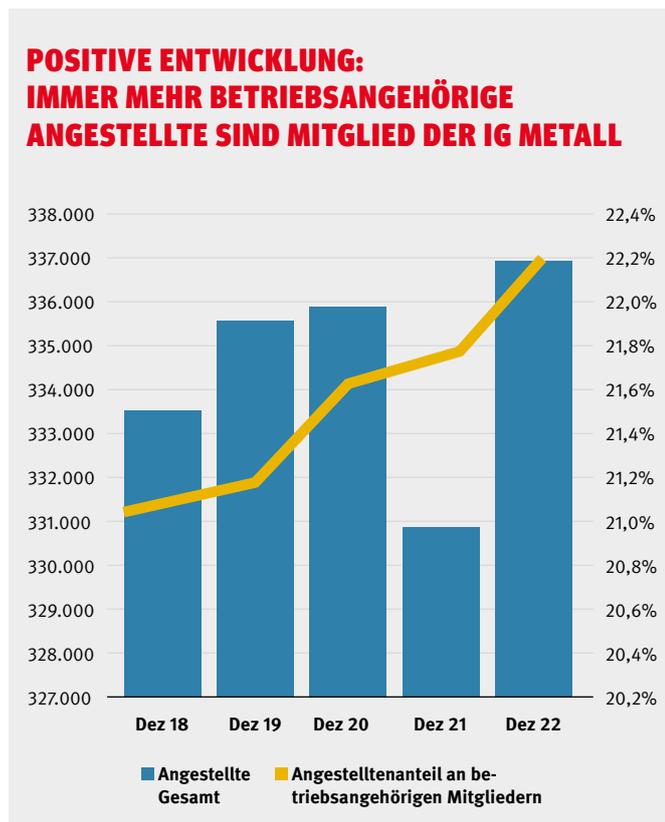
Um die IG Metall langfristig durchsetzungsfähiger und wirkmächtiger zu machen, wollen wir mehr Beschäftigte aus den Nicht-Produktionsbereichen als Mitglieder der IG Metall gewinnen, ihnen eine politische Heimat bieten und sie an die IG Metall binden.

Dies ist die Präambel des Debattenpapiers „zusammen! #gestaltenwirdenwandel“ zur 22. Angestelltenkonferenz der IG Metall. Trotz Pandemie und turbulenten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen konnten wir den Angestelltenanteil an betriebsangehörigen Mitgliedern kontinuierlich steigern.

unerreichbar waren. Mitgliedergewinnung stand von Anfang an im Fokus. Erfolgreich waren Instrumente wie digitale Mitgliederversammlungen, Betriebsratssprechstunden und virtuelle Kaffeepausen, aber auch individuelles „Nachfasen“ in Kleingruppen oder im Eins-zu-eins-Gespräch. Überhaupt hat die Pandemie in einigen Betrieben dazu geführt, dass durch die digitalen Formate mehr Angestellte erreicht wurden als bisher. Und in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2022 ist es der IG Metall vielerorts erstmals gelungen, dass sich Beschäftigte im Homeoffice zahlreich und sichtbar an Aktionen und Warnstreiks beteiligt haben.

Zur Unterstützung von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Fläche hat die IG Metall neue Angebote entwickelt und alte gestärkt: aktive Bezirksbetreuung, direkte Unterstützung von Geschäftsstellen und Betrieben, Workshops und Qualifizierungsmaßnahmen für Geschäftsstellen, Gremien und Aktive. Die Themenschwerpunkte sind: mobile Arbeit, Desk-Sharing, Künstliche Intelligenz, „New Work“, agile Arbeit und außertarifliche Beschäftigung. Die IG Metall bietet bundesweite Austauschorte in ihren Betriebsratsnetzwerken zum Beispiel zu agiler Arbeit und Künstlicher Intelligenz. Hier entstehen handlungsorientierte Expertisen und Gestaltungsstrategien für Interessensvertretungen.

Ein erfolgreiches Format ist die jährliche Engineering- und IT-Tagung, die die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der IG Metall veranstaltet. Zirka 350 Betriebsrät*innen, Vertrauensleute aber auch Ingenieure, ITler und Beschäftigte aus Spezialistenberufen diskutieren hier gemeinsam mit Expert*innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik Themen und unsere Gestaltungsansprüche in Unternehmen und Gesellschaft. 2020 beschäftigte sich die Tagung in Ingolstadt unter dem Motto „Engineering Mobility“ mit zukunftsfähigen Mobilitätskonzepten.



Diese Zuwächse sind durch das Engagement vieler Haupt- und Ehrenamtlicher möglich gewesen.

In vielen Unternehmen wurden mithilfe der beteiligungsorientierten Kampagne „Homeoffice muss fair“ Beschäftigte erreicht, die ansonsten für die Interessenvertretung



Dass die IG Metall am Puls der Zeit ist, zeigen die Aktivitäten mit Crowdworkern. Die EU-Kommission schätzt, dass inzwischen 28 Millionen Menschen in Europa mit Crowdwork ihr Geld verdienen, Tendenz steigend. Wir setzen uns für bessere Arbeitsbedingungen auf Plattformen ein – mit Erfolg: Im Dezember 2020 erwirkte die IG Metall vor dem Bundesarbeitsgericht ein wegweisendes Urteil, demzufolge auch die Erfüllung von Kleinstaufträgen im Internet ein Arbeitsverhältnis darstellen kann. Im selben

Zeitraum veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erstmals Vorschläge für die Gestaltung von Plattformarbeit. 2021 legte die EU einen ersten Entwurf zur Regulierung von Plattformarbeit vor. Der Entwurf greift viele unserer Forderungen auf, unter anderem umfangreiche Transparenz über algorithmische Entscheidungen und eine Beweislastumkehr bei der Feststellung des Arbeitnehmerstatus. Die IG Metall hat hier Pionierarbeit geleistet, politische Erfolge erzielt und wertvolle Erfahrungen für die Gestaltung der Arbeit der Zukunft gesammelt.

Ein weiteres Highlight waren die Tarifverhandlungen bei Atos. Trotz globaler Trennung des Konzerns ist es der IG Metall gemeinsam mit dem Betriebsrat gelungen, den beabsichtigten Personalabbau erheblich zu reduzieren. Weiterhin wurden eine zeitversetzte Weitergabe des Tarifiergebnisses in der Metall- und Elektroindustrie vereinbart, ein 1.500-Euro-Mitgliederbonus erstritten und eine Beschäftigungssicherung bis 2027 vereinbart. Diese starke Bewegung war nur durch zahlreiche aktive Metaller*innen möglich, die insgesamt 476 neue Mitglieder vom Beitritt in die IG Metall überzeugt haben.

Zielgruppen und Gleichstellungspolitik

MIGRATIONSPOLITIK

Veränderung, die wir anpacken.

Die IG Metall bietet eine politische Heimat für über 500.000 Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Wir unterstützen Menschen, die unter prekären Bedingungen arbeiten, und setzen dabei vermehrt auf Angebote in den jeweiligen Sprachen.

Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten häufiger unter prekären Bedingungen als andere. Viele sind dem aufgrund von Unkenntnis über ihre Rechte und mangelnder Sprachkenntnisse ausgeliefert. Im Organisationsbereich der IG Metall – vor allem in der Leiharbeit, bei den Werften und an den Grenzregionen – gibt es einen hohen Anteil Beschäftigter aus Osteuropa, die noch weitgehend unorganisiert sind.

Für sie hat die IG Metall spezielle Angebote entwickelt. Zum einen wurden Schutzverordnungen während der Corona-Pandemie in verschiedene Sprachen übersetzt, zum anderen haben wir eine Offensive gestartet, um besonders Beschäftigte aus Osteuropa systematisch anzusprechen.

Laut Statistischem Bundesamt sind fast 500.000 Menschen aus Osteuropa im Organisationsbereich der IG Metall beschäftigt.

