Geschäftsbericht

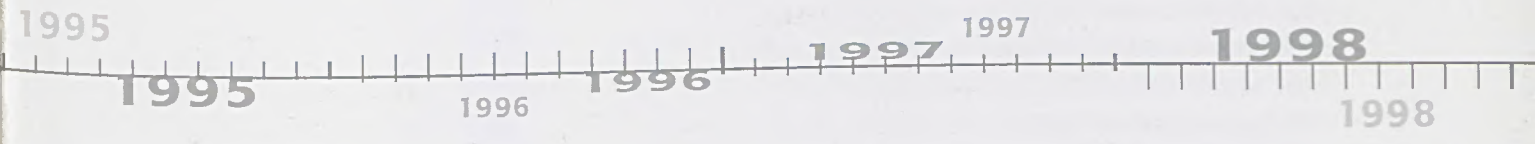
des Vorstandes der
Industriegewerkschaft Metall

IG Metall

Geschäftsbericht 1995 – 1998
des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall
IG Metall

GESCHÄFTSBERICHT

des Vorstandes der
Industriegewerkschaft Metall



IG Metall

Herausgeber
Industriegewerkschaft Metall
Vorstand
Lyoner Straße 32
60528 Frankfurt am Main

Koordination und Redoktion
Abteilung 1. Vorsitzender/Koordinierung/Politische Planung
Jupp Legrand und Kerstin Podeyn-Bambach

Konzeption und Gestoltung
Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Druck
Union-Druckerei und Verlagsanstalt GmbH,
Frankfurt am Main

Fotos
Werner Bachmeier,
Manfred Vollmer,
Jürgen Seidel,
Werbeagentur Zimmermann GmbH,
dpa

ISSN
1434 - 159X

© IG Metall, Frankfurt am Main 1999

Vorwort

Der Geschäftsbericht, den der Vorstand der IG Metall für die Jahre 1995 bis 1998 vorlegt, umfaßt einen Zeitraum, der im wesentlichen von drei Themen geprägt wurde.

Vor dem Hintergrund anhaltend hoher Massenarbeitslosigkeit, fehlender Ausbildungsplätze und zunehmender gesellschaftlicher Spaltung blieb die Beschäftigungskrise der größte soziale Skandal und die größte politische Herausforderung der Gegenwart.
Mit dem Vorstoß für ein „Bündnis für Arbeit" hat die IG Metall 1995 die beschäftigungspolitische Initiative ergriffen. Diese große Chance, vom folgenlosen Reden endlich auf den Weg gegenseitig verpflichtender Vereinbarungen und zu problemlösenden Taten zu kommen, wurde von der konservativ-liberalen Bundesregierung verspielt und von handlungsunwilligen Arbeitgeberverbänden blockiert. Anstatt mit den Gewerkschaften das anvisierte Ziel der Halbierung der Arbeitslosigkeit bis zur Jahrtausendwende anzugehen und im breiten Konsens den Sozialstaat zu erneuern, entschieden sich Bundesregierung und Wirtschaftsverbände für politischen Konflikt und soziale Konfrontation.
Eine breite gesellschaftspolitische Kampagne „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit" und betriebliche Mobilisierung (Beispiel: Erhalt der vollen Lohnfortzahlung) waren die Antworten der Gewerkschaften auf falsche politische Weichenstellungen der Regierung und untaugliche neoliberale Konzepte der Unternehmerverbände.
„Arbeit und soziale Gerechtigkeit" und die Forderung nach einem neuen „Bündnis für Arbeit" standen folgerichtig im Zentrum der Wahlauseinandersetzung 1998. Der DGB und insbesondere die IG Metall haben mit ihren Kampagnen zum Regierungswechsel beigetragen und die Voraussetzungen für einen Politikwechsel mitgeschaffen.

Globalisierung als dominanter Trend des wirtschaftlichen Wandels hat viele Gesichter. Gigantische Fusions- und Konzentrationsprozesse gehören ebenso dazu wie tiefgreifende Umbrüche im Informations- und Kommunikationsbereich. Die Handels- und Produktionsbeziehungen internationalisieren sich weiter. Finanz- und Währungsspekulationen führen zu regionalen Krisen und verschärfen soziale Konflikte. Der Druck auf programmatische Stabilisierung und praktische Erneuerung der Gewerkschaften wird durch globale Prozesse und regionale Herausforderungen erhöht.
Die Organisationsreform des DGB ist auf den Weg gebracht. Parallel dazu ändert sich die Gewerkschaftslandschaft. Fusionen, Integrationen und „Neugründungen" lassen erwarten, daß es in wenigen Jahren nur noch sechs oder sieben Gewerkschaften im DGB gibt und die Spaltung zwischen DGB und DAG überwunden ist. Die IG Metall will, daß diese Entwicklungen zu einer Stärkung der Gewerkschaftsbewegung führen und die Fähigkeit vergrößern, neue Wirtschaftsbereiche zu organisieren und mehr Mitglieder zu gewinnen.
Kernstück gewerkschaftlicher Programmatik ist eine sozial-ökologische Reformstrategie. Wir wollen die Chancen des gesellschaftlichen Umbruchs nutzen und die Risiken des wirtschaftlichen Wandels eindämmen. Dabei setzen wir auf den Primat demokratischer Politik, anstatt auf das Diktat des globalen Marktes zu vertrauen. Ausdruck fand die programmatische Zukunftsorientierung im DGB-Grundsatzprogramm, im Aktionsprogramm des DGB, nicht zuletzt im Arbeitsprogramm des IG Metall-Vorstandes.

Dritter Schwerpunkt im Berichtszeitraum war das Bemühen, auch unter den schwierigen Bedingungen eines beschleunigten wirtschaftlichen und sozialen Wandels

die Stabilität der IG Metall zu garantieren und die Erneuerung voranzutreiben.
Mit dem OE-Projekt sind die demokratische Beteiligung erweitert und die politische Effizienz verbessert worden. Mit der abgeschlossenen Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung und der anstehenden Integration der Gewerkschaft Holz und Kunststoff erweitert sich der Organisationsbereich der IG Metall. Parallel dazu wurden die Anstrengungen um die Erschließung vorhandener Organisationspotentiale und die Gewinnung neuer Mitglieder fortgeführt. Mitgliederbindung und Mitgliedergewinnung werden auch in Zukunft unabdingbar im Zentrum stehen müssen.
Mit der Einführung von politischer Planung, Budgetierung und Controlling sind die personellen Ressourcen und die finanziellen Möglichkeiten der IG Metall im Berichtszeitraum gebündelt worden. Auch mit der Konzentration auf zentrale gewerkschaftliche Handlungsfelder und der Formulierung wichtiger politischer Querschnittsaufgaben konnten weitere erkennbare Schritte in Richtung Stabilisierung der Organisation zurückgelegt werden.

Ausdruck dieses Erneuerungswillens ist auch der vorliegende Geschäftsbericht.
Der erheblich verringerte Umfang hat zu einer deutlichen finanziellen Einsparung geführt. Mit der neuen grafischen Gestaltung soll die Lesbarkeit erhöht, mit dem modernen Outfit der Gebrauchswert gesteigert werden.

Aber entscheidend ist, daß im neuen Geschäftsbericht die alte Aufteilung nach Vorstandsbereichen aufgehoben wurde und erstmals ein Rechenschaftsbericht vorgelegt wird, der der veränderten Arbeitsweise – zentrale Handlungsfelder, politische Querschnittsaufgaben – und dem erneuerten Selbstverständnis des Vorstandes Rechnung trägt.
In seinem inneren Aufbau spiegelt der Bericht den politischen Alltag wider: Wenn wir innen das Denken in Ressorts und Abteilungen überwinden und nach außen geschlossen handeln, ist das kein Verlust an demokratischer Streitkultur, sondern ein Gewinn für unsere politische Durchsetzungsfähigkeit.
Wir danken allen, die sich in den letzten Jahren als ehrenamtliche Kräfte engagiert und als hauptamtliche Beschäftigte in und für die IG Metall Verantwortung getragen haben.
Wir werden den Weg der Konzentration und Emeuerung konsequent weitergehen, um tarifpolitische Durchsetzungsfähigkeit und gesellschaftliche Gestaltungsmacht zu erhalten. Wir hoffen dabei auf gute Zusammenarbeit und weitere Unterstützung.

Der Vorstand der IG Metall

Frankfurt, im Sommer 1999

KAPITEL 1 Die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder 9

KAPITEL 2 Gewerkschaft und Gesellschaft im Wandel 25

2.1 Politisch-gesellschaftliche Rahmenbedingungen 26
2.1.1 Risiken und Chancen des Wandels 26
2.1.2 Primat der Politik 28
2.1.3 Perspektiven 30
2.1.4 Gewerkschaftliche Erneuerung 31

2.2 Wichtige Herausforderungen 32
2.2.1 Arbeitslosigkeit 32
2.2.2 Ausbildungsmisere 36
2.2.3 Sozialabbau 37
2.2.4 Umbruch der Produktions- und Unternehmensstrukturen 39
2.2.5 Betriebliche Situation heute 41

2.3 Veränderungen der Gewerkschaftslandschaft 42
2.3.1 DGB 42
2.3.2 GTB-Integration 45

2.4 Internationale Gewerkschaftsarbeit 46
2.4.1 Globalisierung und Europäisierung 46
2.4.2 Weltweite Gewerkschaftsarbeit 47
2.4.3 Europäische Gewerkschaftsarbeit 48

KAPITEL 3 Die Handlungsfelder 53

3.1 Tarifpolitik 54
3.1.1 Rahmenbedingungen 54
3.1.2 Tarifbewegung 1995 58
3.1.3 Tarifbewegung 1997 59
3.1.4 Manteltarifverhandlungen in der Metallindustrie 62
3.1.5 Entgeltrahmen-Tarifvertrag 63
3.1.6 Eisen- und Stahlindustrie 64
3.1.7 Textil- und Bekleidungsbranchen 64
3.1.8 Handwerk 65
3.1.9 Jugend 66
3.1.10 Heimarbeit 67
3.1.11 Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) 68
3.1.12 Arbeitszeitkonferenzen 1998 68
3.1.13 Arbeitsausschuß Tarifpolitik 69
3.1.14 Europäische Tarifpolitik 69
3.1.15 Arbeitskreise Automobilindustrie 71

3.2 Betriebs- und Unternehmenspolitik; Berufsbildung 72
3.2.1 Betriebsratswahlen 1998 72
3.2.2 Jugend- und Auszubildendenvertreterwahlen 1996 (und 1998) 74
3.2.3 Vertrauensleutewahlen 74
3.2.4 Neue Arbeitsformen der Betriebspolitik 75
3.2.5 Vertrauensleutearbeit 79
3.2.6 Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben 80
3.2.7 Reorganisation der GBR-, KBR- und EBR-Arbeit 81
3.2.8 Betriebspolitik als Branchenarbeit 82
3.2.9 Internationalisierung der Betriebspolitik 84

3.2.10 Bildungsarbeit 85
3.2.11 Aus- und Weiterbildungsberufe 86
3.2.12 Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 87
3.2.13 Mitbestimmungspolitik 88
3.2.14 Montanmitbestimmung 89
3.2.15 Mitbestimmungsgesetz '76 91
3.2.16 Qualifizierung für Mitbestimmung 92
3.2.17 Aufsichtsratswahlen 93

3.3 Wirtschafts-, Struktur- und Industriepolitik sowie Branchenarbeit 94
3.3.1 Wirtschaftliche Entwicklung im Überblick 94
3.3.2 Beschäftigungspolitische Bilanz 96
3.3.3 Aufbau Ost 100
3.3.4 Informationen zur Wirtschaftspolitik und Untersuchungen zur Branchenentwicklung 102
3.3.5 Branchenpolitik 103
3.3.6 Forschungs- und Technologiepolitik 104
3.3.7 Umweltpolitik 105
3.3.8 Strukturpolitische Koordinierung 106
3.3.9 Koordinierung der gewerkschaftsnahen Beratungsinfrastruktur 106
3.3.10 Europäische Industriepolitik und internationale Wirtschafts- und Strukturpolitik 107
3.3.11 Globalisierung und internationale Wettbewerbssituation 107
3.3.12 Gemeinsame Arbeitsgruppe mit Gesamtmetall 110
3.3.13 Beratung, Service und Information 111

3.4 Sozialpolitik 112
3.4.1 Anforderungen 112
3.4.2 Tätigkeitsfelder 113

KAPITEL 4 Die politischen Querschnittsaufgaben 127

4.1 IG Metall im Wandel 128
4.1.1 Erneuerung der Organisationspraxis 128
4.1.2 Ergänzung des Organisationsbereichs 129
4.1.3 Steigerung der Attraktivität 129

4.2 Organisation/OE und Personalentwicklung 130
4.2.1 OE-Projekt 130
4.2.2 Strukturfonds 131
4.2.3 Organisationsstrukturen 132
4.2.4 Personalentwicklung 134

4.3 Bildungsarbeit/Aus- und Weiterbildung Hauptamtliche 143
4.3.1 Ziele und Schwerpunkte der Bildungsarbeit 143
4.3.2 Aus- und Weiterbildung Hauptamtliche 149
4.3.3 Bildungspolitik und gewerkschaftliche Hochschularbeit 152

4.4 Medien 153
4.4.1 Printmedien 153
4.4.2 Werbung 156
4.4.3 Kulturarbeit 159

4.4.4 Neue Medien 160
4.4.5 Pressestelle 164

4.5 Personen- und Zielgruppenarbeit 170
4.5.1 Frauen 170
4.5.2 Jugend 173
4.5.3 Ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 178
4.5.4 Handwerk 180
4.5.5 Angestellte 184
4.5.6 Seniorenarbeit/Außerbetriebliche Aktivitäten 188

4.6 Interne Verwaltung und Dienstleistung/ Informationssysteme 191
4.6.1 Information und Dokumentation 191
4.6.2 Informationssysteme 191
4.6.3 Innere Verwaltung (IV) 196
4.6.4 Einkauf/Vertragswesen und Versicherungen (EVV) 197
4.6.5 Innenservice (IN) 197
4.6.6 Innere Revision (IR) 197

KAPITEL 5 Die Finanzen und das Vermögen 199

5.1 Hauptkasse 202
5.1.1 Controlling, Politische Planung und Budgetierung 202
5.1.2 Aufwands- und Ertragsrechnung 206

5.2 Ortskassen 211
5.2.1 Entwicklung der Finanzen 211
5.2.2 Modernisierung des Finanz- und Rechnungswesens 211

5.3 Gesellschaften 213
5.3.1 IGEMET 213
5.3.2 GVG und Espada B.V. 217
5.3.3 Juho 218

5.4 Beteiligungen 219

KAPITEL 6 Mitglieder 221

6.1 Mitgliederentwicklung 222
6.1.1 Allgemeiner Überblick 222
6.1.2 Austrittsgründe 226
6.1.3 Beitragsentwicklung 226

6.2 Besondere Herausforderungen 229
6.2.1 Jugend 229
6.2.2 Handwerk 231
6.2.3 Neue Branchen 231
6.2.4 Frauen 232
6.2.5 Ausländische Arbeitnehmer 233

6.3 Mitgliederwerbung: Kampagnen und Aktivitäten 236
6.3.1 ME-Projekt 236
6.3.2 Bonussystem zur Mitgliederwerbung 237
6.3.3 „Ich Gewinne Mitglieder" 238

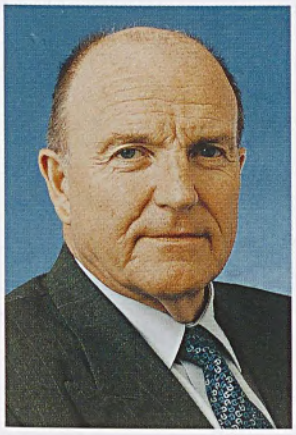
Chronik der wichtigsten Ereignisse 244

KAPITEL 1

Die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder

Die IG Metall ist eine Organisation von Menschen für Menschen. Sie stehen solidarisch füreinander ein. Sie sind freiheitlich-demokratischen Zielen verpflichtet – nach innen wie nach außen. Zur Wahrung und Durchsetzung dieses Anspruchs hat sich die IG Metall einen demokratischen Aufbau mit einem gewählten Vorstand an der Spitze gegeben. Zehn der insgesamt 34 Vorstandsmitglieder führen hauptamtlich die Geschäfte der IG Metall. Sie legen darüber dem Gewerkschaftstag, dem höchsten Organ der IG Metall, Rechenschaft ab.

Klaus Zwickel



„Die Menschen brauchen Perspektiven und Visionen, um über das Machbare in der Gegenwart hinaus auch das Mögliche in der Zukunft zu sehen."

Die gewerkschaftliche Laufbahn begann mit der ehrenamtlichen Arbeit für die IG Metall auf betrieblicher Ebene. In diese Zeit fiel, nach der Ausbildung zum Werkzeugmacher (1953 – 1956), das Engagement als gewerkschaftlicher Vertrauensmann und Beitragskassierer (1957 – 1960), dann als Betriebsratsvorsitzender (1960 – 1965).
Eine zweite Phase war die hauptamtliche Tätigkeit auf örtlicher Ebene. Sie begann mit der Arbeit als Organisationssekretär beim DGB-Kreis Heilbronn (1965 – 1968), wurde fortgesetzt mit der Wahl zum 1. Bevollmächtigten der IGM-Verwaltungsstelle Neckarsulm (1968 – 1983) und zum 1. Bevollmächtigten der Verwaltungsstelle Stuttgart (1984 – 1986). Dem folgte die Übernahme politischer Verantwortung an der Spitze der Organisation, erst mit der Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied (1986), dann zum 2. Vorsitzenden (1989), schließlich zum 1. Vorsitzenden der IG Metall (seit 1993). Hinzu kommt das Amt des Präsidenten des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (seit 1993).

Aufgabenbereiche:
Koordination der Vorstandsaufgaben, Grundsatzfragen und politische Planung, Vertretung der IG Metall nach außen, Internationales/Ausland, Wirtschaft/Technologie/Umwelt, Pressestelle, Justitiariat, Interne Revision, Besondere Aufgaben, Zentralbibliothek/Information und Dokumentation; Otto Brenner Stiftung; Hans-Böckler-Stiftung.

Arbeitsschwerpunkte seit 1995:
Einen ersten Schwerpunkt bildete der Kampf gegen die Eskalation der Beschäftigungskrise und für die Integration der Arbeitslosen. Mit dem Vorstoß für ein Bündnis für Arbeit wurden Zeichen auf der politischen Ebene gesetzt. Mit dem Vorschlag zur 32-Stunden-Woche wurden Signale für eine neue arbeitszeitpolitische Initiative gegeben.
Ein zweiter Schwerpunkt war das Engagement gegen die neokonservative Restaurationspolitik und für eine sozialökologische Reformstrategie. Hier wurden nicht nur programmatische Debatten neu fokussiert – mit der Neufassung des DGB-Grundsatzprogramms und des DGB-Aktionsprogramms. Hier hat vor allem die praktische Mobilisierung eine neue Qualität erreicht – mit der Kampagne für Arbeit und soziale Gerechtigkeit. Sie hat zum Regierungswechsel beigetragen und Voraussetzungen für einen Politikwechsel mitgeschaffen.
Der dritte Schwerpunkt war und ist das Bemühen um den Erhalt und die Erneuerung der IG Metall unter den Bedingungen eines beschleunigten wirtschaftlichen und sozialen Wandels. Hier wurden – nicht zuletzt im OE-Projekt – Anfangserfolge vor allem auf örtlicher und betrieblicher Ebene erreicht, mit dem Ziel, Mitglieder zu halten und neue zu gewinnen.

Walter Riester

„Man muß die Realität analysieren, um Reformen anpacken zu können."

Das gewerkschaftliche Engagement begann mit der ehrenamtlichen Arbeit auf betrieblicher und örtlicher Ebene. In diese Zeit fielen die Ausbildung mit Abschluß zum Fliesenleger (1957 – 1960), eine Zusatzausbildung zum Mosaizist (1962), die Meisterprüfung im Fliesenlegerhandwerk (1969).
Anschließend, von 1969 bis 1970, Besuch der Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main mit den Studienschwerpunkten Betriebs- und Volkswirtschaftslehre sowie Sozialpolitik und Arbeitsrecht.
In einer zweiten Phase standen hauptamtliche Tätigkeiten auf verschiedenen Ebenen im Vordergrund. Sie begann mit der Arbeit als Bildungsreferent und später als Landesjugendsekretär beim DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg (1970 – 1977). Dem folgten zwei Jahre in der Verwaltungsstelle Geislingen der IG Metall: erst als Sekretär, dann als 2. Bevollmächtigter.
Die dritte Phase der hauptamtlichen Tätigkeit wurde von tarifpolitischen Auseinandersetzungen geprägt: zunächst als Bezirkssekretär (seit 1980), dann ab 1988 als Bezirksleiter in Stuttgart.
Wichtige Tarifabschlüsse aus dieser Zeit, die bundesweit übertragen wurden, sind:

- Göppingen 1990 (Lohn- und Gehaltserhöhung und Vereinbarung der letzten beiden Stufen zur Wochenarbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden);
- Sindelfingen 1991 (Lohn- und Gehaltserhöhung und dauerhafte Anhebung der unteren Lohngruppen);
- Karlsruhe 1992 (Lohn- und Gehaltserhöhung für 1992 und 1993 und Anhebung der betrieblichen Sonderzahlungen sowie materielle Vereinbarung zur 36-Stunden-Woche).

Mit der Wahl zum 2. Vorsitzenden der IG Metall (1993) folgte die Übernahme politischer Verantwortung an der Spitze der Organisation.

Aufgabenbereiche:
Koordinierung des Projektes OrganisationsEntwicklung (OE), Projekt Vertrieb, Redaktion METALL und direkt, Personal, Kontrollausschuß, Organisation, Kongresse und Tagungen sowie Tarifpolitik.
Am 28. Oktober 1998 wurde Walter Riester als Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vereidigt und ist damit aus seiner Funktion als 2. Vorsitzender der IG Metall ausgeschieden.

Jürgen Peters

„Die IG Metall ist kompromißfähig, wenn sie konfliktfähig ist. Wer keine Arbeitskämpfe führen kann, braucht am Verhandlungstisch erst gar nicht Platz zu nehmen."

Mit der Ausbildung zum Maschinenschlosser 1961 beginnt das Engagement in der IG Metall: Jugendvertreter, später Vorsitzender des Ortsjugendausschusses. Nach dem Besuch der Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main (1968) Mitarbeit an der Bildungsstätte der IG Metall in Lohr (1969) und zuständig für die Jugendbildungsstätte Usseln, zunächst als Assistent, später als Lehrer.
Anschließend, zwischen 1976 und 1987, politischer Sekretär im Zweigbüro des Vorstandes der IG Metall in Düsseldorf. Im Januar 1988 erfolgt die Benennung zum Leiter des IG Metall-Bezirks Hannover.
Im November 1998, auf dem 5. außerordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall, Wahl zum 2. Vorsitzenden als Nachfolger von Walter Riester.

Aufgabenbereiche:
Tarifpolitik, Organisation, Redaktion METALL und direkt, Neue Medien, Personal, Kontrollausschuß sowie Kongresse und Tagungen.

Arbeitsschwerpunkte seit 1995:
Einen Schwerpunkt bildete der Kampf gegen Arbeitslosigkeit und in der Funktion als Bezirksleiter die Entwicklung und Durchsetzung von tarifpolitischen Instrumenten. Dabei spielten praktische Modelle der Beschäftigungssicherung bei der Volkswagen AG („Vier-Tage-Woche") sowie deren Fortentwicklung eine besondere Rolle.
Bedeutung erlangte in diesem Zusammenhang auch der für die niedersächsische Metallindustrie entwickelte Tarifvertrag zur Förderung der Beschäftigung, der auf einer freiwilligen Reduzierung der Arbeitszeit und einer Zahlung von Ausgleichsprämien basiert.
Einen weiteren Schwerpunkt bildete der Widerstand gegen die Deregulierungspolitik der Bundesregierung. Höhepunkt war die Sicherung der tariflichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Werner Schreiber

„Die IG Metall ist Interessenvertretung und Kampforganisation. Sie muß ihren Mitgliedern darüber hinaus aber auch Serviceleistungen bringen und zusätzlichen Nutzen bieten."

Am Anfang der gewerkschaftlichen Laufbahn steht die Ausbildung zum Industriekaufmann in der Stahlindustrie. Nach dem Studium an der Sozialakademie in Dortmund beginnt die hauptamtliche Tätigkeit 1975, zunächst als Sekretär der Verwaltungsstelle Gelsenkirchen, dann ab 1985 als deren 1. Bevollmächtigter und Kassierer. 1988 erfolgt die Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied. Bis zum 17. Juni 1996 tätig als Hauptkassierer der IG Metall.

Aufgabenbereiche:
Finanzen, Beitrags- und Leistungswesen, Vermögensverwaltung, Beteiligungen, Liegenschaften, Kapitalanlagen, BGAG und andere Gesellschaften, GVG, FEHO und Juho, Treuhandverwaltung IGEMET (Liegenschaftsverwaltung, Bauwesen, wirtschaftliche Geschäftsbetriebe).

Arbeitsschwerpunkte 1995/96:
Einen ersten Schwerpunkt bildet die Umsetzung des Vorstandsbeschlusses „Strukturmaßnahmen zur Ausgabenanpassung" mit dem Ziel, zu Einsparungen in der IG Metall zu kommen. Zusätzliche regionale Serviceleistungen für Mitglieder werden entwickelt und sollen ergänzenden Nutzen aus der Mitgliedschaft in der IG Metall, so z. B. durch eine Mietrechtsberatung, bringen. Auf dem Gebiet der Vermögensverwaltung wird die Planung des Neubaus der Vorstandsverwaltung im Rahmen eines Architektenwettbewerbs vorangetrieben. Die Entscheidung für die Architekten fällt im Januar 1996. Daneben werden planerische und gesellschaftsrechtliche Grundlagen für die Modernisierung und Erweiterung des Jugendheims Schliersee geschaffen.

Bertin Eichler

„Ich sehe vor allem zwei Aufgaben: Mitglieder halten und neue Mitglieder gewinnen. Das ist die strategische Frage für die Zukunft der IG Metall. Mitgliederwerbung, mehr Service und bessere Erreichbarkeit für die Mitglieder: das hat oberste Priorität."

Mit dem Beginn der Lehre zum Industriekaufmann in der Maxhütte in Sulzbach-Rosenberg erfolgte auch der IG Metall-Eintritt (1968). Am Anfang stand die Begeisterung für die gewerkschaftliche Jugendarbeit, später verlagerten sich die Aktivitäten. Engagement als Betriebsrat, Mitglied der Vertreterversammlung und der Ortsverwaltung: das waren Stationen der ehrenamtlichen gewerkschaftlichen Tätigkeit bis 1976.
Der Weg zum Hauptkassierer der IG Metall (1996) führt über die Tätigkeit als hauptamtlicher Sekretär in Amberg (1976–1984), als 2. und schließlich als 1. Bevollmächtigter und Kassierer dieser von Strukturkrisen geprägten Verwaltungsstelle. Zahlreiche bezirkliche Funktionen ergänzen das Engagement in der Krisenregion Oberpfalz: Mitglied der Bezirkskommission, der Tarifkommission für die Metall- und Elektroindustrie.

Aufgabenbereiche:
Finanzen und Controlling, Beitrags- und Leistungswesen, Vermögensverwaltung, Beteiligungen, Liegenschaften, Kapitalanlagen, BGAG und andere Gesellschaften, GVG, FEHO und Juho, Treuhandverwaltung IGEMET (Liegenschaftsverwaltung, Bauwesen, wirtschaftliche Geschäftsbetriebe).

Arbeitsschwerpunkte seit 1996:
Mit der Wahl zum Hauptkassierer werden zwei Schwerpunkte verbunden: Die Rückgewinnung des Vertrauens der Mitglieder in die IG Metall und ihr Umgang mit den Mitgliedsbeiträgen stehen zunächst im Vordergrund.
Dem dient die Neuordnung des Bereichs Finanzen und die finanzielle Konsolidierung der IG Metall als politische Organisation. Daneben wird in der Mitgliederentwicklung und Mitgliederwerbung die zentrale Herausforderung für Gegenwart und Zukunft verstanden.
Die Neuordnung des Finanzbereichs beginnt 1996 mit der Neugestaltung der Immobiliengesellschaften. 1997 wird ein funktionsfähiges Controlling aufgebaut, 1998 werden erstmals alle Aktivitäten auf zentraler Ebene budgetiert. Jährliche Finanzplanung und politische Planung werden koordiniert und in eine längerfristige Planung der Einnahmen und Ausgaben eingebettet.
In der Mitgliederwerbung und -entwicklung werden ab 1998 mit dem Bonussystem und einem System betrieblicher Intensivwerbung neue Wege beschritten.

Horst Schmitthenner

„Mein Wunsch für eine bessere Zukunft? Eine IG Metall, deren Durchsetzungskraft auf dem Engagement von noch mehr Kolleginnen und Kollegen beruht; und eine Gesellschaft, in der Gerechtigkeit, Solidarität und Demokratie Grundbausteine sind und nicht immer wieder gegen die Gewinn- und Machtinteressen einer Minderheit verteidigt werden müssen."

Die ersten Kontakte mit gewerkschaftlicher Interessenvertretung fanden während der Ausbildung zum Maschinenschlosser (1956 – 1959) und in der Tätigkeit danach im Lehrbetrieb (1959 – 1964) statt. Dieser Phase der ehrenamtlichen Tätigkeit folgten von 1964 bis 1977 verschiedene berufliche Tätigkeiten und zugleich die Weiterbildung über den zweiten Bildungsweg, die als Assistent im Haus der Gewerkschaftsjugend in Oberursel begann und mit dem Abschluß eines sozialwissenschaftlichen Studiums endete.
1971 begann die hauptamtliche Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär. Zuerst, bis 1985, als pädagogischer Mitarbeiter im IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel, sodann, bis 1989, als 1. Bevollmächtigter in der IG Metall-Verwaltungsstelle Neuwied. Im Oktober 1989 folgte die Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied der Industriegewerkschaft Metall.

Aufgabenbereiche:
Allgemeine Sozialpolitik, Arbeits- und Sozialrecht, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitsmarktpolitik sowie Behindertenpolitik.

Arbeitsschwerpunkte seit 1995:
Einen wesentlichen Schwerpunkt bildete die Mobilisierung gegen die Demontage des Sozialstaates. Gerade in den letzten Jahren ging es nicht nur darum, gewerkschaftliche Positionen zur Sozialpolitik in den Organen der Selbstverwaltung darzustellen; vielmehr mußte in breiten Bündnissen die Bevölkerung informiert und zur Gegenwehr motiviert werden. Eine Ablehnung der Politik des Sozialabbaus reichte dafür nicht. Notwendig war die Erarbeitung mobilisierungsfähiger Konzepte für eine reformorientierte Weiterentwicklung des Sozialstaates.
Beispielhaft ist hier das Positionspapier des Vorstandes zur „Reformpolitischen Weiterentwicklung statt Demontage der gesetzlichen Rentenversicherung" zu nennen. Auch im Bereich des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes wurden Konzepte einer präventiven und beteiligungsorientierten Gesundheitsförderung entwickelt und darüber hinaus Reformvorschläge zur Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz insgesamt vorgelegt.
Soziale Reformpolitik ist immer auf gesellschaftliche Reformbündnisse angewiesen. Dies gilt auch für die Gewerkschaften. Deswegen war auch das Engagement für eine breite, soziale Bewegung gegen die konservativ-liberale Demontagepolitik und für eine neue Reformoffensive wichtiges Handlungsfeld. An dem Aktionsbündnis „Aufstehen für eine andere Politik", das am 20. Juni 1998 in Berlin eine Demonstration durchgeführt hat, waren neben aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern auch Persönlichkeiten und Initiativen aus anderen gesellschaftlichen Bereichen beteiligt.

