

Antrag L3.001:

Leitantrag 3: Stark und solidarisch – im Betrieb, mit Tarif und über Grenzen hinweg

Antragsteller*in: Vorstand (Vorstand)

Der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Die betriebliche Mitbestimmung und Tarifverträge bieten uns starke Werkzeuge, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu gestalten. Und noch mehr: In Zeiten von zunehmendem Populismus und Demokratiefindlichkeit bieten sie den Menschen konkrete Möglichkeiten demokratischer Partizipation und aktiver Einflussmöglichkeiten in Betrieb und Gesellschaft – sie machen Demokratie erlebbar.

Unser erster Handlungsort ist der Betrieb. Unser Job als IG Metall ist und bleibt es, Solidarität zu organisieren. Das ist unsere Stärke. Wir organisieren Solidarität über Grenzen hinweg: Über Betriebsgrenzen, Unternehmensgrenzen und Ländergrenzen hinweg – lokal und global.

Unsere Herausforderungen – unsere Ziele

Die Transformation in Industrie und Handwerk ist für uns nicht abstrakt: Wir sind mitten drin. In Fabrikhallen, Werkstätten und Büros erleben wir täglich, wie die Digitalisierung und neue Konzepte der Arbeitsorganisation unsere Arbeit verändern. Neue Produkte und Verfahren sollen den CO₂-Ausstoß reduzieren und eine klimafreundliche Produktion vorantreiben. Daran arbeiten wir aktiv mit – sei es bei der Umstellung vom Verbrennungsmotor auf Elektroantrieb, der Emissionsfreien Wärmeerzeugung im Gebäude oder bei der Etablierung von grünem Stahl in Deutschland.

Die IG Metall will die Transformation fair gestalten, damit sie zu mehr Lebensqualität für alle führt. Unsere wesentlichen Zukunftsaufgaben sind:

- ▶ Wir setzen uns für eine deutliche Stärkung der Tarifbindung ein.
- ▶ Wir kämpfen für gute Einkommen für die Beschäftigten und für eine faire Verteilung der Gewinne und des gesellschaftlichen Reichtums.
- ▶ Wir setzen uns für gute Arbeitsbedingungen und selbstbestimmte Arbeitszeiten, die zum Leben passen, ein. Work-Life-Balance, Vier-Tage-Woche und Arbeitszeitverkürzung sind Themen, die die IG Metall gestalten will.
- ▶ Wir stellen uns den Auseinandersetzungen um Entgeltfragen in den Betrieben im Zuge der Transformation, wenn Arbeit neu organisiert wird und Tätigkeiten sich ändern und damit neu bewertet werden müssen.
- ▶ Wir organisieren Schutz und Sicherheit in schwierigen Zeiten, insbesondere bei drohendem Arbeitsplatzverlust, und setzen uns für die Sicherung und Schaffung guter Beschäftigung ein.
- ▶ Wir gestalten den Wandel der Arbeit in Betrieb und Gesellschaft – solidarisch, nachhaltig und demokratisch.

Dafür brauchen wir mehr tarifgebundene Betriebe und ein starkes Tarifvertragssystem. Denn der Tarifvertrag ist unser stärkstes Mittel, mehr Geld und gute Arbeitsbedingungen für Beschäftigte durchzusetzen. Und wir brauchen eine Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung. Eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ist überfällig. Um für eine faire und solidarische Zukunft zu kämpfen, brauchen wir entschlossene und gut organisierte Belegschaften. Wir werden unseren Mitgliedern noch stärker als bisher die Möglichkeit geben, sich aktiv einzubringen. Denn nur gemeinsam sind wir stark – und nur gemeinsam finden wir die beste Lösung.

1. Unsere Handlungsfelder für die Zukunft

1.1. Das Team IG Metall im Betrieb stärken

Um die Handlungsfähigkeit der IG Metall auszubauen, brauchen wir gefestigte Mitbestimmungsstrukturen und kompetente und konfliktbereite gewerkschaftliche Aktive aus allen Beschäftigtengruppen. Sie bilden das Team IG Metall im Betrieb. Unsere gewerkschaftlichen Vertrauensleute, Betriebsrat, Tarif-Kommissionsmitglieder, JAV und SBV arbeiten im Betrieb vernetzt und beteiligungsorientiert zusammen. Dies gilt auch für die entsprechenden Gremien auf der Unternehmens-ebene (GBR, KBR, EBR, GSBV, KSBV und Aufsichtsrat) und schließt die hauptamtlichen Betriebsbetreuer*innen und Unternehmensbeauftragte mit ein.

Um das Team IG Metall im Betrieb zu stärken, sehen wir für die nächsten Jahre wesentliche Aufgaben:

- ▶ Wir unterstützen Betriebsräte und Vertrauensleute darin, Zukunftsstrategien und Arbeitsprogramme beteiligungsorientiert zu entwickeln und umzusetzen.
- ▶ Wir unterstützen unsere Aktiven darin, zielgerichtet mit den Beschäftigten zu kommunizieren und Belegschaften zu mobilisieren. Dies geschieht auch über entsprechende Angebote der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.
- ▶ Wir fördern systematisch die Nachwuchsgewinnung für unsere Mitbestimmungsgremien und die gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb (BR, SBV, JAV und VL). Dafür ermöglichen wir auch kurzfristiges und themenbezogenes Engagement. Wir fordern eine gesetzlich verankerte „Demokratiezeit“ im Betrieb.
- ▶ Wir schaffen die Bedingungen dafür, dass die Erschließungsarbeit in den Standard der betrieblichen Arbeit integriert und die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen im Betrieb angesprochen und von einer Mitgliedschaft überzeugt werden können.
- ▶ Wir stärken Weiterbildung als Schlüsselthema für die Beschäftigten. Betriebsrät*innen, Vertrauensleute und Aktive werden als Weiterbildungsmentor*innen im Betrieb ausgebildet und begleitet.
- ▶ Die Arbeit unserer gewerkschaftlichen Vertrauensleute hat für uns einen besonderen Stellenwert und erfordert besondere Unterstützung. Sie sind Ansprechpersonen für tarifpolitische Fragen, organisieren die Tarifbewegungen und den Arbeitskampf im Betrieb und gewinnen neue Mitglieder für die IG Metall.

1.2. Für die Transformation: Mehr Mitbestimmung wagen!

Wenn Arbeit und Gesellschaft sich verändern, muss sich auch die betriebliche Mitbestimmung verändern. Die IG Metall setzt sich zusammen mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften in der Initiative Mitbestimmung für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ein. Im Jahr 2022 haben wir gemeinsam einen Gesetzesentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz vorgelegt. Unsere wesentlichsten Forderungen sind:

- ▶ Besserer Schutz für (Vorfeld-) Initiator*innen und Erleichterungen bei Betriebsratswahlen.
- ▶ Freistellung oder Teilfreistellungen für Betriebsrät*innen bereits ab 100 Arbeitnehmer*innen im Betrieb.
- ▶ Mehr echte Mitbestimmungs- und Initiativrechte für Betriebsräte, z. B. bei Qualifizierung, bei der Einführung mobiler Arbeit, Umwelt- und Klimaschutz, Entgeltgleichheit sowie bei Personalplanung und -bemessung.
- ▶ Erzwingbarkeit des Interessenausgleichs, also des „ob und wie“ einer Betriebsänderung, über die Einigungsstelle.
- ▶ Klarstellung des gewerkschaftlichen digitalen Zugangsrechts zum Betrieb.