Die IG Metall arbeitet für deren Ansprache eng mit Beratungsbüros wie dem DGB-Projekt „Faire Mobilität“ zusammen. Insgesamt sind über zwölf Geschäftsstellen beteiligt, Beschäftigte aus Osteuropa zu beraten und zu organisieren. In der Geschäftsstelle Gera, im Betrieb WERTBAU GmbH beispielsweise gab es Betriebsrundgänge, bei denen mit Beschäftigten über ihre Rechte am Arbeitsplatz gesprochen wurde. Auch Warnstreiks und Mitgliederversammlungen wurden zweisprachig organisiert, über 50 polnische Mitglieder konnten gewonnen werden.



Teilnehmende des Seminars „Demokratie verteidigen“ auf der Demonstration des #unteilbar-Bündnisses in Berlin.

Das war eine Grundlage für einen Tarifabschluss, von dem nicht nur polnische Kolleg*innen profitieren.

Die IG Metall setzt vermehrt auf Angebote in den jeweiligen Sprachen. So haben wir neben Flyern, die Grundsätze deutscher Gewerkschaften erklären, und Videos, in denen aktive Mitglieder erklären, was die IG Metall, Vertrauensleute und Betriebsräte machen, auch polnisch-sprachige Seminare angeboten. Neben gewerkschafts- und betriebspolitischen Grundlagen wurden Seminare angeboten, die zum Teil sogar in Polen stattfanden. Die Beschäftigten haben diese Angebote gut angenommen.

Studie zu Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Seitdem die IG Metall 2016 erstmalig mit dem Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung die Studie zum Migrationshintergrund veröffentlicht hat, ist klar: Die IG Metall bietet eine politische Heimat für über 500.000 Beschäftigte mit Migrationshintergrund und hat viel Erfolg in dem Themengebiet Integration. Die IG Metall wird seit Veröffentlichung der Studie immer öfter zu Veranstaltungen, runden Tischen oder Anhörungen eingeladen. Beim 60-jährigen Jubiläum zum Anwerbeabkommen mit der Türkei hat Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier die IG Metall als wichtige Instanz für Integrationsfragen ausdrücklich hervorgehoben. Das ist besonders wichtig, denn die Bundesregierung plant Programme, um Arbeitnehmer*innen aus dem Ausland anzuwerben, unter anderem aus der Türkei.

Um unsere Glaubwürdigkeit zu Fragen der Migrationspolitik zu stärken und um die damaligen Erkenntnisse zu überprüfen, ist 2022 eine Wiederholung der Studie in Auftrag gegeben worden.

Kampf gegen Rassismus

Die IG Metall hat mit viel Druck darauf hingewirkt, dass das Bundeskabinett im Dezember 2022 den Entwurf für ein Demokratiefördergesetz beschlossen hat. Darin sind wichtige Vorhaben verankert, um auch strukturell gegen Rassismus anzukämpfen. Dazu gab es engen Austausch mit dem Bundesinnenministerium. Ebenfalls einbezogen waren Mitglieder unseres Bundesmigrationsausschusses, die sich mit der Staatsministerin für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie Antirassismusbeauftragten, Reem Alabali-Radovan, im Bundestag getroffen haben, um über unsere Forderungen zu sprechen.

Ein Schwerpunkt der Aktivitäten lag im Berichtszeitraum auf den Internationalen Wochen gegen Rassismus. Unter „#unverhandelbar“ hat die IG Metall gezeigt, welche Werte für sie wichtig sind. Neben betrieblichen fanden während der Pandemie auch vermehrt digitale Aktionen statt.

Wir machen deutlich, dass die IG Metall beides kann: Durch Organisationskraft gute Tarifverträge für unsere Mitglieder verhandeln und gleichzeitig klar zeigen, worüber wir nicht verhandeln – über unsere Kernwerte Solidarität, Respekt, Menschlichkeit und Mitbestimmung.



Streik bei der WERTBAU GmbH in Gera.



Auf der Sitzung des AGA-Ausschusses beim Vorstand war es für die Kolleg*innen selbstverständlich, ein Zeichen der Solidarität an die Warnstreikenden der Tarifbewegung 2022 in der Metall- und Elektroindustrie zu senden.

Zielgruppen und Gleichstellungspolitik

WIR SIND IG METALL

Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (AGA) der IG Metall trotzte den widrigen Bedingungen der vergangenen Jahre und stellte sich für die postpandemische Zeit neu auf.

Die AGA war aufgrund der coronabedingten Maßnahmen und Eingriffe in das gesellschaftliche Leben in besonderer Weise eingeschränkt. In der Arbeit der Senior*innen musste besondere Rücksicht aufgrund der gesundheitlichen Gefährdungslage genommen werden. Und auch die Kontaktaufnahme mit den erwerbslosen Kolleg*innen war deutlich erschwert, weil sie häufig mangels technischer Ausstattung durch digitale Informations- und Veranstaltungsformate nicht erreichbar waren.

Wir reagierten mit kreativen Ideen auf die Einschränkungen. Im AGA-Report 2020 wurden viele dieser Ideen vorgestellt und zur Nachahmung empfohlen.

Der AGA-Ausschuss beim Vorstand nahm die eingeschränkten Möglichkeiten für Aktivitäten zum Anlass, die bisherigen Angebote grundlegend zu überarbeiten:

- ▶ Das zentrale Seminar-Angebot der AGA widmet sich künftig dezidiert den drei Schwerpunkten: Neueinsteiger in der AGA, Netzwerk-Angebot für arrivierte AGA-Aktive und inhaltliche Impulse für AGA vor Ort.

- ▶ Das langjährige Konzept des AGA-Reports wurde durch zwei Produkte abgelöst. Mit einem Newsletter für AGA-Aktive werden unterjährig Informationen zur Politik der IG Metall verbreitet, bevorstehende Veranstaltungen angekündigt und erfolgreiche Aktivitäten vor Ort zur Nachahmung empfohlen.
- ▶ Mit einer hochwertigen Broschüre stellt sich die AGA in ihrer Vielfalt vor, von ihren grundlegenden Positionen über die Arbeit in den Bezirken bis hin zu vielen Praxisbeispielen von der AGA vor Ort.

Weitere wichtige Themen in der Arbeit des AGA-Ausschusses waren aktuelle sozialpolitische Entwicklungen, der Fortgang der Rentenkampagne, der Stand der Seniorenmitbestimmung in den einzelnen Bundesländern und die organisationspolitische Profilierung der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit.

Verwaltung und Dienstleistungen

JUSTITIARIAT UND DATENSCHUTZ

Das Justitiariat ist die zentrale Rechtsabteilung der IG Metall. In seiner Verantwortung liegt vor allem der rechtliche Schutz der Organisation als Ganzes, ihrer Gliederungen und Organmitglieder, insbesondere der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder sowie ihrer Beschäftigten.

Im Fokus des Justitiariats stehen immer auch das Arbeitskampfrecht und die Koordination der Rechtspolitik in der IG Metall. Zu den Aufgaben gehören ferner die Durchsetzung von Ansprüchen der IG Metall gegen Dritte sowie die juristische Beratung aller Gliederungen und Fachbereiche in diversen Rechtsfragen. Neben rechtlichen Expertisen ist stets auch die politische Einschätzung gefragt. Im Mai 2021 wurde der Datenschutz in die Stabsstelle eingegliedert. Damit werden Synergien erreicht. Ziel ist es, die Handlungsfähigkeit der IG Metall zu sichern.

Im Berichtszeitraum war das Justitiariat immer wieder in die juristische Absicherung von Arbeitskämpfen eingebunden. Das galt insbesondere für die ganztägigen Warnstreiks im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen um das tarifliche Angleichungsgeld in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2021. Einstweilige Verfügungen konnten dabei abgewehrt werden.

Zur Begleitung von Gesetzesvorhaben auf nationaler und europäischer Ebene wurden interne und offizielle Stellungnahmen verfasst – zum Beispiel beim Betriebsrätemodernisierungsgesetz und beim Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Auch die Auswirkungen der Rechtsprechung waren immer wieder Thema für juristische und politische Bewertungen.