Karin Benz-Overhage

„Wenn Mitbestimmung, also Mitwirkung und Beteiligung, als Gestaltungsprinzip erfahrbar wird, wenn sie als Vision und Praxis demokratischer Einflußnahme am Arbeitsplatz wie auch im überbetrieblichen Bereich erlebt wird, dann ist sie eine entscheidende Perspektive in allen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen."

Das gewerkschaftliche Engagement begann während der Ausbildung zur Chemielaborantin als Jugendvertreterin, Vertrauensfrau und Referentin der Jugendbildungsarbeit (1959 –1962). Nach dem Besuch der Akademie der Arbeit (1963) folgte eine siebenjährige hauptamtliche Tätigkeit in der Bildungsarbeit der IG Metall: zunächst in der Jugendbildung (Schliersee) sowie in der Betriebsräte- und Vertrauensleuteschulung (Heidehof), dann mit dem Schwerpunkt Bildungsobleutearbeit in der Bildungsabteilung des Vorstandes. Die Jahre 1972 bis 1982 waren durch ein Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie des Arbeitsrechts und durch wissenschaftliche Mitarbeit am Institut für Sozialforschung in Frankfurt geprägt. Schwerpunkt der Forschung war die Humanisierung der Arbeit. 1982 folgte die „Rückkehr" zur IG Metall als Sachbearbeiterin, später Leiterin des Humanisierungsprojektes im Bereich Automation und Technologie. 1986 Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied.

Aufgabenbereiche:
Gewerkschaftliche Betriebspolitik (Betriebsräte- und Vertrauensleutearbeit, Gesamt- und Konzernbetriebsräte); Betriebsverfassungsrecht; Mitbestimmungspolitik, Mitbestimmung '76 und Montanmitbestimmung; Projekt Eurobetriebsräte (Aufbau, Unterstützung, Koordination der EBR-Arbeit); Informationssysteme der IG Metall.

Arbeitsschwerpunkte seit 1995:
Im Vordergrund stand – in enger Verknüpfung mit dem OE-Prozeß – der Aufbau einer beteiligungsorientierten Betriebspolitik mit dem Ziel, Interessenvertretung in den Betrieben effektiver zu gestalten, Vertrauensleutearbeit zu aktivieren, gewerkschaftliche Macht zu stärken.
Zweiter Schwerpunkt waren – angesichts der neokonservativen Deregulierungspolitik – die Verteidigung mitbestimmungspolitischer Errungenschaften, aber auch konzeptionelle und politische Aktivitäten zur Stärkung und zum Ausbau der Mitbestimmung durch die Vorbereitung einer Novellierung der Betriebsverfassung, die Ausweitung der Rechte von Aufsichtsratsmitgliedern in der „kleinen Aktienrechtsreform" und die Sicherung der Mitbestimmung in der geplanten Europäischen Aktiengesellschaft.
Dritter Schwerpunkt war der Aufbau der grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Betriebspolitik mit der Gründung von Euro-Betriebsräten.

Gudrun Hamacher

„Die Organisation muß lernen, Fraueninteressen endlich in ihre zentralen Handlungsfelder zu integrieren – statt sie weiter als Anhängsel zu betrachten."

Mit dem Ausbildungsbeginn zur Technischen Zeichnerin (1962) begannen gleichzeitig auch gewerkschaftliche Aktivitäten auf der betrieblichen Ebene, u. a. seit 1971 ehrenamtlich als Vertrauensfrau und ein Jahr später als Betriebsratsmitglied. In der IG Metall-Verwaltungsstelle Dortmund und der Nebenstelle Lünen startete 1972 die hauptamtliche Tätigkeit als Gewerkschaftssekretärin. Arbeitsschwerpunkte waren hier die Frauenpolitik, die Personengruppenarbeit und die Betriebsbetreuung. Als Mitglied des DGB-Landesbezirks-Frauenausschusses Nordrhein-Westfalen, Vorstandsmitglied der Arbeitsgemeinschaft der Dortmunder Frauenverbände und Mitglied des Verwaltungsausschusses des Arbeitsamtes Dortmund in der Zeit von 1972 bis 1983 wurden außerdem parallel Arbeitnehmerinneninteressen vertreten. Mit der Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied (1983) folgte die Übernahme von bundespolitischer Verantwortung.

Aufgabenbereiche:
Frauenpolitik, Werbung, Kulturarbeit und die Mitgliederwerbung sind die Arbeitsschwerpunkte im IG Metall-Vorstand. Aufsichtsratsmandate bei der Firma Robert Bosch GmbH, der Thyssen Industrie AG (als stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrates) sind im Rahmen der Arbeitnehmerinteressenvertretung weitere Schwerpunkte. Hinzu kommen Aufgaben als Mitglied des Vorstandes der Bundesanstalt für Arbeit und seit Dezember 1997 als Mitglied des Verwaltungsrates der Barmer Ersatzkasse.

Arbeitsschwerpunkte seit 1995:
Frauenpolitik ist eine gewerkschaftliche Querschnittsaufgabe. Orientiert an den zentralen Handlungsfeldern der IGM, werden gleichstellungspolitische Konzepte und Vorhaben entwickelt, zur Diskussion gestellt und zur Umsetzung gebracht. Die Themen reichen von der Arbeitszeitpolitik über die mittelbare Diskriminierung bei der Entlohnung bis zur Organisationsreform oder der Struktur- und Beschäftigungspolitik. Zu den laufenden Aufgaben gehören die Koordination der Frauenpolitik auf Bundesebene und die Unterstützung der Frauenpolitik in den Bezirken und Verwaltungsstellen. Verantwortung für Gleichstellungspolitik zugunsten erwerbstätiger Frauen in der Metall- und Textilwirtschaft zu tragen bedeutet außerdem, engagierte frauenpolitische Lobbyarbeit im DGB, in Verbänden, Netzwerken, Organisationen und Parteien zu betreiben. Engagement für europäische Gleichstellungspolitik (etwa im EMB oder in den Europäischen Betriebsräten) kommt dazu. Neben einer zeitgemäßen Gleichstellungspolitik sind die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Verbesserung der Kinderbetreuung ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt. Die Koordinierung von werblichen Aktivitäten auf zentraler Ebene und mit den Bezirken, die Mitgliederwerbung, Serviceleistungen zur Unterstützung von werblichen Maßnahmen der Verwaltungsstellen sowie die Konzeption und Durchführung von Werbemaßnahmen (Stichwort „Imagekampagne") sind Arbeitsschwerpunkte im Bereich Werbung. Im Bereich Kulturarbeit steht die Förderung von Kulturgruppen der IG Metall (Erfahrungsaustausch, Koordinierung der Arbeit und Ideenaustausch) im Vordergrund. Hier sollen gesellschaftliche Handlungsfelder miteinander verbunden und über die Gewerkschaftsarbeit hinausgehende Aktivitäten koordiniert werden.

Erwin Vitt

„Der Mensch ist und bleibt wichtiger als die Sache!"

Erwin Vitt absolvierte eine Lehre zum Industriekaufmann. 1971 trat er in die IG Metall ein, 1972/1973 wurde er Mitglied der Christlich-Demokratischen Union (CDU) und der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA). Nach Abschluß einer berufsbegleitenden Ausbildung zum Industriefachwirt wurde er 1976 Mitglied im Vertrauenskörper der Stahlwerke Südwestfalen (Siegen). Es folgten die Wahl in die VK-Leitung (1982) und in den Betriebsrat. Dieser stellte ihn 1984 von seinen betrieblichen Aufgaben und Funktionen (Handlungsbevollmächtigter, Abteilungsleiter Einkauf) frei. Mitglied des ehrenamtlichen Vorstandes der IG Metall wurde er 1986. Seit Januar 1992 trägt Erwin Vitt politische Verantwortung im Kreis der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder der IG Metall.

Aufgabenbereiche:
Jugendarbeit, Handwerksarbeit, Projekt „Großbaustellen", Koordination der Arbeitsgemeinschaft christlich-demokratischer Kolleginnen und Kollegen der IG Metall und Innenservice.

Arbeitsschwerpunkte seit 1995:
Jugend ist Zukunft. Deshalb organisiert die Abteilung Jugend Dialoge und Diskurse, in denen sich die Jugend gesellschaftspolitisch zu Wort melden und für eine zukunftsorientierte Politik eintreten kann. Die IG Metall wird dabei als „Mitmachorganisation" erlebbar und erfahrbar. Betriebliche Aktionen, gesellschaftspolitische Kampagnen und sichtbares Engagement in zentralen Zukunftsfeldern stärken die IG Metall und motivieren neue Mitglieder: die Zielvereinbarung des Beirats, 200 000 jugendliche Mitglieder bis Ende 1998, wurde nur knapp verfehlt. Für die Mitgliederentwicklung ist auch das Handwerk wichtig, denn hier sind heute schon mehr als ein Drittel (in den neuen Bundesländern sogar fast zwei Drittel) aller Metall-Beschäftigten tätig. Die Entwicklung und Erprobung geeigneter Handlungshilfen für die Mitgliederwerbung stand und steht daher im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Handwerksarbeit. Das Projekt „Großbaustellen" setzt – teilweise in Kooperation mit anderen DGB-Gewerkschaften – neue Ansätze der Mitgliederwerbung und Betreuung im Handwerk um. Die Einheitsgewerkschaft praktizieren und stärken ist Ziel der Arbeitsgemeinschaft christlich-demokratischer Kolleginnen und Kollegen der IG Metall. Die öffentliche Zusammenarbeit von Gewerkschaften, Kirchen und christlichen Arbeitnehmerorganisationen auf allen Ebenen dient der Verteidigung des gesellschaftlichen Zusammenhalts gegen den selektiven Einfluß des Kapitals. Die Zusammenfassung wesentlicher administrativer Bereiche der Vorstandsverwaltung (Abteilung Innenservice) brachte die Bereitstellung qualitativer Dienstleistungen zu vertretbaren Kosten auf den Weg. In den Jahren 1995 bis 1998 wurden konsequent bestehende Optimierungspotentiale genutzt und die jährlichen Ausgaben um ca. drei Millionen DM gesenkt.

Siegfried Bleicher

„Die Ehrenamtlichkeit ist die Stärke unserer Bildungsarbeit. Die Professionalität unserer ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten ist das, was wir allen anderen voraus haben. Das ist unser unverwechselbares Modell."

Seine gewerkschaftlichen Lehrjahre absolvierte Siegfried Bleicher während der Ausbildung zum Maschinenschlosser (1955 – 1958) und der anschließenden Tätigkeit im Betrieb (1958 – 1962) als Jugendvertreter, OJA-Vorsitzender, Vertrauensmann und Referent in der Bildungsarbeit.
Der zweite Abschnitt der gewerkschaftlichen Tätigkeit (1962 – 1982) begann nach dem Studium an der Hochschule für Wirtschaft und Politik beim DGB: zunächst als Organisations- und Bildungssekretär in den DGB-Kreisen Duisburg und Köln, dann als Bildungsreferent bei Arbeit und Leben NRW, später als Leiter der Abteilung Wirtschaftspolitik beim DGB-Landesbezirk NRW und schließlich als Vorsitzender des DGB-Landesbezirks NRW.
Mit der Wahl zum Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB (1982) und der Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied der IG Metall (1986) übernahm er politische Verantwortung an der Spitze der Organisationen.

Aufgabenbereiche:
Bildungswesen/-politik mit den Bereichen: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche, Berufsbildung, Bildungspolitik und Hochschulpolitik.

Arbeitsschwerpunkte seit 1995:
Im Prozeß der Weiterentwicklung und Modernisierung der Bildungsarbeit wurden vier Schwerpunkte gesetzt:

Erstens die Sicherung und Weiterentwicklung politischer Grundlagenbildung, um gesellschaftspolitische Orientierung und Alternativen gegen den neoliberalen Konservatismus und seine Sachzwangideologie zu stärken.
Zum zweiten eine engere Verzahnung der Bildungsarbeit mit den Anforderungen an die gewerkschaftliche Betriebspolitik, die sich aus den strukturellen Umbrüchen in der Produktion und Betriebsorganisation ergeben.
Drittens die Entwicklung einer gemeinsamen Bildungsarbeit, in der die Unterscheidung und Abgrenzung von „regionaler" und „zentraler" Bildungsarbeit mehr und mehr aufgehoben werden kann.
Und schließlich – viertens – der Ausbau der Aus- und Weiterbildung ehren- und hauptamtlicher Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Joachim Töppel

„Das Ziel, Erwerbsarbeit für alle, die arbeiten wollen, bleibt aus wirtschaftlichen, sozialen und persönlichkeitsstiftenden Gründen für Gewerkschaften unverzichtbar."

Während der Lehrzeit zum kunsthandwerklichen Orgelbauer (1964 – 1966) erfolgte der Eintritt in den FDGB. Die Qualifizierung zum Facharbeiter für Datenverarbeitung sowie ein Ingenieur-Abendstudium (1974 – 1978) schufen Grundlagen für verschiedene Aufgaben im Rechenzentrum. In dieser Zeit verstärkte sich das ehrenamtliche Engagement als Vertrauensmann und AGL-Vorsitzender. Die Übernahme gewerkschaftlicher Verantwortung begann als Vertrauensmann, die Wahl zum Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaftsleitung folgte im Herbst 1989. Im April 1990 dann der Neuanfang der IG Metall (Ost) und Wahl in den geschäftsführenden Vorstand sowie Initiator einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft in der Heimatregion (1990). Schließlich die Berufung zum Bezirkssekretär in Dresden (1991) und die Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied auf dem 17. ordentlichen Gewerkschaftstag (1992).

Aufgabenbereiche:
Angestelltenarbeit, Projekt Telekommunikation, ausländische Arbeitnehmer, Seniorenarbeit, Erwerbslosenarbeit; Vertreter der IG Metall im Verwaltungsrat der Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben, Mitglied des Vorstandes der FIET (Weltangestelltenorganisation).

Arbeitsschwerpunkte seit 1995:
Vor dem Hintergrund des dramatischen Wandels der Angestelltenarbeit waren Aktivitäten und Strategien zur Stabilisierung der Angestelltenmitgliedschaft ein Schwerpunkt. Projekte zur Mitgliedergewinnung, Initiativen zur Erschließung neuer Unternehmen, Fachtagungen, Workshops und Branchentreffen prägten die Arbeit. Ein weiterer Schwerpunkt war die Förderung betrieblicher und gesellschaftlicher Gleichstellung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Berufliche Qualifizierung unter dem Motto „Qualifizierung fördert Integration" sowie der Abschluß von Betriebsvereinbarungen zur beruflichen Chancengleichheit sind zu nennen. Die Konkretisierung und Verbreitung außerbetrieblicher Gewerkschaftsaktivitäten (Senioren- und Erwerbslosenarbeit) sowie der Aufbau außerbetrieblicher Organisationsstrukturen in Verwaltungsstellen und Wohngebieten zur Verbesserung von Beteiligungsmöglichkeiten (Stichwort: Neue Ehrenamtlichkeit) waren eine weitere wichtige Aufgabe. Die Unterstützung und Mitgestaltung des OE-Prozesses sowie die eingeleitete Reorganisation des Vorstandsbereiches 09 erfolgten mit dem Ziel, die Gewerkschaftsarbeit mitgliederbezogen und problemorientiert weiterzuentwickeln.

Manfred Schallmeyer

„Die Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung und ihrer Mitglieder in die IG Metall ist organisatorisch gelungen. Jetzt zeigen die Textiler, daß sie auch gestandene Metallerinnen und Metaller sind."

Einem Jurastudium folgte 1971 bis 1973 die Arbeit als DGB-Rechtssekretär in Münster und Hamm. Dann schlossen sich bis 1985 die Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär im Hauptvorstand der GTB in Düsseldorf (Abteilung Betriebsräte/Vertrauensleute) sowie ab 1985 die Funktion als Sekretär des GTB-Vorsitzenden an. 1989 erfolgte die Wahl in den geschäftsführenden Hauptvorstand der GTB. Der Beirat der IG Metall bestätigte 1998 seinerseits die Aufnahme als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.
Im Rahmen dieser Vorstandsarbeit werden die Funktionen des Vorsitzenden der Miederstiftung, der Kritischen Akademie Inzell, des Vereins zur Weiterbildung der Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie, der Bekleidungsfachschule Aschaffenburg sowie des stellvertretenden Vorsitzenden des Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft (RKW) wahrgenommen.

Aufgabenbereiche:
Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung; Branchenausschuß Textil–Bekleidung, Textile Dienste; Vertretung der IG Metall in textilspezifischen Einrichtungen und Gremien; Beratung des Vorstandes in branchenspezifischen Fragen.

Arbeitsschwerpunkte seit 1998:
Die Arbeit des VB 10 konzentrierte sich auf die Vollendung der GTB-Integration und den Aufbau der Branchenarbeit Textil–Bekleidung/Textile Dienste. Die Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung ist organisatorisch in bemerkenswert kurzer Zeit gelungen; sie ist in der Sache alternativlos richtig. Die Aufnahme der GTB unter das Dach der IG Metall garantiert die Kontinuität des gesamten Tarifgeflechtes der ehemaligen GTB, sichert den Beschäftigten der deutschen Textil- und Bekleidungswirtschaft und des textilen Dienstleistungsgewerbes eine durchsetzungsfähige gewerkschaftliche Interessenvertretung.
Die GTB-Integration in die IG Metall war eine politische, eine organisationspolitische Entscheidung. Die aus ihr erwachsenen finanziellen Verpflichtungen für die IG Metall sind durch das Vermögen der ehemaligen GTB und die laufenden Beitragseinnahmen der ehemaligen GTB-Mitglieder gedeckt. Das Ziel der Kolleginnen und Kollegen, ein „starkes Stück Metall" sein zu wollen, setzt voraus, daß die bisherige Branchenvertretung fortgesetzt werden kann. Die ehemaligen GTBlerinnen und GTBler wollen in ihrer neuen Gewerkschaft Metallerinnen und Metaller sein, die vor allem bei der gewerkschaftlichen Organisierung und branchenspezifischen Betreuung der Beschäftigten von Handwerks-, Klein- und Mittelbetrieben sowie von zunehmend mittelständisch ausgerichteten Unternehmen ihr politisches und ganz praktisches gewerkschaftliches Know-how einbringen.

Frankfurt am Main: Sitz des IG Metall-Vorstandes

Gisbert Schlemmer, Klaus Zwickel, Willi Arens: Der 4. außerordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall (11. 10. 1997) schaffte die Voraussetzungen für die Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung und der Gewerkschaft Holz und Kunststoff

2

KAPITEL 2

Gewerkschaft und Gesellschaft im Wandel

Gesellschaft, Wirtschaft, Technologien – sie alle sind einem ständigen und wechselseitigem Wandel unterworfen. Die IG Metall darf in diesem zum Ende dieses Jahrhunderts beschleunigten Prozeß nicht abseits stehen. Sie muß den Wandel im Interesse ihrer Mitglieder mitgestalten und dafür auch sich selber ändern. Sie muß die Risiken des Wandels minimieren und seine Chancen nutzen. Dazu braucht die IG Metall Visionen. Und sie braucht Programme, mit denen sie ihre Visionen verfolgt. Dies gilt vor allem für eine gerechtere Verteilung von Arbeit, Einkommen und Reichtum. In Deutschland, in Europa und in der ganzen Welt.

2.1 Politisch-gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Dienstleistung auf dem Vormarsch: Kein Ausgleich für Arbeitsplatzverluste in der Produktion

Gesellschaftliche Strukturen, ökonomische Prozesse und sozialer Wandel bilden den Rahmen für gewerkschaftliches Handeln. Sie lassen sich auch für den Berichtszeitraum mit Stichworten umreißen, die eine grobe Orientierung erleichtern.

Die Internationalisierung ist der dominante Trend des wirtschaftlichen Wandels. Zum anderen prägt die Digitalisierung den technischen Wandel. Schließlich kennzeichnet die Individualisierung nachhaltig den sozialen Wandel.

Auf der einen Seite verunsichern diese Trends große Teile der Bevölkerung und der Belegschaften. Weil sie mit der Vernichtung von Arbeitsplätzen, mit dem Verlust sozialer Errungenschaften und mit dem Verfall von gewerkschaftlichen Schutzfunktionen einhergehen, werden sie häufig als Bedrohung wahrgenommen.
Auf der anderen Seite bieten diese Trends auch Chancen für die Entfaltung der Menschen, für die gesellschaftliche Erneuerung und für demokratische Politik. Die wirtschaftlichen, technischen und sozialen Wandlungsprozesse können die Grundlage bilden, neue Arbeitsplätze zu schaffen, mehr Verteilungsgerechtigkeit zu verwirklichen, individuelle Lebensperspektiven zu entfalten und gewerkschaftliche Gestaltungsoptionen zu erneuern.
Bei der politischen Positionsbestimmung der Gewerkschaften dürfen deshalb nicht nur prinzipielle Risiken betont, sondern es müssen auch potentielle Chancen des gesellschaftlichen Wandels aufgegriffen werden.

2.1.1 Risiken und Chancen des Wandels

Fortgesetzte Internationalisierung der Handels- und Produktionsbeziehungen und die Globalisierung von Kapitalströmen und Finanztransaktionen sind wesentliche Kennzeichen des wirtschaftlichen Wandels.

Allerdings hat die Deregulierung der kapitalistischen Finanzsysteme eher zur Explosion spekulativer Anlagen denn zur Entfaltung produktiver Investitionen geführt. Banken, Versicherungsgesellschaften, Devisenhändler und Aktienbesitzer waren in erster Linie die Profiteure dieser Entwicklungen. Breite Bevölkerungsschichten,

sowohl in den Entwicklungsländern als auch in den Industrienationen, gehören eher zu den Verlierern.
Während die Liberalisierung der weltweiten Handelsströme auf der einen Seite die Kostenkonkurrenz verschärft hat, hat sie auf der anderen Seite auch Chancen auf erweiterte Absatzmöglichkeiten eröffnet.
Von der Globalisierung hat nicht zuletzt die deutsche Wirtschaft, vor allem die deutsche Metallindustrie, profitiert. Sie ist nicht Globalisierungsverlierer, sondern Globalisierungsgewinner. 1998 hat die hiesige Industrie den höchsten Ausfuhrüberschuß seit der deutschen Vereinigung erzielt. Die einheimische Metallindustrie konnte den höchsten Exportüberschuß ihrer Geschichte überhaupt verzeichnen.

Der Übergang von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft ist Hauptmerkmal des technischen Wandels.
Das Vordringen von sozialen und industriellen Dienstleistungen verändert die gesamtwirtschaftliche Beschäftigtenstruktur. Die Schaffung von Arbeitsplätzen im tertiären Sektor hat nicht die Vernichtung von Arbeitsplätzen im sekundären Sektor ausgeglichen. Der Abbau traditioneller Produktionsarbeit im Industriebereich birgt Risiken, die mit dem Aufbau von industriellen Dienstleistungen nicht ausgeglichen werden konnten. Die Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologien verändert industrielle Wertschöpfungsstrukturen. Die Produktivität im Industriebereich steigt schneller als die gesamtwirtschaftliche. Die enormen Produktivitätssteigerungen vergrößern beschäftigungspolitische Risiken. Aus der beschleunigten Entfaltung der Produktivkraft erwachsen zugleich auch erweiterte verteilungspolitische Möglichkeiten.
Beide Seiten des technisch-organisatorischen Wandels beeinflussen die sozial-ökonomische Entwicklung der Metallindustrie auf unterschiedliche Weise. Einerseits gehört die Metallverarbeitung beschäftigungspolitisch zu den Verlieren. Ihr Anteil an der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung ist in den neunziger Jahren deutlich gesunken. Auch die Zahl der in der Metallverarbeitung Beschäftigten hat abgenommen. Während die Metallverarbeitung 1991 noch über 5 Millionen Beschäftigte zählte, waren es Ende 1998 nur noch etwa 3,5 Millionen.
Andererseits gehört die Metallverarbeitung verteilungspolitisch zu den potentiellen Gewinnern. Sie ist vom Nachzügler zum Vorreiter in der Produktivitätsskala geworden. Noch am Beginn der neunziger Jahre stieg ihre Arbeitsproduktivität – auch konjunkturbedingt – eher unterdurchschnittlich: Während die Produktivitätsraten in der Gesamtwirtschaft zwischen 1989 und 1993 noch bei +2,5 Prozent pro Jahr lag, weist der entsprechende Wert in der Metallverarbeitung nur 1,7 Prozent auf. Doch spätestens seit Mitte der neunziger Jahre steigt ihre Arbeitsproduktivität – vor allem strukturbedingt – weit überdurchschnittlich. Zwischen 1993 und 1997 lag die jahresdurchschnittliche Produktivitätsrate in der Gesamtwirtschaft bei +3,5 Prozent, in der Metallverarbeitung hingegen bei +6,7 Prozent.
Beide Seiten des technisch-organisatorischen Wandels haben Einfluß auf gewerkschaftliche Zielformulierungen und betriebliche Interessenvertretung. Überdurchschnittliche Beschäftigungsrisiken belegen einerseits die Dringlichkeit, überdurchschnittliche Produktivitätssteigerungen unterstreichen andererseits die Finanzierbarkeit forcierter Arbeitsumverteilung und tariflicher Arbeitszeitverkürzung.

Risiken und Chancen fundamentaler Veränderungen zeichnen nicht zuletzt den sozialen Wandel aus. Als dessen wichtigstes Element wird in aller Regel die Tendenz zur Individualisierung angesehen.
Sie kommt zum Ausdruck in der Auflösung traditioneller sozialer Milieus und in der Entstehung neuer kultureller Modelle. Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und die Zunahme von neuen Beschäftigungsformen sind zugleich Ergebnis und Motor von Individualisierungsprozessen. Ähnliches gilt für die Angleichung von Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten im Gefolge veränderter Qualifikationsformen und Qualifikationsanforderungen. Die zunehmende Integration von Frauen in das Erwerbs- und Berufsleben (materielle Mitversorgung,

soziale Sicherheit, gesellschaftliche Teilnahme, Selbstverwirklichung) sowie die wachsende Distanz von Jugendlichen zu Parteien und Verbänden (Rückgang bei der Wahlbeteiligung der Erst- und Jungwählerinnen und -wähler; Mitgliederverluste) sind weitere Kennzeichen der Individualisierung. Aber auch die Problematisierung der herkömmlichen Geschlechterrollen, die Infragestellung der traditionellen Arbeitsteilung und die Entfaltung neuer Wege zur Verteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit sind Ausdruck gesellschaftlicher Individualisierungsprozesse.
Wirkung und Bedeutung dieser Prozesse sind hoch ambivalent. Wenn der stumme Zwang einst stabiler Milieus schwindet, werden dem einzelnen mehr Freiheitschancen eingeräumt, aber auch mehr Aufgaben zugemutet. Der Druck, persönliche Entscheidungen zu treffen, steigt, aber auch individuelle Handlungsspielräume erweitern sich. Vermehrte gesellschaftliche Freiheiten und verstärkte soziale Zwänge sind die zwei Seiten des ambivalenten Individualisierungsprozesses.

Wirtschaftlicher, technischer und sozialer Wandel bergen schließlich Risiken und eröffnen Chancen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung. Auf der einen Seite nehmen Entsolidarisierungrisiken zu, die eine wirksame traditionelle gewerkschaftliche Schutzfunktion erschweren. Auf der anderen Seite wachsen jedoch auch neue Solidarisierungschancen, die eine zukunftsorientierte gewerkschaftliche Gestaltungsoption tragen können.

2.1.2 Primat der Politik

In den gewerkschaftlichen Positionsbestimmungen spielen Programm und Praxis der politischen Intervention eine wichtige Rolle. Sie bleibt unerläßlich, um den gesellschaftlichen Wandel zu gestalten und soziale Prozesse zu steuern.

Kernstück gewerkschaftlicher Programmatik ist eine sozial-ökologische Reformstrategie. Ihr oberstes Ziel ist der Erhalt der gesellschaftlichen Reformfähigkeit, die Schaffung von Arbeit, die Herstellung von sozialer Gerechtigkeit und der Schutz der natürlichen Umwelt. Ihre wichtigsten Mittel sind soziale und ökologische Gestaltung, gerechtere Verteilung von Einkommen und Arbeit diesseits und jenseits der nationalen Grenzen. Gewerkschaften wollen die Chancen des gesellschaftlichen Wandels nutzen und können ihn fördern. Sie bauen dabei auf den Primat von demokratischer Politik gegenüber dem Diktat des globalen Marktes.
Die herrschende Politik verfolgte im Berichtszeitraum eine andere Zielrichtung. Oberstes Ziel der konservativ-liberalen Bundesregierung war die Steigerung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit. Soziale Demontage und politische Deregulierung sollten dazu den Weg bereiten. Anstatt auf

Der Euro kommt: Sozial- und Beschäftigungspolitik hinken nach

den Primat der Politik zu bauen, vertraute sie auf die Kraft des globalen Marktes. Damit wurden Chancen staatlicher Politik verspielt und Risiken des gesellschaftlichen Wandels potenziert.
Die Bilanz der weltwirtschaftlichen Deregulierung ist katastrophal. Rezession in Japan, Depression in Südostasien, die offene Krise in Rußland und die latente Krise in Lateinamerika unterstreichen die Fehlentwicklungen. Die Weltwirtschaft wird von verteilungspolitischen Fehlentwicklungen erschüttert.
Die Zwischenbilanz der europäischen Integration ist zwiespältig. Wirtschaftsunion und Währungsunion sind Realität geworden. Aber der Weg zur währungspolitischen Reform wurde an den Irrweg der beschäftigungspolitischen Restriktion gebunden. Daß Sozial- und Beschäftigungsunion Visionen geblieben sind, lag nicht zuletzt am Druck der deutschen Bundesregierung und der Finanzpolitik

der Deutschen Bundesbank. Die amtliche Arbeitslosenquote in der EU hat im Berichtszeitraum historische Höchststände erreicht. Die europäische Integration bleibt durch dramatische beschäftigungspolitische Fehlentwicklung belastet.

Die Bilanz der konservativ-liberalen Koalition in Deutschland ist negativ. Die soziale Einheit zwischen Ost- und Westdeutschland blieb in weiter Ferne. Die gesellschaftliche Spaltung zwischen Arm und Reich hat zugenommen, zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen wurde sie verschärft. Das Bündnis für Arbeit kam 1996 nicht zustande. Der metallspezifische Ansatz scheiterte an Metallarbeitgebern, die zum verteilungspolitischen Kompromiß nicht willens und zum beschäftigungspolitischen Konsens nicht fähig waren. Der gesamtwirtschaftliche Ansatz scheiterte an einem Bundeskanzler, der sich als Sieger der Geschichte fühlte und auf die Niederlage der Gewerkschaften setzte.

Im Berichtszeitraum gingen in der Bundesrepublik verteilungs- und beschäftigungspolitische Fehlentwicklungen Hand in Hand. Die Politik der konservativ-liberalen Bundesregierung ist gescheitert – und zwar vor allem aus zwei Gründen.

Mit Lohn- und Sozialabbau lassen sich auf der einen Seite keine dauerhaften Kostenvorteile erzielen – sei es wegen der Angleichung im Ausland, sei es wegen der Aufwertung im Inland. Der binnenwirtschaftliche Schaden ist um so klarer. Lohn- und Sozialabbau führen wegen der Kaufkraftminderung zu dauerhaften Absatzschwierigkeiten und nachhaltigen Beschäftigungseinbußen. Der immer wieder von der Regierung unterstellte begrenzte außenwirtschaftliche Nutzen konnte den praktischen binnenwirtschaftlichen Schaden nicht ausgleichen.

Auf der anderen Seite sind die konservativen Politikmodelle und liberalen Wirtschaftskonzepte am Widerspruch zwischen betriebswirtschaftlicher Rationalität und gesamtgesellschaftlicher Vernunft gescheitert.