Wir brauchen endlich Rechtssicherheit bei der Vergütung von Betriebsrät*innen. Es kann nicht angehen, dass die Qualifikationen und Erfahrungen, die Betriebsrät*innen sich aneignen, um ihre Tätigkeit angemessen ausführen zu können, nichts wert sein sollen. Hier muss der Gesetzgeber schleunigst Klarheit schaffen, damit Konflikte und Rechtsstreitigkeiten beim Thema Betriebsratsvergütung endlich beigelegt werden können. Die IG Metall gewährt den betroffenen Kolleg*innen Rechtsschutz und strengt Musterverfahren dazu an, um hier zu einer Klärung zu kommen.

Auch auf Unternehmensebene muss die Mitbestimmung weiterentwickelt werden. Unsere wesentlichen Forderungen dazu sind:

- ▶ Die Grenze, ab wie vielen Beschäftigten ein paritätischer Aufsichtsrat einzurichten ist, muss gesenkt werden.
- ▶ In mehr Unternehmen mit 500-2000 Beschäftigten müssen Aufsichtsräte nach dem Drittelbeteiligungsgesetz gegründet werden. Geschieht dies nicht, fordern wir wirksame Sanktionen für die Unternehmen.
- ▶ Wir setzen uns dafür ein, dass das Doppelstimmrecht der Vorsitzenden in paritätischen Aufsichtsräten endlich abgeschafft wird.

Auf europäischer Ebene begleiten wir die Überarbeitung der Richtlinie zur Einrichtung von Europäischen Betriebsräten. Unser Ziel ist, dass die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer*innen und die Interessenvertretungen in Europäischen Gesellschaften (SE) gestärkt werden. Dabei arbeiten wir eng mit unserer Dachorganisation IndustriAll Europe und dem Europäischen Gewerkschaftsbund zusammen. Umwandlungen in die Rechtsform SE oder andere grenzüberschreitende Umwandlungsvorhaben werden wir weiterhin gewerkschaftlich begleiten. Praktisch entwickeln wir unsere Arbeit mit europäischen Betriebsratsgremien und SE-Betriebsräten durch Qualifizierung und Vernetzung weiter. Unser Ziel ist es, europäische gewerkschaftliche Koordinator*innen zur Unterstützung der EBR/SE-BRs zu etablieren.

1.3. New Work und Arbeit in der Transformation arbeits- und tarifpolitisch gestalten

Mit der digitalen Transformation ändert sich auch die Organisation der Arbeit. In immer mehr Unternehmen halten Elemente von „New Work“ Einzug in den Arbeitsalltag. Unternehmensleitungen wollen durch die Einführung von New Work vor allem die Produktivität steigern, schneller und flexibler werden und ihre Attraktivität für Fachkräfte steigern. Beschäftigte erhoffen sich von New Work hingegen mehr Autonomie, Zeitsouveränität und Sinnerleben in der Arbeit. Tatsächlich bietet New Work Chancen, gewerkschaftliche Ziele wie Vereinbarkeit, Kooperation, wertebasiertes Handeln, Freiräume, Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten und demokratische Teilhabe zu verwirklichen. Zugleich bergen die neuen Formen der Arbeitsorganisation aber auch Gefahren der Rationalisierung, der Überlastung von Beschäftigten und damit verbundener gesundheitlicher Gefährdungen sowie der Entgrenzung von Arbeit. Umso wichtiger ist es, die Einführung von New Work proaktiv zu begleiten, die positiven Aspekte zu nutzen und arbeitnehmer*innenfreundlich zu gestalten – für alle Arbeitsformen, für alle Beschäftigtengruppen, auch für die Kolleg*innen auf dem shop floor. Die IG Metall setzt sich deshalb dafür ein, dass „New Work“ auch „Good New Work“ wird.

Die „neuen Arbeitswelten“ wollen wir auch tarifpolitisch gestalten. Wir prüfen deshalb, inwieweit wir mit unseren Tarifverträgen neue Tätigkeiten und neue Formen der Arbeitsorganisation wirksam regulieren können. Dabei wird neben Arbeitszeit und Leistung insbesondere das Thema Eingruppierung eine Rolle spielen. Schon jetzt stellen wir fest, dass die Arbeitgeberseite die Veränderungen im Zuge der Digitalisierung nutzen will, um Entgelte nach unten zu drücken. Oft verlangen neue Tätigkeiten oder eine neue (z. B. agile) Arbeitsorganisation den Beschäftigten allerdings mehr Wissen und Können ab als vorher – bei einer solchen Aufwertung wäre also aus Sicht der IG Metall eine Erhöhung der Entgelte angemessen.

Die IG Metall wird deshalb

- ▶ in den kommenden Jahren prüfen, welche Herausforderungen, die durch New Work entstehen, mit unseren derzeitigen Tarifverträgen zu bewältigen sind und wofür wir ggf. neue Tarifregelungen brauchen, damit die Arbeit von morgen zu guter Arbeit wird;
- ▶ ihre Praxis bezüglich digitaler Ansprache und Mobilisierungskonzepten zielgruppengerecht ausbauen und Ideen entwickeln, mit denen wir auch Beschäftigte, die in Formen von New Work arbeiten, besser an unseren gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen beteiligen können;
- ▶ über die Initiative Mitbestimmung dafür sorgen, dass auch die gesetzliche Mitbestimmung mit den Veränderungen in der Arbeitswelt Schritt hält;

- ▶ eine Veranstaltungs- und Schulungsreihe zu New Work anbieten, Beispiele guter Praxis dokumentieren, bei der Beschäftigte in allen Bereichen (Büros und Produktion) von neuen Formen der Arbeitsorganisation profitieren, und daraus Empfehlungen formulieren;
- ▶ eine beteiligungsorientierte Kampagne zur Ausgestaltung von New Work und mobiler Arbeit initiieren und bereits laufende Aktivitäten entsprechend ausrichten;
- ▶ adäquate Schutzkonzepte ausarbeiten, die geeignet sind, die mit New Work verbundenen und u. a. in der Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit dokumentierten Risiken zu minimieren. Die IG Metall wird Handlungsempfehlungen zu aktuellen Entwicklungen erarbeiten und ihre Angebote zur Beratung und Prozessbegleitung ausbauen.