Das Justitiariat der IG Metall steht im regen Austausch mit Gerichten, der Wissenschaft und der Politik. Dabei wirbt es für gewerkschaftspolitische Anliegen und nimmt so an der arbeitsrechtlichen Debatte teil.

Zu den Aufgaben des Justitiariats gehört auch die Durchsetzung der Einhaltung von Satzungsbestimmungen, unter anderem der Pflicht zur Abführung von Tantiemen an die Hans-Böckler-Stiftung.

Mit dem Projekt „Digitaler Rechtsschutz“ wird die Grundlage geschaffen, dass die gerichtliche Vertretung von Mitgliedern im Arbeitsrecht auch künftig sichergestellt ist.

Die Digitalisierung innerhalb der IG Metall hat wesentliche Auswirkungen auf die Arbeit der Stabsstelle Justitiariat und Datenschutz. Denn damit verbunden ist die Prüfung komplexer IT-Verträge. Bei vielen dieser Themen sind aktuelle Datenschutzregelungen und deren Entwicklungen zu berücksichtigen. Im Vordergrund steht dabei eine praktikable Umsetzung.

Während der Corona-Krise übernahm das Justitiariat die Koordination der Erläuterungen und Einschätzungen rund um die Corona-Regeln im Arbeits-, Sozial- und Vereinsrecht. Durch eine projektorientierte Zusammenarbeit konnte schnell und rechtssicher auf neueste Entwicklungen reagiert werden.

Und zu guter Letzt: Zahlreiche urheber- und nutzungsrechtliche Anfragen wurden mit Unterstützung darauf spezialisierter Anwälte bearbeitet.

In einem vom Justitiariat betriebenen Verfahren zur Feststellung der Tarifunfähigkeit der DHV, einer sogenannten „christlichen“ Gewerkschaft, die im Bereich Textile Dienste Billigtarifverträge abschließt, hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass die DHV nicht tariffähig ist.

Verwaltung und Dienstleistungen

INTERNE REVISION

Die Revisorinnen und Revisoren überprüfen die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und Vorschriften sowie der internen Richtlinien und Regelungen. Die Prüfungen umfassen die Bereiche Finanzen, Buchhaltung und Reisekosten, Personal, Mitglieder sowie Organisation und Satzung wie auch die Datensicherheit und den Datenschutz.

Plötzlich steht die Revisorin, der Revisor in der Tür und fragt den Revisionskatalog ab – das war gestern. Der Leitsatz der modernen Internen Revision lautet: „Prüfst du noch oder berätst du schon?“

Die Grundlage für die Prüfungsvorgänge bilden die Satzung der IG Metall und die Standards des Deutschen Instituts für Interne Revision (DIIR), in dem die IG Metall Mitglied ist. Neben der Leitung waren im Berichtszeitraum im Durchschnitt zwei Revisoren und eine Revisorin sowie eine Mitarbeiterin in der Stabsstelle tätig. Über jede durchgeführte Prüfung wird ein Prüfungsbericht mit Handlungsempfehlungen erstellt; diese führen vereinzelt zu Überarbeitungen und Aktualisierungen der bestehenden internen Richtlinien und Regelungen. Darüber hinaus gibt die Revision jährlich dem Vorstand einen Bericht über die durchgeführten Prüfungen des Vorjahres ab und arbeitet eng mit dem Kontrollausschuss zusammen.

Mobile Prüfungen

2019 wurde die „Leitlinie für Prüfungen durch die Interne Revision“ erstellt und vom Vorstand in der Mai-Sitzung

2019 beschlossen. Die Leitlinie erwies sich während der Corona-Pandemie als eine wertvolle und wichtige Arbeitsgrundlage für die Interne Revision, denn sie beinhaltet unter anderem bereits die Möglichkeit der mobilen Prüfungen. Hierdurch konnten die Prüfungen während der Pandemiezeit umfänglich und mit der bekannten Sorgfalt und Genauigkeit stattfinden.

Zur Aufgabe der Internen Revision gehört auch die Qualifizierung der ehrenamtlichen Revisorinnen und Revisoren in unseren Geschäftsstellen. Das Angebot der jährlich stattfindenden, zwei bis drei halbwöchigen Workshops wurde um das Online-Seminar als Grundlagenseminar erweitert und von den ehrenamtlichen Revisorinnen und Revisoren sehr gut angenommen.

Viele ehrenamtliche und einige hauptamtliche Kolleg*innen sorgen in den drei Revisionsinstanzen dafür, dass Beschlüsse der IG Metall und Bestimmungen des Gesetzgebers eingehalten und die Finanzmittel korrekt verwendet werden.

REVISIONSINSTANZEN NACH SATZUNG

KONTROLLAUSSCHUSS	EHRENAMTLICHE REVISIONSTÄTIGKEIT	HAUPTAMTLICHE REVISIONSTÄTIGKEIT
<p>Nach § 21:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Überwachung der Einhaltung von Satzung und Beschlüssen des Beirats und des Gewerkschaftstags▶ Beschwerden gegen Handeln des Vorstands entscheiden▶ Revisionsberichte der Internen Revision prüfen und selbständig Revisionen durchführen▶ Berichterstattung an Beirat und Gewerkschaftstag	<p>Vorstand Revision des Vorstands („Revisionskommission“) prüft die Kassengeschäfte und erstattet schriftlich Bericht (§ 18)</p> <p>Bezirk Bezirkskommission prüft die Bezirkskasse (§ 16)</p> <p>Geschäftsstelle Ortsvorstands-Revision prüft die Ortskasse nach den Anweisungen des Vorstands (§ 14)</p>	<p>Beauftragte des Vorstands Interne Revision zu Prüfungen in Geschäftsstellen (§ 18 und § 14)</p> <p>Bezirksleiter/Bezirksleiterin hat unter anderem die Aufgabe, in den Geschäftsstellen Revisionen vorzunehmen (§ 16)</p>

Verwaltung und Dienstleistungen

ZENTRALBIBLIOTHEK, ARCHIV UND DOKUMENTATION

Wissenstransfer möglich machen und sicherstellen

Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation unterstützen mit ihren wachsenden Beständen, ihren Datenbanken und den gedruckten und digitalen Quellen zur IG Metall und deren Vorgängerorganisationen die Beschäftigten der IG Metall bei ihrer Arbeit und Forschende und Studierende bei ihren Recherchen.

Wissen sammeln und bereitstellen – das ist nur ein Teil der geleisteten Arbeit. Der Ausbau der Bibliotheks- und der Archivbestände wurde fortgeführt, die digitale Bibliothek um weitere digitalisierte Bestände ergänzt.

Die Veranstaltungsreihe „IG Metall intern: Informationen am Mittag“ sorgte dafür, dass sich Kolleg*innen untereinander ausgetauscht haben und Wissen vermittelt wurde. Zusammen mit der Büchergilde Gutenberg wurden Büchertische organisiert. Ein hybrider Bücherflohmarkt wurde virtuell und vor Ort im Bibliotheksfoyer angeboten. Anlässlich des 75. Jahrestags des Kriegsendes 1945 fand vom 8. Mai bis 30. Juni 2020 die Ausstellung „Verbrannte Bücher - Bücherverbrennung 1933“ im Mainforum in Frankfurt statt.

Die Bibliothek

Der neu eingeführte Online-Katalog „OPEN“ eröffnete neue Recherchemöglichkeiten in den Bibliotheksbeständen. Veröffentlichungen der IG Metall und andere ausgewählte Publikationen wurden fortlaufend in der digitalen Bibliothek (IGM-DigiBib) hinterlegt und können über „OPEN“ recherchiert und bereitgestellt werden.

Die Zentralbibliothek übernimmt die Pflichtabgabe der gedruckten und digitalen IG Metall-Publikationen an die Universitätsbibliothek Frankfurt am Main und die Deutsche Nationalbibliothek. Der Neuerscheinungsdienst „ZB aktuell“ informiert regelmäßig über neue, für die Arbeit relevante Fachliteratur. Zu den Themen „Flucht und Migration“ und „Krieg in der Ukraine“ sind zusätzlich Spezialausgaben von „ZB aktuell“ erschienen. Das Angebot an digitalen Zeitschriften und Lizenzen wurde erweitert.