Bei isolierter einzelwirtschaftlicher Betrachtung scheint es rational, durch den Gebrauch von Arbeit zum Billigtarif und durch den Verbrauch der Natur zum Nulltarif für den einzelnen Betrieb Marktpositionen zu sichern und Marktanteile zu erobern. Unter gesamtwirtschaftlichen, erst recht unter weltwirtschaftlichen Aspekten ist dies jedoch höchst irrational. Die Senkung betriebswirtschaftlicher Kosten kann nur mit der Steigerung gesellschaftlicher Lasten erkauft werden, und die Bindung an das betriebswirtschaftliche Konkurrenzdenken droht den Bruch von gesellschaftlichen Solidaritätspflichten nach sich zu ziehen.

Am Ende der Berichtsperiode zeichneten sich in Deutschland, aber auch in Europa und ansatzweise sogar in der Weltwirtschaft Entwicklungen ab, die für eine gewerkschaftliche Politikformulierung und ihre Durchsetzungschancen Anlaß zu einer optimistischeren Einschätzung geben.

Arbeitsamt: Die beschäftigungspolitische Bilanz der CDU-CSU/FDP-Regierung ist negativ

2.1.3 Perspektiven

In der Bundesrepublik haben die Wählerinnen und Wähler im September 1998 erstmals einer amtierenden Bundesregierung das Mandat entzogen und eine neue Bundesregierung mit einer stabilen parlamentarischen Mehrheit ausgestattet.

Auszubildender: Ausbildungsplätze für alle muß politische Priorität haben

Es gibt die Chance des Übergangs vom Regierungswechsel zum Politikwechsel. Die rot-grüne Mehrheit hat dem Abbau der Arbeitslosigkeit oberste Priorität eingeräumt. An Erfolgen in diesem zentralen Politikfeld will sie sich messen lassen. Im Wahlkampf und unmittelbar nach dem Regierungswechsel hat sie eindeutige Zeichen gesetzt für einen beschäftigungspolitischen Kurswechsel mit der Übernahme der gewerkschaftlichen Initiative für ein neues Bündnis für Arbeit. Das Sofortprogramm gegen die Jugendarbeitslosigkeit und Projekte für eine umwelt-, energie- und verkehrspolitische Erneuerung unterstreichen die Absicht, beschäftigungspolitisch eine wirkliche Trendwende anzustreben.

Die neue Bundesregierung hat – wenn auch weniger eindeutige – Signale gegeben für verteilungspolitische Korrekturen: In der Sozialpolitik mit der Rücknahme von groben sozialen Eingriffen der früheren Koalition, in der Steuerpolitik mit angekündigten Entlastungen für die privaten Haushalte, in der Einkommenspolitik mit dem Bekenntnis zur Tarifautonomie.

In der Europäischen Union haben sich die Chancen für eine Ergänzung der Währungsunion durch eine Sozialunion verbessert. Die politischen Mehrheitsverhältnisse in der EU haben sich im Berichtszeitraum auf breiter Front verändert. Ebenso wie die französische Regierung will auch die deutsche Bundesregierung dem Abbau der Arbeitslosigkeit in der EU Vorrang verschaffen.

In der weltwirtschaftlichen Diskussion sind währungs- und kreditpolitische Koordinierung, Devisenumsatzsteuer und Kapitalverkehrskontrollen, Sozial- und Umweltklauseln keine Tabu-Themen mehr. In nationalen Regierungs- und Bankenkreisen und selbst in den internationalen Wirtschafts- und Währungsinstitutionen wächst die Bereitschaft, der Devisenspekulation durch vorbeugendes Krisenmanagement und verstärkte Bankenaufsicht Grenzen zu ziehen.

Mit dem Wandel der politischen Rahmenbedingungen verbessern sich auch die Aussichten, die alte Standortdebatte zu beenden und eine neue Zukunftsdiskussion zu beginnen. Die Politik, die das Heft des Handelns dem Markt überläßt und die die Gesetze der betriebswirtschaftlichen Konkurrenz zum Dogma machen wollte, kann überwunden werden, wenn der Primat der Politik wieder in den Mittelpunkt gerückt und der Verpflichtung auf gesellschaftliche Solidarität wieder Raum geschaffen wird. Dann ergeben sich auch Chancen für eine Debatte, die nicht an der abstrakten Gegenüberstellung von kapitalistischen Ideologien und sozialistischen Utopien ansetzt, sondern an der konkreten Auswertung von Erfahrungen in konkurrierenden kapitalistischen Systemen.

Kernpunkt des asiatischen Wachstumswunders waren hohe Produktivitätssteigerungen.

Es ist an der internationalen Spekulation und an seinen internen Defiziten gescheitert. Mangel an politischer Demokratie und Verzicht auf gesellschaftlichen Ausgleich waren die

Ursachen. Bezahlt wurden diese Fehlentwicklungen mit sozialen Krisen und ökologischen Katastrophen.
Erster Ansatzpunkt für sozial-ökologische Reformen ist ein beschäftigungspolitischer Aufbau und ein umweltpolitischer Umbau, die Verbesserung sozialer Lebensperspektiven durch den Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen und die Stärkung gesellschaftlicher Institutionen.
Kernpunkt des amerikanischen Beschäftigungswunders sind niedrige Produktivitätssteigerungen.

Metaller in Aktion: Kürzere Arbeitszeiten bleiben auf der Tagesordnung

Sie wurden einerseits erkauft mit dem Verlust von internationaler Wettbewerbsfähigkeit in industriellen Kernbereichen. Sie wurden zweitens bezahlt mit dem Verzicht auf nationale Wohlstandsgewinne. Ohne diese Produktivitätsmisere ist die soziale Malaise der USA nicht erklärbar. Ebenso nicht die Spaltung der Beschäftigungsstrukturen in viele bad-Jobs und wenige good-Jobs und die Polarisierung der Einkommenshierarchien zugunsten weniger Spitzenverdienste und zu Lasten massenhafter Niedrigsteinkommen. Ein zweites Element sozial-ökologischer Reformen ist also nicht die Drosselung von Produktivitätszuwächsen, sondern die Verwendung von Produktivitätssteigerungen für höhere Masseneinkommen und kürzere Arbeitszeiten.
Kernpunkt eines zukunftsfähigen europäischen Beschäftigungsmodells müssen ökologische Innovationen und kürzere Arbeitszeiten werden.
Die IG Metall hat Vorschläge und Vorstöße gemacht, wie eine ökologisch orientierte Produktinnovation zu besseren Umweltbedingungen und zu mehr Arbeitsplätzen führen kann. Die IG Metall hat mit der Wiederbelebung der tariflichen Arbeitszeitdebatte in Deutschland einen wichtigen Anstoß gegeben. Diese Diskussion wird erleichtert durch die Belebung der gesetzlichen Arbeitszeitpolitik in Italien und durch die faktische Arbeitszeitverkürzung in Frankreich. Ein drittes Element sozial-ökologischer Reformen müssen deshalb energische Initiativen für tarifliche Arbeitszeitverkürzung und praktische Modelle gesellschaftlicher Arbeitsumverteilung sein.

2.1.4 Gewerkschaftliche Erneuerung

Für einen perspektivreichen gewerkschaftlichen Beitrag zu gesellschaftlichen Zukunftsdebatten sind programmatische Stabilisierung und praktische Erneuerung unabdingbar.

Die programmatische Zukunftsorientierung wurde im Berichtszeitraum auf den Weg gebracht. Mit dem neuen DGB-Grundsatzprogramm, mit dem neuen DGB-Aktionsprogramm und schließlich mit dem Arbeitsprogramm des IG Metall-Vorstandes wurden nachhaltig Akzente gesetzt und neue Perspektiven eröffnet. Die praktische Erneuerung wird in Angriff genommen mit dem solidarischen Engagement für einen gesellschafts-, tarif- und organisationspolitischen Aufbruch.
Nicht zuletzt konnten mit der Einführung von Politischer Planung, Budgetierung und Controlling die personellen Ressourcen und finanziellen Möglichkeiten der IG Metall gebündelt werden. Mit der Konzentration auf zentrale Handlungsfelder und mit der Formulierung von wichtigen Querschnittsaufgaben konnten im Berichtszeitraum erste wichtige Schritte mit Blick auf die Stabilisierung der Organisation gemacht werden.

2.2 Wichtige Herausforderungen

2.2.1 Arbeitslosigkeit

Im Berichtszeitraum befand sich Deutschland in der schwersten Beschäftigungskrise der Nachkriegszeit. Die Lage am Arbeitsmarkt konnte nicht verbessert werden, sondern sie hat sich insgesamt verschlechtert.

Demo für Arbeit: Zahl der Langzeitarbeitslosen wuchs dramatisch

Während 1995 im Jahresdurchschnitt 3,61 Millionen Menschen arbeitslos registriert waren, stieg diese Zahl in 1996 auf knapp vier Millionen. 1997 waren im Jahresdurchschnitt fast 4,4 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet. Auch im Wahljahr 1998 bleibt die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt deutlich über der 4-Millionengrenze. Während die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Berichtszeitraum stieg und im Januar 1998 mit mehr als 4,8 Millionen Menschen einen Höhepunkt erreichte, sank die Zahl der Erwerbstätigen.

1991 wurden in Gesamtdeutschland noch insgesamt 36,5 Millionen Arbeitsplätze gezählt. 1997 waren im Jahresdurchschnitt nur noch etwa 34 Millionen erwerbstätig. Bei einem Vergleich des Erwerbspersonenpotentials mit der Anzahl der Erwerbstätigen klafft eine Arbeitsplatzlücke, die zwischen sieben und acht Millionen lag. Auch die Entwicklung der Beschäftigtenzahl in der Metallindustrie verlief im Bereichszeitraum negativ.

Zwischen 1995 und 1997 sank die Zahl der Beschäftigten von über 3,6 auf unter 3,4 Millionen. Anfang 1998 hat die Metallbeschäftigung ihren vorläufigen Tiefpunkt überschritten.

Zwischen Januar und Juni entstanden 43 000 Metallarbeitsplätze; 1998 insgesamt etwa 60 000. Arbeitsplatzaufbau gab es in den Teilbranchen, in denen die Auslandsumsätze mindestens zweistellig wuchsen. Der Beschäftigungszuwachs war besonders hoch (+5,7 Prozent) in der Automobilindustrie, weil hier sowohl die Inlands- als auch die Auslandsumsätze stiegen. Weil seit der Krise in 1993 trotz einer Steigerung der Metallproduktion um 13 Prozent die Zahl der Beschäftigten um 16 Prozent sank (650 000 Arbeitsplätze gingen verloren), kann die leichte Erholung in 1998 noch nicht als wirkliche beschäftigungspolitische Trendwende interpretiert werden.

Obwohl Arbeitslosigkeit schon längst kein Problem nur für bestimmte Randgruppen ist und die Krise der (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft inzwischen die Mitte der Gesellschaft erreicht hat, gibt es einige besonders schwerwiegende Probleme.

➤ Deutlich stieg die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen. 1997 waren im Jahresdurchschnitt über 500 000 Jugendliche arbeitslos. Obwohl sie in 1998 geringfügig sank, lag der Anteil der unter 25jährigen Arbeitslosen mit etwa 12 Prozent über dem Durchschnitt.

➤ Dramatisch wuchs die Zahl der Langzeitarbeitslosen. Waren Anfang der achtziger Jahre noch deutlich weniger als 30 Prozent der Arbeitslosen länger als ein Jahr ohne Arbeit, so hat sich diese Zahl seit Mitte der neunziger Jahre bei etwa einem Drittel eingependelt. Bei Langzeitarbeitslosen beträgt die durchschnittliche Dauer der Beschäftigungslosigkeit inzwischen über zwei Jahre.

➤ Seit der Wiedervereinigung sind in den neuen Bundesländern weit mehr als drei Millionen Arbeitsplätze abgebaut worden. Die Arbeitslosenquote ist in den neuen Ländern doppelt so hoch wie in den alten Bundesländern. Besonders stark von Arbeitslosigkeit sind im Osten Deutschlands Frauen betroffen.

➤ Etwa 40 Prozent der registrierten Arbeitslosen (im Westen sogar fast jeder Zweite) haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Strukturelle Veränderungen in Industrie und Wirtschaft, einschneidende Veränderungen in der Arbeitswelt und steigende Qualifikationsanforderungen machen deren Eingliederung in den Ersten Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger.

➤ Anfang 1998 hatten sich bei den Arbeitsämtern über 350 000 Erwerbspersonen gemeldet, die einen Teilzeitarbeitsplatz wünschten. Obwohl der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den letzten Jahren in Deutschland etwas stieg, hat Deutschland im Vergleich zu anderen Industrienationen eine zu geringe Teilzeitquote.

➤ Die ganze Misere der deutschen Arbeitsmarktpolitik zeigt sich besonders am sprunghaften Ansteigen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Innerhalb von nur wenigen Jahren ist der Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse um ein Viertel gestiegen. Von den fast sechs Millionen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sind etwa drei Viertel nicht sozialversichert; es sind besonders Frauen, die in diesen „Arbeitsverhältnissen 2. und 3. Klasse" arbeiten. Die Explosion der sogenannten 620-/520-Mark-Jobs entspricht rein rechnerisch etwa einem Verlust von ca. 400 000 Vollzeitarbeitsplätzen und bis zu einer Million Teilzeitarbeitsplätzen. Die Zunahme der sozialversicherungsfreien Arbeitsverhältnisse führt bei den Sozialkassen im Jahresdurchschnitt zu Mindereinnahmen von rund 16 Milliarden Mark.

Auch im internationalen Vergleich stand die Politik der konservativ-liberalen Bundesregierung nicht gut da. Während in Deutschland die Zahl der Erwerbstätigen sank, die Lehrstellenlücke wuchs und die Arbeitslosigkeit stieg, konnten etwa die USA oder die Niederlande die Zahl ihrer Erwerbstätigen steigern und die Arbeitslosenquote deutlich verringern. Geldwertstabilität, Wirtschaftswachstum, Exportüberschüsse und Unternehmensgewinne führten in der Bundesrepublik nicht zum Aufbau von neuen Arbeitsplätzen. Die Ursachen für steigende Arbeitslosigkeit und sinkende Beschäftigungszahlen liegen nicht in der weltwirtschaftlichen Verflechtung und am Globalisierungsdruck, sondern in falschen politischen Weichenstellungen und in der verfehlten Wirtschafts-, Finanz- und Arbeitsmarktpolitik der abgewählten konservativ-liberalen Bundesregierung. Diese Koalition betrieb jahrelang eine Politik, die einseitig Leistungseinschränkungen durchsetzte, auf Kürzungs- und Konsolidierungsbemühungen sowie auf der Verbesserung der Angebotsbedingungen für die Industrie baute, ohne daß die damit versprochene Innovationsdynamik und eine Politik des Beschäftigungsaufbau eingetreten oder gar umgesetzt worden wäre. Die große Chance, vom folgenlosen Reden endlich auf den Weg gegenseitig verpflichtender Vereinbarungen und zu problemlösenden Taten zu kommen, wurde von der Bundesregierung verspielt und von den Arbeitgeberverbänden blockiert. Mit der Verwirklichung des „Bündnis für Arbeit" hätte die Eskalation der Beschäftigungskrise gestoppt und eine spürbare Trendwende auf dem Arbeitsmarkt schon 1996 erreicht werden können. Die Bundesregierung war nicht willens und die Arbeitgeberverbände waren nicht fähig, auf das Angebot der IG Metall einzugehen, das ihnen der Erste Vorsitzende Klaus Zwickel am 1. November 1995, auf dem 18. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall, unterbreitete.

18. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall, Berlin 1995

Klaus Zwickel am 1. November 1995: Bündnis für Arbeit angeboten

Info-Broschüre: „Ein Abkommen auf Gegenseitigkeit"

Im Kern schlug Klaus Zwickel den Arbeitgebern und der Bundesregierung ein Übereinkommen zur Verringerung der Massenarbeitslosigkeit vor. Sein Vorschlag für eine offensive Politik gegen die Beschäftigungskrise und für den Aufbau neuer Arbeitsplätze lautete in seiner zentralen Aussage:
„Ich schlage der Bundesregierung sowie den Unternehmern und ihren Verbänden ein Abkommen auf Gegenseitigkeit zur Schaffung von Arbeitsplätzen vor, ein ‚Bündnis für Arbeit'. Wenn die Unternehmen der Metallverarbeitung garantieren, in den nächsten drei Jahren auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten, 300 000 zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen, außerdem 30 000 Langzeitarbeitslose einzustellen sowie die Zahl der Ausbildungsplätze um jährlich fünf Prozent zu steigern, und wenn die Bundesregierung verbindlich erklärt, bei der Novellierung des Arbeitsförderungsgesetzes auf die Kürzung des Arbeitslosengeldes und der Arbeitslosenhilfe zu verzichten und die Sozialhilfekriterien nicht zu verschlechtern, eine Regelung zur Gewährleistung des Ausbildungsplatzangebotes entsprechend der Nachfrage zu schaffen, Betriebe, die nicht oder zu wenig ausbilden, zum Lastenausgleich heranzuziehen, dann werde ich mich dafür einsetzen, in 1997 Einkommenssteigerungen zu vereinbaren, die sich am Ausgleich der Preissteigerung orientieren, und befristete Einarbeitungsabschläge für Langzeitarbeitslose zu ermöglichen."
Der Vorstoß fand breite öffentliche Unterstützung und stieß auf positive Resonanz. Unter dem Druck der Öffentlichkeit sah sich die Bundesregierung gezwungen, zu Kanzlergesprächen über ein „Bündnis für Arbeit" einzuladen. Doch anstatt mit den Gewerkschaften das anvisierte Ziel der Halbierung der Arbeitslosigkeit bis zur Jahrtausendwende anzugehen, legte die Bundesregierung im Frühjahr 1996 ein sogenanntes „Programm für mehr Wachstum und Beschäftigung" vor, das aus Sicht der Gewerkschaften als Absage an das „Bündnis für Arbeit" verstanden werden mußte.
Das fortan „Sparpaket" genannte Programm wurde zum Kristallisationspunkt einer gesellschaftspolitischen und betrieblichen Mobilisierung der Gewerkschaften. Sichtbarster Höhepunkt der ersten Mobilisierungsetappe der Kampagne „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit" war die Demonstration von über 350 000 Menschen am 15. Juni 1996 in Bonn; parallel zu den Debatten im Bundestag und Bundesrat folgten lokale und regionale Kundgebungen in und außerhalb von Betrieben. Am 20. Juni 1998 fand in Berlin eine Kundgebung „Für eine andere Politik" statt, die auch aus gewerkschaftlichen Reihen getragen wurde. Frauen brachten ihren Unmut in der Kampagne „Frauen wollen eine andere Politik" zum Ausdruck.

Lesezeichen zur Kampagne: Frauen zeigen ihren Unmut

Grundlage für die betrieblichen und außerbetrieblichen Aktivitäten waren handlungsfähige Belegschaften in vielen (Groß-)Betrieben und eine nicht unerhebliche Ausstrahlungskraft der gewerkschaftlichen Position im öffentlichen Raum und bei gesellschaftlichen Gruppen.
Mit dem gemeinsamen Wort zur „Wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland" unterstrichen etwa die beiden großen Kirchen in Deutschland, daß der Sozialstaat nicht zu teuer, sondern die Arbeitslosigkeit zu hoch sei. Die Kirchen blieben bemüht, den sozialstaatlichen Konsens zu erhalten und forderten Refor-

Großdemo in Bonn am 15. Juni 1996: „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit"

men, die die Zukunftsfähigkeit des Sozialstaates sichern. Damit bekräftigen sie das Signal, das auch vom DGB-Sozialgipfel 1996 und von der dort vorgelegten „Sozialcharta" ausging: Gewerkschaften, Kirchen, Sozial- und Wohlfahrtsverbände, große Teile der Öffentlichkeit und gesellschaftliche Initiativen sind bereit, an einer Reform des Sozialstaates mitzuwirken, wenn diese Erneuerung nicht Zerschlagung bedeutet, sondern sozial verträgliche und sozial gerechte Stabilisierung für die Zukunft bringt.

Die Themen Arbeit und soziale Gerechtigkeit und die Forderung nach einem „Bündnis für Arbeit" standen auch im Mittelpunkt der Wahlauseinandersetzung 1998. Mit der Kampagne „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit" haben der Deutsche Gewerkschaftsbund und die IG Metall zum Regierungswechsel beigetragen und mit der gesellschaftlichen Mobilisierung für eine andere Politik die Voraussetzungen für einen Politikwechsel mitgeschaffen.

Während mit dem Vorstoß für ein „Bündnis für Arbeit" ein deutliches Zeichen auf der politischen Ebene gesetzt werden konnte, wurde mit dem Vorschlag zur allgemeinen 32-Stunden-Woche oder zur individuellen 4-Tage-Woche der Anstoß zu einer neuen Phase der arbeitszeitpolitischen Debatte in den Gewerkschaften und in der Gesellschaft gegeben.

In der Auseinandersetzung um Arbeitszeitverkürzung und gesellschaftliche Neuverteilung der Arbeit zwischen Frauen und Männern geht es darum, einen neuen gesellschaftlichen Konsens herzustellen: Der Produktivitätszuwachs wird vor allem im industriellen Sektor, aber auch in anderen Wirtschaftsbereichen, in den nächsten Jahren über dem quantitativen Wachstum der Güter und Dienstleistungen liegen. Deswegen ist Arbeitsumverteilung in allen denkbaren Formen und mit unterschiedlichen Modellen durch Arbeitszeitverkürzung notwendig. Für die Gewerkschaften ist Arbeitszeitverkürzung kein defensives Instrument, um einen (unterstellten) Mangel an Arbeit zu verteilen, sondern ein offensives Mittel, um alle an dem gesellschaftlichen Reichtum teilhaben zu lassen, der Jahr für Jahr von den Beschäftigten geschaffen wird.

Info-Broschüre zur Wahl: Zum Regierungswechsel beigetragen

Auch die IG Metall-Initiativen für einen neuen Generationenvertrag zielen auf die Ausschöpfung der Möglichkeiten der Tarifpartner, Arbeitslosigkeit deutlich zu reduzieren und wieder mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen.

Über das Instrument von Tariffonds sollen ältere Beschäftigte eine faire Chance erhalten, zu persönlich vertretbaren und sozial akzeptablen Bedingungen schon ab 60 Jahren aus dem Arbeitsleben auszuscheiden. Jungen Menschen soll der Weg ins Arbeitsleben erleichtert werden. „Rente mit 60" ist ein weiterer beschäftigungsfördernder Vorstoß der IG Metall und ein beschäftigungswirksames

Angebot an die Arbeitgeber und die neue Bundesregierung, mit innovativen Ideen und neuen Konzepten das größte Problem des ausgehenden Jahrhunderts anzugehen: deutliche und nachhaltige Reduzierung der hohen Zahl von Arbeitslosen, neue Beschäftigungsfelder zu erschließen, Integration von mehr Menschen in und durch Beschäftigung, sozialer Ausgleich zwischen den Generationen, Sicherung des inneren Friedens und Stabilisierung der sozialen Demokratie durch Verwirklichung von mehr sozialer Gerechtigkeit.

2.2.2 Ausbildungsmisere

Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven Jugendlicher stehen als Kernaufgaben im Mittelpunkt unserer Arbeit. An den Konzepten, die wir zur Lösung anbieten, und an unserem betriebspolitischen Einsatz und gesellschaftspolitischen Engagement dafür werden wir gemessen.

War bis Anfang der neunziger Jahre die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze stets größer als die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, so hat sich dieses Verhältnis 1994/95 umgekehrt. Die Arbeitsämter registrieren seitdem mehr Bewerberinnen und Bewerber als Lehrstellen. So wurden etwa im Ausbildungsjahr

Aktionslogo: Ausbildungsnot im öffentlichen Bewußtsein verankert

1997/98 bundesweit nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit 603 900 Ausbildungsplätze gemeldet. Ihnen standen 796 400 ausbildungswillige junge Leute gegenüber. Auch am Ende des letzten Ausbildungsjahres, Ende Oktober 1998, sah das Bild nicht anders aus: auf 100 noch unbesetzte Lehrstellen kamen 154 noch nicht vermittelte Bewerberinnen und Bewerber. Junge Frauen sind noch stärker von der Lehrstellenlücke betroffen als junge Männer.
Von der Aktion „Verträge statt Versprechen" über die Kampagne „Deine Einstellung zählt ..." bis hin zum Vorschlag „Bündnis für Arbeit" nahmen in der Berichtsperiode die Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven breiten Raum bei jugendpolitischen Aktivitäten und gesellschaftspolitischen Entwürfen der IG Metall ein.

Nicht zuletzt wegen des Drucks, den die IG Metall im gesellschaftlichen Bereich und in der politischen Debatte erzeugen konnte, stimmte die SPD auf ihrem Sonderparteitag im November 1996 für das Modell einer umlagefinanzierten Berufsausbildung. Mit dem Bündnis „Wer, wenn nicht Wir? – Jugend für eine zukunftsfähige Politik" hat die Gewerkschaftsjugend darüber hinaus ihren jugendspezifischen Beitrag zur Kampagne „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit" geleistet. Damit konnte sie unter anderem dazu beitragen, daß die Ausbildungsnot und die Beschäftigungsproblematik weiterhin im öffentlichen Bewußtsein verankert blieben.
Ausbildungsplatzlücke, Jugendarbeitslosigkeit und Beschäftigungsperspektiven der jungen Generation waren auch zentrale Aspekte im Wahlkampf 1998. Das Aktionsfestival am 19. September 1998 in „Bankfurt" mit 38 000 Teilnehmenden wurde – eine Woche vor der Bundestagswahl – zu einem großen Erfolg und zu einem deutlichen Signal für den von der Jugend geforderten Politikwechsel.
Mit der Konzentration auf die wesentlichen Gegenwartsfragen und Zukunftsperspektiven von Jugendlichen, die zugleich originär gewerkschaftliche Handlungsfelder betreffen, konnte die IG Metall ihre Kompetenz als soziale Gestaltungskraft unterstreichen. In der Binnenwirkung kann ein positiver Impuls für die JAV-Wahlen sowie für die Mitgliederentwicklung im Jugendbereich und bei den neuen Auszubildenden festgestellt werden.

2.2.3 Sozialabbau

Sozialstaat und solidarische Versicherungssysteme standen innerhalb der Berichtsperiode weiter im Zentrum staatlicher Angriffe und öffentlicher Kritik. Die konservativ-liberale Bundesregierung ließ sich in ihrer Politik von den Maximen der Deregulierung, Individualisierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes leiten.

Demo gegen Sozialabbau: Heftiger Widerstand der Gewerkschaften

Der Sozialstaat sollte noch stärker den angeblichen Erfordernissen des Weltmarktes und des internationalen Wettbewerbes untergeordnet werden. Damit ging das Bestreben einher, die bereits in den Jahren zuvor praktizierte Umverteilung von unten nach oben fortzuführen und zu verschärfen.

Während im Jahr 1995 nur einzelne sozialpolitische Verschärfungen zu konstatieren waren, ist die sozialstaatliche Verfassung der Bundesrepublik mit dem von der Koalition am 13. September 1996 verabschiedeten sogenannten Sparpaket stark getroffen worden.

Vom Aufweichen des Kündigungsschutzes über die gesetzliche Reduzierung der Lohnfortzahlung bis hin zu Verschlechterungen bei den Sozialleistungen wurden mit diesem Paket gegen heftigen Widerstand der Gewerkschaften erhebliche gesetzliche Einschnitte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Kürzungen für die Bezieher von Sozialleistungen durchgesetzt.

Die Bundesregierung legte weitere Vorschläge zum Sozialabbau vor, die sie – soweit die Gesetzesentwürfe nicht durch den Bundesrat zustimmungsbedürftig waren – im Jahr 1997 verabschiedete:

- Unter anderem ging es um eine weitere Absenkung des Rentenniveaus um 6 Prozentpunkte (bis zum Jahr 2030). Außerdem wurde das bisherige System der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten (mit Übergangsfristen) aufgehoben.
- Im Bereich der Krankenversicherungen zielte Bundesgesundheitsminister Seehofer auf eine Verschärfung der Konkurrenz zwischen den Krankenkassen und eine noch stärker ausgeweitete Selbstbeteiligung der Versicherten.
- In der Arbeitsmarktpolitik zog der Staat sich immer weiter aus seiner beschäftigungspolitischen Verantwortung. Sie diente den Konservativen und Liberalen augenscheinlich nur noch dazu, den Niedriglohnsektor auszuweiten.

Protest: Abbau der Massenarbeitslosigkeit ist der Schlüssel zur Konsolidierung der Staatsfinanzen und der Sozialkassen

Besonders offensichtlich wurde der Drang zu weiterer Umverteilung von unten nach oben durch die von Bundesfinanzminister Waigel vorgelegten Pläne zur Steuerreform.
Mit diesen Gesetzen (und den gescheiterten Gesetzesentwürfen) wurde eine neue Quantität erreicht. Ging es lange Jahre um einen kontinuierlichen Abbau des Sicherungsniveaus – insbesondere an den marginalisierten Rändern der Gesellschaft –, wurden nunmehr sozialstaatliche Grundstrukturen in Frage gestellt. Zudem wurden mit den arbeits- und sozialrechtlichen Verschärfungen die Kernbelegschaften angegriffen. Nach dem Scheitern des „Bündnisses für Arbeit" stellten Regierung und Arbeitgeberverbände die Weichen auf politische Konfrontation statt auf sozialen Konsens.

Zentrale Stützpfeiler der erfolgreichen sozialstaatlichen Ordnung wurden zur Disposition gestellt:

- die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie und der Flächentarifvertrag,
- die paritätische Beitragsfinanzierung der Sozialversicherung,
- die Garantie einer am Bedarf orientieren Mindestversorgung aller Menschen der Gesellschaft,
- die wirtschafts- und beschäftigungspolitische Verantwortung des Staates.

Zur Begründung der massiven Angriffe wurden alte Argumente bemüht: Der Sozialstaat – so hieß es – sei angesichts der intensiven Weltmarktkonkurrenz in seinen heutigen Dimensionen nicht mehr zu halten. Er sei vielmehr eine Ursache für steigende Arbeitslosigkeit. Der Sozialstaat löse nicht die Probleme, er sei selbst das Problem geworden, hieß es zuweilen in Politik, Industrie und veröffentlichter Meinung.
Von einem „ausufernden Sozialstaat" kann und konnte aber zu keinem Zeitpunkt die Rede sein. Dies belegt bereits ein kurzer Blick auf die Entwicklung der Sozialleistungsquote in den letzten 20 Jahren. Sie lag 1997 in Deutschland mit 34,9 Prozent ungefähr auf der gleichen Höhe wie Mitte der siebziger Jahre (1975: 33,9 Prozent).
Auch die pauschale Behauptung, die deutsche Wirtschaft leide im Vergleich zu den wichtigsten Handels- und Wettbewerbsstaaten unter einer exorbitant hohen Soziallast, war nicht aufrecht zu erhalten. Betrachtet man die allgemeine Abgabenquote, die Sozialleistungsquote oder die Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungen,

Info-Broschüre: Von einem „ausufernden Sozialstaat" kann keine Rede sein

ABM-Beschäftigung: Als wahltaktisches Strohfeuer mißbraucht

so zeigte sich immer wieder das gleiche Bild: Die Bundesrepublik Deutschland lag und liegt bei diesen Größen im europäischen Mittelfeld. Auch die Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge konnte nicht als Beleg für eine Anspruchsinflation bei den Bezieherinnen und Beziehern von Sozialleistungen herhalten. Verantwortlich für den kontinuierlichen Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge (auf über 42 Prozent) war zum einen die Massenarbeitslosigkeit, die die Kassen der Sozialversicherungen jährlich mit dreistelligen Milliardenbeträgen belastete. Hinzu kam die politisch zu verantwortende (Falsch-) Finanzierung der Kosten der deutschen Einheit zu großen Teilen aus den Beiträgen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
Als Schlüssel zur Konsolidierung der Steuer- und Sozialkassen erweist sich nach wie vor die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit. Im Rahmen eines beschäftigungspolitischen Gesamtkonzeptes ist auch auf eine aktive Arbeitsmarktpolitik hinzuwirken. Die Politik der abgewählten Bundesregierung wies in die entgegengesetzte Richtung. Es wurde immer deutlicher, daß sie aus ordnungspolitischen Gründen die aktive Arbeitsmarktpolitik ablehnte und nur bereit war, aus wahlkampftaktischen Gesichtspunkten nach der Anfang März 1998 verlorenen Landtagswahl in Niedersachsen, ein ABM-Strohfeuer zu entfachen.