1.4. Einsatz von KI vorausschauend gestalten – Folgen überprüfen

Die Einführung von ChatGPT hat das Thema Künstliche Intelligenz (KI) in die breite gesellschaftliche Debatte katapultiert. Die IG Metall verfolgt bereits seit langem das Ziel, den Einsatz von KI vorausschauend zu gestalten und dessen Folgen regelmäßig zu überprüfen. Nachteile für die Beschäftigten, beispielsweise durch Diskriminierung oder Überwachung, müssen verhindert werden. Hierzu werden wir

- ▶ in Zusammenarbeit mit der Wissenschaft und den Beschäftigten als Expert*innen ihrer eigenen Arbeit Netzwerke für Wissenstransfer und Beratung ausbauen und Werkzeugkoffer mit beispielhaften Betriebsvereinbarungen und FAQs sowie Gestaltungsempfehlungen zur Einführung neuer Informationstechnik und Software und zur Folgenabschätzung für die Interessenvertretung zur Verfügung für die Interessenvertretung zur Verfügung stellen
- ▶ ein Beschäftigtendatenschutzgesetz einfordern, das die heimliche und dauerhafte Überwachung verbietet. Es muss Schutzräume in Betrieben definieren, in denen Beschäftigte vor Beobachtung und Kontrolle verlässlich geschützt sind. Maschinendaten, die personenbeziehbare Informationen beinhalten, müssen einer strengen Zweckbindung unterworfen werden. Das in der Rechtsprechung anerkannte Beweisverwertungsverbot muss gesetzlich verankert werden, so dass die Verwendung rechtswidrig erlangter Daten im Arbeitsgerichtsprozess ausgeschlossen ist.

1.5. Arbeits- und Gesundheitsschutz – auch unter neuen Vorzeichen

Für eine humane und gesunde Arbeit setzt die IG Metall folgende Schwerpunkte im Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Anti-Stress-Aktivitäten fortsetzen

Psychische Belastungen bei der Arbeit sind weiter angewachsen. Trotzdem verweigern viele Arbeitgeber Gefährdungsbeurteilungen und eine humane Arbeitsgestaltung. Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage und der Erwerbsminderungsrenten infolge psychischer Erkrankungen muss deutlich reduziert werden. Die IG Metall setzt daher ihre Anti-Stress-Aktivitäten fort:

- ▶ Psychische Belastungen zu ermitteln und abzubauen ist keine Kür für gute Arbeitgeber, sondern eine Pflichtaufgabe für alle. Wir setzen uns dafür ein, dass Arbeitgeber durch verbindliche, sanktionsbewehrte Regeln stärker in die Pflicht genommen werden. Dies gilt für große Betriebe genauso wie für KMU.
- ▶ Die IG Metall unterstützt Betriebsräte bei der Ausübung ihrer Mitbestimmung zum Abbau psychischer Belastungen. Dabei ist auch darauf hin zu wirken, dass Strukturen und Mechanismen, die sexueller Belästigung Vorschub gewähren, abgebaut werden.
- ▶ Die ständige Erneuerung und Vermehrung technischer Tools führen zu vermehrten psychischen Belastungen und Technikstress. Die IG Metall wird Angebote entwickeln, um diesen zu begegnen.
- ▶ Arbeitsbedingte psychische Erkrankungen müssen endlich als Berufskrankheit anerkannt und entschädigt werden. Die IG Metall wird daher ihre Berufskrankheiten-Initiative weiterentwickeln und gegenüber Politik und
- ▶ Unfallversicherungsträgern für die Anerkennung psychischer Erkrankungen werben.

Humane Arbeit – auch mobil

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass Gesundheitsschutz auch bei ortsflexibler Arbeit keine leere Formel bleibt. Der Gesetzgeber ist gefordert, die Regelungslücke bei mobiler Arbeit zu schließen. Mobile Arbeit und die Arbeit in „Modern Workspaces“ muss human gestaltet sein. Die IG Metall unterstützt Betriebsräte und Vertrauensleute bei der Ausgestaltung hybrider Arbeit durch:

- ▶ Instrumente für Gefährdungsbeurteilungen,
- ▶ Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen,
- ▶ Handlungsempfehlungen für ein beteiligungsorientiertes Vorgehen sowie
- ▶ Bildungsangebote zu Fachthemen des Gesundheitsschutzes, rechtlichen Handlungsmöglichkeiten und der Entwicklung von Gesundheitskompetenz der Interessenvertretungen und der Beschäftigten.

Auch auf Montage – sicher und gesund!

Besonderen Unfall- und Gesundheitsgefahren sind Beschäftigte auf wechselnden Baustellen oder Arbeitsorten beim Kunden ausgesetzt. Der Ausbau von Windkraftwerken und Stromtrassen, der durch energetische Sanierungsmaßnahmen steigende Personalbedarf und der vermehrte Einbau dezentraler Energieinfrastruktur wird den Anteil der Montage- oder Servicetätigkeiten künftig noch vergrößern. Die IG Metall wird daher

- ▶ vorhandene Präventionsinstrumente kritisch prüfen und in den Gremien der gesetzlichen Unfallversicherung verstärkt darauf hinwirken, dass für die verschiedenen Gewerke angepasste Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt werden.
- ▶ zugleich aktualisierte oder neue Regeln mit den Interessenvertretungen und Mitgliedern der Branche in geeigneter Weise kommunizieren und entsprechende Handlungshilfen daran ausrichten.

Runter mit der Last!

Trotz neuer, digitaler Techniken ist die Arbeit ist für rund ein Drittel der Beschäftigten nach wie vor von körperliche Belastungen geprägt, vom Heben und Tragen schwerer Lasten, Überkopfarbeit, Arbeit in kniender oder gebückter Haltung. Die IG Metall unterstützt mit der Initiative „Runter mit der Last“ deshalb Betriebsräte und Vertrauensleute bei betrieblichen Aktivitäten zum Abbau körperlicher Belastungen.

Für gesunde Zeiten!

Arbeitszeitgestaltung ist auch Gesundheitsschutz. Die IG Metall wird

- ▶ sich mit Nachdruck dafür einsetzen, die gesetzliche Regelung des 8-Stunden-Tages und die 11-stündige Ruhezeit zu erhalten. Diese Regeln sind unverzichtbare Schutzstandards – gerade auch in der modernen Arbeitswelt mit ihrer grenzlosen digitalen Erreichbarkeit. Die IG Metall stellt sich allen Versuchen entgegen, das Arbeitszeitgesetz auszuhöhlen.
- ▶ Druck auf die Arbeitgeber machen, ihre Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeiten zu erfüllen und für eine gesunde Arbeitszeitgestaltung zu sorgen. Um eine moderne Zeiterfassung zu ermöglichen, entwickelt die IG Metall praxistaugliche Empfehlungen, die der Einhaltung von Arbeitszeitstandards dienen und Beschäftigte vor unzumutbarer Leistungs- und Verhaltenskontrolle schützen.

Gesundheit aktiv schützen – mit allen für alle!

Die allermeisten Beschäftigten möchten ihre Arbeit und die Arbeitsbedingungen mitgestalten. Über die für den Arbeits- und Gesundheitsschutz elementaren Gefährdungsbeurteilungen muss Gesundheitsschutz generell einen hohen Stellenwert im Unternehmen erlangen. Arbeits- und Gesundheitsschutz sollte zu einem Gestaltungshebel für alle werden. Beschäftigte wollen sich einbringen, ihre Arbeitsbedingungen selbstbestimmt gestalten. Vor allem Führungskräfte sind aber gefragt. Die IG Metall wird daher auch in diesem Themenfeld handlungsorientierte Leitbilder, beteiligungsorientierte Umsetzungskonzepte und Qualifizierungsangebote weiterentwickeln.

Aktiv in den Arbeitsschutzgremien

Die IG Metall wird ihren politischen Einfluss in den staatlichen Arbeitsschutzausschüssen des BMAS und in den Gremien der Unfallversicherung weiter offensiv nutzen, um ein modernes Regelwerk zum Schutz der Gesundheit zu entwickeln. Verbindliche Regeln sind nicht nur Leitlinie für das Präventionshandeln der Arbeitgeber, sie sind auch eine wichtige Voraussetzung, um Mitbestimmungsrechte bei menschengerechter Arbeitsgestaltung wirksam zu nutzen.