Unser Archiv

In einem Pilotprojekt mit dem Funktionsbereich Kampagnen und Erschließung haben wir erprobt, digitale Dokumente und audiovisuelle Medien in das Archiv zu übernehmen. Daraus konnten wichtige Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Archivs hin zu einer digitalen Langzeitarchivierung gewonnen werden. Spiegelungen der Internet-Seiten der IG Metall wurden regelmäßig vom Archiv der sozialen Demokratie (AdsD) in der Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführt.

Dokumentation und Recherche

Schwerpunkt der Dokumentation bleibt die Unternehmens- und Presserecherche in internen und externen Datenbanken. Ein überarbeitetes und erweitertes Rechercheauftragsformular steht insbesondere den Beschäftigten in den Geschäftsstellen für ihre Anfragen nach betriebswirtschaftlichen Daten zur Verfügung. Die Datenbankrecherchen liefern Zahlen und Argumente für Kolleg*innen in allen Gliederungsebenen, um in der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern fundierter auftreten und erfolgreicher handeln zu können.



Cover des Ausstellungsverzeichnisses zur Wanderausstellung „Verbrannte Bücher - Bücherverbrennung 1933“, die vom 8.5.–30.6.2020 im Mainforum in Frankfurt stattfand. Erinnert wird an die Bücherverbrennung, die symbolische Vernichtung des deutschen Geistes durch die Nationalsozialisten 1933. Quelle: IG Metall

Verwaltung und Dienstleistungen

INFORMATIONSTECHNOLOGIE

Wir haben auf Grundlage der Beschlüsse des Gewerkschaftstags 2019 zwei wesentliche Themen identifiziert und als übergeordnete Ziele in der IT-Strategie 2020+ verankert: Die Schaffung von technischen Rahmenbedingungen einerseits für die Umsetzung der Ergebnisse aus dem Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ und andererseits für die zunehmende Digitalisierung, die mit dem Eintreten der Corona-Pandemie in 2020 noch an Dynamik gewonnen hat. Dass zu diesem Zeitpunkt viele Konzepte bereits verfügbar waren, hat geholfen, die Arbeit auch in der Krise fortzusetzen.

Cloud-Integration

Schon zu Beginn des Projekts „IG Metall vom Betrieb aus denken“ war ersichtlich, dass die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen verbessert werden müssen. Die geplanten und bereits geschaffenen digitalen Lösungen bieten ein enormes Potenzial, solche Veränderungen zu unterstützen. Besonders zu nennen sind hier die häufig unter dem Begriff Cloud-Computing zusammengefassten Lösungen für Videokonferenzen oder organisationsübergreifende Zusammenarbeit.

Die IG Metall hat sich nach intensiver Prüfung für den Einsatz der Cloud-Technologien von Microsoft entschieden. Microsoft 365 ist inzwischen in allen Gliederungen eingeführt und wird sukzessive in die jeweiligen Geschäftsprozesse integriert.

Modernisierung der Infrastruktur

Damit auch nach Änderung der Architektur die gewohnte Performance erhalten bleibt, haben wir unsere beiden Rechenzentren umfangreich modernisiert und die Netzwerkinfrastruktur deutlich ausgebaut. An nahezu jedem Standort haben wir neben der Verbindung zur Vorstandsverwaltung zusätzlich eine speziell abgesicherte, direkte Leitung ins Internet und zu den Cloud-Diensten bereitgestellt.

Sicherheit

Datenschutz und Datensicherheit nehmen angesichts dieser Entwicklungen einen immer höheren Stellenwert ein. Wegen der durch technologische Neuerungen, aber insbesondere auch durch rechtliche Vorgaben entstehenden Komplexität sowie der drastisch angestiegenen Anzahl an Hackangriffen und Schadsoftwares ist eine funktionierende IT-Security ein wesentlicher Bestandteil bei Betrieb und Weiterentwicklung unserer IT-Systeme. Der Schutz und die Sicherheit der Daten der Mitglieder der IG Metall haben dabei höchste Priorität.

Unsere Dienstleistungen

Neben dem Betrieb dieser modernisierten Plattformen gehört insbesondere die Unterstützung der Mitarbeitenden zu den Kernaufgaben der IT. So kann unser Benutzerservice nicht nur beeindruckende Statistiken für Reaktions- und Fehlerbehebungszeiten vorweisen; auch Spitzenlasten wie beim pandemiebedingten Umzug in die „mobile Arbeit“ wurden erfolgreich bewältigt. Darüber hinaus ist der FB Informationstechnologie in nahezu alle Digitalisierungsprojekte eingebunden.

IT-Kommission

Der Vorstand hat die IT-Kommission eingesetzt mit der Aufgabe, wichtige, an den strategischen Zielen der IG Metall ausgerichtete Digitalisierungs- und Innovationsprojekte zu steuern, zu priorisieren und dem Vorstand zum Beschluss zu empfehlen. So wird sichergestellt, dass digitale Instrumente strategiekonform und unter Berücksichtigung der Anforderungen aller Gliederungen gestaltet werden. Dabei wird auch darauf geachtet, dass diese Lösungen Mehrwerte für unsere Mitglieder schaffen.

Verwaltung und Dienstleistungen

INTERNE DIENSTLEISTUNGEN

Zuverlässig und zukunftsorientiert auch in unruhigen Zeiten

Die Stabsstelle Interne Dienstleistungen war im Berichtszeitraum vielfältig gefordert. Mit Übernahme der Aufgaben des Vertriebs sowie von Kongresse und Tagungen wuchs der Bereich und damit das Aufgabenportfolio. Hinzu kamen die vielfältigen Anforderungen durch die Corona-Pandemie.

Beschaffung und Umsetzung von Vorgaben

Durch die Unterbrechung von Lieferketten sowie die massive Verlängerung von Lieferzeiten wurde es zu einer großen Herausforderung, Masken, Tests und weitere notwendige Materialien für die IG Metall und ihre Mitglieder zu beschaffen. Gleiches galt für die Umsetzung der ständig wechselnden gesetzlichen und durch Betriebsvereinbarungen geregelten Vorgaben für alle Arbeitsprozesse. Durch flexiblere Arbeitsweisen wurde es ermöglicht, Flächenbedarfe zu reduzieren und Folgeprozesse anzupassen.

Bei der Beschaffung von Dienstwagen gilt es, die Regelungen für Hybrid- und E-Fahrzeuge zu beachten. Längere Lieferzeiten auf dem Automarkt erhöhten den Aufwand in der Fahrzeugverwaltung und -beschaffung.

Projekte

Mit dem Projekt „Materialbestellsysteme“ wurden die alten Bestellshops in Intra- und Extranet abgelöst und in ein neues Produktportal überführt, das auf einer Standardsoftware für E-Shops basiert. Materialien können nun je nach Kundengruppe zielgerichtet angeboten werden, wobei auf bestehende Softwaresysteme der IG Metall aufgebaut wurde. Die überwiegend selbstständige Administration des **Produktportals** führt zu mehr Flexibilität und Schnelligkeit in der Produkthanlage. Dritte Dienstleister müssen nur noch eingreifen, wenn es um wesentliche Änderungen des Shop-systems geht.

Die Erstellung eigener Kategorien und die Zuordnung der Produkte erleichtern das Auffinden von Produkten zu bestimmten Anlässen, wie zum Beispiel einer Tarifrunde. Digitale Produkte runden das Angebot ab und ermöglichen den schnellen Zugriff auf Inhalte.

Eine neue Raumreservierungssoftware wurde eingeführt und so gestaltet, dass künftig im ganzen Organisationsbereich

Räume hierüber verwaltet werden können. Die Digitalisierung der Anmeldeprozesse für Veranstaltungen bildete einen weiteren Baustein hin zu einem digitalen Veranstaltungsmanagement für den gesamten Organisationsbereich.