2.2.4 Umbruch der Produktions- und Unternehmensstrukturen

Die Rahmenbedingungen für betriebspolitisches Handeln haben sich in den letzten Jahren radikal geändert. Insbesondere die Globalisierung des Wettbewerbs führt überall zu verschärfter Konkurrenz und übt einen enormen Rationalisierungsdruck auf die Unternehmen aus.

Kostensenkungsmaßnahmen, fortschreitende technische und organisatorische Rationalisierung, Konzentration auf das Kerngeschäft, Outsourcing und zunehmende Beschaffung aus Billiglohnländern führen insgesamt zu einer Entkopplung der Beschäftigungsentwicklung von der Arbeitsproduktivität. Mit anderen Worten: Selbst in Wachstumsphasen werden wir uns mit einem Rückgang der Beschäftigung in zentralen Branchen und wichtigen Wirtschaftsbereichen auseinandersetzen müssen.
Betriebsräte und Vertrauensleute sind heute mit einer Fülle von Rationalisierungsmaßnahmen und betrieblichem Sozialabbau konfrontiert. Dabei mußten sie sich verstärkt mit neuen Themenfeldern, wie auch mit der betrieblichen Regelung tarifpolitischer

Belange auseinandersetzen. Die Handlungsfelder, welche sie in den letzten Jahren (nach eigenen Umfragen) am stärksten gefordert haben, waren Beschäftigungssicherung, Unternehmensteilung/Outsourcing, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Gruppenarbeit und neue Entgeltformen.

Menschenleere Fabrik: Selbst Wachstum sichert nicht unbedingt Beschäftigung

Beschäftigungssicherung wird angesichts dieser Herausforderungen in der zunehmenden Standortkonkurrenz zum dominierenden Handlungsfeld für die betriebliche Interessenvertretung.
Gewerkschaftliche Betriebspolitik und Tarifpolitik sind durch die radikalen Strukturveränderungen und die dezentraleren Aushandlungen gleichermaßen in ihren traditionellen Instrumenten wie ihrer konzeptionellen Neuorientierung betroffen. Zum einen durch die Herausbildung neuer Unternehmens- und Betriebsstrukturen. Durch Auslagerungen und organisatorische Verselbständigung entstehen aus alten Unternehmen neue Betriebe und zum Teil auch neue Branchen. Kleinere Unternehmenseinheiten entstehen, mit ihren negativen Auswirkungen auf die Handlungsvoraussetzungen der Interessenvertretung. Durch die Neugestaltung der Wertschöpfungsketten entstehen zunehmend vernetzte und virtuelle Unternehmen mit den Folgen einer fortschreitenden Auflösung des „Normalbetriebes". Zum anderen vollzieht sich eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses mit dem Anwachsen prekärer Beschäftigungsverhältnisse, wie Scheinselbständigkeit, Leiharbeit oder sozialversicherungsfreie „Mini-Jobs". Durch die Internationalisierung der Unternehmen erreichen die Betriebs- und Aufsichtsräte schließlich immer weniger die eigentlichen Entscheidungsträger in den Konzernen. Verschärft wird diese Entwicklung durch flankierende politische Angriffe auf die gewerkschaftlichen Handlungsgrundlagen, die auf eine Schwächung des Flächentarifvertrages und der Betriebsverfassungsrechte zielen. Die Anforderungen an gewerkschaftliche Betriebspolitik wie auch Tarifpolitik sind zudem uneinheitlicher geworden. Dies hat vor allem mit der differenzierter gewordenen wirtschaftlichen Situation der Unternehmen zu tun. Während Marktführer selbst in der Krise erhebliche Gewinne eingefahren haben und ihre Beschäftigung stabil halten konnten, sind in anderen Bereichen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung notwendig. Die Polarisierung geht quer durch die Unternehmens- und Branchenstrukturen und ist vor allem zwischen Ost- und Westdeutschland, Groß- und Kleinbetrieben, Herstellern und Zulieferern und insbesondere zwischen Marktgewinnern und Marktverlierern festzumachen.

2.2.5 Betriebliche Situation heute

Mit den differenzierter gewordenen wirtschaftlichen Bedingungen hat sich auch die betriebliche Situation verändert.

Einerseits sucht ein Großteil der Unternehmen die Orientierung an Personalabbau, Leistungsintensivierung und Kostensenkung. Entsprechend autoritär ist die Haltung des Managements gegenüber der betrieblichen Interessenvertretung. Mitbestimmungs- und Beteiligungsansprüche werden zurückgewiesen. Betriebsräte werden unter diesem Druck genötigt, auch traditionelle Schutzbereiche sukzessive aufzugeben. Der Erhalt des Flächentarifvertrages und gezielte betriebs- und branchenbezogene Unterstützungen durch die IG Metall sind überlebensnotwendig. Auf der anderen Seite nehmen Betriebsräte immer häufiger eine aktive Rolle ein, wenn das Management notwendige Produktinnovationen und -verbesserungen nur halbherzig oder gar nicht verfolgt. Weit über die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus erzwingen sie dann im Interesse von Beschäftigungsaufbau und Arbeitsplatzsicherung die erforderliche Modernisierung der Unternehmen. Sie haben häufig sogar eine Ausweitung der Mitbestimmung durchgesetzt, was exemplarisch an Betriebsvereinbarungen zum Outsourcing-Prozeß nachzuvollziehen ist. Betriebspolitische Konzepte und Unterstützungsleistungen müssen heute den breiten Bogen von der Sicherung bestehender Schutzbereiche bis hin zur Erarbeitung neuer, innovativer Handlungsfelder spannen. Schutz und Gestaltungsstrategien sind keine Gegensätze, sondern komplementäre Ergänzungen.

Gegenmacht zu sein – das definiert sich heute überwiegend nicht durch Nein sagen. So notwendig das Nein sagen auch immer noch ist, z. B. wenn es gilt, dem Versuch der Unternehmen, Tarifverträge zu unterlaufen, Widerstand entgegenzusetzen.

Protest gegen Jobverlust: Alternativen sind gefragt

Gleichwohl hängen Gegenmacht und Gestaltungskraft immer stärker ab von der Kompetenz betrieblicher Interessenvertretung, den unternehmerischen Planungen Alternativen entgegensetzen zu können. Aber auch ihre Bereitschaft, die Belegschaften an der Entwicklung und Durchsetzung zu beteiligen, und ihre Fähigkeit, notfalls Druck zu entfalten, bleiben wichtig für Erfolge auf betrieblicher Ebene.

Betriebsräte und Vertrauensleute haben heute einen differenzierten Unterstützungsbedarf, dem wir Rechnung tragen müssen. Sie erwarten fachliche Unterstützung bei neuen Themenfeldern und methodische Hilfen zur Verbesserung der Effizienz ihrer Arbeit. Erwartet werden Konzepte zur aktiven Beeinflussung von Unternehmensstrategien wie auch eine mobilisierungsfähige Gewerkschaftsorganisation.

Vor allem aber fordern sie mehr Unterstützung von der IG Metall durch Koordination von Erfahrungsaustausch mit anderen Betriebsräten entlang von Branchentreffen. Hier werden wir in Zukunft noch viel stärker als bisher konzeptionelles Wissen, betriebliche Erfahrungen und dezentrale Betreuungsleistung zusammenbringen müssen.

2.3 Veränderungen der Gewerkschaftslandschaft

DGB-Kongreß in Dresden 1996: Neues Grundsatzprogramm verabschiedet

2.3.1 DGB

Noch stärker als in der Vergangenheit fusionierten im Berichtszeitraum Unternehmen und Betriebe. Neugründungen und Ausgliederungen von Betriebsteilen nahmen zu. Die Gewerkschaften im DGB haben sich auf das Prinzip verständigt „ein Betrieb, eine Gewerkschaft". Diesem Prinzip folgt auch das geltende Tarifrecht. Es schafft in einem Betrieb durch den Tarifvertrag der zuständigen Gewerkschaft Schutz und Sicherheit für die Mitglieder und verhindert, daß sich Unternehmen einen Tarifvertrag und eine Gewerkschaft aussuchen können.

In den Satzungen der Gewerkschaften, die nur mit Zustimmung des DGB geändert werden können, ist festgelegt, welche Gewerkschaft für welche Betriebe der jeweiligen Wirtschaftszweige zuständig ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese für alle DGB-Gewerkschaften bindende Regelung 1996 bestätigt. Die nach der Wiedergründung der Gewerkschaften Ende der vierziger Jahre schon immer bestehenden Überschneidungen in den Satzungen werden aufgrund der geänderten Unternehmenslandschaft in Zukunft eher zunehmen. Anstelle differenzierter Abgrenzungskataloge und Zuständigkeitsstreitigkeiten setzt die IG Metall gemeinsam mit anderen Gewerkschaften auf Kooperationen und strategische Allianzen. Um die Tarifflucht der Arbeitgeber zu verhindern und die Rechte der Beschäftigten bei Fusionen und Ausgliederungen von Betriebsteilen zu sichern, hat sich die IG Metall gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften im DGB 1996 auf ein Moratorium verständigt und ein verändertes Schiedsverfahren vereinbart. Dies hat sich bewährt. Innerhalb des DGB hat die IG Metall die Diskussion um die Rolle der Gewerkschaften und den DGB nach Kräften beeinflußt. Dies gilt für den 5. außerordentlichen DGB-Bundeskongreß, der in der Zeit vom 13. bis 16. November 1996 in Dresden stattfand und der ein neues Grundsatzprogramm verabschiedet hat, genauso wie für den 16. ordentlichen DGB-Bundeskongreß 1998 in Düsseldorf.

Insbesondere in der Diskussion um ein neues Grundsatzprogramm hat die IG Metall maßgeblich daran mitgewirkt, daß es gelungen ist, dieses Programm auf der Grundlage einer breiten Mehrheit zu verabschieden. Das neue Grundsatzprogramm ist die gemeinsam getragene programmatische Plattform der Deutschen Gewerkschaften an der Schwelle zum nächsten Jahrtausend.

Vor dem Hintergrund der programmatischen Erneuerung war es eine der wichtigsten Aufgaben des 16. ordentlichen DGB-Bundeskongresses, auch die Organisationsstrukturen des DGB den veränderten Gegebenheiten anzupassen. Der Umzug des DGB nach Berlin wurde auf der Grundlage eines Antrages der IG Metall beschlossen.

DGB-Kongreß in Düsseldorf 1998: IG Metall für neue Organisationsstrukturen

Die Organisationsreform ist auf dem Bundeskongreß nicht im wünschenswerten Umfang vorangekommen. Die Diskussion darüber wird weitergeführt. Die IG Metall vertritt die Auffassung, daß auch neustrukturierte Mitgliedsgewerkschaften und eine veränderte Gewerkschaftslandschaft einen starken Bund brauchen, um die gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder und aller Beschäftigten über die einzelnen Branchen, Industriezweige und Wirtschaftssektoren hinweg wirkungsvoll politisch und gesellschaftlich vertreten zu können.

Die IG Metall steht in diesem Zusammenhang in einer besonderen Verantwortung, der wir uns auch stellen wollen. Ziel aller organisatorischen Neu- und Umgestaltung des DGB und der Gewerkschaften muß es sein, ihre Attraktivität und Bindekraft zu erhalten und zu erhöhen.

Die Zukunft der Gewerkschaften wird davon abhängen, wie adäquat sie den Prozeß der Veränderung in den Betrieben, zwischen Branchen und von Konzernen durch eigene Gestaltungskonzepte und Angebote an die Belegschaften gestalten. Gemeinsames Ziel bleibt es, die Zahl der gewerkschaftlich erfaßten und tarifgebundenen Betriebe zu erhöhen und die weißen Flecken der tarifungebundenen Unternehmen zu verkleinern. Mit der Reform des Rechtsschutzes, der auf eine Initiative der IG Metall zurückgeht, ist begonnen worden, die Leistungen zu verbessern.

Möbelschreiner: Ab 2000 in der IG Metall

Die Gewerkschaftslandschaft ist im Umbruch. 1997 entstand aus der IG Chemie, Papier, Keramik, der IG Bergbau und Energie sowie der Gewerkschaft Leder die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). 1998 hat sich die GTB in die IG Metall integriert. Die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen(HBV), die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) und die IG Medien sowie die bisher nicht dem DGB angehörende Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) haben vereinbart, eine Dienstleistungsgewerkschaft zu bilden. Die IG Metall hat mit der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) einen Integrationsvertrag vereinbart, der vorsieht, daß die GHK zum 1. Januar 2000 in die IG Metall integriert wird. Die in diesem Zusammenhang erforderlichen Verabredungen mit der GHK sind weitgehend getroffen. Die abschließende Beschlußfassung über die Auflösung der GHK und ihre Integration in die IG Metall soll auf einem außerordentlichen Gewerkschaftstag der GHK im Juni 1999 erfolgen. Die auf seiten der IG Metall noch erforderlichen Beschlüsse wird unser 19. ordentlicher Gewerkschaftstag zu treffen haben.

Textilproduktion: 1998 hat sich die Gewerkschaft Textil–Bekleidung in die IG Metall integriert

2.3.2 GTB-Integration

Nach Vorgesprächen faßte im Juni 1996 der Hauptvorstand der Gewerkschaft Textil–Bekleidung (GTB) den Grundsatzbeschluß, die Integration in die IG Metall zu vollziehen. Im November 1996 bestätigte der GTB-Beirat diese Entscheidung.

Textil-Arbeiter: Besonderheiten der Branche bleiben berücksichtigt

Im Oktober 1997 beschloß der 3. außerordentliche Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Textil–Bekleidung einstimmig die Auflösung der Organisation und ihre Integration in die IG Metall.
Die IG Metall schuf gleichfalls im Oktober 1997 auf einem außerordentlichen Gewerkschaftstag die satzungsmäßigen Voraussetzungen einer Aufnahme. In der ab 1. Januar 1998 gültigen Satzung der IG Metall sind in § 1 Ziffer b) die „Textil- und Bekleidungswirtschaft und anverwandte Wirtschaftszweige und Betriebe" als Organisationsbereiche aufgeführt. Nach § 3 Ziff. 1 b) der Satzung können Beschäftigte folgender Betriebe Mitglieder der IG Metall sein: „Betriebe der Textil- und Bekleidungswirtschaft und anverwandte Wirtschaftszweige sowie Betriebe, die mit der Herstellung und/oder Verarbeitung von Haaren, Fasern, Garnen, Stoffen oder der Herstellung und Bearbeitung von Bekleidungswaren und ähnlichen Erzeugnissen aller Art befaßt sind." Ein Organisationskatalog als Anhang der IG Metall-Satzung führt die betreffenden Industrie- und Handwerkszweige im einzelnen auf (Organisationsbereich II), zu denen insbesondere auch die textilen Dienstleistungen gehören.
Die Integration verlief zügig und ohne große Friktionen. Zwischen der ersten Gesprächsaufnahme und den förmlichen Auflösungs- und Eingliederungsbeschlüssen vergingen nur anderthalb Jahre. Neben den formalen Voraussetzungen wurden als Maßnahme der Organisationsentwicklung „Kennenlern-Seminare" durchgeführt, und so auf die unterschiedlichen Organisationskulturen Rücksicht genommen. Gleichzeitig hat die IG Metall auf ihrer Beiratssitzung im Dezember 1997 bestätigt, daß die Besonderheiten der Branchen im ehemaligen Bereich der GTB – und auch später der GHK – auch langfristig einer spezifischen Vertretung bedürfen.
Mit den Integrationsrichtlinien hat die IG Metall einen formalen Rahmen geschaffen, der Sicherheiten bietet und gleichzeitig Impulse für verstärkte Branchenarbeit liefern kann. So bleibt Spielraum für branchenspezifische Entwicklungen, ohne daß eine „Gewerkschaft in der Gewerkschaft" entsteht.

2.4 Internationale Gewerkschaftsarbeit

2.4.1 Globalisierung und Europäisierung

Das zeitweilige „Votum" der internationalen Kapitalströme gegen die europäischen Standorte hat das Konzept des modernisierungsfähigen Sozialstaats als langfristigem Standortvorteil nicht aus dem Feld schlagen können. Qualitäts- und Innovationsoffensiven als Gestaltungsprinzipien eines weltweit geregelten Wettbewerbs sind durch die politische Entwicklung und veränderte Mehrheitsverhältnisse in Europa wieder echte Zukunftschancen erwachsen. Der quantitative Kostenwettbewerb über realwirtschaftliche Abwertungen und Steuer-, Sozial- sowie Ökodumping ist im Berichtszeitraum an Grenzen gestoßen.

Bekleidungsproduktion: Europäische Vereinbarung über Verhaltenskodex

Der nachhaltigste Schlag gegen das neoliberale Globalisierungsverständnis ging zuletzt von den Weltfinanzmärkten aus. Die Spekulation ohne Grenzen ließ in mehr oder weniger regelmäßigen Abständen Krisen entstehen, die alle Regionen, Nationen und gesellschaftliche Gruppen trafen, ganze Volkswirtschaften zurückwarfen und zu langwierigen Erholungsprozessen mit extremen sozialen Kosten zwangen.

GATT (Allgemeines Zoll- und Handelsabkommen) und WTO (Welthandelsorganisation) haben die Rahmenbedingungen für eine Intensivierung der multilateralen Wirtschaftsbeziehungen deutlich verbessert. Sie bieten aber nicht den institutionellen Ordnungsrahmen für eine soziale und ökologische Weltmarktwirtschaft. Neben einer weltweiten Wettbewerbsordnung fehlen Regeln, die ein Minimum an sozialer Sicherheit für die Beschäftigten und ihre Familien bieten und dem Schutz der Umwelt dienen.

Einen Lösungsbeitrag stellt die Vereinbarung von Verhaltenskodices dar, wie sie z. B. der Europäische Gewerkschaftsausschuß Textil, Bekleidung und Leder als erster Industriesektor in Europa im September 1997 zusammen mit den Arbeitgeberverbänden getroffen hat.

Die Vertiefung der EU verbessert die Chance, Wettbewerbs- und Sozialstaatsprinzip, regulierte Marktwirtschaft und soziale Demokratie auf zukunftsfähige Weise miteinander in Einklang zu bringen. Ihre unbestreitbaren Mängel müssen schrittweise

überwunden werden, wie z. B. das Gefälle zwischen wirtschaftlicher und sozialer Integration oder die Defizite bei der sozialen Harmonisierung. Aber das „europäische Modell" entfaltet eine eigene Entwicklungsdynamik – auch mit Ausstrahlung auf die Weltwirtschaft und die Weltfinanzmärkte. Mit der zum 1. April 1998 organisatorisch abgeschlossenen und zum 30. Juni 1998 de jure vollzogenen Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung vertritt die IG Metall nunmehr international und europäisch auch die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Als neues Mitglied der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV), aber auch des europäischen Gewerkschaftsausschusses Textil, Bekleidung und Leder (EGA-TBL) kommt der IG Metall eine besondere Rolle in diesen Sektoren zu. Über 2 Millionen Beschäftigte in der Textil- und Bekleidungsindustrie in der Europäischen Union und darüber hinaus noch einmal 2,3 Millionen Beschäftigte, mit einem hohen Frauenanteil, in den Staaten Mittel- und Osteuropas unterstreichen die Bedeutung dieser industriellen Sektoren.

2.4.2 Weltweite Gewerkschaftsarbeit

Im Mittelpunkt der internationalen Gewerkschaftsarbeit der letzten vier Jahre stand der 29. IMB-Weltkongreß, der vom 25. bis 29. Mai 1997 in San Francisco stattfand. Die Diskussionen galten den Auswirkungen der Globalisierung auf die Metallgewerkschaften. Es wurde ein Aktionsprogramm für die nächsten vier Jahre beschlossen. Dieses Aktionsprogramm bietet den Rahmen für die multilateralen Aktivitäten des IMB (Internationaler Metallgewerkschaftsbund) und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Klaus Zwickel als Präsident des IMB und Marcello Malentacchi als Generalsekretär wurden in ihren Ämtern bestätigt.

Der IMB-Kongreß setzte zwei Arbeitsgruppen ein. Eine wurde mit der Entwicklung konkreter Vorschläge für die Umsetzung des Aktionsprogramms beauftragt. Das schließt eventuell notwendige Veränderungen der IMB-Strukturen ein. Die zweite Arbeitsgruppe erarbeitet ein Basismodell für einen weltweit anwendbaren Verhaltenskodex für multinationale Unternehmen. Er soll als freiwillige Vereinbarung mit Konzernleitungen verhandelt und vereinbart werden. An beiden Arbeitsgruppen ist die IG Metall maßgeblich beteiligt.

IMB-Weltkongreß Mai 1997 in San Francisco/USA: Klaus Zwickel als Präsident bestätigt

1998 fand die jährliche Sitzung des IMB-Zentralkomitees in Darmstadt statt. Die in San Francisco begonnene Diskussion über die Globalisierungsfolgen für die Metallgewerkschaften und deren Antworten darauf wurde vertieft.

Ein wichtiger Aspekt unserer multilateralen Arbeit ist die Weiterführung der Aktivitäten zur Schaffung von Weltbetriebsräten. Gegen unsere vielfältigen Bemühungen sperren sich noch viele Unternehmen. Nach dem schwedischen Wälzlagerhersteller SKF (1996) wurde im Mai 1998 ein Weltkonzernbetriebsrat für Volkswagen gegründet.

IMB-Zentralkomitee in Darmstadt, Mai 1998: Diskussion über Globalisierung vertieft

Bei dem neu entstandenen Konzern DaimlerChrysler gibt es erste Diskussionen, die gleichfalls auf ein Weltgremium für den Automobilbereich hinauslaufen.
Im Zusammenhang mit der Diskussion um das Multilaterale Investitionsabkommen (MAI) wurde bei der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) gemeinsam mit dem gewerkschaftlichen Beratungsausschuß TUAC versucht, auf den Debattenverlauf Einfluß zu nehmen. Gewerkschaftliche Positionen, wie z. B. die Anerkennung der OECD-Richtlinien für Multinationale Unternehmen sowie die Einbindung der sogenannten Core-Labour-Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), konnten in die Entwürfe eingebracht werden. Zum Abschluß einer entsprechenden Vereinbarung kam es noch nicht, da bei einigen OECD-Mitgliedsländern weiter Vorbehalte bestehen.
Die Mitarbeit in den Satzungsgremien von IMB und EMB, ITBLAV und EGA-TBL und in einer Vielzahl von Arbeitsgruppen der beiden Organisationen zu diversen Themen gehörte zum Tagesgeschäft der internationalen Arbeit.

Klaus Zwickel bei der Sitzung des IMB-Zentralkomitees in Darmstadt: Mehr Weltkonzernbetriebsräte angestrebt

Schlange im Arbeitsamt: Auch europäische Instrumente werden für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gebraucht

2.4.3 Europäische Gewerkschaftsarbeit

Währungsunion, Beschäftigungsentwicklung und Ost-Erweiterung waren die dominierenden Themen innerhalb der Europäischen Union während der letzten Jahre, die auch das gewerkschaftliche Handeln stark geprägt haben.

Durch das neue Beschäftigungskapitel im Amsterdamer Vertrag von 1997, das auf Druck der EGB-Gewerkschaften und der französischen Regierung, aber gegen den Willen der alten Bundesregierung aufgenommen wurde, stehen für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit jetzt auch europäische Instrumente zur Verfügung, die insbesondere der Luxemburger Beschäftigungsgipfel vom November 1997 konkretisiert hat. Mit Leitlinien werden die Ziele der Beschäftigungspolitik jährlich festgelegt. Alle Regierungen sind gezwungen, konkrete Maßnahmen für Arbeit und Ausbildungsplätze zu ergreifen. Der unmittelbare Vergleich zwischen den Mitgliedsstaaten der EU wird öffentlichen Druck erzeugen.
Mit der Währungsunion werden die Gewerkschaften gezwungen, ihre Tarifpolitik europäisch zu koordinieren. Praktische Ansätze dafür sind der

gegenseitige Austausch von Informationen und Beobachtern bei Tarifverhandlungen, Vereinbarungen über Eckpunkte der Tarifpolitik und die verstärkte Zusammenarbeit in grenznahen Regionen und auf der Ebene europäischer Konzerne.
Die 2. Tarifpolitische Konferenz des EMB (Europäischer Metallgewerkschaftsbund) im Oktober 1996 in Brüssel hat insbesondere die Festlegung von Mindestnormen für Arbeitsbedingungen gefordert. Erste Resultate wurden mit dem zwischen EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund), UNICE (Union der EG-Industrieverbände) und CEEP (Europäische Vereinigung der öffentlichen Unternehmen) ausgehandelten Rahmenabkommen zum Elternurlaub und zur Teilzeitarbeit sowie mit der EMB-Arbeitszeitcharta erreicht. Gemeinsam mit den anderen europäischen Gewerkschaften fordert die IG Metall die EU-Kommission auf, bei den europäischen Sozialrechten (Grundrechte und Arbeitsbedingungen) mehr Initiativen zu ergreifen, um Mindeststandards zu verankern. Denn spätestens seit dem Vertrag von Amsterdam, bei dem die neue britische Labour-Regierung auf ein „opting-out" verzichtete, ist der Weg zu mehr gemeinsamer Sozialpolitik frei.

Tarifpolitische Konferenz des EMB: Gemeinsame Formel für Lohnforderungen beschlossen

Mit einer gemeinsamen Initiative haben sich die Metallgewerkschaften Österreichs, Deutschlands und Finnlands Mitte 1997 an die Regierungen ihrer Länder gewandt, die vom 1. Juli 1998 bis 31. Dezember 1999 aufeinanderfolgend die Präsidentschaft der EU innehaben, um u. a. das Recht auf Weiterbildung für alle Beschäftigten in den Mitgliedsstaaten zu verankern.
Die 3. Tarifpolitische Konferenz des EMB im Dezember 1998 in Frankfurt/Main hat u. a. eine Formel für Lohn- und Gehaltserhöhungen diskutiert. Da die wirtschaftlichen Entwicklungen in den EU-Mitgliedsländern weiterhin unterschiedlich verlaufen und somit zu unterschiedlichen Produktivitätszuwächsen führen werden, müssen die Gewerkschaften durch ihre Tarifpolitik sicherstellen, daß sie sich weder in einen Lohnkostenwettbewerb drängen lassen, noch bei der Verteilung des Reichtums ins Hintertreffen geraten. Wichtigster Punkt

Autoproduktion: Europäischer Erfahrungsaustausch wurde forciert

dabei ist, daß sie sich auf eine gemeinsame Formel für Lohnforderungen einigen: Bei Tarifabschlüssen in den EURO-Ländern müssen die Produktivität und die Preissteigerungsrate ausgeschöpft werden. Wofür dieses Volumen dann verwendet wird, ob für Lohn, Arbeitszeitverkürzung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder anderes ist weiterhin nationale Sache.

Seit Herbst 1994 besteht die Europäische Betriebsrats-Richtlinie (EBR), die zwei Jahre später in nationales Recht umgesetzt wurde. Die europäischen Metallgewerkschaften – und hier besonders auch der EMB – haben durch ihre Aktivitäten (insbesondere durch internationale Vorbereitungs- und Koordinierungstreffen) sowie den Abschluß freiwilliger Vereinbarungen diesen Prozeß forciert. Die verabschiedete Richtlinie ist nicht das Wunschmodell der Gewerkschaften. Trotzdem ist sie ein Erfolg der Gewerkschaften und ein erster wesentlicher Schritt zur Internationalisierung der Arbeitnehmervertretungen und damit ein Beitrag zur Gestaltung eines sozialen Europas. Etwa 1500 grenzüberschreitende multinationale Konzerne erfüllen die Voraussetzungen zur Bildung eines EBR. Darunter sind über 500 europaweit tätige Metallkonzerne. Vor diesem Hintergrund hat die IG Metall in den letzten Jahren die Branchenarbeit forciert. So fand z. B. Anfang 1998 eine Tagung der Euro-Betriebsräte der Automobilindustrie statt, die dem Erfahrungsaustausch und der Diskussion gemeinsamer Perspektiven dient.

In unmittelbarer Zukunft steht die Durchsetzung einer Richtlinie über Information und Anhörung der Beschäftigten auf einzelstaatlicher Ebene und die Mitbestimmung in der europäischen Aktiengesellschaft an. Hier fordert die IG Metall von der neuen Bundesregierung ein klares Bekenntnis zum Bestand der deutschen Mitbestimmung und Betriebsverfassung.

Die anstehende Ost-Erweiterung hat bislang kein Vorbild in der Geschichte der EU, da zum einen die Zahl der Bewerberstaaten sehr groß ist und zum anderen noch erhebliche wirtschafts- und sozialpolitische Probleme bei

diesem Integrationsprozeß sowohl innerhalb der EU als auch in den Beitrittsländern zu lösen sind. Durch die Ost-Erweiterung wird die innere Heterogenität der EU deutlich ansteigen und damit die EU – falls nicht Reformen eingeleitet werden (u. a. im Bereich der Agrar- und der Strukturpolitik, der Finanzierung sowie hinsichtlich der Entscheidungsfindung im Rat) – handlungsunfähiger machen. Trotzdem darf die Chance, die EU auf Länder des ehemaligen Warschauer Paktes auszuweiten, nicht vertan werden. Die Ost-Erweiterung steht für die politische Einswerdung Europas. Die Gewerkschaften der west-, mittel- und osteuropäischen Länder (MOEL) sind sich der Risiken bewußt. Das Thema EU-Beitritt gewinnt auch in ihrer Zusammenarbeit untereinander an Gewicht. Seit vielen Jahren besteht nun eine Zusammenarbeit zwischen den Metallgewerkschaften aus Polen, Tschechien, der Slowakei, Sloweniens und der Bundesrepublik Deutschland. Diese Zusammenarbeit wird weiter ausgebaut, um eine gemeinsame und aktive Begleitung des Integrationsprozesses zu entwickeln. Für den EMB hat die IG Metall eine Seminarreihe über die Entwicklung der EU

Europa wächst: Auch die Gewerkschaften bauen ihre Zusammenarbeit aus

und die anstehenden Probleme für die Metallindustrie der MOEL vorbereitet und durchgeführt. Gemeinsam mit dem IMB und mit Unterstützung der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurden Seminare für die Metallgewerkschaften in Belarus, der Ukraine und Rußland organisiert.
Diese Kooperation umfaßt viele Ebenen der gewerkschaftlichen Tätigkeit: Informationsaustausch bei Tarifverhandlungen, Ausbau von Strukturen zur Vertretung von Beschäftigteninteressen, Schulung von haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen, die gegenseitige Unterrichtung und Beratung bei wirtschaftlichen und sozialen Fragen, das Zusammenbringen von Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten des gleichen Konzerns bis hin zur Unterstützung von Arbeitskampfmaßnahmen.

KAPITEL 3

Die Handlungsfelder

Die IG Metall ordnet ihre Aktivitäten vier großen Handlungsfeldern zu: Tarifpolitik, Betriebsarbeit, Wirtschafts-, Struktur- und Industriepolitik sowie Sozialpolitik. In allen vier Feldern hat sie im Berichtszeitraum aufgrund der politischen Mehrheitsverhältnisse und unter dem Druck der Massenarbeitslosigkeit vor allem Abwehrarbeit leisten müssen. Nach den veränderten politischen Verhältnissen im Bund und in Europa gilt es nunmehr, in allen Bereichen Konzepte für eine gewerkschaftspolitische Offensive zu erarbeiten und umzusetzen. Eine Schlüsselrolle fällt dabei dem von ihr initiierten und von der neuen Bundesregierung aufgegriffenen Bündnis für Arbeit zu.