2. Tarifbindung stärken

Ein wesentliches Ziel der IG Metall ist es, die Tarifbindung zu stärken. Denn der Tarifvertrag ist unser wirksamstes Instrument, die Arbeitsbedingungen im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Allerdings nimmt die Zahl der tarifgebundenen Betriebe in Deutschland kontinuierlich ab – auch im Organisationsbereich der IG Metall. Dadurch werden tarifvertragliche Standards insgesamt immer stärker in Frage gestellt.

Arbeitgeberverbände und Innungen entwickeln sich immer mehr von Tarifvertragsparteien zu Verbänden mit Mitgliedsunternehmen ohne Tarifbindung. Die Arbeitgeberverbände selbst werden nicht müde, den Flächentarifvertrag öffentlich als zu teuer, zu unflexibel und überkommen zu diskreditieren.

Dieser Entwicklung treten wir als IG Metall aktiv entgegen. Ob in der Fläche oder im Betrieb: Wir müssen in der Lage sein, Auseinandersetzungen zur Verteidigung oder Herstellung von Tarifbindung erfolgreich zu führen. Dabei nutzen wir den Spielraum, den uns der zunehmende Fachkräftemangel in einigen Branchen bietet, um bessere Arbeitsbedingungen mit Tarifverträgen durchzusetzen.

- ▶ In Betrieben ohne Tarifbindung kämpfen wir für die Einführung von Tarifverträgen.
- ▶ Wenn Arbeitgeber versuchen, sich durch einen Austritt aus dem Arbeitgeberverband oder eine OT-Mitgliedschaft der Tarifbindung zu entziehen, leisten wir Widerstand.
- ▶ Wir beziehen Betriebe mit Haus- oder Anerkennungstarifverträgen in Tarifaussensetzungen in der Fläche ein.
- ▶ Wir verzahnen unsere Tarifarbeit weiterhin systematisch mit der Erschließungsarbeit.
- ▶ Um den Beitritt in den Arbeitgeberverband, Anerkennungstarifverträge oder Haustarifverträge erreichen zu können, wird unsere Tarifpolitik noch stärker mitglieder-, beteiligungs- und konfliktorientiert.

Auch die Politik hat erkannt, dass die Erosion von Tarifverträgen negative Folgen hat. Die seit Oktober 2022 geltende europäische Mindestlohnrichtlinie fordert von jedem Mitgliedsstaat Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung, wenn diese unter 80 Prozent liegt.

Davon ist Deutschland weit entfernt. Die im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen werden nicht ausreichen, um 80 Prozent Tarifbindung zu erreichen. Daher fordert die IG Metall vom Gesetzgeber:

- ▶ Zusammen mit den Gewerkschaften muss ein Aktionsplan entwickelt werden, um die Tarifbindung in Deutschland auf mindestens 80 Prozent zu erhöhen.

- ▶ Wir brauchen bundesweite Tariftreue-Regelungen, um Tarifbindung als ein wesentliches Kriterium für die öffentliche Auftragsvergabe zu verankern.
- ▶ Öffentliche Fördermittel dürfen nur an Unternehmen mit Tarifvertrag vergeben werden. Gewerbliche und private Auftraggeber, die zur Auftragsausführung öffentliche Fördermittel erhalten, dürfen diese nur bekommen, wenn mit der Ausführung der Arbeiten tarifgebundene Betriebe beauftragt werden.
- ▶ Gesetzliche Öffnungsklauseln nur für Unternehmen mit Tarifbindung.

3. Betriebsnahe Tarifpolitik aktiv entwickeln und den Flächentarifvertrag stabilisieren

Betriebliche Tarifverhandlungen haben für die IG Metall in den letzten 20 Jahren stark an Bedeutung gewonnen und machen inzwischen einen wesentlichen Teil unserer Tarifarbeit aus. Die IG Metall versteht Tarifpolitik auf der betrieblichen Ebene nicht als Alternative, sondern als Ergänzung und stabilisierenden Faktor zum Flächentarifvertrag. Daher müssen wir auch in unserer Tarif-Praxis stets die Frage beantworten: Wie können wir mit der betrieblichen Tarifpolitik den Flächentarifvertrag stärken und eine Abwärtsspirale bei den Tarifstandards verhindern?

Dafür hat sich die IG Metall in den vergangenen Jahren auf inhaltliche Eckpunkte und Verfahrensregeln verständigt. Aber sowohl bezüglich der Inhalte von betrieblichen Tarifverträgen als auch bei den Tarif-Prozessen und in unserer internen Koordinierung müssen wir besser werden, um zu verhindern, dass Betriebe gegeneinander ausgespielt werden und unnötig vom Flächentarifvertrag abgewichen wird.

- ▶ Die IG Metall wird in den kommenden Jahren weiter daran arbeiten, die Koordinierung bei betrieblichen Tarifverhandlungen, insbesondere bei abweichenden Tarifregelungen, in der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsstellen, Vorstand und Bezirksleitungen zu verbessern.
- ▶ Nur die Beteiligung und Zustimmung unserer Mitglieder legitimiert unsere betrieblichen Tarifverträge. Keine Aufnahme von Verhandlungen und kein Tarifabschluss ohne die Zustimmung unserer Mitglieder. Mit jeder Tarifrunde verbinden wir das Ziel, die Mitgliederzahlen und die Beteiligung in betrieblichen Tarifbewegungen zu verbessern
- ▶ Damit unsere betriebliche Tarifpolitik erfolgreich ist, müssen wir flächendeckend die tarifpolitische Kompetenz der Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen stärken. Denn unsere Mobilisierungsfähigkeit und das Knowhow über Tarifprozesse und -inhalte sind entscheidend für eine positive, beteiligungsorientierte und mitgliederwirksame Tarifbewegung im Betrieb.

Tarifpolitische Kernthemen wie die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und die Höhe der Entgelte müssen weiter von der IG Metall als Tarifvertragspartei geregelt werden. Auf Druck der Arbeitgeberverbände enthalten die Tarifabschlüsse der vergangenen Jahre oft betriebliche Öffnungsklauseln. Dies führt dazu, dass Betriebsräte die tariflichen Rahmenregelungen im Betrieb gestalten müssen. Anliegen der IG Metall bei betrieblichen Öffnungsklauseln in Tarifverträgen ist: Öffnungsklauseln sollen Betriebsräten Gestaltungsmöglichkeiten entsprechend ihrer betrieblichen Situation eröffnen. Sie sollen nicht dazu führen, dass Betriebsräte in die Rolle einer Ersatz-Tarifvertragspartei ohne Streikrecht gedrängt werden.

Eine wichtige Funktion unserer Tarifverträge ist es, gleiche Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten einer Branche zu schaffen. Dies ist nicht nur durch die abnehmende Tarifbindung gefährdet, sondern auch, weil immer mehr Beschäftigte nicht unter den Geltungsbereich unserer Tarifverträge fallen. So wird z. B. ein relevanter Teil von hochqualifizierten, relativ gut bezahlten Beschäftigten mit unseren Tarifverträgen nicht erreicht.