Die digitale Postcard sowie die Möglichkeit eines digitalen Briefversandes sorgen für eine weitere Verbesserung der Prozesse und sparen künftig weitere Ressourcen, da Papier und Frankierungsmaschinen nicht mehr angeschafft werden müssen.

Mit der Übernahme des Projektes Produktmanagement wurden erste Weichen im Hinblick auf die Standardisierung von Druckerzeugnissen und Leistungen für Layout und Gestaltung gestellt, die zum einen zu mehr Nachhaltigkeit, zum anderen aber auch zur Stärkung der Marke IG Metall beitragen. Nach einer umfangreichen Auswertung der vom IG Metall-Vorstand beauftragten Leistungen wurden Standarddruckerzeugnisse identifiziert, definiert und in eine Matrix gebracht. Gleiches galt für beauftragte Leistungen für Layout und Gestaltung. Über eine Ausschreibung wurden Rahmenvertragspartner identifiziert. Eine konsequente Umsetzung der in diesem Projekt gefundenen Ergebnisse unterstreicht den Weg hin zu einer Digitalisierung von Materialien, wo es sinnvoll und machbar ist.

Zentrale Abwicklung von Aufgaben

Mit Übernahme der Administration des Rundfunkbeitrages (ehemals GEZ) für die Gesamtorganisation wurde die Fläche von dieser Aufgabe entlastet.

Mit Einstellung der „direkt“ und der Verringerung der „metall“ auf sechs Ausgaben im Jahr mussten die Prozesse im Vertrieb neu strukturiert und angepasst werden. Die Herausforderung liegt darin, die umfangreiche Steuerung von Beilagen auf weniger Ausgaben zu gewährleisten.

Verwaltung und Dienstleistungen

PRÄSENT IN DER KRISE

„Der Laden“: Beratungsstelle für Geflüchtete

Die Beratungsstelle für Geflüchtete hat sich seit ihrer Eröffnung 2016 etabliert. Ziel des Projekts ist die Unterstützung geflüchteter Menschen bei der Integration in Gesellschaft und Berufsleben.

„Der Laden“ hilft in der Sozialberatung bei behördlichen Anforderungen wie dem Ausfüllen von Formularen des Jobcenters, der Agentur für Arbeit, des Sozialrathauses und vielem mehr. Die Berufsberatung unterstützt bei der Erstellung von Lebensläufen und Bewerbungen, der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen und der Vermittlung in Vorbereitungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben die Beratungsstelle vor besondere Herausforderungen gestellt. Mit einem komplexen Hygienekonzept öffnete die Beratungsstelle im ersten Lockdown nach wenigen Wochen und blieb durch alle weiteren Lockdowns für die Ratsuchenden präsent. Die Rückholung im Ausland gestrandeter Familienmitglieder konnte organisiert werden wie auch Regelungen für unbezahlten Urlaub mit ihren Arbeitgebern. Es wurden Stundungen von Mietzahlungen mit Hauseigentümern geregelt und Eilanträge in Notsituationen an die Sozialrathäuser gestellt. Besonders betroffen waren Arbeitnehmer*innen in prekärer Beschäftigung. Durch digitale Umstellungen der Behörden war es vielen Betroffenen nicht möglich, aus eigener Kraft Anträge bei den Behörden online zu stellen.

Lange Wartezeiten bei Behörden

Hochproblematisch bleibt die Situation in den Ausländerbehörden und die schleppende Bearbeitung von Aufenthaltserlaubnissen. Durch Wartezeiten von bis zu sechs Monaten und länger rutschen die Betroffenen in existenzielle Not (ohne Aufenthalt – keine Arbeit – keine Leistungen – keine Zuständigkeit...). Entsprechend groß war die Zahl der geflüchteten Ratsuchenden, die pandemiebedingt in die Wohnsitzlosigkeit rutschten. Die Beratungsstelle konnte durch Vermittlung an die Zuständigen der Stadt die meisten Betroffenen in Unterkünften (Hotels) unterbringen.

Ungebrochen hoch sind die Arbeitsverhältnisse, für die kein Mindestlohn gezahlt, Wochenendzuschläge unterschlagen und nur Teillöhne ausgezahlt werden. Oft wurden

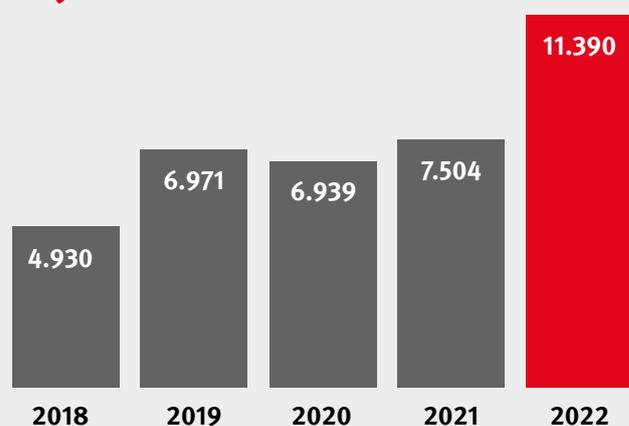
außergerichtliche Einigungen erzielt, in einigen Fällen musste die Vollstreckung der Forderung betrieben werden. Mit Beginn der Pandemie mussten die angebotenen Deutschkurse entfallen. Nur wenigen war es möglich, digitale Sprachangebote wahrzunehmen.

Psychoziale Begleitung

Die Pandemie hat bei vielen Geflüchteten zu Re-Traumatisierungen und einer Verschlechterung des psychischen Allgemeinzustandes geführt. Die Beratungsstelle organisierte für die Menschen psychosoziale Begleitung.

In der kostenlosen Rechtsberatung gehören neben Fragen des Aufenthaltsrechts auch Inkassoverfahren, familienrechtliche Fragen wie Sorgerecht, Unterhalt und Kindeswohlgefährdung zu den Dauerthemen. Vermehrt sind Anträge zur Niederlassung oder Einbürgerung Thema der wöchentlichen Beratung. Unterstützt wird die Beratungsstelle vom Verein Helfen.Hilft.Punkt! e.V. Die Beratungsstelle hat sich als eine beliebte Anlaufstelle für Schul- und Pflichtpraktika etabliert. Die Beratungsstelle hat derzeit über 2.000 Ratsuchende in dauerhafter Betreuung.

FREQUENZ DER BERATUNGSSTELLE IM JAHRESVERGLEICH



Quelle: IG Metall

LESEHINWEISE

und Chronik



LESEHINWEISE

Geschäftsbericht 2019-2022

Der Transformationsprozess nimmt Tempo auf – ob Batteriezellenproduktion für die Elektromobilität, Ausbau der Wasserstoffindustrie oder Investitionen in Richtung grüner Stahl. Und dieser Transformationsprozess wird die Branchen, die die IG Metall vertritt, auch in den nächsten Jahren massiv verändern. Gut ist es da Orientierung, einen klaren **Kompass** zu haben. Genau einen solchen Kompass haben wir uns mit **#FairWandel** gegeben. Wir wollen eine Transformation, die **sozial, ökologisch** und **demokratisch** gestaltet wird – und den Menschen mit dem Wert seiner und ihrer Arbeit im Mittelpunkt sieht. Zu unseren zentralen FairWandel-Aktivitäten im Berichtszeitraum und besonderen, unsere Arbeit prägenden Ereignissen (Corona-Pandemie und Ukraine-Krieg) finden sich auf den folgenden Seiten Lesehinweis – oder anders formuliert: findet sich ein **Kompass** –, um eine historische Einordnung dieses Geschäftsberichts und seines Kontextes zu erleichtern.

Seit 2018 bestimmt die IG Metall ihren Kurs in der Transformation durch intensive Debatten sowie umfangreiche Analysen betrieblicher Realitäten. Sukzessive entstand ein Leitbild für Wirtschaft und Gesellschaft von morgen, verdichtet auf den Dreiklang für einen **FairWandel: sozial. Ökologisch. Demokratisch.** Auf dieses Leitmotiv haben wir unsere Arbeit im Berichtszeitraum ausgerichtet. Das spiegelt sich auch im schriftlichen Geschäftsbericht wider: Der Slogan „#FairWandel – Nur mit uns“ ist Titel der Gesamtpublikation, der Begriff „FairWandel“ bildet die Struktur für die Gliederung des Geschäftsberichts und in **Kapitel 1** werden zentrale Aktivitäten dazu geschildert.