3.1 Tarifpolitik

3.1.1 Rahmenbedingungen

Zwischen 1995 und 1998 wurde die Tarifpolitik durch die politischen Rahmenbedingungen in dreifacher Weise belastet: Erstens durch eine angebotsorientierte Wirtschafts-, Finanz- und Geldpolitik. Zweitens durch eine Deregulierungspolitik, die bewährte Schutzgesetze und Sozialniveaus abschaffte. Drittens durch eine ordnungspolitische Debatte, die der Tarifautonomie und der kollektiven Tarifvertragspolitik die Rolle des „Sündenbocks" für Probleme bei der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zuschob.

Textsammlung: Schutzgesetze im Visier der Deregulierung

Politik der Arbeitgeberverbände

Der 1995 in Bayern ausgehandelte Tarifkompromiß hat zu einer sehr kontroversen Debatte innerhalb der Arbeitgeberverbände geführt, die nicht nur personelle Konsequenzen zur Folge hatte (Rücktritt des Präsidenten und Hauptgeschäftsführers), sondern auch strategische. Seitdem bilden die 18 autonomen Regionalarbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie acht Verhandlungsgemeinschaften und eine zentrale Verhandlungskommission, die bei jeder Tarifverhandlung anwesend ist, und sich aus je einem Vertreter dieser acht Verhandlungsgemeinschaften zusammensetzt. Mit dieser Veränderung der Verhandlungskonstellation versuchen die Arbeitgeberverbände, die Strategie der zentral gesteuerten Regionalisierung der IG Metall zu konterkarieren. Damit wird es für die IG Metall schwieriger, einen günstigen Pilotabschluß in einem von ihr ausgewählten Bereich zu erringen.

Zwischen 1995 und Ende 1997 haben die Metallarbeitgeberverbände in den alten Bundesländern nach der von ihnen vorgelegten Statistik 571 Mitgliedsfirmen verloren. Lag die absolute Mitgliederzahl in den alten Bundesländern 1995 bei 7 094, so belief sich diese Zahl Ende 1997 auf 6523 (-8,04 Prozent). In den neuen Bundesländern ist im gleichen Zeitraum die Mitgliederzahl von 792 auf 564 gefallen (-28,7 Prozent).

Am 17. November 1997 haben die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie die „Frankfurter Erklärung zur Reform des Flächentarifs" beschlossen. Ihre wesentlichen Elemente sind die Forderung nach einer Dezentralisierung und Flexibilisierung des Tarifvertrages. Zu diesem Zweck sollen, durch Einführung einer Betriebsklausel zur Beschäftigungssicherung, Ausweitung des Arbeitszeitkorridors zwischen 30 und 40 Wochenstunden, Ausbau flexibler Arbeitszeiten und Einführung erfolgsabhängiger Entgeltbestandteile, die Betriebsparteien in ihrer Regelungskompetenz gestärkt und die Mindestbedingungen des Flächentarifvertrages zu Höchstbedingungen abgewertet werden. Neue Verfahren der Konfliktvermeidung und Konfliktlösung sollen diese Strategie absichern und die tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IG Metall einschränken.

Am 5. März 1998 proklamierte Gesamtmetall das Konzept einer „neuen Partnerschaft", mit der eine „andere Kultur der Zusammenarbeit" mit der IG Metall angestrebt werden solle. Basis dieser neuen Partnerschaft könne das gemeinsame Interesse an der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, der Qualifikation der Mitarbeiter, der Verbesserung der Standortqualität und der Erhaltung und Weiterentwicklung des Flächentarifvertrages sein. Das Beispiel der Niederlande zeige, daß

die Globalisierung der Wirtschaft nicht dazu führen müsse, daß die Arbeitgeberverbände ihre strategischen Ziele im Konflikt mit den Gewerkschaften durchsetzen. Die Niederlande habe eine Exportquote, die doppelt so hoch sei wie die deutsche, und habe trotzdem auf konsensuale Weise eine nachhaltige Veränderung der Rahmenbedingungen erreicht. Auf ihrer Berliner Konferenz haben die Arbeitgeber nicht nur vorgeschlagen, wie die Gemeinsamkeiten mit den Gewerkschaften besser entwickelt werden können, sie haben auch ein neues Schlichtungsverfahren gefordert, das an Teilmomente des „Schweizer Friedensabkommens" und den Konfliktmechanismen in Schweden und Großbritannien anknüpft.
Aus Schweden hat man vor allem die Vorverlagerung der Verhandlungen übernommen, um Warnstreiks zu vermeiden. Aus Großbritannien hat man das Prinzip der Pendelschlichtung, bei der der „unparteiische" Schlichter einem Lösungsvorschlag zustimmt und ihn als verbindlich erklärt, übernommen. All dies soll dem Ziel dienen, Arbeitskämpfe zu vermeiden.
Die IG Metall hält an den bewährten Verfahren der Konfliktlösung fest. Die Grundlage bildet die Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie vom 1. Januar 1980, die wir auch analog für Ost anwenden. Darüber hinaus ist das Streikrecht ohne Einschränkung unverzichtbar, um Tarifkonflikte zu lösen.

Flächentarifvertrag

Stabilität und Gefährdung

Das deutsche Modell des Flächentarifvertrages füllte seine Funktion jahrzehntelang erfolgreich aus. Im Organisationsbereich der IG Metall gibt es 381 Tarifverträge für die Metall- und Stahlindustrie, 754 für das Metallhandwerk sowie 1102 Firmentarifverträge für 674 Unternehmen.
Diese Tarifverträge sind für die Beschäftigten verläßliche Grundlage für Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen, für Eingruppierung und Leistungsentlohnung sowie zur Beschäftigungssicherung. Tarifliche Regelungen verbessern gesetzliche Mindestbedingungen wie geringere Arbeitszeit, längerer Urlaub, zusätzliches Urlaubsgeld, Sonderzahlungen und Lohnfortzahlung. Die Mindestbedingungen im Flächentarifvertrag sind gleichermaßen verbindliche Anspruchsgrundlage der Beschäftigten in Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben. Durch den Flächentarifvertrag konnten in den zurückliegenden 45 Jahren entscheidende Fortschritte bei der Erhöhung der Arbeitnehmereinkommen, der Verkürzung der Arbeitszeiten, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Erweiterung von Beteiligungsrechten der Beschäftigten durchgesetzt werden.
Nicht zu übersehen ist, daß die Stabilität des Flächentarifvertrages gelitten hat. Die verschärfte internationale Konkurrenz und die anhaltende Massenarbeitslosigkeit wurden von Arbeitgebern, ihren Verbänden und politisch Verbündeten genutzt, um den begrenzten Konsens, der in den Jahren der bundesrepublikanischen Prosperität das Tarifsystem prägte, aufzukündigen. Seinen Ausdruck findet dies in der massiven Kritik an den bestehenden Tarifstandards und -strukturen. Angegriffen werden insbesondere die Einkommenshöhe und die Arbeitszeitdauer.
Weitergehende Veränderungsvorstellungen der Arbeitgeberverbände zielen auf die Einschränkung der Kernfunktionen von Tarifverträgen ab. So plädiert der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) für eine strikte Deregulierung der Arbeits- und Sozialbeziehungen bei gleichzeitiger Übertragung aller Regelungskompetenzen auf die Betriebsparteien. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hält formal an Flächentarifverträgen fest, will aber

Protest gegen Vertragsbruch: Die Stabilität des Flächentarifvertrags hat gelitten

Begrüßung der 35-Stunden-Woche am 1. Oktober 1995: Arbeitgeber wollen den Erfolg zurückdrehen

über weitgehende Öffnungsklauseln die betriebliche Regulierung ausweiten. Gesamtmetall will den Flächentarifvertrag auf wenige Kernpunkte beschränken und durch unverbindliche Rahmenregelungen und -empfehlungen ergänzen sowie durch betriebliche Öffnungsklauseln aufweichen. Das zeigt sich insbesondere in ihrer Forderung, die Dauer der Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden zu flexibilisieren und Teile des heutigen tariflichen Entgelts an den Unternehmensertrag zu koppeln.
Den betrieblichen Interessenvertretungen wurden durch Drohen mit Standortverlagerung, Aussetzung von Investitionen und Beschäftigungsabbau Zugeständnisse abgepreßt. Durch Outsourcing und Unternehmensaufspaltung versuchen Unternehmer, sich der Tarifvertragsbindung ganz oder teilweise zu entziehen. Dies bereitete den Boden vor, um in „betrieblichen Bündnissen für Arbeit" die Arbeitszeit zu flexibilisieren und in Einzelfällen heraufzusetzen. Vereinbart wurden Einschnitte bei der tariflichen Sonderzahlung und bei den Zulagen. Dieser starke Druck nach unten gilt in besonderem Maße für Betriebe der Metall- und Elektroindustrie Ostdeutschlands. Der Erpressungsdruck führt hier, zusätzlich durch die ungleich ausdifferenziertere ökonomische Situation der Betriebe, zur Absenkung des Tarifvertragsniveaus und zur Reduzierung der Anpassungsgeschwindigkeit an den Westen. Den Arbeitgebern gelang es, die betrieblichen Aushandlungsprozesse zu forcieren und die tarifliche Regulierung zurückzudrängen und damit das Institut Flächentarifvertrag zunehmend zu schwächen.

Die Bindewirkung des Flächentarifvertrages wird aber auch durch die mangelnde Integrationskraft der Arbeitgeberverbände geringer. Zur Regulation dieses Prozesses wurden in den Tarifverträgen eine Härtefallregelung für Ostdeutschland und eine Sonderfallregelung für Westdeutschland aufgenommen. Dies sind betriebsspezifische tarifliche Sonderklauseln, über deren Anwendung letztlich die Tarifvertragsparteien entscheiden. Sie sollen sicherstellen, daß Transparenz über die ökonomische Situation der Betriebe hergestellt und Entscheidungen am Flächentarifvertrag ausgerichtet werden.
Die Bundesregierung unterstützte die Kritik am bestehenden Tarifsystem und griff aktiv in das bestehende Tarif- und Streikrecht ein. Perspektivisch war angedacht, den Tarifvorrang des § 77 (3) BetrVG abzuschaffen und das Günstigkeitsprinzip des § 4 TVG neu zu gestalten. Verschlechterungen der Tarifvertragsnormen durch eine betriebliche Kollektivvereinbarung sollten als „günstiger" uminterpretiert werden. Diese Angriffe zielten nicht nur auf den Flächentarifvertrag, sondern auf die Tarifautonomie insgesamt.

Weiterentwicklung

Seit Jahren wird von der IG Metall der inhaltliche Reformbedarf des Flächentarifvertrages thematisiert. Neue Formen der Arbeit, veränderte Anforderungen an Qualifikation und Leistung, die Neuordnung von Unternehmensbeziehungen und -strukturen verlangen tarifpolitische Antworten.

Gemeinsame Grundentgeltdifferenzierung und neue Formen der Leistungsregulation, Gruppen- und Projektarbeit, Gestaltung von Zielvereinbarungsprozessen, Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und insbesondere eine Stärkung der Beteiligungsrechte der Beschäftigten sind Gestaltungsvorstellungen, mit denen die Mantel- und Rahmentarifverträge an betriebliche Bedingungen der Metall- und Elektroindustrie zu Beginn des Jahres 2000 angepaßt werden sollen.

Diese Diskussion hat die IG Metall Anfang 1997 erneut intensiviert, um mit auf breiter Basis erarbeiteten gemeinsamen Positionen in Reformgespräche mit den Metallarbeitgeberverbänden zu gehen. Nach der Vorlage von Diskussionspapieren des Vorstandes der IG Metall, Diskussionen und der Erarbeitung von Positionen in den Bezirken hat der Prozeß seinen vorläufigen Abschluß mit der Konferenz „Tarifautonomie und Flächentarifvertrag" vom November 1997 in Darmstadt gefunden.

Die Teilnehmer der Konferenz stellten fest, daß die Weiterentwicklung des Flächentarifvertrags die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie zur Voraussetzung hat. Sie ist wesentlicher Teil wirtschaftlicher und sozialer Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihrer Gewerkschaften. Zur Tarifautonomie gehört unabdingbar das Streikrecht. Tarifautonomie und Streikrecht sind die Voraussetzungen, um auch zukünftig die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in verbindlichen Tarifverträgen festzulegen. Die zwingende und durch Betriebsvereinbarung und Einzelarbeitsvertrag nicht abdingbare Wirkung einer Tarifnorm gehört auch in Zukunft zum Kern des Flächentarifvertrages. Nur so kann ein Unterbietungswettlauf der Erwerbspersonen um ein knappes Angebot an Arbeitsplätzen und eine Schmutzkonkurrenz der Unternehmen zu Lasten der Beschäftigten und der Volkswirtschaft verhindert werden.

Gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit ist abhängig von der Wirksamkeit der Tarifverträge und ihrer Regelungsweite. Sie zu erhalten und auszudehnen, muß Zielsetzung struktureller Veränderung sein. Verbindliche überbetriebliche Regelungen bilden auch zukünftig den unverzichtbaren Kern des Flächentarifvertragssystems.

Die Verlagerung der tariflichen Regelung auf die betriebliche Ebene verringert die gewerkschaftliche Präsenz und Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb. Eine strukturelle Veränderung muß deshalb auch Impulsgeber für die Reorganisation der Betriebspolitik sein.

Betriebspolitische Stärke ist auch in Zukunft die Basis für tarifpolitische Kraft. Die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten, die diesen Vorstellungen Rechnung tragen und den Flächentarifvertrag weiterentwickeln, sind tariflich eröffnete Wahlmöglichkeiten, Tarifbausteine und betriebliche Zusatztarifverträge.

➤ Tarifliche Wahlmöglichkeiten: Im Flächentarifvertrag werden mehrere Möglichkeiten zur Auswahl gestellt. Eine Option muß von den Betriebsparteien ausgewählt werden.

➤ Tarifbausteine: Neue oder bereits geregelte Sachverhalte ergänzen in Form von Regelungsvarianten das Tarifvertragssystem. Die Betriebsparteien entscheiden, ob sie von diesen ergänzenden Tarifbausteinen Gebrauch machen wollen und wählen sie entsprechend der betrieblichen Bedingungen aus. Der Flächentarifvertrag besteht weiter fort.

➤ Betriebliche Zusatztarifverträge: Im Flächentarifvertrag werden alle materiellen Mindestbedingungen abschließend geregelt. Öffnungsklauseln ermöglichen den Abschluß von Zusatztarifverträgen zwischen den Tarifvertragsparteien auf der betrieblichen Ebene.

3.1.2 Tarifbewegung 1995

Die westdeutsche Wirtschaft befand sich in einem konjunkturellen Aufschwung, der Umschwung wurde von der Auslandsnachfrage ausgelöst. Die Inlandsnachfrage verlief anhaltend schwach und bremste somit den allgemeinen Aufschwung in der Tendenz.

Die Metallverarbeitung war von der konjunkturellen Rezession am stärksten und am längsten betroffen, sie profitierte allerdings von dem beginnenden Wachstum und steigenden Produktionsanstieg stärker als die Gesamtwirtschaft. Die überdurchschnittlichen Absatzsteigerungen führten aber nicht zu mehr Arbeitsplätzen und damit zu sinkender Arbeitslosigkeit. Auch die Realeinkommen der Beschäftigten waren wegen der sozial ungerechten Abgaben- und Steuerpolitik im Jahresverlauf gesunken. In den letzten zehn Jahren hatte sich durch politische Entscheidungen – vor allem nach der deutschen Vereinigung – die gesamtwirtschaftliche Einkommensverteilung zugunsten der Gewinneinkommen und zu Lasten der Arbeitnehmereinkommen verschoben. Die Beschäftigten in der Metallindustrie diskutierten angesichts des spürbaren Drucks auf die Einkommen und der anhaltenden Arbeitslosigkeit über deutliche Einkommensverbesserungen und über das Einhalten des Fahrplans zur Einführung der 35-Stunden-Woche.

Broschüre zum Start der 35-Stunden-Woche: Arbeitgeber forderten Verschiebung

Eröffnet wurde die heiße Phase der Tarifbewegung durch eine Initiative von Gesamtmetall: Unter dem Slogan „Eine Runde für den Arbeitsplatz" veröffentlichte Gesamtmetall ein Fünf-Punkte-Programm zur Tarifbewegung 1995:

1. Verlängerung des Beschäftigungssicherungstarifvertrages,
2. weitere Kostenentlastung,
3. stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeit und Verschiebung der Arbeitszeitverkürzung,
4. Einstiegstarife für Langzeitarbeitslose und
5. Optionen für Öffnungen im Tarifvertrag für mittelständische Betriebe.

Damit signalisierte Gesamtmetall bereits vor Beginn der Tarifverhandlungen eine äußerst harte Tarifauseinandersetzung und startete den Versuch, durch Einstiegstarife und Öffnungsklauseln das System des Flächentarifvertrags aufzuweichen.

Der IG Metall-Vorstand empfahl unter Berücksichtigung der breiten Diskussion in der Organisation am 11. Oktober 1994 den regionalen Tarifkommissionen ein Forderungsvolumen bis zu 6 Prozent unter Beachtung folgender Prioritäten:

1. Vorrangige Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen,
2. Festhalten am Termin 1. Oktober 1995 für die Einführung der 35-Stunden-Woche und
3. weitere beschäftigungssichernde Maßnahmen.

In den regionalen Tarifkommissionen wurde infolge der Vorstandsempfehlung ein Forderungsvolumen von sechs Prozent verabschiedet und in fast allen Tarifgebieten eine soziale Komponente zur stärkeren Einkommensanhebung der unteren Lohngruppen gefordert. Die Ausbildungsvergütungen sollten um 80 bis 100 DM erhöht werden, wobei in einigen Tarifgebieten eine prozentuale Anbindung an die Ecklohngruppe gefordert wurde.

Regional unterschiedlich wurden Forderungen nach beschäftigungssichernden Maßnahmen aufgestellt, wie z. B.

- Einschränkung der Mehrarbeit und Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeit,
- Regelung von Teilzeitarbeit,
- Anspruch auf unbezahlte Freistellung und

➤ weitergehende Übernahmevereinbarungen für Auszubildende.

In 31 Verhandlungen, die in der Zeit vom 6. Dezember 1994 bis 13. Februar 1995 stattfanden, waren die Metallarbeitgeber in den Regionen nicht bereit, ein Verhandlungsangebot zu unterbreiten. Die regionalen Tarifkommissionen stellten Anträge auf Scheitern der Verhandlungen und Urabstimmung.

Der Vorstand der IG Metall genehmigte am 16. Februar 1995 die Anträge auf Scheitern der Verhandlungen und beschloß, für das Tarifgebiet Bayern vom 20. bis 22. Februar 1995 die Urabstimmung durchzuführen. Bei sehr hoher Wahlbeteiligung der organisierten bayerischen Metallbeschäftigten (91,76 Prozent) erzielte die IG Metall mit 88,36 Prozent eine der höchsten Zustimmungsraten für einen Arbeitskampf in der Fläche.

Als Streikbeginn wurde der 24. Februar 1995 festgelegt. Der Streik begann zunächst in 21 Betrieben mit 13334 Streikenden. Er wurde am 27. Februar um einen Betrieb und am 1. März 1995 um 11 weitere Betriebe ausgeweitet. Damit befanden sich 21895 Metallerinnen und Metaller im Streik. Offensichtlich fiel es den Metallarbeitgebern in Bayern und in der Zentrale bei Gesamtmetall schwer, einen Aussperrungsbeschluß herbeizuführen. Allerdings war der Druck des Arbeitskampfes so hoch, daß nun in zügigen Verhandlungen Bewegung in die Tarifrunde kam und letztlich am 7. März folgendes Ergebnis ausgehandelt wurde:

➤ Für die Monate Januar, Februar, März und April werden je 152,50 DM gezahlt.

➤ Vom 1. Mai 1995 bis 31. Oktober 1995 beträgt die Lohn- und Gehaltserhöhung 3,4 Prozent.

➤ Vom 1. November 1995 bis 31. Dezember 1996 werden Lohn und Gehalt um weitere 3,6 Prozent erhöht (Basis: 31. Oktober 1995).

➤ Auszubildende erhalten vom 1. Januar 1995 bis 31. Oktober 1995 3,4 Prozent, vom 1. November 1995 bis 31. Dezember 1996 weitere 3,6 Prozent (Basis: 31. Oktober 1995).

➤ Die 35-Stunden-Woche tritt am 1. Oktober 1995 in Kraft.

➤ Gleichzeitig wurde vereinbart, den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen bis zum 31. Dezember 1999 wieder in Kraft zu setzen.

Für dieses Ergebnis sprachen sich in einer zweiten Urabstimmung am 8. und 9. März 1995 73,5 Prozent der Abstimmungsberechtigten aus. Der bayerische Tarifabschluß wurde in den Regionen der alten Bundesrepublik ohne Abstriche übernommen.

Im Lager von Gesamtmetall ist dieses Tarifergebnis zwar mehrheitlich gebilligt worden, führte dort aber zu heftigen Diskussionen über das Volumen des Abschlusses und den Ablauf der Tarifbewegung.

Ausgehend von diesem Tarifabschluß forcierte Gesamtmetall die öffentliche Debatte über die „Modernisierung" des Tarifvertragssystems.

3.1.3 Tarifbewegung 1997

Die Arbeitsmarktbilanz zeigte zum Ende des Jahres 1996 eine erschreckende Tendenz: Trotz des konjunkturellen Umschwungs seit Ende 1994 hatte sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt nicht entspannt.

Die amtliche Statistik für 1996 registrierte 3,87 Millionen Arbeitslose, gleichzeitig werden aber 3 Millionen Arbeitssuchende nicht mehr mitgezählt. Diese „stille Reserve" erhöht das reale Arbeitsplatzdefizit auf 6,9 Millionen. Diese gesamtwirtschaftliche Tendenz zeigte sich spiegelbildlich auch in der Metallindustrie: 3,4 Millionen Beschäftigte zählten die Statistiker im November 1996 in der Metallindustrie. Das waren 140 000 oder 3,9 Prozent weniger als ein Jahr zuvor.

Protest gegen Angriff auf die Lohnfortzahlung: Aktionen brachten Erfolg

Metaller im Warnstreik: Volle Lohnfortzahlung verteidigt

Der Beschäftigungsabbau setzte sich in hohem Tempo fort. Obwohl die Angebotsbedingungen stimmten, wurden in der Metallverarbeitung Stellen abgebaut: kräftige Produktivitätszuwächse, sinkende Lohnstückkosten, Entlastung bei den Wechselkursen, niedrige Einkaufspreise und Steuergeschenke hatten insgesamt zu einer kräftigen Kostenentlastung der Unternehmen, insbesondere in der Metallverarbeitung geführt. Arbeitsplätze sind trotzdem nicht geschaffen worden, sondern die Arbeitslosigkeit stieg sogar noch kontinuierlich.
In dieser Situation legte die Bundesregierung im September 1996 ein „Arbeitsrechtliches Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung" vor, in dem neben dem Abbau zahlreicher sozialer Leistungen auch die Absenkung der Entgeltfortzahlung bei Krankheit auf 80 Prozent des Einkommens vereinbart werden sollte. Gesamtmetall und die regionalen Arbeitgeberverbände hatten schon vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zum 1. Oktober 1996 ihren Mitgliedern empfohlen, die Bestimmungen des Gesetzes anzuwenden und damit die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von 100 auf 80 Prozent abzusenken. Von den regionalen Arbeitgeberverbänden der Metallindustrie wurden Ende September 1996 die Tarifbestimmungen über Urlaub, Urlaubsgeld und Sonderzahlungen zum 31. Dezember 1996 gekündigt. In der Metall- und Elektroindustrie kam es zu Warnstreiks und massiven Protestaktionen. Am 7. Oktober 1996 traf sich der Vorstand der IG Metall mit Vertretern von Gesamtmetall zu einem Spitzengespräch, mit dem Ergebnis, daß Gesamtmetall seinen Mitgliedsunternehmen empfahl, bei krankheitsbedingten Fehlzeiten (vorerst) keine Entgeltabzüge vorzunehmen, bis eine endgültige Regelung getroffen sei.
Am 8. Oktober 1996 gab der Vorstand der IG Metall eine Forderungsempfehlung aus, nach der der zu erwartende gesamtwirtschaftliche Produktivitätszuwachs von 2,5 bis 3 Prozent ausschließlich für beschäftigungspolitische Vereinbarungen reserviert und die voraussichtliche Preissteigerungsrate von zwei Prozent für Einkommensverbesserungen reklamiert werden sollte. Der Erhalt der 100prozentigen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das unveränderte Wiederinkraftsetzen der Bestimmungen über Urlaub, Urlaubsgeld und Sonderzahlungen stellten weitere unverzichtbare Forderungen für die Tarifbewegung 1996/97 dar.
Am 10. Oktober 1996 fand ein zweites Spitzengespräch statt, in dem Gesamtmetall vorschlug, alle Elemente der Tarifbewegung 1996/97 einzubeziehen. In der Woche vom 11. bis 17. Oktober 1996 sprachen sich die regionalen Tarifkommissionen mehrheitlich für die Aufnahme von zentralen Verhandlungen unter Einbeziehung folgender Forderungselemente aus: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Urlaubsgeld, Sonderzahlungen, Altersteilzeit, Freizeitausgleich bei Mehrarbeit, Beschäftigungssicherungstarifvertrag und Erhöhung der Entgelte.
Das Spitzengespräch mit Gesamtmetall wurde am 21. Oktober 1996 aufgenommen und am 23. Oktober 1996 ergebnislos abgebrochen. Im Anschluß daran sprach sich der IG Metall-Vorstand dafür aus, daß die Auseinandersetzung um die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf der bezirklichen, regionalen und betrieblichen Ebene weitergeführt wird. Ziel blieb die bundeseinheitliche tarifliche Regelung auf der Basis von 100 Prozent. An einem bundesweiten Aktionstag am 24. Oktober 1996 beteiligten sich 350 000 Metallerinnen und Metaller.

Am 5. Dezember 1996 erzielte die Bezirksleitung Hannover in vorgezogenen Tarifverhandlungen für das Tarifgebiet Niedersachsen ein Verhandlungsergebnis mit folgenden Eckpunkten:

➤ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (100 Prozent mit modifizierter Berechnungsgrundlage),

➤ Urlaub, Urlaubsgeld, Sonderzahlungen (wieder Inkraftsetzen der Urlaubsbestimmung mit Modifizierung der Berechnungsgrundlage, Absenkung der Sonderzahlung um jeweils 5 Prozent),

➤ Mehrarbeit (bei bezahlten Ausfallzeiten gehen Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge nicht in die Berechnung ein),

➤ die Löhne und Gehälter werden ab 1. April 1997 um 1,5 Prozent, ab 1. April 1998 um 2,5 Prozent erhöht, für Januar bis März 1997 erfolgt eine Einmalzahlung von 200 DM,

➤ die Ausbildungsvergütungen werden je nach Ausbildungsjahr in der ersten Stufe zwischen 12 und 29 DM, in der zweiten Stufe für alle Ausbildungsjahre um 30 DM erhöht,

➤ die Laufzeit des Tarifvertrages geht bis zum 31. Dezember 1998.

Protest gegen Bonner Sozialabbau: Metallarbeitgeber wollten Lohnfortzahlung tariflich kürzen

In einer gemeinsamen Erklärung des IG Metall-Bezirkes Hannover und des Verbandes der Metallindustriellen Niedersachsen zum Flächentarifvertrag wird auf die weitere Notwendigkeit des Flächentarifvertrags und dessen Weiterentwicklung verwiesen. Daneben werden Verhandlungsverpflichtungen zur Reform des Flächentarifvertrags vereinbart. Ebenso werden die tariflichen Bestimmungen zur Beschäftigungssicherung in modifizierter Form bis zum 31. Dezember 1997 übernommen. Weiter wird vereinbart, daß nach Änderung der gesetzlichen Grundlage Tarifverhandlungen zur Altersteilzeit aufgenommen werden.
Auf der Grundlage des niedersächsischen Abschlusses konnten für die übrigen Tarifgebiete in der Metallindustrie ebenfalls Verhandlungsergebnisse erzielt werden.
Verbindliche tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit sind im Verlauf der Tarifbewegung 1996/97 immer Gegenstand der regionalen Verhandlungen und der Spitzengespräche gewesen, aber eine akzeptable Tarifvereinbarung konnte in dieser Zeit nicht erreicht werden. Erst am 28. September 1997 gelang der IG Metall-Bezirksleitung Stuttgart ein Tarifabschluß zur Altersteilzeit, der am 20. November 1997 in einer Nachverhandlung überarbeitet und in weiteren langwierigen regionalen Verhandlungen übertragen wurde. Folgende Eckpunkte (in der Regel für Vollzeitbeschäftigte geltend) sind Gegenstand der regionalen Tarifverträge über Altersteilzeit:

➤ freiwillige Betriebsvereinbarungen für Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr;

➤ die Altersteilzeit besteht aus einer Arbeitsphase in der ersten und einer Freistellungsphase in der zweiten Hälfte der Laufzeit (Blockmodell);

➤ das Monatsentgelt besteht aus dem Altersteilzeitentgelt und dem Aufstockungsbetrag. Mit dem Aufstockungsbetrag werden ca. 82 Prozent des Nettovollzeitarbeitsentgelts erreicht;
➤ Auszahlung der Hälfte des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes in der Arbeitsphase. In der Freistellungsphase entfallen diese Zahlungen;
➤ Tariferhöhungen werden während der Arbeitsphase voll, während der Freizeitstellungsphase zu 60 Prozent wirksam;
➤ Aufstockung der Rentenbeiträge auf 95 Prozent des Vollzeitbruttoentgelts;
➤ Abfindung von drei Bruttovollzeit-Monatseinkommen bei Ausscheiden mit Vollendung des 60. Lebensjahres zur teilweisen Minderung der Rentenabschläge;
➤ falls keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird, besteht ab dem 61. Lebensjahr für die Beschäftigten ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit.

Ältere Beschäftigte: Mit Altersteilzeit früher in Rente

3.1.4 Manteltarifverhandlungen in der Metallindustrie

Im Rahmen der Tarifbewegungen für die Metallindustrie wurden eine Reihe von Manteltarifvertragsbestimmungen neu gefaßt.