Für die größer werdende Anzahl der außertariflich Beschäftigten („AT-ler*innen“) gelten teilweise sogar schlechtere Bedingungen als für Tarifbeschäftigte. Aber auch dual Studierende haben bislang keinen oder unvollständigen Anspruch auf tarifliche Mindeststandards. Deshalb arbeitet die IG Metall auch in den kommenden Jahren daran, die Geltung von Tarifverträgen auf bisher nicht erfasste Beschäftigtengruppen auszuweiten.

Auch Beschäftigte mit Auswärtstätigkeiten im In- und Ausland müssen verstärkt in den Blick genommen werden – ob auf Montage, im Service oder im Vertrieb. Durch eine bundesweite, koordinierte und strategisch ausgerichtete Tarifpolitik können tarifliche Regelungen – etwa zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten oder der Reise- und Fahrtkosten – für diese vielfältigen Beschäftigtengruppen erreicht werden. Voraussetzung ist auch hier, dass wir Instrumente zur systematischen Erschließung dieser Beschäftigtengruppen entwickeln.

4. 365 Tage Tarif im Betrieb

Ihre Schutz- und Gestaltungswirkung entfalten Tarifverträge im Betrieb. Die Vorteile aus unseren Tarifverträgen müssen für die Beschäftigten an 365 Tagen im Jahr erkennbar sein – nicht nur dann, wenn es eine Entgelterhöhung gibt. Erfolgreiche Tarifkommunikation ist ein wirksamer Beitrag, um neue Mitglieder zu gewinnen und die Aktionsfähigkeit zu steigern. Und umgekehrt: Gute Tarifverträge gibt es nur, wenn wir viele sind. Damit unsere Aktiven und Funktionär*innen Tarifverträge täglich in den Betrieben durch- und umsetzen, als Tariffaktive und Ansprechpersonen zu Tariffragen agieren können, brauchen sie Wissen, Selbstbewusstsein und Konfliktfähigkeit. Die Herausforderungen dabei nehmen zu: Die Kolleg*innen, die Anfang der 2000er Jahre die Eingruppierungen nach ERA in den Betrieben umgesetzt und durchgekämpft haben, verlassen nach und nach altersbedingt die Betriebe. Damit geht in erheblichem Maße Wissen über unsere Tarifverträge und deren Anwendung verloren. Gleichzeitig ist dieses Wissen aktuell besonders wichtig, weil die Transformation Arbeitsorganisation und Tätigkeiten verändert und Eingruppierungen damit zur Disposition stehen. Hier sehen wir Handlungsbedarf:

- ▶ Entgeltpolitik (Eingruppierung, Leistungsgestaltung) wird in den Betrieben wieder zu einem Schwerpunktthema. Dafür ist eine flächendeckende, betriebsnahe und umsetzungsorientierte tarifpolitische Qualifizierung notwendig.
- ▶ Der Vorstand hat eine tarifpolitische Kampagne „Talk about Tarif – 365 Tage im Jahr“ mit einer Bildungsoffensive Tarif beschlossen. Diese soll wieder mehr Tarifwissen in die Betriebe bringen, Kompetenzen für Auseinandersetzungen rund um die Entgelt- und Arbeitszeitgestaltung stärken und die in den letzten Jahren gesammelten Erfahrungen in Bildung, Beratung und Projektbegleitung mit unserem Kernthema Tarif verknüpfen. Auch unsere Vertrauensleute und Aktiven werden in ihrer Tarifkompetenz und damit insgesamt in ihrer Rolle gestärkt.

5. Mitgliedervorteilsregelungen ausbauen

Die Anzahl der Mitgliedervorteilsregelungen in (Haus-)Tarifverträgen der IG Metall nimmt stetig zu. Mitgliedervorteile machen es für viele deutlicher, dass es sich lohnt, in der IG Metall zu sein, als eine schon lange bestehende Tarifbindung oder unsere Satzungsleistungen. Auch wird kritisiert, dass Nichtmitglieder die Leistungen aus Tarifverträgen erhalten, ohne sich in Tarifbewegungen zu engagieren. Unsere Aktiven sehen Mitgliedervorteilsregelungen als gutes Argument, neue Mitglieder zu gewinnen. Tatsächlich können Mitgliederboni ein Anreiz sein, der IG Metall beizutreten – auch wenn die Anzahl der Beitritte und die Dauer der Mitgliedschaft von weiteren Faktoren abhängen.

Mittlerweile hat die IG Metall eine vielfältige Praxis zu Mitgliedervorteilsregelungen etabliert. Innerhalb des bestehenden sozial- und steuerrechtlichen Rahmens gibt es eine Reihe von Erfahrungen – mit und ohne Offenlegung der IG Metall-Mitgliedschaft – mit entsprechenden Verfahren und Dienstleister*innen.

Leider gibt es bislang mit der Textilindustrie und der Leiharbeit nur zwei Branchen, in denen Mitgliedervorteilsregelungen im Flächentarifvertrag durchgesetzt werden konnten. Die Tarifkommissionen der Metall- und Elektroindustrie haben das Thema diskutiert. Hier überwiegt die Einschätzung, dass ein Mitgliedervorteil auf erbitterten Widerstand der Arbeitgeber stößt. Einigkeit herrscht darüber, dass Mitgliederbonus-Regelungen einen festen Platz in der Tarifpolitik der IG Metall behalten und insbesondere auf betrieblicher Ebene weiter ausgebaut werden sollen:

- ▶ In betrieblichen Tarifaueinandersetzungen, vor allem bei Ergänzungs- und abweichenden Tarifverträgen, werden Mitgliedervorteilsregelungen angestrebt.
- ▶ Für Zukunftstarifverträge wird empfohlen, Mitgliedervorteilsregelungen zu vereinbaren.
- ▶ Gute Beispiele werden dokumentiert, damit die Umsetzung verbreitert und verankert werden kann.

6. Arbeitszeiten und Leistungsbedingungen, die zum Leben passen

Arbeitszeit ist neben dem Entgelt das Kernthema unserer Tarifpolitik. Die IG Metall setzt sich für gesunde Arbeitszeiten ein, die den Menschen eine gute Work-Life-Balance und hohe Arbeitszeitsouveränität im Alltag und in unterschiedlichen Lebensphasen ermöglichen. Diese Anliegen wollen wir auch tarifvertraglich vorantreiben.

Die Idee einer Vier-Tage-Woche ist dabei unser Zielbild für die Zukunft guter Arbeit in Industrie und Handwerk. Die Mehrheit der Vollzeit-Beschäftigten wünscht sich kürzere Arbeitszeiten. Das bedeutet für uns: Eine weitere Verkürzung der Arbeitszeiten in allen Branchen mit (Teil-) Entgeltausgleich bleibt unser tarifpolitisches Ziel.