Deutlich wird: Unser Anspruch ist es, den Wandel zu gestalten und mit den Beschäftigten eine humanere Arbeitswelt zu schaffen. Wir wollen das Recht der Beschäftigten als Teilhabende und Gestaltende festigen. Und wir fordern den Ausbau und die Stärkung von Mitbestimmung und Tarifverträgen. Das sind entscheidende Instrumente, um aus der sozial-ökologischen Transformation einen erfolgreichen und fairen Wandel zu machen.

Aus diesem Anspruch leitet sich auch die Frage ab: Wie müssen wir uns als IG Metall verändern, um auch in Zukunft stark zu sein, um gestalten zu können? Dem ging im Berichtszeitraum das Projekt „**Die IG Metall vom Betrieb aus denken**“ nach. Das Projekt folgt dem Verständnis, dass Zukunftsfähigkeit sich vor Ort, sich im Engagement unserer Aktiven in den Betrieben entscheidet. Die Delegierten des Gewerkschaftstages haben es 2019 in Nürnberg beschlossen. Dort haben wir zwei Szenarien gegeneinandergestellt. Das erste Szenario beschrieb, was passieren würde, wenn wir nicht die Handlungsmacht entwickeln würden,

erfolgreich gestaltend auf diese Transformation einzuwirken. Das Ergebnis wäre düster und negativ. Das zweite Szenario zeigte auf, dass fairer Wandel möglich ist, wenn wir die Wirkmächtigkeit haben, den fairen Wandel in Betrieben und Unternehmen, in der Tarif- und Gesellschaftspolitik gemeinsam durchzusetzen. Dies verlangt eine konsequente Stärkung unserer Aktiven in den Betrieben und ein Mehr an Organisationsmacht durch Mitgliederstärke. Das geht nur mit einem neuen Miteinander, mehr Aktiven in den Betrieben und vor Ort in den Geschäftsstellen. Kurzum: Wir müssen die IG Metall konsequent vom Betrieb aus denken. Welche Erfahrungen mit dem Projekt einhergehen, lässt sich in **Kapitel 3** nachlesen.



Neues Miteinander im Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ beim Werkstattkongress in Leipzig.

Eine ungeahnte Erschwernis auf dem Weg zu einer erfolgreichen Transformation brachte das Jahr 2020. Es wurde Realität, was zuvor nur Stoff von Science-Fiction-Filmen war: Staaten schließen ihre Grenzen. Weltweit riegeln Behörden Städte, ganze Regionen ab. Unternehmen stoppen ihre Produktion in Europa. Kindertagesstätten sind geschlossen, Kinos, Kneipen, Restaurants, Museen, Fitnessstudios, Spielplätze. Alles.

Im Jahr 2020 wurde die Welt heruntergefahren. Seitdem kennt sie einen neuen tödlichen **Virus: SARS CoV-2** ist der offizielle Name des Erregers, der die Lungenkrankheit Covid-19 verursacht. Die ausbrechende Pandemie hat die Welt über Jahre fest im Griff – es kommt zu massiven Einschränkungen des öffentlichen Lebens und zu Wirtschaftskrisen. Schnelle und wirksame Reaktion im Sinne der Menschen, der Beschäftigten war gefragt, wie sich in **Kapitel 5** des Geschäftsberichts nachlesen lässt: Wir setzten auf breite gesellschaftliche Solidarität und machten uns erfolgreich für Beschäftigungssicherung, Infektions-, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Anliegen von Familien stark.

Ein brutaler Angriffskrieg auf einen europäischen Nachbarstaat, das schien den meisten völlig undenkbar – bis zum 24. Februar 2022: Der **Krieg Russlands gegen die Ukraine**

brachte unermessliches Leid und Zerstörung über die ukrainische Bevölkerung. In den Tagen und Wochen nach Kriegsausbruch beteiligte sich die IG Metall bundesweit in verschiedenen Aktionsbündnissen an Demonstrationen, Schweigeminuten und Friedensappellen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften starteten Spenden- und Hilfsaktionen, Geflüchtete wurden in Bildungsstätten aufgenommen, die ukrainischen Schwestergewerkschaften beratend unterstützt.

Folgewirkungen des Krieges und der Sanktionen trafen aber auch die Menschen und die Wirtschaft in Deutschland, vor allem durch stark steigende Energie- und Rohstoffpreise. Die Inflationsrate kletterte auf den höchsten Stand seit vielen Jahrzehnten. Lieferengpässe wurden verschärft, Vorprodukte kamen nicht an und inflationsbedingte Unsicherheiten bremsten Konsum und Investitionen. Die Bundesregierung musste im Eiltempo ihre Sicherheits- und Energiepolitik neu aufstellen.

Wir setzten uns als IG Metall sehr erfolgreich für wirksame Entlastungen für Verbraucher*innen und Wirtschaft ein (siehe **Kapitel 5**) und machten deutlich, dass der Transformationspfad zur klimaneutralen Volkswirtschaft nicht verlassen werden darf.



Metaller*innen, darunter der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann (Mitte), beziehen ganz klar Position: Nie wieder Krieg!

CHRONIK 2019-2022

Wichtige politische und gewerkschaftliche Ereignisse

2019

- **13. Februar**
Tarifabschluss für die Textil- und Bekleidungsindustrie West: 340 Euro Einmalzahlung, für Auszubildende 170 Euro. 2,6 Prozent mehr Lohn und Gehalt gibt es ab August 2019 und 30 Euro mehr für alle Auszubildenden; weitere 2,3 Prozent ab September 2020 und nochmal 30 Euro mehr für Auszubildende. Die Aufzahlung bei Altersteilzeit steigt auf 570 Euro ab September 2019 und auf 600 Euro ab September 2020.
- **17. März**
Tarifabschluss für die Eisen- und Stahlindustrie: 100 Euro Einmalzahlung und 3,7 Prozent Erhöhung ab März 2019. Überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen. Zusätzliche tarifdynamische Vergütung von 1.000 Euro oder wahlweise bis zu fünf Freistellungstage.
- **30. April**
Tarifabschluss für die Textilindustrie Ost: Erhöhung der Entgelte ab Juni um 2,6 Prozent, ab August 2020 um weitere 1,6 Prozent und ab September 2021 um weitere 2,0 Prozent. Überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen. Stufenplan zur Angleichung an die Arbeitszeit West.
- **Frühjahr**
Die IG Metall untersucht in knapp 2.000 Betrieben mit rund 1,7 Millionen Beschäftigten, wie die Industrie auf den technologischen und ökologischen Wandel vorbereitet ist. Das Ergebnis ist der Transformationsatlas, der zeigt, wie und wo die IG Metall Druck machen muss, damit in Zeiten des Wandels niemand unter die Räder kommt und gute Arbeit auch in Zukunft gesichert ist.
- **23.-26. Mai**
Die Menschen in Europa wählen ein neues Europäisches Parlament. Die beiden großen Parteien, die Europäische Volkspartei und die europäischen Sozialdemokraten, verlieren erstmals ihre absolute Mehrheit im Parlament.
- **13. Juni**
Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie bündeln Bund, Länder, Gewerkschaften, Wirtschaft und die Bundesagentur für Arbeit ihre Anstrengungen. Die IG Metall bringt als Vorschläge unter anderem Transformations-Kurzarbeitergeld und Weiterbildungsmentor*innen ein.
- **25. Juni**
Der sogenannte Autogipfel der Bundesregierung – an dem der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, teilnimmt – stellt klar, dass Deutschland auf vollelektrische und hybride Antriebe setzen muss, wenn die Klimaziele 2030 erreicht werden sollen. Einvernehmen besteht darin, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Flankierung der Transformation notwendig sind, um die Menschen im Wandel mitzunehmen.
- **29. Juni**
Groß-Kundgebung der IG Metall: Mehr als 50.000 Metaller*innen in Berlin vor dem Brandenburger Tor. Ihre Botschaft: Fairer Wandel muss sozial, ökologisch und demokratisch sein. Ihre Forderung an Arbeitgeber und Politik: endlich durchstarten mit Investitionen in die Mobilitäts- und Energiewende.
- **2. Oktober**
In Frankfurt am Main wird das House of Labour eingeweiht. Unter seinem Dach vereint das House of Labour die traditionsreiche Europäische Akademie der Arbeit und die 2015 gegründete Academy of Labour.
- **6. bis 12. Oktober:**
Sieben Tage, 500 Delegierte, knapp 800 Anträge und jede Menge Diskussionen: Beim 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag haben gewählte Vertreter*innen den Vorstand der IG Metall gewählt, leidenschaftlich über die Zukunftsthemen diskutiert und wichtige Beschlüsse gefasst. Die Delegierten der IG Metall bestätigen Jörg Hofmann als Ersten Vorsitzenden und Christiane Benner als Zweite Vorsitzende.