Die Verkürzung der Arbeitszeit um eine weitere Stunde trat am 1. Oktober 1995 in den alten Bundesländern und ab 1. Oktober 1996 in den neuen Bundesländern in Kraft.
Die erstmalige Kündbarkeit der 35-Stunden-Woche in den alten und der 38-Stunden-Woche in den neuen Bundesländern zum 31. Dezember 1998 wurde nach Vereinbarung des Tarifvertrages über Altersteilzeit auf den 31. Dezember 2000 verschoben.
1995 bzw. 1996 wurde ein weiterer Angleichungsschritt für die neuen Bundesländer vollzogen: Das Urlaubsgeld wurde mit 50 Prozent je Urlaubstag und die Urlaubsdauer mit 30 Arbeitstagen angepaßt.
Die Tarifverträge über Beschäftigungssicherung, die in den meisten Tarifgebieten auf ein Jahr befristet waren, konnten modifiziert verlängert und auf die neuen Bundesländer übertragen werden. Für Niedersachsen konnte darüber hinaus ein Tarifvertrag zur Beschäftigungsförderung abgeschlossen werden, der die Möglichkeit vorsieht, auf freiwilliger Basis die Arbeitszeit abzusenken, um Einstellungen zu ermöglichen. Vorgesehen ist ein Fonds, aus dem ein Ausgleich für Einkommenseinbußen zu zahlen ist.
Die bisher unterschiedlichen Manteltarifverträge für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende wurden für Niedersachsen zu einem gemeinsamen Manteltarifvertrag zusammengefaßt. Somit ist es gelungen, in einem weiteren Tarifgebiet zu gemeinsamen Manteltarifvertragsbestimmungen zu kommen.
Vereinheitlicht wurden in einer Reihe von Manteltarifverträgen – entsprechend dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts – die Kündigungsbestimmungen für Arbeiter und Angestellte.
Mit dem im Juli 1998 auf Spitzenebene abgeschlossenen „Tarifvertrag über die Umstellung währungsrelevanter Tarifbestimmungen im Rahmen des Währungsübergangs von DM auf Euro" wurde die notwendige Rechtssicherheit zur Einführung der gemeinsamen europäischen Währung geschaffen.
In einer, ebenfalls im Spitzengespräch verabschiedeten, „Erklärung zu Tarifautonomie und Flächen-Tarifvertrag" stellen IG Metall und Gesamtmetall fest, daß, um die Bindewirkung des Flächentarifvertrages zu erhöhen, die begonnenen Reformgespräche fortgesetzt werden sollen mit dem Ziel, den Veränderungen in der Arbeitswelt und den Beschäftigungsverhältnissen durch eine Inhaltsreform Rechnung zu tragen. In diesem Sinne sollen die

regionalen Verhandlungen fortgeführt werden, um durch die Erneuerung der Tarifregelungen die Handlungsfähigkeit auch der betrieblichen Akteure zu stärken. Im Berichtszeitraum ist die Anzahl der Anerkennungs- und Firmentarife erheblich angestiegen. In vielen „jungen Branchen" (etwa: Informationstechnologie, Medien-, Computer- und anderen Dienstleistungsbereichen) sind Gewerkschaften traditionell kaum verankert. Gleichwohl ist es für Gewerkschaften unumgänglich, in diesen Zukunftsbranchen Fuß zu fassen. Diese Aussage ist innerhalb der Organisation unumstritten. Umstritten ist allerdings der Politikansatz, wie die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dieser Branchen für die Gewerkschaft zu gewinnen sind.
Ein praktisches Beispiel für erfolgreiche Politik in der IT-Branche ist ein Tarifvertrag, den die IG Metall Bayern bei Compaq/Digital erreicht hat. Dort wurden in einem Anerkennungstarifvertrag Standards erreicht, die für die Branche beispielhaft sein können. Die tariflichen Standards der Fläche werden auch wirksam für die Beschäftigten der Firma Compaq/Digital. Darüber hinaus gibt es einige Modifikationen, die den Arbeitsbedingungen der Branche entgegenkommen. Für fünf Jahre gibt es ein erweitertes Widerspruchsrecht bei betriebsbedingten Kündigungen. Für die gleiche Zeit gilt

Computer-Branche: Beispielhafter Abschluß bei Compaq/Digital

auch eine Garantie für die größten Standorte des Unternehmens. Es gilt ein einheitliches Entgeltsystem für Arbeiter und Angestellte, das an die Bestimmungen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie angelehnt ist bzw. auf ihnen aufbaut.
Für die Weiterbildung bringen die Beschäftigten und das Unternehmen Zeit in ein sogenanntes Bildungskonto ein, das nicht verfallen kann. Neu ist auch hier die erweiterte Mitbestimmung des Betriebsrats bei allen Qualifizierungsmaßnahmen. Auch Beschäftigte, die oberhalb des schon erhöhten Tarifniveaus liegen, bekommen anteilig die tariflich erkämpften Einkommenserhöhungen. Besonders erwähnenswert sind auch die Bestimmungen zur Teilzeitarbeit.
Erreichbar war dieser Erfolg nur mit Aufklärung und Mobilisierung der Beschäftigten und nicht zuletzt mit Warnstreiks während der Verhandlungen – also den „klassischen" Mitteln der Gewerkschaftsarbeit und dem direkten Einbeziehen der Belegschaft und der Betriebsräte in die Tarifauseinandersetzung.

3.1.5 Entgeltrahmen-Tarifvertrag

In den Bezirken gibt es unterschiedliche Verhandlungsstände zu gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifverträgen.

Ein Verhandlungsstand wurde in Baden-Württemberg auf der Basis von Sondierungsgesprächen zu den Themen Grundentgelt und Leistungsentgelt erzielt. Problematisch ist die Angleichung der unterschiedlichen Entgeltlinien zu einer gemeinsamen Grundentgeltlinie, die Sicherung und Ausweitung der Beteiligungsrechte der Beschäftigten und der Mitbestimmung des Betriebsrates sowie die Aufnahme von zusätzlichen verbindlichen Regelungsbereichen.

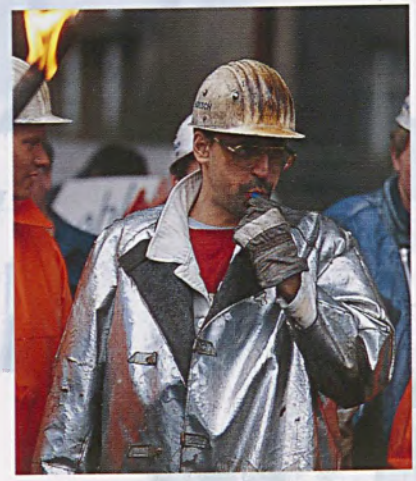
Um eine gemeinsame Eckentgeltgruppe zu erreichen, müssen künftige Tariferhöhungen deshalb auch unter dem Blickwinkel einer Strukturanpassung gesehen werden. Der politische Wille, die Entgelte auf der Basis vergleichbarer Qualifikationen und Tätigkeiten tarifgebietsübergreifend anzugleichen, wird aufrechterhalten.

Baumwollspinnerei: Überleitung der Tarifverträge von der GTB auf die IG Metall ohne Konflikte

3.1.6 Eisen- und Stahlindustrie

Im Berichtszeitraum konnten für die Eisen- und Stahlindustrie Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen werden.

Im Geltungsbereich der Tarifverträge für Nordrhein-Westfalen und die neuen Bundesländer wurden Rahmenregelungen für die Vereinbarung von Arbeitszeitkonten getroffen. Die Kündigungsbestimmungen für Arbeiter und Angestellte konnten vereinheitlicht werden. Für das Saarland wurde im Juli 1997 ein gemeinsamer Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte abgeschlossen.



Stahlarbeiter: Verträge sichern Beschäftigung

3.1.7 Textil- und Bekleidungsbranchen

Eine der entscheidenden Voraussetzungen für die erfolgreiche Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung (GTB) in die IG Metall war die Überleitung der Tarifverträge auf die neu zuständige Gewerkschaft.

Die GTB konnte im Zusammenwirken mit der IG Metall bei den Arbeitgebern erwirken, daß die Überleitung aller 624 Flächentarifverträge auf die IG Metall ohne Konflikte erfolgte. Damit sind nicht nur die Voraussetzungen für Geltung und Weiterentwicklung der Tarifpolitik in der Textil- und Bekleidungsindustrie und das Textilreinigungsgewerbe gegeben, sondern es wurde auch die Flächenbindung für vier verwandte Industriezweige, zwei Unternehmensgruppen und mehrere Handwerke erhalten.
In der Abteilung Tarifpolitik und in den Bezirksleitungen bearbeiten, wie im Integrationsvertrag GTB-IGM festgelegt, aus der GTB stammende Kolleginnen und Kollegen die Branchentarifarbeit. Die Bundes- und Bezirkstarifkommissionen der GTB blieben bestehen und fungieren jetzt als Branchentarifkommissionen der IG Metall. Dadurch sind auch die personellen Voraussetzungen für Kontinuität und Weiterentwicklung der branchenbezogenen Tarifpolitik gegeben.

1998 wurden nur für einige kleinere Tarifgebiete aus dem Textil-/Bekleidungsbereich neue Tarifverträge abgeschlossen. Durch die zweijährige Laufzeit steht die erste Tarifrunde der IG Metall für die große Mehrheit der neuen Mitglieder aus den Textil- und Bekleidungsbranchen erst 1999 an. Die Integration der tarifpolitischen Seminare für Textil- und Bekleidungsbranchen in die Lehreinheit 4 des Bildungszentrums Sprockhövel wurde 1998 begonnen und wird 1999 abgeschlossen.

Kfz-Handwerker: Tarifpolitik in der Industrie übt keine Sogwirkung mehr auf das Handwerk aus

3.1.8 Handwerk

Die tarifpolitische Tagesarbeit im Handwerk wird, mit Ausnahme der Bereiche Tankanlagen- und Tankschutzgewerbe, Galvaniseure, Graveure und Metallbildner sowie Orthopädie-Mechaniker, in den Bezirken vollzogen.

Die von der Tarifabteilung zu leistende Koordinierung der Handwerkstarifpolitik ist durch regelmäßige Sitzungen des früheren Unterausschusses Tarifpolitik im Handwerk erfolgt. Die Umbenennung in den jetzigen Arbeitsausschuß Tarifpolitik im Handwerk symbolisiert den geänderten Stellenwert des Handwerks für die Gesamtorganisation, besonders aber für die Tarifpolitik der IG Metall. Auslöser für diese vollzogene Bewußtseinsänderung war die Tatsache, daß in den Bezirken flächendeckende Tarifverträge für das Handwerk nur noch für den Bereich Kfz-Gewerbe existieren, während in anderen Tarifbereichen aktuelle Tarifverträge an der Verweigerungshaltung der Arbeitgeber scheitern, die 100prozentige Lohnfortzahlung mit der IG Metall zu vereinbaren.

Hinzu kommt die „Schmutzkonkurrenz" CMV, die sich von einigen Arbeitgebern im Handwerk vor den Karren spannen läßt und Billig-Tarife unterschreibt. Diese Tendenz ist besonders in den neuen Bundesländern festzustellen.
Das Elektrohandwerk als eine der vier großen Handwerksbranchen wird dabei einen besonderen Stellenwert einnehmen. Als Auftaktveranstaltung wurde dazu im Frühjahr 1998 die erste zentrale Handwerkstarifkommissionssitzung der regionalen Tarifkommissionen Elektrohandwerk durchgeführt.

Folder für Auszubildende: Übernahme nach der Ausbildung bleibt auch im Handwerk auf der Tagesordnung

In den erwähnten zentralen Handwerksbereichen gibt es fortgeschriebene Tarifverträge, die sowohl in West- als auch in Ostdeutschland gelten. Ausnahme bildet nur das Orthopädie-Mechaniker-Handwerk, wo es seit 1995 keinen neuen, nur einen nachwirkenden Lohntarif gibt. Die Arbeitgeber dieser Branche verweigern einen aktuellen Abschluß mit der „angeblich" negativen Auswirkung des Gesundheitsreformgesetzes. Insgesamt ist für die Tarifpolitik im Handwerk festzustellen, daß nicht mehr der frühere Zusammenhang mit der tarifpolitischen Sogwirkung der Industrietarifpolitik existiert, sondern die Eigenständigkeit der Arbeitgeberverbände sicht- und spürbar wird.

3.1.9 Jugend

Von herausragender Bedeutung für die jungen Mitglieder der IG Metall ist die tarifvertragliche Regelung der Übernahme nach der Ausbildung.

Nachdem noch bis 1994 mit Ausnahme des VW-Haustarifvertrages keinerlei tarifvertragliche Übernahmeverpflichtungen realisiert werden konnten, ist mittlerweile in allen Flächentarifverträgen (seit 1997 auch in den fünf neuen Bundesländern) der Industrie eine entsprechende Regelung wirksam. In der Eisen- und Stahlindustrie konnte der Übernahmezeitraum auf 12 Monate ausgeweitet werden.

Zentrale Ziele der IG Metall-Jugend, wie die Erlangung von Berufspraxis im Anschluß an die Ausbildung und Sicherung von angemessenen Leistungen bei Arbeitslosigkeit, konnten erreicht werden. Die Behauptung von Arbeitgeberverbänden und Politikern, eine Übernahmeregelung würde zwangsläufig Ausbildungsplätze reduzieren, wurde in der Praxis eindrucksvoll widerlegt. Gerade die tarifvertragliche Übernahmeregelung hat entscheidend zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung im Bereich der Metall- und Elektroindustrie beigetragen; mittlerweile bleiben deutlich weniger Ausbildungsplätze unbesetzt.

Die Abteilung Jugend hat in Zusammenarbeit mit der Abteilung Tarifpolitik die betriebspolitische Umsetzung durch eine Arbeitshilfe für Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen unterstützt.

Tarifvertragliche Regelungen zur Steigerung von Ausbildungskapazitäten wurden insbesondere von der Bezirksleitung Hannover angestrebt und realisiert. Die in diesem Zusammenhang verminderten Steigerungen der Ausbildungsvergütungen sowie die befürchtete Schwächung der Forderung nach einer gesetzlichen Umlagefinanzierung wurden im Jugendausschuß beim Vorstand der IG Metall kritisch diskutiert. Erinnert wurde an die Parole „Lohnverzicht schafft keine Arbeitsplätze". Diese Aussage ist auch bei den Ausbildungsvergütungen zutreffend. Unter dem Druck von feh-

lenden Ausbildungsplätzen und der anhaltend hohen Massenarbeitslosigkeit sind die Forderungen nach überproportionaler Anhebung der Ausbildungsvergütungen zur Erlangung einer selbständigen Existenzsicherung tarifpolitisch deutlich in den Hintergrund geraten. Der Jugendausschuß hat sich deshalb darauf verständigt, ein Abkoppeln der Ausbildungsvergütungen von der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung zu verhindern.

Die Abteilung Jugend hat die Beteiligung der Jugendlichen an der Tarifpolitik sowohl bei der Erstellung von jugendpolitischen Forderungsschwerpunkten als auch im Hinblick auf die Mobilisierung in Tarifrunden mit Materialien unterstützt.

1998 erschien hierzu eine Arbeitshilfe für JAVs und junge Vertrauensleute, die über grundlegende Aspekte von Tarifpolitik informiert.

Arbeitshilfe: Info für JAVs und junge Vertrauensleute

3.1.10 Heimarbeit

Unter Heimarbeit versteht man normalerweise die Herstellung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen für einen Arbeitgeber oder Auftraggeber in einer vom Arbeitnehmer selbstgewählten Arbeitsstätte, meist die eigene Wohnung. Von Heimarbeit sind in erster Linie Frauen betroffen.

Für Heimarbeitende, die nicht in Tarifverträge eingebunden sind, gilt das Heimarbeitsgesetz (HAG) und in der Folge die jeweilige bindende Festsetzung von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen.

Im Berichtszeitraum hat sich die Zahl der in Heimarbeit Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie von rund 33000 in 1995 auf rund 26500 in 1997 verringert (Quelle: Bundesarbeitsblatt).

Die stichtagsbezogene Statistik weist einen stetigen Arbeitsplatzabbau aus. Auf die Betriebe bezogen schwankt die Zahl jedoch beträchtlich. Insbesondere in Bereichen der Automobilzulieferer- und Elektroindustrie wurden vermehrt Heimarbeitsverhältnisse zur Abdeckung von Auftragsspitzen und Nacharbeiten eingerichtet.

Die im HAG geforderte Anpassung der Mindestentgelte an Referenztarifverträge gestaltet sich in den Verhandlungen der Heimarbeitsausschüsse zunehmend schwieriger. Für Heimarbeitende in den alten Bundesländern konnte das Mindeststundenentgelt in der Entgeltgruppe 1 von 11,88 DM (1995) auf 13,46 DM (1998) erhöht werden. Für die Entgeltgruppen 2 bis 4 galten die Erhöhungen analog. Die Sonderzahlung wurde auf 15 Prozent (1995) angehoben.

Für die neuen Bundesländer wurden folgende Erhöhungen durchgesetzt: Entgeltgruppe 1 von 11,54 DM (1995) auf 12,47 DM (1. Januar 1999), 30 Tage Urlaub (1998), zusätzliches Urlaubsgeld (1998). In insgesamt vier Heimarbeitsausschüssen (rund 37000 Heimarbeitende, Stand 1997) ist die IG Metall vertreten.

Die gewerkschaftliche Betreuung der Heimarbeitenden erfolgt nach wie vor über die betriebliche Interessenvertretung und zunehmend über Einzelberatungen.

Für die vom betrieblichen Geschehen abgekoppelten Heimarbeitenden wurden regionale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner gewonnen, regionale Schulungen, Informationsveranstaltungen, auch unter Einbeziehung neuer Medien, durchgeführt.

3.1.11 Bundesmontage-tarifvertrag (BMTV)

Die im Frühjahr 1995 abgebrochenen Tarifverhandlungen zur Strukturveränderung des BMTV wurden bis Herbst 1996 eingefroren. Allerdings konnte mit Gesamtmetall zwischenzeitlich ein neuer Stufenvertrag zur Einführung des 13prozentigen Montagezuschlages für die Monteure in den neuen Bundesländern zum 1. Dezember 1997 vereinbart werden.

Die Strukturverhandlungen zur Veränderung des BMTV, die auch innerhalb der IG Metall nicht unumstritten waren, konnten dann ab Dezember 1996 weitergeführt werden.
In mehr als 20 Verhandlungsrunden wurden die Bereiche Fernmontage, Nahmontage, Erschwerniszulagen, Auslösungen und Fahrtkostenersatz neu strukturiert und im Dezember 1997 als Verhandlungsergebnis unterschrieben. Der von der Tarifkommission mit großer Mehrheit angenommene BMTV gilt seit dem 1. März 1998 in seiner geänderten Form bundesweit für die gesamte Metall- und Elektroindustrie.
Erste Erfahrungen mit der Anwendung des neuen BMTV lassen den Schluß zu, daß wieder mehr Betriebe den Tarifvertrag anwenden und die darunter fallenden Monteure, von einigen Ausnahmen abgesehen, diesen Montagetarifvertrag akzeptieren.

3.1.12 Arbeitszeit-konferenzen 1998

Am 25. März 1998 beschäftigte sich eine Konferenz mit der Frage, wie sich Frauen die Arbeitszeitpolitik der Zukunft wünschen.
Vom 7. bis 9. Mai 1998 führte die IG Metall unter dem Motto „Die Zeiten ändern sich – Arbeitszeit verkürzen und gestalten – gegen Arbeitslosigkeit" eine Arbeitszeitkonferenz in Hannover durch. Diese Konferenz war der Start einer arbeitszeit- und beschäftigungspolitischen Initiative der IG Metall.

Die Hannoveraner Konferenz hat gezeigt, daß die Notwendigkeit weiterer Arbeitszeitverkürzung für die IG Metall unstrittig ist. Über Formen und Wege wurde auf der Konferenz ein notwendiger Verständigungsprozeß initiiert. Dieser Prozeß wird mit dem gemeinsamen Ziel fortgeführt, in beschäftigungspolitischer Verantwortung und im Interesse der Mitglieder Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitgestaltung und tarifliche Einkommensentwicklung zu verbinden. Dabei steht die Überwindung der Beschäftigungskrise an erster Stelle der Zielsetzungen.

Gleichzeitig wurden aber auch die Ziele Humanisierung der Arbeit, mehr individuelle Zeitsouveränität, verbesserte Chancen zur Teilhabe an der sozialen Gestaltung der Gesellschaft und gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern diskutiert.

Dokumentationen: Startsignale für neue arbeitszeitpolitische Initiativen

Konkrete Forderungen wurden auf dieser Konferenz nicht erhoben. Es kam zu diesem Zeitpunkt darauf an, die unterschiedlichen Möglichkeiten und Herangehensweisen einer neuen Arbeitszeitoffensive zu diskutieren. Dafür ist während und mit den Arbeitszeitkonferenzen ein Startsignal gegeben worden.

Warnstreikende Stahlarbeiter: Gewerkschaften für Reallohnzuwächse

3.1.13 Arbeitsausschuß Tarifpolitik

Der Arbeitsausschuß Tarifpolitik besteht aus der Abteilung Tarifpolitik und den für Tarifpolitik zuständigen Bezirkssekretärinnen und -sekretären. Er kam im Berichtszeitraum zum regelmäßigen Informationsaustausch zusammen.

Insbesondere wurden hier technisch-organisatorische Fragen koordiniert und bezirkliche Tarifstrategien gemeinsam beraten. Die Sicherung des Informationsaustausches im Verlauf von Tarifbewegungen sowie die Vorbereitung und Unterstützung von Tarifbewegungen und bei der Durchführung von Aktionen in Tarifauseinandersetzungen waren wichtige Felder der Ausschußarbeit. Stellungnahmen, Arbeitshilfen und Positionspapiere der Tarifabteilung wurden im Tarifpolitischen Arbeitsausschuß diskutiert und verabschiedet. Auch die Seminararbeit für den tarifpolitischen Bereich wurde in diesem Ausschuß diskutiert und koordiniert.

3.1.14 Europäische Tarifpolitik

Während die Tarifpolitik in der ersten Hälfte der neunziger Jahre vor allem unter dem Druck der schweren europaweiten Rezession stand, der in manchen Ländern zu Reallohneinbußen führte, konnten im Berichtszeitraum nach 1995 – infolge der konjunkturellen Erholung – leichte Verbesserungen erreicht werden, wobei die Lohn- und Gehaltsentwicklung in Deutschland zunächst unter dem europäischen Durchschnitt blieb.

Das bedeutete jedoch keine Trendwende in der Tarif- und Lohnentwicklung. Der Verteilungsspielraum aus Inflations- und Produktivitätszuwächsen wurde – wie schon in den achtziger Jahren – nicht ausgeschöpft. Der Anteil der Arbeitnehmereinkommen am Bruttosozialprodukt („korrigierte Lohnquote") der 15 EU-Mitgliedsstaaten fiel weiter. Hatte dieser im Durchschnitt der achtziger Jahre noch bei 73,1 Prozent gelegen, so mußte zwischen 1991 und 1997 mit 69,9 Prozent der niedrigste Durchschnittswert seit Bestehen der EU registriert werden.

Euro-Start an der Frankfurter Börse: Die gemeinsame Währung hat auch Konsequenzen für die Tarifpolitik

Angesichts dieser negativen Entwicklung und mit Blick auf die von der Einführung des Euro zu erwartende weitere Verschärfung des europaweiten Konkurrenzdrucks auf die Tarifpolitik wuchs in den europäischen Metallgewerkschaften aber auch die Bereitschaft und der Wille zu engerer Koordination ihrer Tarifpolitik.
Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) intensivierte mit Unterstützung der IG Metall seine Anstrengungen zum Aufbau wirksamer Kooperationsstrukturen.

Die 2. Tarifpolitische Konferenz des EMB beschloß im Oktober 1995 erstmals ein tarifpolitisches Arbeitsprogramm, das unter anderem die Ausarbeitung europäischer Mindeststandards für die Tarifpolitik vorsieht.
1997 konnte Einigkeit über eine Arbeitszeitcharta des EMB erzielt werden, die neben der gemeinsamen Zielsetzung der 35-Stunden-Woche eine Jahresarbeitszeit von 1750 Stunden und ein jährliches Mehrarbeitsvolumen von maximal 100 Stunden für die europäische Metallwirtschaft festschreibt. In diesem Zusammenhang bemühten sich EMB wie IG Metall, die Initiativen zur Einführung der 35-Stunden-Woche in Frankreich, Italien und Spanien mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu unterstützen.

„Tarifpolitik mit dem Euro" – unter diesem Motto beschäftigte sich die 3. Tarifpolitische Konferenz des EMB unter Beteiligung der maßgeblichen Tarifverantwortlichen der Mitgliedsorganisationen mit den Konsequenzen der gemeinsamen Währung für die Tarifpolitik. Die IG Metall hatte diese Konferenz im Dezember 1998 nach Frankfurt/Main eingeladen, um damit am Vorabend der Einführung des Euro wie der deutschen Tarifrunde 1998/99 die europäische Einbettung der Tarifpolitik zu demonstrieren.
Wichtigstes Ergebnis der Konferenz: Um eine mögliche Abwärtsspirale wechselseitiger Lohnkonkurrenz in der Währungsunion auszuschließen, muß die Tarifpolitik in allen Mitgliedsländern mindestens den durch die Inflations- und Produktivitätsentwicklung gegebenen Verteilungsspielraum ausschöpfen.
Diese „Koordinationsregel" bedeutet gleichermaßen die Unterbindung negativer Lohnkonkurrenz und eine Tarifpolitik, die in allen Ländern darauf gerichtet ist, das weitere Absinken des Anteils der Arbeitnehmereinkommen am Sozialprodukt zu verhindern.
Darüber hinaus wird die von den Bezirken der IG Metall in Angriff genommene tarifpolitische Vernetzung von Nachbarländern und -regionen mit dem Ziel wechselseitigen Austausches von Beobachtern bei Tarifverhandlungen vom EMB europaweit gefördert.

Mit seiner 3. Tarifpolitischen Konferenz haben sich der EMB und seine Mitgliedsorganisationen unter den Bedingungen des Euro darauf vorbereitet, zu einer offensiveren Tarifpolitik zu kommen und eine Wende („Ende der Bescheidenheit") durchzusetzen, die der Schwächung der Arbeitnehmereinkommen und der Kaufkraft auf dem europäischen Binnenmarkt ein Ende setzt.

3.1.15 Arbeitskreise Automobilindustrie

Die Tarifabteilung betreute im Berichtszeitraum folgende Arbeitskreise mit Betriebsräten aus der Automobilindustrie:
➤ *AK „Arbeiter in der Automobilindustrie",*
➤ *AK „Angestellte in der Automobilindustrie",*
➤ *AK „Arbeiter im Nutzfahrzeugbau".*

Neben dem Austausch über wichtige Entwicklungen in den Automobilunternehmen standen im Mittelpunkt der Arbeit Beratungen und Ausarbeitungen zu folgenden Schwerpunkten:
➤ Neue Arbeitsstrukturen in den Unternehmen der Automobilindustrie, Gruppenarbeit und Projektarbeit;
➤ Telearbeit (Im Anschluß an die Beratungen im Arbeitskreis Angestellte entstanden die „Gestaltungs- und Regelungshinweise für alternierende Telearbeit" der IG Metall, Abteilung Tarifpolitik.);
➤ neue leistungspolitische Ansätze in den Automobilunternehmen;
➤ Beschäftigungssicherung und Arbeitszeitgestaltung.
In ihren Grundzügen überarbeitet wurde die bisherige Datenerhebung. Die neue Untersuchung „Daten aus der Automobilindustrie" bezieht sich auf vergleichende Daten der Beschäftigtenentwicklung, der Arbeitszeit und des Entgelts.

Studie der IG Metall: Daten vergleichbar gemacht

3.2 Betriebs- und Unternehmenspolitik; Berufsbildung

Vor dem Hintergrund von Massenarbeitslosigkeit und zunehmender Standortkonkurrenzen ist die Sicherung von Beschäftigung und Standorten das dominierende Handlungsfeld für Betriebsräte und Vertrauensleute geworden.

Mit Unterstützung der IG Metall wurden in einer Vielzahl von Betrieben Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen, überwiegend mit Beschäftigungsgarantien. Neben solchen neuen Tätigkeitsfeldern der Interessenvertretung brachen auch alte, scheinbar „befriedete" Konfliktfelder wieder auf, z. B. bei der Gestaltung von Arbeitszeit und Entgelt.

3.2.1 Betriebsratswahlen 1998

Die Betriebsratswahlen fanden vom 1. März bis 30. Mai 1998 statt. Erstmalig wurden dabei die Betriebe der Textil- und Bekleidungsindustrie statistisch miterfaßt und ausgewertet.

Es konnten ca. 2000 neue bzw. „betriebsratslose" Betriebe erstmals erschlossen werden. Das spricht für die enormen Aktivitäten in unseren Verwaltungsstellen. (➤ *Abb. 1*)
Ein wichtiger Gradmesser für die Verankerung der Betriebsräte bei den Beschäftigten ist die Wahlbeteiligung. Sie lag 1998 mit 74,9 Prozent für den gesamten Organisationsbereich auf hohem Niveau. In der Textil- und Bekleidungsindustrie betrug sie sogar 79,3 Prozent. Gradmesser der Bindung der betrieblichen Interessenvertretung an die IG Metall ist das gewerkschaftliche Organisationsniveau. Ausgehend von 81,1 Prozent in 1994 sank dieses 1998 auf 78,6 Prozent (77,4 Prozent in der Textil- und Bekleidungsindustrie). Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) und die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) konnten von dieser Entwicklung jedoch nicht profitieren. Auch ihr Organisationsniveau bei den Betriebsräten ist gesunken. (➤ *Abb. 2 und 3*)
Den 55 342 in der IG Metall organisierten Betriebsratsmitgliedern stehen 624 in der DAG und 205 im CGM organisierte gegenüber. Die eigentliche Herausforderung für die IG Metall liegt bei den 14 248 (20,2 Prozent) nicht gewerkschaftlich gebundenen Betriebsratsmitgliedern.
Der Rückgang des Organisationsgrades ist in erster Linie darauf zurückzuführen, daß zum einen verstärkt dazu übergegangen wurde, die IG Metall-Listen und Kandidatenvorschläge auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Gewerkschaftszugehörigkeit zu öffnen. Zum anderen sind die neuen Betriebsratsmitglieder in den ca. 2000 erstmals erfaßten Betrieben erheblich schlechter organisiert als in den Unternehmen mit langjähriger Betriebsratserfahrung. Angestellte gewinnen zunehmend an Einfluß. Ihr Anteil an den Betriebsratsmandaten stieg von 32 Prozent (in 1994) auf 33,3 Prozent in 1998. Der geringere Organisationsgrad dieser Arbeitnehmergruppe schlägt sich im Ergebnis der Betriebsratswahlen nieder.

Broschüre zur Betriebsratswahl: Frauen-Anteil noch zu gering

Die Zahl der weiblichen Betriebsratsmitglieder in der Metallwirtschaft ist um 0,4 Prozent gestiegen. Mit 15,7 Prozent liegt sie aber noch weit unter dem Beschäftigtenanteil der Arbeitnehmerinnen (18,9 Prozent) im Bereich der Metallindustrie. In der Textil- und Bekleidungsindustrie steht dem Anteil von 49,2 Prozent weiblicher Betriebsratsmandate ein Beschäftigtenanteil von 52 Prozent gegenüber. Der Anteil der Frauen an den Betriebsratsmitgliedern liegt im gesamten Organisationsbereich bei 18,6 Prozent.
Ebenfalls gestiegen ist der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Betriebsräten: von 3 268 oder 4,6 Prozent in 1994 auf 3 488 oder 5 Prozent in 1998. In der Textil- und Bekleidungswirtschaft liegt ihr Anteil bei 7,7 Prozent.