In Phasen von Transformation und/oder Beschäftigungsabbau können kürzere Arbeitszeiten Beschäftigung sichern und Arbeit kann anders verteilt werden. Sie ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und mehr Erholung. Durch kürzere Arbeitszeiten werden Jobs in Industrie und Handwerk attraktiver für junge Fachkräfte und Frauen, für die Vereinbarkeit und Work-Life-Balance oft entscheidende Faktoren bei der Arbeitsplatzsuche sind. Zudem ist ein freier Tag mehr in der Woche gut fürs Klima, denn weniger Pendelverkehr bedeutet auch weniger CO₂-Ausstoß. Damit Beschäftigte tatsächlich von der Vier-Tage-Woche profitieren können, darf sie nicht zu einer Intensivierung der Arbeit oder zu zusätzlichen Belastungen führen. Wir setzen uns für flexible Modelle bei der Umsetzung ein, die auch die Rechte der Beschäftigten bei der Lage ihrer Arbeitszeit stärken.

Fakt ist, dass die Arbeitszeit-Realität in vielen Betrieben und Branchen weit von einer Vier-Tage-Woche entfernt ist. In der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie werden wir zunächst vorrangig die betriebliche Angleichung der Arbeitszeit von 38 auf 35 Stunden pro Woche weiter vorantreiben. Dennoch – die IG Metall wird die Idee der Vier-Tage-Woche als flexibles Modell für einen neuen Standard kurzer Vollzeit weiterverfolgen und dort, wo möglich, tarifpolitisch gute Beispiele dazu schaffen. Denn die Vier-Tage-Woche als konkrete Utopie ist für viele Menschen ein attraktives Arbeitsmodell und kann einen wesentlichen Baustein zu guter Arbeit und zu gesellschaftlichem Fortschritt sein.

Um die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten zu erhöhen, sind individuelle Arbeitszeitrechte und Wahlmodelle wie die T-ZUG-Tage ein sinnvolles Instrument. Diese Wahlmodelle will die IG Metall sichern und weiterentwickeln. Der Arbeitgeberzuschuss bei der Umwandlung von Geld in Zeit muss dabei erhalten und ausgebaut werden. Zwei Themen stehen dabei im Mittelpunkt:

- ▶ Wahlmodelle wie den T-ZUG verbessern: Die Debatte darüber wird in der IG Metall aktiv und mit vielfältigen Ideen geführt. So wird beispielsweise diskutiert, im Flächentarifvertrag M&E die Begrenzung auf zweimalige Inanspruchnahme bei Kindern und Pflegefällen aufzuheben, den T-ZUG-Anspruch auf weitere Beschäftigtengruppen auszuweiten, mehr Freistellungstage zu ermöglichen und nicht zuletzt endlich auch den (Alt-)Teilzeitbeschäftigten die T-ZUG-Tage zu ermöglichen.
- ▶ Mehr gut abgesicherte Zeitoptionen für die persönliche Weiterbildung schaffen.

Der Vorstand der IG Metall und die regionalen Tarifkommissionen diskutieren, ob und ggf. wie die IG Metall dieses Thema in einer der kommenden Tarifbewegungen aufgreifen wird.

Auch für Schichtbeschäftigte stellen die T-ZUG-Tage eine Entlastung dar. Ziel der IG Metall ist es, weitere Entlastungen für Schichtbeschäftigte zu schaffen. Auf betrieblicher Ebene kann dies durch die Einführung von gesundheitsverträglichen und vereinbarkeitsförderlichen Schichtmodellen geschehen. Dafür bieten kürzere Wochenarbeitszeiten eine gute Voraussetzung. Der Erhalt des freien Wochenendes als gemeinsame freie Zeit hat für uns dabei einen besonderen Stellenwert.

Die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit stellt uns bei der Regulierung von Arbeitszeiten in den Betrieben, tariflich und auf politischer Ebene vor neue Herausforderungen. Viele, insbesondere höher qualifizierte Beschäftigte, wollen selbst

entscheiden, wann und wo sie arbeiten. Doch gerade bei Formen der Arbeitsorganisation, die dies Versprechen, ist die Gefahr von Überlastung und (Selbst-)Ausbeutung der Beschäftigten oft besonders hoch. Hier brauchen wir wirksame Schutzmechanismen für die Beschäftigten, die sowohl die individuelle Zeitautonomie als auch die Gesundheit absichern.

Die IG Metall stellt sich gegen Entgrenzung und Verfall von Arbeitszeit. Dabei hilft uns die Rechtsprechung von EuGH und BAG, die die Unternehmen ausdrücklich zur Erfassung der Arbeitszeit verpflichtet. Sie stärkt den Anspruch der Beschäftigten auf Erfassung, gesunde Gestaltung und Vergütung der geleisteten Arbeit und die Position der Betriebsräte, diesen Anspruch auch betrieblich durchzusetzen. Vor diesem Hintergrund wird die IG Metall verstärkt Druck auf die Arbeitgeber machen, ihre betriebspolitischen Strategien zur Erfassung der Arbeitszeit weiterentwickeln und praxistaugliche Empfehlungen bereitstellen.

Auch der Gesetzgeber ist in der Pflicht, Beschäftigte vor gesundheitsschädigenden Arbeitszeiten zu schützen. Das Arbeitszeitgesetz darf nicht ausgehöhlt werden. Angriffen auf den Acht-Stunden-Tag oder auf die im Arbeitszeitgesetz festgelegten Ruhezeiten stellt sich die IG Metall vehement entgegen. Neue Arbeitsformen erfordern neue Schutzrechte, nicht weniger. Experimentierräume für Arbeitszeiten lehnen wir ab. Denn die Gesundheit der Beschäftigten ist kein Experimentierfeld.

Unsere Arbeitszeitpolitik verknüpfen wir eng mit dem Thema Leistungsregulierung und Personalbemessung, um eine zusätzliche Arbeitsverdichtung zu verhindern. Arbeitsorganisation, und zuletzt auch zunehmender Fach- und Arbeitskräftemangel, führen zu einer stetigen Intensivierung der Arbeit in der Produktion, in der Werkstatt und im Büro.

- ▶ Die IG Metall fordert mehr Mitbestimmung für Betriebsräte bei der Personalbemessung – vor allem in indirekten Bereichen ohne Leistungsentgelt.
- ▶ Wir werden in den kommenden Jahren unsere Anstrengungen verstärken, dort, wo möglich, Leistungsbedingungen und Personalbemessung über die Einführung und Verteidigung von Leistungsentgelten zu steuern.
- ▶ Darüber hinaus ist es notwendig, tariflich und betriebspolitisch neue Instrumente zu entwickeln, mit denen wir in Bereichen mit Zeitentgelt Stress und Überforderung von Beschäftigten verhindern. Dies kann z. B. über Vereinbarungen zur Personalbesetzung, zum Umgang mit Urlaubs- oder Ausfallzeiten oder mit veränderten Rahmenbedingungen für Projekte geschehen.
- ▶ Durch steigende Belastungen und älter werdende Belegschaften nimmt der Anteil an leistungsgewandelten Beschäftigten in den Unternehmen zu. Gleichzeitig bauen Unternehmen immer mehr Arbeitsplätze für Leistungsgewandelte und für Menschen mit Behinderung ab, so dass die Beschäftigten weiter auf ihren regulären Arbeitsplätzen arbeiten müssen. Dies wird bei der Personalbemessung in Arbeitsbereichen mit Leistungsentgelt oft nicht berücksichtigt. Hier muss dringend nachgesteuert werden, damit die Personalbemessung nicht ins Leere läuft.
- ▶ Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass in den Unternehmen mehr Arbeitsplätze für Leistungsgewandelte und Beschäftigte mit Behinderung bereitgestellt werden. Für Betriebsräte fordern wir hier stärkere Mitbestimmungsrechte, um einen leistungsadäquaten Einsatz der Leistungsgewandelten durchsetzen zu können.