25. November

Tarifabschluss für die Holz und Kunststoffverarbeitende Industrie: 150 Euro Einmalzahlung und 2,6 Prozent Erhöhung ab Januar 2020, weitere 1,8 Prozent ab Januar 2021. Überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen. Verlängerung des Tarifvertrags Demografie.

12. Dezember

Die Nationale Plattform für Mobilität (NPM) legt ihren Fortschrittsbericht vor. Vor dem Hintergrund der Transformation und der Krise, die sich in der Automobil- und Zulieferindustrie abzeichnet, hat die NPM aus Sicht der IG Metall wertvolle Empfehlungen entwickelt. Von zentraler Bedeutung ist die Frage, wie die Beschäftigung gesichert werden kann.

2020

27. Januar

Ende 2019 meldet China eine bislang unbekannte Lungenkrankheit an die Weltgesundheitsorganisation. Wenig später wird festgestellt: Auslöser ist ein neues Corona-Virus – Covid-19. Am 27. Januar 2020 wird ein Arbeitnehmer in Bayern, der in einer Firma mit engen Kontakten nach China beschäftigt ist, positiv darauf getestet – das Corona-Virus hat Deutschland erreicht und breitet sich in der Folge aus. Die Pandemie hat die Welt über Jahre fest im Griff – es kommt zu massiven Einschränkungen des öffentlichen Lebens und Wirtschaftskrisen. Krisenreaktion – gerade auch der Gewerkschaften – ist gefragt. Die IG Metall setzt auf breite gesellschaftliche Solidarität und macht sich erfolgreich für Beschäftigungssicherung, Infektions-, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Anliegen von Familien stark.

1. Februar

Großbritannien ist offiziell aus der Europäischen Union ausgetreten. Am 1. Januar 2021 verlässt das Land auch die Zollunion und den Binnenmarkt der EU.

ab Februar

Tarifabschlüsse in der Metall- und Elektroindustrie und weiteren Branchen: Kurzfristige Krisenpakete in der Corona-Pandemie – Regelungen zur Beschäftigungssicherung, Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld, zur Unterstützung von Eltern und Weiteres.

19. Februar

Am 19. Februar 2020 tötet in Hanau ein 43-jähriger Mann aus rassistischen Motiven neun Menschen und danach seine Mutter und sich selbst. Der rechtsextremistische Attentäter litt unter Wahnvorstellungen.

20. August

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel formuliert erstmals konkrete Anforderungen an die Infektionsschutzmaßnahmen im Betrieb und gibt den betrieblichen Akteuren durch die Vermutungswirkung die Sicherheit, die Anforderungen des Arbeitsschutzes in der Pandemie zu erfüllen. Sie wird im Sommer 2022 aufgehoben.

18. November

Wichtige Forderungen der IG Metall werden in den Beschlüssen des Autogipfels aufgegriffen: Die Förderung regionaler Transformationsdialoge, die Ausweitung des Förderrahmens für regionale Qualifizierungscluster und die Bildung eines Zukunftsfonds Automobilindustrie sind wichtige Bausteine, um die Transformation der Branche auch beschäftigungspolitisch zu flankieren. Regionen mit großer automobiler Wertschöpfung brauchen Unterstützung, um beim ökologischen Umbau Beschäftigung und Innovationen zu sichern.

3. Dezember

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall, an der sich bundesweit über 250.000 Menschen in über 6.700 Betrieben beteiligt haben, geben ein detailliertes Bild von Lage und Stimmung in den Betrieben. Deutlich wird: Corona hat die schwerste Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit verursacht – und wirkt als Katalysator für den tiefgreifenden Strukturwandel.

2021

22. Januar

Mit der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung werden weitere Anforderungen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten im Betrieb formuliert. Bei der Erstellung betrieblicher Hygienekonzepte sind Betriebsräte stark eingebunden.

16. Februar

Tarifabschluss für die Textil- und Bekleidungsindustrie West: Corona-Beihilfe von 325 Euro für Beschäftigte und Auszubildende. 1,3 Prozent Entgelterhöhung ab Februar 2022 sowie weitere 1,4 Prozent ab Oktober 2022. 30 Euro mehr für alle Auszubildenden in allen Stufen ab August 2022. Verbesserte Regelungen zur Altersteilzeit.

27. März

Tarifabschluss für die Eisen- und Stahlindustrie: Corona-Beihilfe von 500 Euro (Auszubildende 300 Euro). Zusätzliche Entgelte im Dezember 2021 und im Februar 2022 von je 250 Euro (Auszubildende 150 Euro). 600 Euro zusätzliche tarifdynamische Vergütung ab Februar 2023 (Auszubildende 360 Euro). Die zusätzlichen Zahlungen können auch zur Beschäftigungssicherung genutzt werden.

30. März

Nach einem digitalen Tarifauftakt am 1. März mit über 80.000 Teilnehmer*innen: Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie: 500 Euro Corona-Beihilfe (Auszubildende 300 Euro). Neues Transformationsgeld von 18,4 Prozent eines Monatsentgelts, das auch als Teilentgeltausgleich bei Absenkung der Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung genutzt werden kann. Verbesserte Regelungen zur Beschäftigungssicherung mit Möglichkeit einer Vier-Tage-Woche. Verfahrensregelung für Abschluss von Zukunftstarifverträgen. Für die Tarifgebiete Berlin-Brandenburg und Sachsen wird mit Ganztageswarnstreiks ein tariflicher Rahmen für betriebliche Regelungen zur Einführung der 35-Stunden-Woche durchgesetzt. Die übrigen ostdeutschen Tarifgebiete folgen mit entsprechenden tariflichen Regelungen.

22. Juni

IG Metall, ver.di, NGG und der DGB begrüßen eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, mit der die Tarifunfähigkeit des DHV („DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.“) nach fast acht Jahren Verfahrensdauer rechtskräftig festgestellt wird. DHV kann damit keine Tarifverträge mehr wirksam abschließen.

24. Juni

Das Europaparlament billigt eine Verschärfung des EU-Klimaziels für 2030. Bis zu dem Jahr sollen die Treibhausgase der Staatengemeinschaft um mindestens 55 Prozent unter den Wert von 1990 gesenkt werden. Ziel ist es, bis 2050 Klimaneutralität herzustellen.

25. Juni

Das neue Klimaschutzgesetz passiert den Bundesrat. Es enthält das neue nationale Ziel, bis 2045 treibhausgasneutral zu werden – also nur noch so viele Treibhausgase auszustoßen wie wieder gebunden werden können. Ursprünglich hatte sich Deutschland die Klimaneutralität erst bis 2050 vorgenommen.

14. Juli

Die Hochwasserkatastrophe im Ahrtal und anderen Regionen Deutschlands verursacht enorme Schäden. Die IG Metall leistet Soforthilfe für Mitglieder; viele Ehrenamtliche helfen beim Wiederaufbau – auch der vielen zerstörten Betriebe.