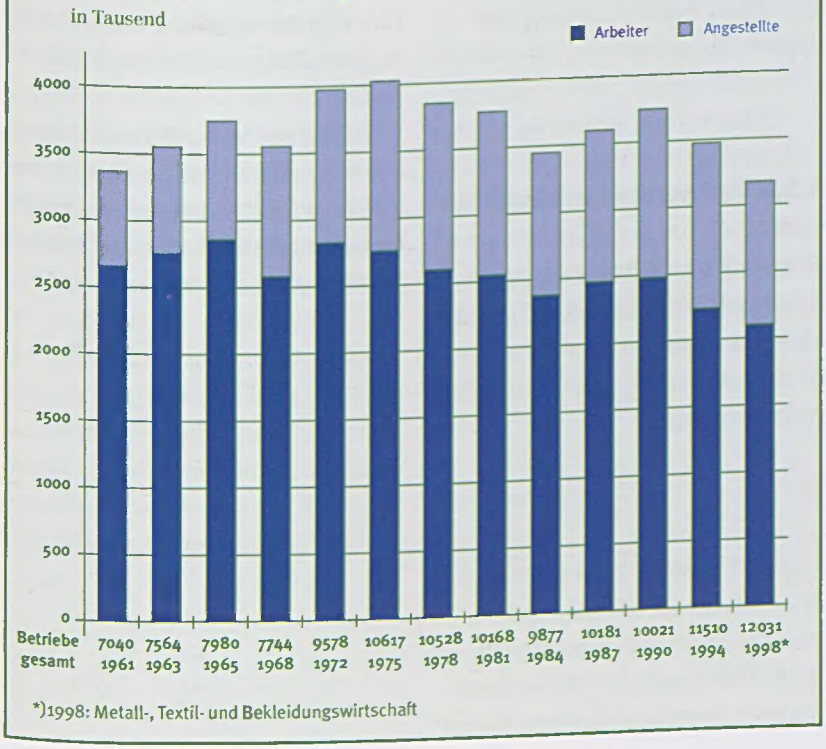
Betriebsratswahlen im Vergleich

	1987	1990	1994	1998*
Erfaßte Betriebe	10181	10021	11510	12031
Beschäftigte insg.	3618894	3712177	3489543	3261292
Arbeiterinnen/Arbeiter	2417568	2434878	2166504	2024795
in Prozent	66,8	65,6	62,1	62,1
Angestellte	1201326	1277299	1323039	1236497
in Prozent	33,2	34,4	37,9	37,9
BR-Mitglieder insg.	64165	64962	69943	70419
IG Metall	52931	52963	56693	55342
in Prozent	82,4	81,5	81,1	78,6
DAG	1144	1032	876	624
in Prozent	1,7	1,6	1,3	0,89
CGM	332	369	296	205
in Prozent	0,5	0,6	0,4	0,29
Nichtorganisierte	9758	10598	12078	14248
in Prozent	15,2	16,3	17,3	20,23

*)1998: Metall-, Textil- und Bekleidungswirtschaft

➤ *Abb. 1*
Leichter Rückgang bei der Zahl der Betriebsratsmitglieder mit Mitgliedsbuch der IG Metall

Betriebe und Beschäftigte bei den Betriebsratswahlen



*)1998: Metall-, Textil- und Bekleidungswirtschaft

➤ *Abb. 2*
Mehr Betriebe, aber weniger Beschäftigte bei den '98er Betriebsratswahlen

3.2.2 Jugend- und Auszubildendenvertreterwahlen 1996 (und 1998)

Bei den JAV-Wahlen in 1996 hatte sich die IG Metall-Jugend vorgenommen, die rückläufige Entwicklung bei der Anzahl der JAVs umzukehren. Dieses Ziel konnte erreicht werden: in 2 760 Betrieben wurde eine Vertretung gewählt. Das waren 10,22 Prozent – in absoluten Zahlen 256 – mehr als 1994. (➤ *Abb. 4*)

In den 2 760 Betrieben mit JAVen wurden über 7 500 JAVs gewählt. 22,4 Prozent davon sind Frauen. (➤ *Abb. 5 und 6*)
Das mögliche Potential von 4 666 JAVs wird nur zu 59,15 Prozent ausgeschöpft. Eine hohe Fluktuation bei den JAVs – in der Regel werden über 70 Prozent von ihnen erstmals gewählt – erschwert eine kontinuierliche Arbeit und somit auch die Mitgliederwerbung. Die gesamte Organisation, Betriebsräte und Vertrauensleute sind gefordert, JAVs bei der Erfüllung ihrer Aufgabe zu unterstützen und an die Mitgliederwerbung heranzuführen.
Mit 80,5 Prozent lag die Wahlbeteiligung über den Werten der letzten drei Wahlen. Jugendliche beteiligen sich also an Wahlen, wenn sie ihre Interessen vertreten sehen. Im Oktober/November 1998 fand die letzte JAV-Wahl vor dem 19. ordentlichen Gewerkschaftstag statt. Die IG Metall hat sich in der vom Beirat am 9. Dezember 1997 beschlossenen Zielvereinbarung zur Jugendarbeit eine Steigerung der Anzahl der JAVs um zehn Prozent vorgenommen. Vorläufige Trendanalysen, die bei Redaktionsschluß vorlagen, lassen erwarten, daß das Ziel deutlich erreicht wird.

Material zur JAV-Wahl: Ziel erreicht

3.2.3 Vertrauensleutewahlen

Während wir bei den VL-Wahlen 1994 noch in 3 066 Betrieben mit Vertrauenskörpern vertreten waren, ist die Zahl 1997 um 278 auf 2 788 zurückgegangen.

Gab es bei der VL-Wahl 1994 noch in 27 Prozent aller Betriebe mit Betriebsrat einen Vertrauenskörper, so ist die IG Metall nach der 1997er Wahl nur noch in weniger als einem Viertel aller Betriebe mit Betriebsrat auch mit gewählten Vertrauensleuten und Vertrauenskörpern vertreten (in 2 788 von 11 510 Betrieben mit BR). Die Gesamtzahl der gewählten Vertrauensleute ist von 65 595 (1994) auf 59 907 (1997) gesunken.
Bei diesen Zahlen ist allerdings zu berücksichtigen, daß bei der überwiegenden Mehrzahl der 1997 „verlorenen" 278 Betriebe bei den vorausgegangenen Vertrauensleutewahlen nur Betriebsratsgremien als Vertrauenskörper gemeldet wurden. Diese wurden 1997 aber nicht mehr in die Auswertung einbezogen.
In 72 Prozent aller Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten ist die IG Metall mit Vertrauenskörpern verankert. In den Betrieben, in denen sich Tarifbruch und Erpressungsversuche der Arbeitgeber besonders stark auswirkten (100 bis 500 Beschäftigte) ist dies jedoch nur zu 27 Prozent der Fall. Hier liegt die eigentliche Herausforderung zukünftiger Vertrauensleutearbeit.
In 20 Prozent der Verwaltungsstellen der neuen Bundesländer gibt es keine gewählten Vertrauensleute. In einigen Verwaltungsstellen konnte die Zahl der Vertrauenskörper jedoch verdoppelt

Material zu den Vertrauensleutewahlen: Rückläufige Zahlen

werden. Der Anteil der Arbeiterinnen unter den Vertrauensleuten ist leicht gestiegen, im Angestelltenbereich ist bei den Vertrauensleuten der Anteil der Frauen leicht gesunken. Während der Anteil der neugewählten Vertrauensleute bei der Wahl 1994 noch bei 44,7 Prozent lag, ist er 1997 auf 37,4 Prozent gesunken. Gleichwohl besteht für neugewählte Vertrauensleute unverändert ein erheblicher Bildungsbedarf. Daher wurden gemeinsam mit der Bildungsabteilung sowie haupt- und ehrenamtlichen Vertreterinnen und Vertretern aus den Verwaltungsstellen und Betrieben „Bildungsbausteine für neugewählte VL" erarbeitet.

3.2.4 Neue Arbeitsformen der Betriebspolitik

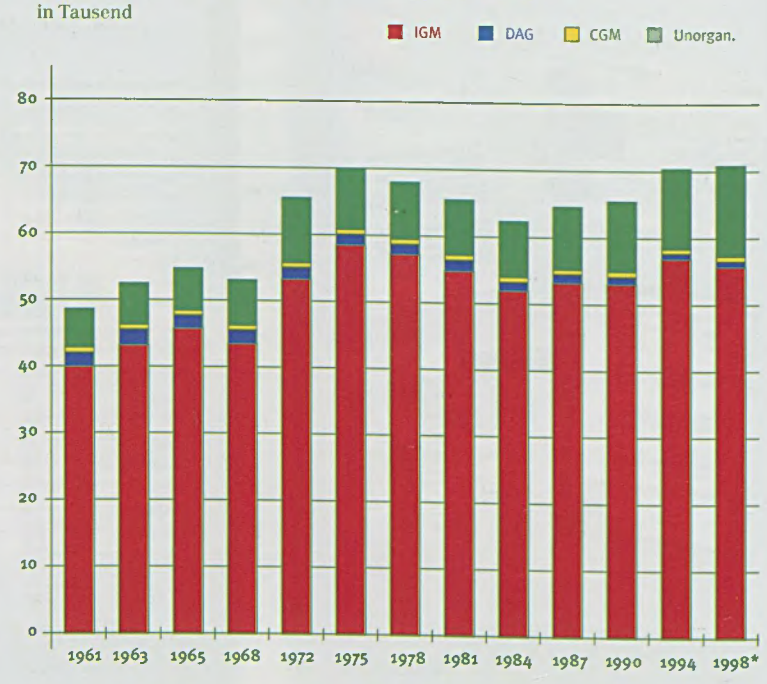
Vor dem Hintergrund der Wahlergebnisse und der hohen Anforderungen an unsere Betriebspolitik unternahm die Abteilung Gewerkschaftliche Betriebspolitik eine Reihe von Anstrengungen, um die Arbeitsweise von Betriebsräten und Vertrauensleuten zu effektivieren und ihre Zusammenarbeit zu verbessern.

Ein Zugewinn an Effektivität und Kooperation kommt beidem zugute: Unserer Fähigkeit, Gegenmacht zu bleiben, und unserem Anspruch, zugleich Gestaltungskraft zu sein. Beide Ziele hängen heute immer stärker von der Kompetenz betrieblicher Interessenvertretung ab, den unternehmerischen Planungen Alternativen entgegensetzen zu können. Hierfür ist die Bereitschaft und die Fähigkeit, die Belegschaften an der Entwicklung und Durchsetzung unserer Betriebspolitik zu beteiligen, unabdingbar. Unter diesem Beteiligungsaspekt wurden in fünf Bezirken 25 betriebliche Projekte in Verzahnung mit dem OE-Teilprojekt 2.1 von der Abteilung Gewerkschaftliche Betriebspolitik initiiert und begleitet.

➤ *Abb. 3*
Anzahl der unorganisierten Betriebsratsmitglieder steigt

➤ Ergebnisse der Betriebsratswahlen seit 1961

in Tausend

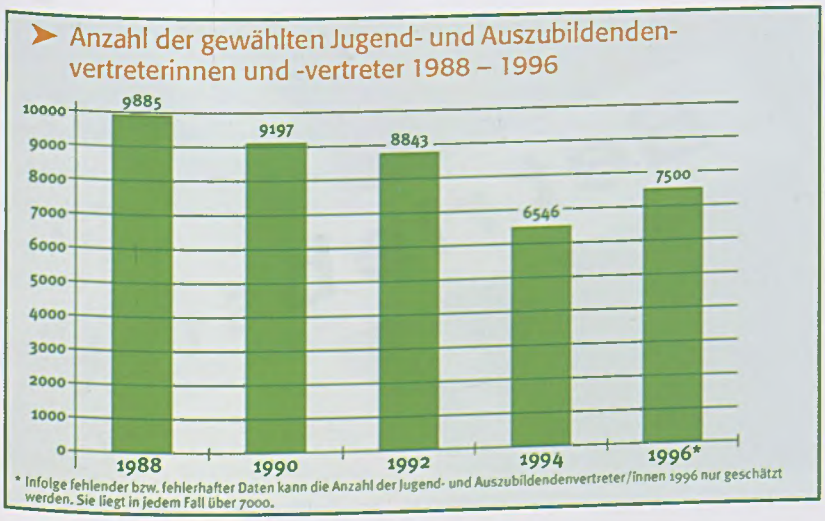


*)1998: Metall-, Textil- und Bekleidungswirtschaft

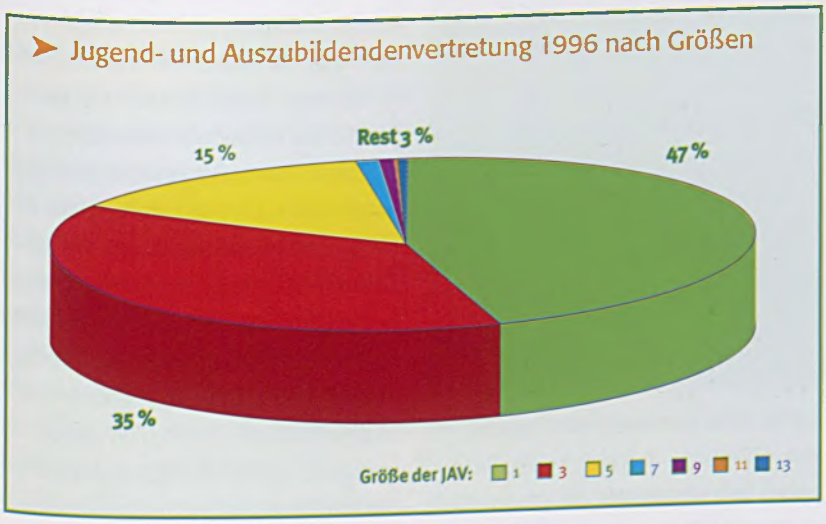
➤ *Abb. 4*
Wieder mehr Betriebe mit JAV-Wahlen

➤ Betriebe mit JAV-Wahlen

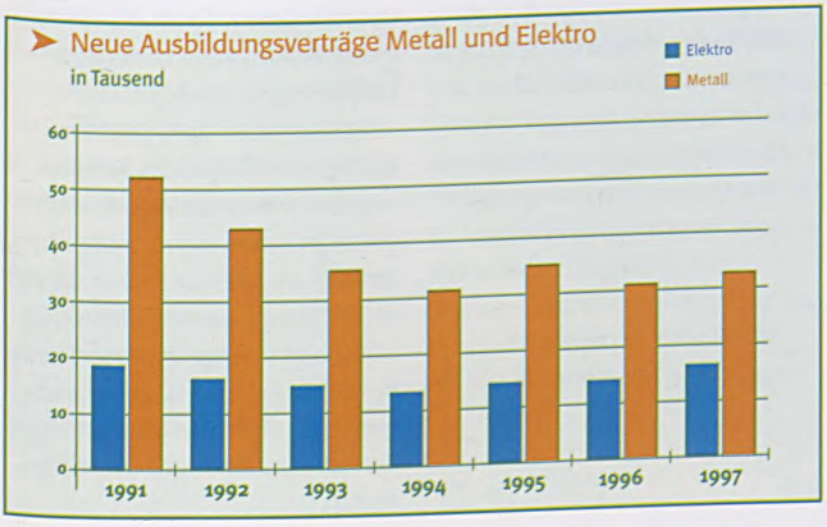
Bezirke	1996 Anzahl der Betriebe	1994 Anzahl der Betriebe	Steigerung 1996 zu 1994	Vergleich 1996 zu 1994 in Prozent
Brandenburg – Sachsen	168	123	45	136,59
NRW	773	728	45	106,18
Frankfurt	399	351	48	113,68
Hannover	209	171	38	122,22
Küste	178	154	24	115,58
München	470	435	35	108,05
Stuttgart	563	542	21	103,87
Summe	2760	2504	256	110,22



➤ *Abb. 5*
Das Tief von 1994 ist überwunden



➤ *Abb. 6*
Trend zu kleinen JAVs setzt sich durch



➤ *Abb. 7*
Nach kräftigem Abbau Anfang der 90er geht die Zahl der Ausbildungsverträge leicht nach oben

Betriebsräte sind in solchen Projekten die entscheidenden Akteure. Sie moderieren Projektgruppen, schlichten Konflikte und müssen dabei einen neuen Kommunikations- und Kooperationsstil mit den Beschäftigten entwickeln. Beteiligung ist dabei ein Wert an sich. Sie stärkt unsere politische Durchsetzungskraft.

Beteiligungspolitik setzt voraus, daß vorhandene Kenntnisse und Qualifikationen betrieblicher Interessenvertretung systematisch vertieft und erweitert werden. Im Rahmen des Projektes „Zukunftsgestaltung der Arbeit in der Eisen- und Stahlindustrie und Betriebsratshandeln" führt deshalb das Zweigbüro der IG Metall seit 1997 in Kooperation mit der Sozialforschungsstelle Dortmund ein auf zwei Jahre terminiertes Projekt durch. Ziel ist es, die Qualifikationserfordernisse

Handlungshilfen: Qualifikationen erweitern

Betriebsräte: Ihre Beteiligung stärkt die Durchsetzungskraft

betrieblicher Interessenvertretungen zu ermitteln, damit diese Modernisierungsprozesse in der Eisen- und Stahlindustrie aktiv mitgestalten können. Hinzu kommt die Beratung von Betriebsräten. Zudem sind Arbeitskreise eingerichtet worden, an denen Betriebsratsmitglieder aus der Eisen- und Stahlindustrie teilnehmen.

Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Vertrauensleuten – im Sinne einer gemeinsamen Interessenvertretung – hat sich in den Projekten dort verbessert, wo es eine klare Arbeitsteilung und Aufgabenverantwortung gab, aber auch wo eine gemeinsame Qualifizierung z. B. zu tarifpolitischen Arbeitsschwerpunkten stattfand. Es gelang nicht nur, Vertrauenskörper aufzubauen oder wieder zu aktivieren, sondern auch Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen und besseren Zugang zu Beschäftigten in den Angestelltenbereichen zu finden. Schwieriger gestalteten sich die betrieblichen Projekte in den neuen Bundesländern. Die unsichere wirtschaftliche Lage und katastrophale Arbeitsplatzverluste lassen den Interessenvertretungen wenig Spielraum für betriebspolitische Innovationen. Aber auch unter diesen schwierigen Bedingungen ist eine beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik geeignet, die Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung zu verbessern.

Hauptamtliche waren und sind häufig Initiatoren für weitere betriebliche Projekte in anderen Betrieben der Verwaltungsstelle. Ihre Aufgabe wird künftig noch stärker darin bestehen, betriebliche Prozesse gewerkschaftspolitisch-orientierend zu unterstützen. Bestätigt wird dies auch durch die von der Abteilung Gewerkschaftliche Betriebspolitik durchgeführte repräsentative Befragung von 250 Betriebsratsgremien in Klein- und Mittelbetrieben der Autozulieferindustrie (siehe Kapitel 2.2).

3.2.5 Vertrauensleutearbeit

Der Berichtszeitraum war geprägt von konjunkturellen und strukturellen Krisen, die einhergingen mit dem massivsten Arbeitsplatz- und Sozialabbau in der Geschichte der Bundesrepublik.

Unter diesen Bedingungen Vertrauensleutearbeit zu leisten, bedeutete eine riesige Anstrengung und teilweise auch eine Überforderung unserer betrieblichen Funktionäre und Funktionärinnen. Daß es nach dem verweigerten „Bündnis für Arbeit" dennoch in den Betrieben zu standortsichernden Vereinbarungen kam, zeigt, daß betriebliche Schutz- und Gestaltungsaufgaben mit hoher Priorität wahrgenommen wurden. Angesichts der Angriffe auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelang es Vertrauenleuten, Hunderttausende zu Protestaktionen (z. B. nach Bonn) und in der Tarifbewegung zu mobilisieren.
Gleichwohl ist festzuhalten, daß diese Auseinandersetzungen aus einer defensiven Position heraus bestritten wurden. Es gelang nicht, den durch den Arbeits- und Ausbildungsplatzabbau bedingten Mitgliederverlust und die Reduzierung der Anzahl der Vertrauensleute auszugleichen.

Vertrauensleute sind die Verbindung zwischen Organisation und Mitgliedern. Wie werden sie diesem in den Richtlinien formulierten Anspruch gerecht? Welche Wünsche und Erwartungen haben sie an die Organisation? Was muß getan werden, um die gewerkschaftliche Betriebspolitik angesichts der zunehmenden Herausforderungen zu stärken?
Diese Fragen waren der Ausgangspunkt für den Start eines Projektes, das im Mai 1997 im VL-Ausschuß begonnen und mit der Vorlage des Projektberichtes „Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik unter stärkerer Verankerung der VL-Arbeit" im Juni 1998 beendet wurde. Befragt wurden im Rahmen zahlreicher Arbeitstagungen Mitglieder der VK-Leitungen, Vertrauensleute und BR-Mitglieder aus unterschiedlichen Branchen und Betriebsgrößen.
Eine wesentliche Schlußfolgerung aus diesem Projekt ist der hohe Bedarf der Vertrauensleute an tarifpolitischer Kompetenz. Vertrauensleute sind in der Regel die ersten Ansprechpartner der Mitglieder und Beschäftigten. Dem muß auch auf der Ebene der bezirklichen VL-Ausschüsse Rechnung getragen werden. Darüber hinaus müssen Überlegungen angestellt werden, wie Rechte für Vertrauensleute in unseren zukünftigen Tarifverträgen verankert werden können.
Die im Rahmen des Projektes durchgeführte Befragung zur Arbeit der örtlichen VL-Ausschüsse zeigt, daß Impulse, die vom örtlichen VL-Ausschuß in die Arbeit der Ortsverwaltung oder in die Vertreterversammlung eingehen, nicht sehr zahlreich sind. Die Zusammenarbeit mit anderen Ausschüssen

Vertrauenskörper mobilisieren: Bedingungen sind schwieriger geworden

der Verwaltungsstelle muß intensiviert werden. Ausschußübergreifende Projektarbeit findet noch zu selten statt. Außer bei Mitgliederwerbeaktionen und in der Tarifbewegung spielt der VL-Ausschuß keine große Rolle. Insbesondere im Hinblick auf die Qualifizierung der Vertrauensleute fällt auf, daß die Zusammenarbeit zwischen dem Referenten-Arbeitskreis und dem örtlichen VL-Ausschuß die Ausnahme bleibt.

Vertrauensleute-Ausschuß

Die Themen Bündnis für Arbeit, Mobilisierung gegen Sozialabbau, Vorbereitung der Tarifrunden, VL- und BR-Wahlen wurden intensiv diskutiert. Der VL-Ausschuß beschäftigte sich weiterhin mit dem DGB-Grundsatzprogramm, der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Aktienrechtsreform. Die Projekte „Europäische Betriebsräte" und „Reorganisation der GBR/KBR-Betreuung" wurden vorgestellt und diskutiert. BR-Mitglieder aus Projekten der „Beteiligungsorientierten Betriebspolitik" erläuterten ihre neue Vorgehensweise.
Die betriebspolitischen Projekte haben gezeigt, daß es erhebliche Defizite in der VL-Arbeit gibt. Deshalb konzentrierte sich der VL-Ausschuß auf das bereits erwähnte Projekt „Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik unter stärkerer Verankerung der Vertrauensleute-Arbeit".
Die auf der Grundlage des Projektberichtes entwickelten 12 Thesen zur VL-Arbeit wurden allen Vertrauenskörperleitungen sowie der Organisation zur Verfügung gestellt. Damit verbunden war die Aufforderung, die betriebliche VL-Arbeit einer kritischen Prüfung zu unterziehen und daraus resultierende Anforderungen in den örtlichen VL-Ausschuß einzubringen.
Wie muß sich die Arbeit der örtlichen VL-Ausschüsse weiterentwickeln? Wie ist das Aufgabenfeld der Bildungsbeauftragten – auch im Hinblick auf die geforderte betriebsnähere Bildungsarbeit – zu verändern? Wie gelingt es, mehr Jugendliche für die VL-Arbeit zu gewinnen? Warum finden VL-Wahlen kaum in der Betriebsöffentlichkeit und den IG Metall-Medien Berücksichtigung? Dies waren vom Projekt erarbeitete Fragen, die sowohl im VL-Ausschuß wie auch in Zusammenarbeit mit der Abteilung Bildung und in den bezirklichen Vertrauensleute-Ausschüssen weiter zu bearbeiten sind.

Vertrauensleute-Konferenz

Die Konferenz fand im November 1996 im Bildungszentrum Sprockhövel statt. In Arbeitsgruppen wurden u. a. folgende Themen bearbeitet: Tarifpolitik, beteiligungsorientierte Betriebspolitik, überbetriebliche VL- und BR-Arbeit (regionale Netzwerke und Stützpunkte) sowie Beschäftigungssicherung bei Globalisierung und Outsourcing.
Die Themen wurden überwiegend von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben in Zusammenarbeit mit der Abteilung Gewerkschaftliche Betriebspolitik vorbereitet und auf der Konferenz präsentiert.
Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Konferenz hatten die Möglichkeit, an mindestens zwei Arbeitsgruppen teilzunehmen.
Die Bewertung im VL-Ausschuß hinsichtlich Inhalte, Ablauf, Gestaltung und Ort der Konferenz fiel positiv aus.

3.2.6 Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben

Es ist unstrittig, daß das Gros neuer Arbeitsplätze in den vergangenen Jahren in kleinen Betrieben entstanden ist. Die Mehrzahl der Beschäftigten arbeitet schon jetzt in Firmen, die nicht mehr als 500 Beschäftigte haben. Hier liegen auch die größten Mitgliederreserven.

Durch den Zusammenschluß mit der Gewerkschaft Textil-Bekleidung und die Integration der Gewerkschaft Holz und Kunststoff wird die Anzahl der kleineren Betriebe innerhalb des Organisationsbereichs der IG Metall weiter zunehmen. Auch deshalb gilt es, die betriebspolitischen Konzepte weiterzuentwickeln, um Klein- und Mittelbetriebe organisationspolitisch zu erschließen.
In diesem Bereich haben wir verstärkt die Gründung von Betriebsräten mit Hilfe von ehrenamtlichen Gewerk-

schaftsbeauftragten und den Aufbau von Netzwerken ehrenamtlicher Gewerkschaftsbeauftragter zur Unterstützung der Verwaltungsstellen angestrebt. Ein erstes Fazit zeigt, daß dieses Konzept unsere Betriebspolitik stärkt. Allerdings müssen die Kolleginnen und Kollegen unterstützt, betreut und gefördert werden.

Gewerkschaftliche Betriebspolitik ist internationaler geworden

3.2.7 Reorganisation der GBR-, KBR- und EBR-Arbeit

Die Internationalisierung der Kapitalbeziehungen und die Globalisierung unternehmerischen Handelns haben die Standortkonkurrenzen weiter verschärft. Die Reorganisation der Unternehmen führt zur wachsenden Kosten- und Umsatzverantwortung dezentraler Einheiten – bei gleichzeitiger Macht- und Entscheidungskonzentration in den Konzernspitzen. Zugleich schränken Globalisierungsprozesse die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte „vor Ort" massiv ein.

Immer deutlicher zeigt sich: Nicht nur die Konkurrenz zwischen verschiedenen Unternehmen, auch die zwischen Betrieben innerhalb eines Konzerns – auch im internationalen Verbund – nimmt zu. Betriebsräte können wichtige Betriebsvereinbarungen häufig nur noch mittels der Gesamt- und Konzernbetriebsräte abschließen. Ganzheitliche, konzernweite, oft grenzüberschreitende Rationalisierungsstrategien (wie lean-production, reengineering, Neuordnung der Wertschöpfungsketten) sind ebenfalls Gründe, warum die Gestaltungsaufgaben der Gesamt- und Konzernbetriebsräte zunehmen und auch die Bedeutung Europäischer Betriebsräte wächst. Damit hat sich die Betreuung dieser Gremien im Berichtszeitraum entsprechend verändert. Gewerkschaftliche Betriebspolitik ist internationaler geworden. Aus GBR/KBR-Beauftragten wurden, sofern der EMB der IG Metall die Zuständigkeit übertragen hat, auch gewerkschaftspolitische Beraterinnen und Berater auf europäischer Betriebsratsebene.

Im Rahmen des OE-Prozesses wurde ein Projekt zur „Reorganisation der GBR-, KBR- und EBR-Arbeit" durchgeführt. Projektbeteiligte waren Vertreterinnen und Vertreter aus dem ehrenamtlichen Bereich, den Verwaltungsstellen und den Bezirksleitungen. Das Projekt hatte folgende Fragestellung: Welche Anforderungen gibt es an die Beauftragten, und welche Schritte zur Reorganisation der Arbeitsstrukturen müssen eingeleitet werden? Gleichzeitig wurde auch die Aufgabenverteilung zwischen den verschiedenen Ebenen der Organisation hinterfragt.

Stahlarbeiter: Betriebspolitische Betreuung durch das Zweigbüro

Von den 291 Gesamt-, 49 Konzern- und 57 Europäischen Betriebsräten betreuen die Vorstandsverwaltung 55 Gremien, die Bezirksleitungen 15 und die Verwaltungsstellen 270 (Stand 1998). Betriebspolitische Betreuung leistet auch das Zweigbüro und zwar für 80 Gremien der Stahlindustrie. Als ein Ergebnis des Projektes hat die Abteilung Gewerkschaftliche Betriebspolitik die Branchenorientierung der GBR-/KBR-Beauftragten verstärkt. Der Gefahr eines gegeneinander Ausspielens von Betrieben soll entgegengewirkt werden. Je nach organisationspolitischer Brisanz wurden und werden z. B. Ad-hoc-Koordinierungstreffen organisiert, unter Beteiligung von Betriebsräten, VK-Leiterinnen und -Leitern, den Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und den Fachabteilungen der Vorstandsverwaltung (wie z. B. Abteilung Tarifpolitik, Abteilung Wirtschaft/Technologie/Umwelt). Zur Zeit wird ein elektronisch gestütztes Handbuch erstellt. Es bietet allen Bereichen der Organisation Grundinformationen über die Unternehmen. Teil der Betreuungsarbeit von GBR's, KBR's und EBR's war auch die Gleichstellungspolitik. Sie wurde verfolgt mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in diesen Gremien zu erhöhen, eine Anstrengung, die in Zukunft noch verstärkt werden muß. Gemeinsam mit der Abteilung Aus- und Weiterbildung wurde zur Unterstützung der GBR-/KBR-Beauftragten ein neues Seminar entwickelt, in dem Themen wie neue Unternehmensstrategien und Managementphilosophien, soziale Kompetenzen und Konfliktmanagement behandelt werden.

3.2.8 Betriebspolitik als Branchenarbeit

In der Automobilbranche konnten bei den Herstellerunternehmen mit Unterstützung der Abteilung Gewerkschaftliche Betriebspolitik Vereinbarungen zur Investitions- und Standortsicherung durchgesetzt werden. Der Automobilausschuß verständigte sich auf eine gemeinsame Vorgehensweise und die Festlegung von Mindeststandards. Daß keine Zulieferer am Band arbeiten, daß die Entgeltfortzahlung bei 100 Prozent bleibt – das wurde beispielsweise sichergestellt.

Im Bereich der Automobilzulieferer-Industrie findet ein tiefgreifender Konzentrations- und Restrukturierungsprozeß statt. Insbesondere ist eine Welle von Firmenaufkäufen, Fusionen und Kooperationen zu beobachten. Damit verändern sich die Anforderungen an die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung tiefgreifend. In unserer Befragung von 250 Betriebsratsgremien dieser Teilbranche wurden die wesentlichen Veränderungspro-

zesse erhoben und die Anforderungen an die Arbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften ausgewertet. In Zukunft wird es auch hier vor allem notwendig sein, den Erfahrungsaustausch unter den Betriebsräten zu koordinieren, gemeinsame Standards für die Arbeitsbedingungen zu entwickeln und auf bezirklicher Ebene stabile Arbeitsbeziehungen in Form von Betriebsräte-Netzwerken zu bilden und zu unterstützen.

Die Entwicklung in der IT-Branche ist durch äußerst unterschiedliche Arbeitsbedingungen und einen schnellen, intensiven Wandel ihrer Strukturen gekennzeichnet. Verschmelzungen und Ausgliederungen mit ihren oft negativen Folgen für die Beschäftigten prägen die Arbeit der Betriebsräte. Diese arbeiten in vielen Unternehmen seit Jahren erfolgreich. Zugleich gibt es aber auch große, vor allem aber mittlere und kleinere Unternehmen ohne Betriebsrat. Hier wird es künftig darauf ankommen, Betriebsratsstrukturen aufzubauen. Dabei müssen erfolgreiche betriebs- und tarifpolitische Beispiele (wie bei Compaq/DEC, debis, HP oder IBM) verallgemeinert werden. Im Berichtszeitraum ist der Informationsaustausch und die Koordinierung gewerkschaftlicher Betriebspolitik innerhalb der Branche deutlich verbessert worden. Der von den Abteilungen Angestellte und Gewerkschaftliche Betriebspolitik eingerichtete IT-Arbeitskreis und die

Stahlarbeiter-Demo 1997 vor der Zentrale der Deutschen Bank: 30000 in Frankfurt für Sicherung ihrer Standorte und Arbeitsplätze

Treffen der GBR-Vorsitzenden der großen Unternehmen waren wichtige Instrumente, um gemeinsame Standards, z. B. bezüglich der Arbeitszeit, zu vereinbaren. Zudem gilt es weiterhin, neue Branchensegmente zu erschließen, wie dies z. B. mit dem Projekt Telekommunikation begonnen wurde.