7. Sicherheit im Wandel schaffen

Unser Ziel ist es, die Transformation sozial, ökologisch und demokratisch zu gestalten. Dafür ist die IG Metall in den Betrieben, in der Gesellschaft und der Politik aktiv – oft als Treiberin der Veränderung.

Betriebs- und tarifpolitische Werkzeuge müssen dabei Hand in Hand gehen. Wofür reichen unsere betriebsverfassungsrechtlichen Mittel aus? Unter welchen Voraussetzungen können wir mit unserer tarifpolitischen Durchsetzungsfähigkeit mehr erreichen?

Bei jeder Auseinandersetzung gilt: Beschäftigte erkämpfen sich ihre Zukunft selbst. Wir setzen auf breite Beteiligung, Aktivierung und Mobilisierung unserer Mitglieder und der Beschäftigten. Zur Unterstützung nutzen wir regionale und strukturpolitische Instrumente, um Beschäftigung zu sichern. Über Zukunftstarifverträge schaffen wir Sicherheit im Wandel.

7.1. Fairen Wandel betrieblich gestalten

Die IG Metall fördert und unterstützt betriebliche, unternehmensweite und regionale Transformationsprozesse für den sozial-ökologischen Wandel.

- ▶ Wir fordern mehr Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der strategischen Unternehmensplanung.
- ▶ Wir aktivieren und mobilisieren unsere Mitglieder in Transformationsbetrieben und Regionen, um mit ihnen Strategien für den Wandel zu entwickeln.
- ▶ Wir koordinieren unsere betrieblichen Kriseninstrumente innerhalb der IG Metall (Task Force Zukunft, offensive Krisenintervention).

7.2. Mit Zukunftstarifverträgen in die Offensive

Mit dem Tarifabschluss 2021 haben wir in der Metall- und Elektroindustrie Regelungen zum Abschluss von Zukunftstarifverträgen abgeschlossen. Mit Zukunftstarifverträgen können wir eine nachhaltige Sicherung von Standorten und Beschäftigung in der Transformation erreichen. Deshalb verstärkt die IG Metall in den kommenden Jahren ihre Anstrengungen zum Abschluss von Zukunftstarifverträgen.

- ▶ Wir definieren Leitplanken, was in einem Zukunftstarifvertrag für die Beschäftigten erreicht werden soll, z. B. belastbare und langfristige Investitions- und Produktzusagen, Maßnahmen zur Qualifizierung, Beschäftigungssicherung, Erweiterung der Mitbestimmung und Regelungen zum Mitgliederbonus.
- ▶ Wenn keine Bereitschaft besteht, Zukunftskonzepte mit uns zu vereinbaren, müssen wir Lösungen im Konflikt bis hin zum Arbeitskampf durchsetzen. Dabei gilt es, unsere Erfahrungen mit Streiks um Sozialtarifverträge zu nutzen und weiter zu entwickeln.
- ▶ Die Beteiligung der Mitglieder ist auch hier von entscheidender Bedeutung. Viele Beispiele zeigen, dass Zukunftssicherung nur mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und Entschlossenheit gelingen kann.

7.3 Altersausstieg tariflich absichern

Faire Bedingungen für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben sind wichtig, denn unter den sich verschärfenden Leistungsbedingungen können oder wollen nicht alle bis zum regulären gesetzlichen Renteneintritt arbeiten. Zusätzliche Brisanz bekommt das Thema Altersausstieg durch die Umbrüche in vielen Betrieben: Dort, wo die Transformation Arbeitsplätze kostet, steigt für rentennahe Jahrgänge das Bedürfnis nach sozial abgesicherten Lösungen durch einen vorzeitigen Ruhestand. Hier besteht Handlungsbedarf:

- ▶ Die bestehenden Tarifregelungen zur Altersteilzeit haben sich zwar bewährt, müssen aber angesichts der anstehenden Herausforderungen erweitert werden. Gleiches gilt für die gesetzlichen Grundlagen im Altersteilzeitgesetz.
- ▶ Nur mit guten Alterseinkommen lässt sich ein vorzeitiger Ausstieg realisieren. Zur Stärkung der zweiten Säule zur finanziellen Absicherung im Alter tritt die IG Metall für eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge ein.

- ▶ Die insbesondere im Handwerk abgeschlossenen Tarifverträge zur Zuzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung, zur Abmilderung der Rentenabschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente, haben sich bewährt. Diese gilt es nunmehr mit in den Werkzeugkasten der tariflichen Lösungen, die einen vorzeitigen Ausstieg unterstützen, aufzunehmen.
- ▶ Die Tarifverträge zur Entgeltumwandlung und zu den altersvorsorgewirksamen Leistungen sind nicht mehr zeitgemäß. Sie müssen modernisiert und materiell deutlich verbessert werden.

8. Unternehmens- und Branchenpolitik stärken

Viele Entscheidungen, die sich auf Beschäftigte auswirken, werden auf der überbetrieblichen und politischen Ebene getroffen. Daher ist das Zusammenspiel von Betriebs-, Unternehmens- und Branchenpolitik wichtig. Je mehr wir die Arbeit vor Ort mit der Unternehmens-Mitbestimmung und der Branchenpolitik verzahnen, desto besser kann gute Arbeit in der Transformation gesichert werden.

8.1. Koordination und Netzwerke ausbauen

Die Branchenarbeit ist mit ihrer Aufbereitung von Trends und Themen, ihren Netzwerken aus Betriebsrät*innen, Verbänden und Politik, ein wichtiges Scharnier. Sie schafft einen durchgängigen Strang von der Betriebs- über die Unternehmenspolitik bis zur politischen Arbeit in Berlin, Brüssel und Straßburg. Die Unternehmensbeauftragten bilden hierbei das Bindeglied zwischen IG Metall und Ehrenamtlichen. Auch Branchen- und Unternehmenspolitik in der IG Metall müssen in den kommenden Jahren weiterentwickelt werden:

- ▶ Wir brauchen gemeinsam definierte Standards für die Branchenarbeit. Es gilt, klare Kriterien zu entwickeln, an denen sich die Betreuung orientiert und Ressourcen verteilt werden.
- ▶ Die Unternehmensbeauftragung in der IG Metall muss neu aufgestellt werden. Dafür müssen wir uns auf inhaltliche Standards einigen und Qualifizierungsmodule entwickeln.
- ▶ Durch eine stärkere Koordination der Unternehmens- mit der Branchenpolitik wird die überbetriebliche Gewerkschaftsarbeit gestärkt.
- ▶ Dort, wo Branchen weniger durch Unternehmensstrukturen, sondern durch KMU- Strukturen geprägt sind, braucht es Unterstützungs- und Vernetzungsangebote, die diesen Strukturen Rechnung tragen, damit wir auch hier die Herausforderungen der Transformation und andauernde Krisen meistern können.