15. Juli

Das neue Paket der EU-Kommission zur Klimapolitik bedeutet einen enormen Anpassungsdruck für die Industrie und die europäischen Gesellschaften insgesamt. Entscheidende Themen aus Sicht der IG Metall sind: Der Ausbau der notwendigen Infrastruktur, in erster Linie für die Elektrifizierung als Grundpfeiler der Dekarbonisierung der Industrie einschließlich des massiven Ausbaus erneuerbarer Energien und der Ladeinfrastruktur für E-Autos, der Schaffung von Märkten für kohlenstoffarme bzw. -freie Produkte und des Schutzes des Produktionsstandorts Europa vor Umwelt- und Sozialdumping.

18. August

Die Konziertierte Aktion Mobilität, eine Expertenkommission zum Zukunftsfonds Automobil, legt ihren Abschlussbericht vor. Unter den Vorschlägen findet sich auf Drängen der IG Metall hin auch die Unterstützung regionaler Transformationsnetzwerke.

26. September

Die SPD gewinnt die Bundestagswahl vor der Union. Olaf Scholz (SPD) wird in der Folge zum Kanzler gewählt. Er steht damit an der Spitze der ersten Ampelkoalition aus Sozialdemokraten, Bündnisgrünen und Freien Demokraten im Bund.

18. Oktober

Tarifabschluss für die Holz und Kunststoffverarbeitende Industrie: Corona-Beihilfe von 385 Euro (Auszubildende 200 Euro). Entgelterhöhungen von 2,7 Prozent ab April 2022 und 2,2 Prozent ab April 2023. Erhöhung der Beträge des Demografietarifvertrages. Überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen in 2022 und 2023.

28. Oktober

Bundesweiter dezentraler Aktionstag der IG Metall: Quer durchs Land demonstrieren 50.000 Metaller*innen für einen fairen, sozial-ökologischen Wandel der Industrie. Auf Straßen, Plätzen und vor Werkstoren. Die IG Metall mischt sich mit dem Aktionstag in die laufenden Koalitionsverhandlungen ein – und macht Druck für die Anliegen der Beschäftigten.

2022

● 13. Februar

Mit breiter Mehrheit bestätigt die Bundesversammlung Frank-Walter Steinmeier für weitere fünf Jahre als Bundespräsident.

● 24. Februar

Krieg in Europa: Russische Truppen marschieren in die benachbarte Ukraine ein. Der Kreml spricht von einer „militärischen Sonderoperation“. Der Westen wirft Moskau einen Verstoß gegen das Völkerrecht vor. USA und EU reagieren mit Sanktionen, die Nato aktiviert Verteidigungspläne für Osteuropa.

● 27. Februar

Als Reaktion auf den Ukraine-Krieg will Deutschland seine Verteidigungsfähigkeit massiv erhöhen. Bundeskanzler Olaf Scholz (SPD) spricht von einer „Zeitenwende“ und kündigt im Bundestag ein einmaliges „Sondervermögen“ von 100 Milliarden Euro und eine deutliche Aufstockung der jährlichen Verteidigungsausgaben an.

● 1. März

Der reguläre Zeitraum der Betriebsratswahlen startet. Bei den Wahlen erzielt das „Team IG Metall“ Erfolge: Der Organisationsgrad der Betriebsräte steigt leicht, es gibt mehr Frauen und mehr junge Beschäftigte in den Gremien.

● Frühjahr bis Winter

Die Bundesregierung legt auch auf Drängen der IG Metall Entlastungspakete von insgesamt knapp 100 Milliarden Euro auf. Noch mal doppelt so viel Geld soll bis 2024 mobilisiert werden, um dafür zu sorgen, dass Strompreise, Gaspreise und Fernwärmepreise im Zuge des Ukraine-Krieges nicht durch die Decke gehen.

● 26. April

Die Bundesregierung will die Ukraine erstmals mit schweren Waffen im Abwehrkampf gegen Russland unterstützen.

● 5. Mai

Tarifabschluss für die Textilindustrie Ost: Einmalzahlungen von insgesamt 320 Euro. Erhöhung der Entgelte ab Oktober um 4,1 Prozent sowie um weitere 1,5 Prozent ab Oktober 2023. Überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen. Erhöhung der Jahressonderzahlungen auf 75 Prozent eines Bruttomonatsverdienstes.

● 8. bis 12. Mai

Yasmin Fahimi wird als erste Frau an die Spitze des DGB gewählt. In Berlin kommen rund 400 Delegierte aus den acht DGB-Mitgliedsgewerkschaften zum Bundeskongress zusammen. Fahimi folgt auf Reiner Hoffmann.

● 18. bis 20. Mai

Rund 1.000 Kolleg*innen aus ganz Deutschland, eine Messehalle, drei Tage Zeit für Diskussionen: In Leipzig findet der Werkstattkongress des Projektes „IG Metall vom Betrieb aus denken“ statt, um darüber zu diskutieren, wo und wie wir uns als IG Metall verändern müssen, um in einer sich wandelnden Welt weiter stark zu sein.

● 15. Juni

Tarifabschluss für die Eisen- und Stahlindustrie: 500 Euro Energiebonus im Juli (Auszubildende 200 Euro), 6,5 Prozent mehr Geld ab August.

● 4. Juli

Bundeskanzler Olaf Scholz (SPD) trifft sich erstmals mit Vertretern von Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften zur sogenannten konzertierten Aktion. Bei den Gesprächen soll es um die Suche nach gemeinsamen Lösungen zur Bekämpfung von Inflation und wirtschaftlichen Risiken gehen.

● 27. Oktober

Ab 2035 sollen in der EU nur noch Neuwagen verkauft werden, die im Betrieb keine Treibhausgase ausstoßen. Darauf verständigen sich Vertreter des Europaparlaments und der EU-Staaten. Aus Sicht der IG Metall muss die Politik mit Hochdruck die Rahmenbedingungen schaffen, damit dieses Ziel erreichbar ist.

● 18. November

Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie: Inflationsausgleichsprämien in Höhe von je 1.500 Euro bis spätestens März 2023 und März 2024 (Auszubildende je 550 Euro). Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab Juni 2023 um 5,2 Prozent und ab Mai 2024 um weitere 3,3 Prozent.

● 26. November

Die Otto Brenner Stiftung feiert ihr 50-jähriges Bestehen. Brenner starb Mitte April 1972 – wenige Monate später wurde eine Stiftung seines Namens gegründet.

Herausgeber

Industriegewerkschaft Metall, Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Redaktion

Leitung: Jens Knüttel

Redaktionsteam: Simone Ebel-Schmidt, Sebastian Fersterra, Robert Fuß, Timo Gayer, Ilka Grobe,
Dajana Kratzer-Rudolf, Norbert Reiser

Unter Mitarbeit von: Sabine Blum-Geenen, Mirko Kaiser und Artur Siemens

Redaktionsassistentz: Maximilian Meyer, Jana Rotter, Ellen Schneider

Wir gedenken unseres im März 2023 viel zu früh verstorbenen Kollegen Robert Fuß.
Die Redaktionsgruppe

ISSN 2941-6663

Gestaltung

Heldentaten Werbeagentur GmbH, Frankfurt am Main

Juni 2023



#FAIRWANDEL – NUR MIT UNS

Unser Leitbild ist Anspruch und Herausforderung zugleich. Wir treten ein für ein industrielles Entwicklungsmodell, das sozial und ökologisch nachhaltig ist, das wirtschaftlichen Wohlstand, gute und sichere Arbeit und eine lebenswerte Umwelt verbindet. Der Transformationsprozess in den Branchen, die wir vertreten, ist unumkehrbar. Mit welcher Entschlossenheit wir diese Herausforderung angehen, haben am 29. Juni 2019 über 50.000 Metal*innen vor dem Brandenburger Tor demonstriert. Solidarität und Vielfalt sind unsere Kraftquellen, um mitzugestalten, dass Wohlstand und gute Arbeitsplätze in einer klimaneutralen Wirtschaft erhalten bleiben. Damit aus sozial-ökologischer Transformation fairer Wandel wird.