Als Team IG Metall arbeiten wir auch auf Unternehmensebene (national wie international), vernetzt und beteiligungsorientiert. Um dies in Zukunft besser zu gewährleisten, wird die IG Metall folgende Maßnahmen ergreifen:

- ▶ Wir bieten branchen- und themenorientierte Formate an, durch die sich das gesamte Team IG Metall auf Unternehmensebene und auch regional oder überregional und transnational vernetzen kann.
- ▶ Der Ausbau von unternehmensweiten Seminaren unterstützt die Vernetzung.
- ▶ Der Einsatz digitaler Kommunikationstools und Austauschplattformen wie Werkforce für den Austausch von BR-, JAV-, SBV- und VL- Netzwerken in Branchen, Unternehmen und Regionen wird durch das Angebot entsprechender Schulungen unterstützt.

8.2. Tarif- und Branchenpolitik für die Holz- und Kunststoffindustrie, die textilen Branchen und das Handwerk

In der IG Metall haben die Beschäftigten vieler Branchen ein Zuhause. Die IG Metall ist und bleibt auch die Gewerkschaft für die Holz- und Kunststoffindustrie und für die textilen Branchen, ebenso wie für viele Handwerksbereiche.

Die (Tarif-)Arbeit in den Bereichen der in die IG Metall integrierten ehemaligen Gewerkschaften Holz und Kunststoff (GHK) und Textil und Bekleidung (GTB) steht derzeit vor Herausforderungen: Zum einen sind Betriebe dieser Branchen oft klein und nicht in allen Geschäftsstellen vertreten. Daher ist das Wissen um Arbeitsbedingungen und Tarifverträge

nicht ausreichend verbreitet. Zum anderen findet auch hier aktuell ein weitreichender Generationswechsel statt und die letzten Hauptamtlichen, die das Branchen-Knowhow aus den Herkunfts-Gewerkschaften mitbrachten, scheidern aus. Außerdem haben wir in beiden Branchen – trotz Beschäftigungsaufbau in der Holz- und Kunststoffindustrie – sinkende Mitgliederzahlen. Es besteht erheblicher Bedarf, unsere Tarifverträge zu modernisieren, z. B. Entgelttarifverträge zu schaffen.

Das Handwerk, die Holz- und Kunststoffbranche und die Textil- und Bekleidungsindustrie müssen in der IG Metall auch weiterhin als eigenständige Branchen mit einer aktiven Betriebs- und Tarifpolitik sichtbar sein. Dafür stellt die IG Metall die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung. Besondere Ziele unserer Arbeit werden sein:

- ▶ Erhöhung der Tarifbindung und Verstärkung der Erschließung (z. B. in den textilen Diensten und in Holz-Clustern) und der Aktivitäten zur Mitgliedergewinnung.
- ▶ Weiterentwicklung der Tarif-, Betriebs- und Branchenpolitik in der Holz- und Kunststoffindustrie und in den textilen Branchen unter Einbeziehung aller beteiligten Ebenen der IG Metall.
- ▶ Entwickeln von Konzepten und Umsetzungsstrategien zur Modernisierung der Tarifverträge.

Im Handwerk findet nach wie vor ein enormer Beschäftigungsaufbau statt. Bereits heute arbeiten in den Handwerksbranchen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall über 2,1 Millionen Menschen. Sie arbeiten in Unternehmen, die immer größer werden. Handwerkskonzerne mit über tausenden Beschäftigten und Milliarden Umsätzen sind längst keine Seltenheit mehr. Dies eröffnet für uns neue Erschließungs- und Betreuungsstrukturen. Diese können wir andocken an GBR, KBR, EBR und Aufsichtsrat. Mit diesen immer größer werdenden Unternehmen, die zentral geführt werden, wird die Kleinteiligkeit der Standorte vor Ort aufgehoben. Auf Grund des Ausbaus der Elektromobilität sowie der Energie- und Wärmewende wird die Beschäftigung hier weiter ansteigen. Als IG Metall müssen wir diese Situation nutzen, die Arbeitsbedingungen im Handwerk über eine stärkere Tarifbindung und eine Weiterentwicklung unserer Tarifverträge zu verbessern. Dabei spielt auch das Thema Auswärtstätigkeiten 666 (Montage) eine Rolle. Die Potenziale zur Mitgliedergewinnung müssen wir dabei 667 betriebs- und tarifpolitisch stärker nutzen.

9. Transnationale Gewerkschaftspolitik entlang der Wertschöpfungskette ausbauen

Die internationale Solidarität, die transnationale Arbeit und die grenzüberschreitende Vernetzung sind zentrale Bestandteile unseres gewerkschaftlichen Selbstverständnisses. Als größte freie und unabhängige Einzelgewerkschaft weltweit kommt der IG Metall im Verbund mit unseren internationalen Gewerkschaftsföderationen eine besondere Verantwortung zu, mit Hilfe unserer Schwestergewerkschaften grenzüberschreitende Gegenwehr gegenüber dem globalisierten Kapital zu organisieren. Die internationalen Verflechtungen von Konzernen nehmen stetig zu – und damit auch 676 die Herausforderung für die IG Metall, ihre Gewerkschaftsarbeit stärker transnational 677 auszurichten:

- ▶ Der enge Austausch und das gemeinsame Handeln von Beschäftigten und Gewerkschaften unterschiedlicher Standorte und entlang von Unternehmensnetzwerken, insbesondere durch die Arbeit Europäischer und SE-Betriebsräte, muss stärker als bisher in die Gewerkschaftsarbeit integriert werden. Die grenzüberschreitende gewerkschaftliche Unternehmensbetreuung muss überprüft und intensiviert werden. Unser Ziel ist, Investitions- und Standortentscheidungen im Sinne der Beschäftigten zu beeinflussen.
- ▶ Die Unternehmen richten sich an niedrigen Arbeitsstandards und Lohnkosten aus, die oft dort zu finden sind, wo es schwache Gewerkschaften gibt. Ziel der IG Metall muss es daher auch sein, im Verbund mit IndustriALL Global, BHI, industriAll Europe und dem EFBH Gewerkschaftsstrukturen vor Ort zu stärken und unsere Schwestergewerkschaften zu unterstützen, bessere Löhne, Arbeitsbedingungen und Zukunftsperspektiven an ihren Standorten zu erstreiten.
- ▶ Dies gilt insbesondere für die Regionen in Mittelost- und Südosteuropa sowie in Nordafrika. Diese Regionen gehören zu den wichtigsten Zielen bei Verlagerungsvorhaben, die deutsche Standorte betreffen und haben deswegen eine besondere Relevanz für die IG Metall. Zur Stärkung der Gewerkschaftsmacht an den entsprechenden

Standorten kann die Internationale Netzwerkinitiative der IG Metall (NWI) sowie die Transnationale Partnerschaftsinitiative (TPI) beitragen.

- ▶ Die Umsetzung des deutschen Lieferkettengesetzes und der europäischen Lieferkettenrichtlinie ist eines unserer Instrumente, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten entlang globaler Wertschöpfungsketten zu beeinflussen. Der Erfolg des Lieferkettengesetzes wird maßgeblich davon abhängen, wie die Mitbestimmungsakteur*innen auf Unternehmensebene beteiligt und betriebliche Handlungsmöglichkeiten umgesetzt werden. Auch der Austausch mit unseren Schwestergewerkschaften vor Ort und die gemeinsame Bearbeitung von Beschwerdefällen sind dafür entscheidend.