Vor dem Hintergrund umfassender Reorganisationsprozesse wurde auch die Branchenarbeit in der Hausgeräteindustrie intensiviert; es wurden Projekte gestartet und zum Teil bereits zum Abschluß gebracht. Die Abteilungen Gewerkschaftliche Betriebspolitik und Bildung organisierten eine Solidaritätsveranstaltung für das von Schließung bedrohte Bauknecht-Werk in Calw. Auch fanden zwei europäische Seminare mit Betriebsräten und Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern aus den größten Konzernen der Branche statt.

Die Eisen- und Stahlindustrie erfuhr im Berichtszeitraum eine weitere Neuordnung der Eigentümer- und Konzernstrukturen. Diesen Prozeß begleitete eine gewerkschaftliche Vertragspolitik, in deren Zentrum der Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen, die Sicherung von Unternehmensstandorten sowie der Unternehmensmitbestimmung stand.

Diese Ziele ließen sich häufig erst nach heftigen inner- wie überbetrieblichen Auseinandersetzungen durchsetzen, wie z. B. bei der Fusion der Thyssen AG mit der Fried. Krupp AG Hoesch-Krupp. Hier sei beispielhaft an die Demonstration vor der Deutschen Bank in Frankfurt im Frühjahr 1997 erinnert, an der sich über 30000 Kolleginnen und Kollegen beteiligten, sowie an mehrtägige spontane Arbeitsniederlegungen der Dortmunder Beschäftigten der Thyssen- und aller anderen Stahl-Bereiche zur Sicherung ihrer Standorte und Arbeitsplätze.

Eine Sicherung von Arbeitsplätzen gelang auch im Fall der Salzgitter AG und ebenso im Zusammenhang mit der Neustrukturierung der Mannesmann Röhrenwerke AG. Neue Konzernstrukturen erfordern eine Neugliederung der Zuständigkeit von Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsräten. Die Bildung von Arbeitsgemeinschaften sicherte und verbesserte die Zusammenarbeit dieser Gremien.

Für die Branche „Kunststoff-Verarbeitung" haben die Vorstände der IG Metall und der GHK ein Projekt beschlossen, um gemeinsam betriebspolitische Strukturen aufzubauen. Nach einer ersten Bestandsaufnahme sind etwa 825 Unternehmen tarifgebunden, bei einer allerdings überwiegend geringen Zahl von organisierten Mitgliedern. Organisationsgrad und Betreuung der Betriebe zu verbessern und dafür die nötigen Kompetenzen aufzubauen, ist Hauptaufgabe des Projektes.

In der Batterieindustrie konnte der Tarifbruch gestoppt werden. In den meisten Betrieben gilt wieder die 35-Stunden-Woche. Zuvor waren in einer Reihe von Betrieben Arbeitszeiten zwischen 36 und 39 Stunden die Regel. Dies war ein Erfolg des von den Abteilungen Tarifpolitik und Gewerkschaftliche Betriebspolitik installierten „Batterie-Netzwerks".

Die vom Vorstand der IG Metall verabschiedete „Integrationsrichtlinie zur Branchenarbeit" eröffnet im Bereich Textil-Bekleidung/Textile Dienstleistungen den Rahmen für die Bildung von Branchenausschüssen auf zentraler, bezirklicher und örtlicher Ebene. Zu den Aufgaben des auf Bundesebene gebildeten Ausschusses gehören die Branchenbeobachtung, die Unterstützung der Tarifpolitik, die Durchführung von Arbeitskonferenzen und Bildungsveranstaltungen sowie mitgliederwerbende Maßnahmen. Eine bezirkliche Branchenkonferenz für die nordrhein-westfälische Textilindustrie fand Mitte des Jahres 1998 unter Beteiligung der Hans-Böckler-Stiftung, der regionalen Arbeitgeberverbände und der IG Metall statt.

3.2.9 Internationalisierung der Betriebspolitik

Die Verabschiedung der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat im September 1994 schuf für die Arbeitnehmervertretungen eine Rechtsgrundlage, ihre Handlungsfelder um die internationale Ebene zu erweitern.

In der Metall- und Elektrobranche existierten bis zum September 1994 nur 20 Europäische Betriebsratsgremien (von 40 insgesamt). Diese Anzahl konnte in den Jahren 1995 bis 1998 auf knapp 200 allein im Metall-, Stahl-, Elektro- und Textilbereich erhöht werden. In einem Drittel von etwa 150 Unternehmen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall konnte ein EBR (vorwiegend in den Großkonzernen) gegründet werden.

Der Vorstand der IG Metall hatte im November 1994 das Projekt „Europäische Betriebsräte" beschlossen, an dem die Abteilungen Internationales-Ausland, Bildung und Gewerkschaftliche Betriebspolitik beteiligt sind. Die Hauptziele des Projekts sind vor allem die Unterstützung bei der Gründung von Europäischen Betriebsräten und die Umsetzung der EBR-Richtlinie in deutsches Recht. Die Umsetzung wurde durch Gespräche, Tagungen, Öffentlichkeitsarbeit und die Anhörung im Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung begleitet. Dies geschah in enger Koordination mit dem DGB.

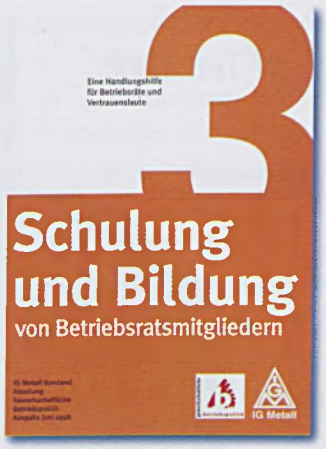
IG Metall-Handbuch und Folder: Durch Schulungen zum Erfolg

Zur Vorbereitung der betrieblichen Kolleginnen und Kollegen auf das Thema Europäischer Betriebsrat wurde eine Vielzahl von Seminaren durchgeführt. Diese Schulungen legten den Grundstein für die große Anzahl der bis zum September 1996 abgeschlossenen Vereinbarungen (162 im Bereich des EMB). Es ist uns gelungen, deren Qualität sicherzustellen. Dazu wurden auf EMB-Ebene unter Einbeziehung aller betroffenen Gewerkschaften sog. „Guidelines" verabredet. So konnte verhindert werden, daß die subsidiären Vorschriften der Richtlinie unterlaufen wurden. Zum Teil konnten auch darüber hinausgehende Rechte (z.B. die Einbeziehung von Staaten in Mittel- und Osteuropa oder ein Qualifizierungsanspruch) festgeschrieben werden. Etwa 60 Europäische Betriebsräte (auch zum Teil von Unternehmen mit Sitz im Ausland) werden von hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen der IG Metall koordiniert. Hierbei gilt in der Regel: der/die GBR/KBR-Beauftragte ist auch für die Koordination der internationalen Ebene zuständig.
Ein Projekt der Abteilung Frauenpolitik – in Zusammenarbeit mit dem EBR-Projekt und Metallgewerkschaften aus drei Ländern – entwickelte Strategien, um die Beteiligung von Frauen und die Integration des Themas „Chancengleichheit" in den EBR`s zu gewährleisten. In schon existierende europäische Betriebsratsgremien flossen diese Strategien ein. Öffentlichkeitswirksame Aktivitäten wurden unternommen. Beispielsweise die EBR-Woche im Herbst 1996, die in Zusammenarbeit mit dem EMB in Sprockhövel durchgeführt wurde, oder eine Konferenz im Frühjahr 1996 in Kooperation mit dem DGB und der HBS.

3.2.10 Bildungsarbeit

Mit der Arbeit der Europäischen Betriebsräte ist auch die Bildungsarbeit um die internationale Ebene erweitert worden. Die IG Metall ergänzte ihr Qualifizierungsangebot durch Sprachkurse, Workshops für Mitglieder Europäischer Betriebsräte und binationale Seminare.

Die Zusammenarbeit mit der Abteilung Bildung, aber auch mit den Bildungsstätten, wurde im Berichtszeitraum intensiviert. An der mit Unterstützung des Projekts Organisations-Entwicklung durchgeführten Projektmanagement-Ausbildung nahmen pädagogische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Bildungsstätten teil. Ziel war es, die Projektmanagement-Ausbildung in das Bildungsangebot aufzunehmen. Seit 1997 sind diese Ausbildung sowie weitere Angebote zur beteiligungsorientierten Betriebspolitik Bestandteil des Bildungsangebots der IG Metall.
Eine weitere Zusammenarbeit gab es im Projekt „Gewerkschaftliche



BR-Broschüre: Bildungsarbeit verstärkt

Betriebspolitik und Bildungsarbeit", in dem insbesondere der Bildungsbedarf von Betriebsräten und Vertrauensleuten Thema war. Auch hier wurde das Bildungsangebot – auch im Hinblick auf die Vermittlung methodisch-sozialer Kompetenz – inzwischen erweitert.
Die Erfahrung zeigt, daß Betriebspolitik sich nicht alleine auf die Betriebsräte stützen kann. Die IG Metall muß die Vertrauensleute in das Bildungsangebot einbeziehen. Auch vor dem Hintergrund knapper finanzieller Ressourcen und gerade im Hinblick auf die Aussage: „Die IG Metall muß ehrenamtlicher werden."
Gestiegene Anforderungen an die Arbeit der Interessenvertretung gehen mit hohen Erwartungen an schnelle und kompetente Beratung durch die

Ausbildungsinfo: Erneuerte und neue Berufsprofile

Verwaltungsstellen einher. Mit dem Einrichten einer Servicestelle Betriebspolitik konnten wir sicherstellen, daß schnell und unbürokratisch Materialien und Betriebsvereinbarungen an die Verwaltungsstellen weitergegeben werden können.
Zu aktuellen betriebspolitischen Themen wurden Artikel, Kommentare und Handlungshilfen erstellt. Außerdem wurden – in Zusammenarbeit mit anderen DGB-Gewerkschaften und dem Bund-Verlag – neun Broschüren zur Betriebsratsarbeit für neugewählte Betriebsratsmitglieder angeboten.

3.2.11 Aus- und Weiterbildungsberufe

Der Stellenwert von Qualifizierung ist unter den Bedingungen umfangreicher Reorganisations- und Reengineering-Prozesse sprunghaft gestiegen. Für die Beschäftigten ist der Strukturwandel mit großen Risiken verknüpft: Die Gewißheit, einen nach der Ausbildung mit Mühe erlangten Arbeitsplatz für lange Zeit zu behalten, schwindet selbst in Großunternehmen.

Neues Wissen und Erfahrung werden zwar immer wichtiger, gleichzeitig verringern sich jedoch die Chancen für immer mehr Gruppen von Arbeitnehmern, die notwendigen Qualifikationen auch zeitgerecht zu erwerben. Daher erwarten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, daß für ihre Gewerkschaft berufliche Aus- und Weiterbildung ein zentrales Gestaltungs- und Handlungsfeld ist.
Wie ist die Berufsbildungspolitik der IG Metall diesem Anspruch gerecht geworden? Fest steht, daß eine breite berufliche Erstausbildung als Basis der Erwerbsbiografie unverzichtbar ist. Wo erforderlich, ist die Berufsbildung zu flexibilisieren und durch neue Berufe zu ergänzen. Im Berichtszeitraum wurde bereits eine Vielzahl der bestehenden Berufsprofile umfassend erneuert, andere – wie z. B. MechatronikerIn oder InformatikkaufmannFrau – neu geschaffen.
Bei den Weiterbildungsberufen wurden bundeseinheitliche Strukturen neu geschaffen, z. B. IndustriemeisterIn Metall, Kfz-ServicetechnikerIn oder Kraftwerker-Fortbildung.
Mit dem Ziel der „Entwicklung einer Handlungshilfe für betriebliche Personalverantwortliche zur Integration älterer Arbeitnehmer bei Gruppenarbeit" hat die Abteilung Berufsbildung ein EU-gefördertes Projekt in Kooperation mit der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) und mit britischen und schwedischen Gewerkschaften durchgeführt. Dabei wurden Qualifizierungsbausteine für Personalverantwortliche, Gruppensprecherinnen und -sprecher und Betriebsräte entwickelt.
Mit Gesamtmetall wurden im Berichtszeitraum zwei Vereinbarungen geschlossen. Die erste bezog sich – in enger Abstimmung mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung – auf die Etablierung neuer Ausbildungsberufe. In sehr schnellen Neuordnungsverfahren wurden diese dann entwickelt. Bei der zweiten Vereinbarung geht es darum, die Attraktivität der Ausbildung und die Zahl der Ausbildungsplätze zu steigern und eine Kommission Berufliche Bildung der Tarifparteien einzurichten.
Daß noch zu viele Betriebsräte die Möglichkeiten des BetrVG unvollständig ausschöpfen, darf nicht über bestehende Mitbestimmungsrechte sowohl in der Erstausbildung des Nach-

Opel-Auszubildende: Neues Wissen immer wichtiger

wuchses wie in der Weiterbildung der Beschäftigten hinwegtäuschen. Sie können erfolgreich genutzt werden. Das beweisen die bestehenden Ausschüsse für Aus- und Weiterbildung. Die IG Metall war in den zurückliegenden Jahren eingebunden in die Mitbestimmungsstruktur des Bundesinstituts für Berufsbildung, der Bundesanstalt für Arbeit und in die Konsultationen der Bundes- und Landesministerien (wo dies aus strategischen Gründen sinnvoll erschien). Besondere Unterstützung haben dabei die IG Metall-Vertreterinnen und -Vertreter auch in den Berufsbildungsausschüssen bei den Handwerkskammern und den Industrie- und Handelskammern erfahren. Die Ausbildungsplatzentwicklung ist bei den Ausbildungsverträgen der Metall- und Elektroindustrie alles andere als zufriedenstellend. Die Zahl der Ausbildungsverträge ist nach wie vor zu gering, um die Branche mit Nachwuchsfachkräften zu versorgen. (➤ *Abb. 7, Seite 75*)

3.2.12 Reform des Betriebsverfassungsgesetzes

Um Mitbestimmungsrechte zu sichern und weiterzuentwickeln, kommt es unverändert darauf an, die Rechtsprechung z. B. in Fachartikeln kritisch zu begleiten und dabei den Betriebsräten Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Die Abteilung Gewerkschaftliche Betriebspolitik lud jährlich Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zu einem bundesweiten Treffen ein, auf dem Rechtsfragen zur Mitbestimmung der Betriebsräte diskutiert und Vorgehensfragen abgestimmt wurden. Auch für die Beratung der Betriebsratsgremien erwies sich dies als sehr fruchtbar.
Bei der Rechtsschutzgewährung waren Auseinandersetzungen um den Erhalt des Betriebsrats bei Unternehmensteilung, Fragen der Beschäftigungssicherung, des Arbeitsschutzes und der Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff von besonderer Bedeutung. Gleiches gilt für den Versuch, die Handlungsbedingungen der Betriebsräte (z. B. im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG) zu verbessern. Allerdings stößt auch eine moderne und mitbestimmungsfreundliche Auslegung von Gesetzen an Grenzen. Hier muß der Gesetzgeber tätig werden.
So trägt das Betriebsverfassungsgesetz aus dem Jahre 1972 den Bedingungen der neunziger Jahre nicht mehr ausreichend Rechnung. Die IG Metall initiierte deshalb im DGB einen intensiven Diskussionsprozeß, um die gewerkschaftlichen Novellierungsvorschläge weiterzuentwickeln. In einer Vielzahl von Veranstaltungen auf Bezirksebene und in Verwaltungsstellen wurden die von uns beabsichtigten Änderungen anhand der betrieblichen Praxis diskutiert und für die notwendige Novellierung mobilisiert. Im Juni 1998 führte die IG Metall in Bonn die zentrale Konferenz „Handeln: Für eine bessere Politik – Betriebsverfassung modernisieren" mit mehr als 200 Betriebsratsmitgliedern, Vorsitzenden von Vertrauenskörperleitungen und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen durch.
In unserer „Bonner Erklärung" verlangten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die überfällige Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Diese Erklärung griffen alle DGB-Gewerkschaften auf. Mit ca. 12 000 Unterschriften unterstreichen ihre Mitglieder unsere Forderungen.

Positionen zur Mitbestimmung: Unternehmerisches Handeln muß sozialpflichtig bleiben

3.2.13 Mitbestimmungspolitik

Jede betriebliche und arbeitsplatznahe Mitbestimmung hat sich mit den Folgen von Entscheidungen und Zielvorgaben auseinanderzusetzen, die zentral und vorgelagert – auf Unternehmens- und Konzernebene – getroffen werden.

Spektakuläre Fehlleistungen (z. B. KHD, Bremer Vulkan, Metallgesellschaft), Konzentrationsbewegungen, Unternehmenszusammenschlüsse und -käufe bislang nicht gekannten Ausmaßes, die einseitige Kapitalmarktorientierung, zunehmende Internationalisierung verbunden mit dem Ruf nach der Einrichtung einer Europäischen Aktiengesellschaft – all' dies rückt den Aufsichtsrat als Kontrollorgan für unternehmerische Entscheidungen im Berichtszeitraum mehr und mehr in den Vordergrund. Im November 1995 hat der Vorstand der IG Metall unsere Positionen und Forderungen zur Arbeit der Aufsichtsräte in die Debatte um das „Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich" (KonTraG) eingebracht. Dabei ging es uns im wesentlichen darum, die Defizite aufzuzeigen, die wir seit Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes '76 (MitbestG) gegen unzureichende Rechte und Möglichkeiten der Aufsichtsratsmitglieder geltend gemacht hatten. Eine zunächst offensiv geführte Debatte um die notwendige Erweiterung von Rechten und Pflichten der Aufsichtsräte versandete im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen von Banken, Industrie, Aktionärsvertretern und Gewerkschaften. Nur ein Minimum erweiterter Rechte war die Folge.

So wird die Verbesserung und Effektivierung der Aufsichtsratstätigkeit im KonTraG als Zielsetzung mit keinem Wort erwähnt. Implizit wird dagegen die Meinung gestützt, der Kompetenzverlust des Aufsichtsrates hätte in den Regelungen des MitbestG '76 seine Ursache. Eine „gezielte Korrektur, die einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsqualität der Aufsichtsräte" leistet, sah der Referentenentwurf in der Verkleinerung der Aufsichtsräte.

Die Vorschläge der damaligen Koalitions-Arbeitsgruppe haben sich von dem Grundsatz leiten lassen, daß „die Ausrichtung unserer Publikumsgesellschaften auf die Bedürfnisse und Erwartungen der internationalen Finanzmärkte gesetzlich aktiv begleitet werden" sollte. Mit dieser Umorientierung unternehmerischer Strategien einseitig auf die Kapitalanleger werden shareholder value-Positionen völlig unkritisch übernommen, die Sozialpflichtigkeit unternehmerischen Handelns wird dagegen total ausgeblendet.

In zahlreichen Veranstaltungen hat die IG Metall den Gesetzgebungsprozeß offensiv begleitet, konstruktive Vorschläge eingebracht und insbesondere entschiedenen Widerstand gegen die geplante Verkleinerung der Aufsichtsräte angekündigt. Angesichts der damaligen politischen Kräfteverhältnisse stießen unsere Forderungen auf wenig Resonanz. Unser Engagement gegen die Verkleinerung der Aufsichtsräte stellt allerdings einen wichtigen (Teil-)Erfolg dar.

Positiv ist ferner zu werten, daß die Berichtspflicht des Vorstandes um Fragen der Unternehmensplanung erweitert wurde. Dadurch wird eine in die Zukunft gerichtete, vorbeugende Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats anerkannt und der Vorstand nunmehr verpflichtet, für ein Risikomanagementsystem zu sorgen. Daß der Gesetzgeber sich weiterhin geweigert hat, einen Mindestkatalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte zu kodifizieren, ist damit nicht in Einklang zu bringen. So bleibt die Beratungs- und Kontrollfunktion des Aufsichtsrats im Zweifel folgenlos. Die Aufgaben des Wirtschaftsprüfers sind präzisiert und ausgeweitet worden. Seine Rolle als „Hilfsorgan" des Aufsichtsrats ist dadurch hervorgehoben, daß dieser in Zukunft den Wirtschaftsprüfer beauftragt.

Die von der IG Metall geforderte paritätische Besetzung der Ausschüsse ist genauso wenig umgesetzt worden wie die Forderung nach Abschaffung des Doppelstimmrechts des Aufsichtsratsvorsitzenden in Fragen der inneren Ordnung des Aufsichtsrats.

Bewegung ist auch in anderer Hinsicht in die Debatte um Unternehmensmitbestimmung gekommen: Seit 1972 wird die Einrichtung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) in den entsprechenden Gremien auf europäischer Ebene mehr oder weniger schleppend diskutiert. Die deutsche Position in diesem Gesetzgebungsverfahren war – unabhängig von der jeweiligen Regierungskonstellation – eindeutig, aber wirkungsvoll: Solange die deutsche Mitbestimmung nicht gesichert ist, wird eine Zustimmung zu einer SE nicht erteilt.

Eine Expertengruppe empfahl 1997, Mitbestimmungsregelungen in einer Europäischen Aktiengesellschaft in erster Linie auf dem Verhandlungsweg zu suchen, um den verschiedenen Mitbestimmungskulturen und -strukturen der Arbeitnehmervertretungen in den europäischen Ländern Rechnung zu tragen. Erst nach Scheitern einer Verhandlungslösung solle eine sogenannte Auffangregelung greifen, für die bestimmte Mindestbedingungen vorgeschlagen wurden.

Seitdem ist die Abteilung Unternehmensmitbestimmung intensiv damit befaßt, die Position der IG Metall „Verhandlungslösung ja – aber Sicherung der nationalen Mitbestimmung" national wie im europäischen Kontext durchsetzungsfähig zu machen. Die Herausforderung ist dabei doppelter Natur: Sie bezieht sich zum einen auf die Gründungstatbestände einer Europäischen Aktiengesellschaft, durch die die deutsche Mitbestimmung gefährdet werden kann. Sie bezieht sich zum anderen auf die Mitbestimmungsrechte innerhalb der neu gegründeten SE. Die IG Metall ist sich mit den DGB-Gewerkschaften darin einig, daß sie keinen Weg mitgehen wird, der die Möglichkeit einer mitbestimmungsfreien EU offen läßt. Sie beharrt bei Gründung durch Verschmelzung nationaler Unternehmen darauf, daß das bisher weitestgehende Mitbestimmungsmodell zur Anwendung kommt und eine Absenkung des Mitbestimmungsniveaus gegen den Widerstand der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeschlossen sein muß. Zumindest muß ein Vetorecht auf einer möglichst niedrigen Schwelle eingeräumt werden.

3.2.14 Montanmitbestimmung

Mit ihrem Beschluß vom 3. Februar 1997 haben die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder eine Arbeitsgruppe zum Thema „Zukunft des Zweigbüros" eingerichtet, die das künftige Konzept gewerkschaftlicher Stahlpolitik entwickeln soll. Darüber hinaus galt es zu prüfen, wie das Zweigbüro in den Vorstandsbereich 05 zu integrieren ist.

Wie lassen sich die inhaltlichen Schwerpunkte einer zukunftsorientierten Betriebs- und Branchenpolitik in der Eisen- und Stahlindustrie neu definieren – vor allem vor dem Hintergrund der neuerlichen Internationalisierungs- und Konzentrationstendenzen? Welche neuen Kommunikations- und Organisationsstrukturen brauchen wir angesichts dieser Tendenzen?

Stahlpradukte: Konzerne bringen Montanmitbestimmung in Gefahr

Wie können bestehende Mitbestimmungsstrukturen gesichert und ausgebaut, wie kann gewerkschaftliche Mitbestimmungspolitik konzeptionell weiterentwickelt und optimiert werden?
Wie sind die bewährten Instrumentarien des EGKS-Vertrags zu sichern und fortzuentwickeln? Welches sind die wesentlichen inhaltlichen Anforderungen an die arbeitsdirektorialen Bereiche und wie läßt sich deren Kooperation verbessern?
Diese Fragen standen im Berichtszeitraum im Mittelpunkt, folgende Ergebnisse liegen vor: Die Eckpunkte einer zukunftsorientierten Betriebs- und Branchenpolitik in der Eisen- und Stahlindustrie konnten neu definiert werden. Der Branchenausschuß ESI wurde als Drehscheibe für den regelmäßigen Informationsaustausch über Entwicklungs- und Konzentrationstendenzen der Branche festgelegt. Die Grundsätze gewerkschaftlicher Mitbestimmungspolitik wurden konzeptionell wie operativ weiterentwickelt. Um das bewährte Instrumentarium des EGKS-Vertrages zu optimieren, wurden entsprechende Zielsetzungen präzisiert und Handlungsstrategien konkretisiert. Die Kooperation mit den arbeitsdirektorialen Bereichen montanmitbestimmter Unternehmen/Konzerne wurde überprüft, ihre Einbindung in gewerkschaftliche Gesamtstrategien wurde verbessert. Seit dem 1. März 1998 ist das Zweigbüro Teil des Vorstandsbereichs 05.
Auch im Berichtszeitraum wurde das Verfahren beim Bundesverfassungsgericht zur Frage der Verfassungswidrigkeit des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes in der Fassung von 1988 nicht abgeschlossen. Bekanntlich leiteten Kleinaktionäre aus dem Montanbereich ein Statusverfahren gemäß § 98 AktG ein. Das Bundesverfassungsgericht wurde angerufen. Das Urteil wurde nach Redaktionsschluß des Geschäftsberichtes verkündet. Zwischenzeitlich hat die Mannesmann AG Teile ihres Stahlbereichs in ein internationales Joint-venture der Valloures S.A. aus Frankreich eingebracht. Diese Transaktion begleitete das Zweigbüro vertragspolitisch, um die nationalen Mitbestimmungsrechte abzusichern.
Das Statusverfahren bei der Thyssen AG wird wohl keine Auswirkungen mehr haben, wenn die Fusion der Thyssen AG mit der Fried. Krupp AG abgeschlossen sein wird. Auch diesen Prozeß hat das Zweigbüro vertragspolitisch begleitet, um die betroffenen Belegschaften sowohl individualrechtlich als auch mitbestimmungsrechtlich abzusichern. Dazu wurde eine Begleitkommission aus Unternehmensvertretern sowie Betriebsräten und IG Metall eingerichtet. Die Montanmitbestimmung konnte für die neugründende Thyssen Krupp AG nicht durchgesetzt werden. Es wurde jedoch erreicht, daß ein verbessertes MitbestG '76 zum Tragen kommt.
Auch für die Klöckner AG wird das Verfahren beim Bundesverfassungsgericht keine Auswirkungen mehr haben, da die Klöckner AG sich zwischenzeitlich von ihrem Stahlbereich getrennt hat. Teile dieser Stahlaktivitäten von Klöckner wurden in die Georgsmarienhütte GmbH eingebracht, die im Berichtszeitraum wegen weiterer Zukäufe eine neue Unternehmensstruktur erhielt, für die vertraglich die Montanmitbestimmung abgesichert werden konnte.

Nachdem auch die Preussag AG keinen Stahl mehr produziert, konnte erreicht werden, daß im neuen Salzgitter-Konzern weiterhin die Montanmitbestimmung zur Anwendung kommt. Vertragspolitisch begleitete das Zweigbüro auch das Engagement des internationalen ISPAT-Konzerns, um so für den Duisburger Bereich die Montanmitbestimmung langfristig zu sichern.

Durch Fusionen raus aus der Montanmitbestimmung?

3.2.15 Mitbestimmungsgesetz '76

Einen Schwerpunkt der Abteilungsaktivitäten bildeten die Androhung und Durchführung von Statusverfahren nach dem Aktiengesetz. Sie zielen darauf ab, neue Aufsichtsräte mit Arbeitnehmerbeteiligung zu installieren bzw. den Wegfall der Unternehmensmitbestimmung in Aufsichtsräten zu verhindern. Hintergrund waren oftmals Unternehmensübernahmen, Umwandlungen oder Abspaltungen sowie konzerninterne Umorganisationen.

In über 20 Fällen konnte erreicht werden, daß neue Aufsichtsräte installiert wurden bzw. die bereits eingeleitete Abschaffung von Aufsichtsräten verhindert wurde.
Eine bedeutende Rolle spielten Verfahren, in denen es um die Bildung von Aufsichtsräten innerhalb bestehender Konzerne ging (Rechtsfigur: „Konzern im Konzern"). Diese Rechtsfrage ist vor allem deshalb von praktischer Bedeutung, weil bestehende Konzerne zunehmend in kleine, gesellschaftsrechtliche Einheiten zerlegt werden. Die Voraussetzung des § 1 MitbestG '76, über 2000 Beschäftigte in einem Betrieb, ist nur erreichbar, wenn die Beschäftigten mehrerer Gesellschaften innerhalb eines Konzerns zusammengerechnet werden. Die für die Anwendung des Gesetzes erforderliche Beschäftigtenzahl stand daher im Mittelpunkt verschiedener Statusverfahren. Im Zusammenhang mit den verschärften Anforderungen an die Mitbestimmung in Aktiengesellschaften mit weniger als 2 000 Beschäftigten mußten infolge des KonTraG Statusverfahren zur Sicherung der Mitbestimmung im Bereich der Betriebsverfassung von 1952 geführt werden. Die Frage der Zurechnung von arbeitnehmerabhängigen Unternehmen zur Erreichung des Quorums von mehr als 500 Beschäftigten spielte ebenfalls in Statusverfahren eine Rolle. Diese führten in Einzelfällen dazu, daß eine Sicherung der Mitbestimmung durch vertragliche Abmachungen erreicht werden konnte.
Um eine ordnungsgemäße Besetzung der Arbeitnehmerbank in den Aufsichtsräten sicherzustellen, mußten in zahlreichen Fällen auch juristische Auseinandersetzungen über die Zusammensetzung von Aufsichtsräten durchgeführt werden. Hierbei ging es u. a. um die Frage, inwieweit Gerichte vom Vorschlagsrecht der Gewerkschaften abweichen und stattdessen andere als die vorgeschlagenen Vertreterinnen und Vertreter im Aufsichtsrat einsetzen können. Ein weiteres Problem stellte die Frage dar, ob ein Gericht auf Antrag verpflichtet ist, den gesamten Aufsichtsrat bzw. wenigstens die gesamte Arbeitnehmerbank auch vor Einleitung und Durchführung eines Wahlverfahrens zu bestellen.

Strittig war auch die Frage, welche Organisation die Eigenschaft einer Gewerkschaft im Sinne des Gesetzes beanspruchen kann. Dabei ging es darum, ob der DHV (Deutscher Handelsverband im CGB) als Gewerkschaft angesehen werden kann. Die Klage der IG Metall scheiterte nach zwei Instanzen aus formalen Gründen; die Rechtsfrage ist allerdings noch bei Gericht anhängig.
Einen weiteren Schwerpunkt bildeten die juristischen Auseinandersetzungen um die innere Ordnung von Aufsichtsräten. Hierbei ging es u. a. um die Beschlußfähigkeit von Aufsichtsräten, um die Einhaltung von Fristen bei der Einberufung von Sitzungen, um die selbständige Einberufung von Aufsichtsräten durch die Arbeitnehmerschaft, um die Zusammensetzung von Ausschüssen des Aufsichtsrates sowie um die ordnungsgemäße Information des Aufsichtsrates durch Aufsichtsratsvorsitzende und Geschäftsleitung.
Jede bekanntgewordene Form der Diskriminierung der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in Aufsichtsräten (z. B. bei der Nichtberücksichtigung in Aufsichtsratsausschüssen oder bei verweigerten Informationen durch die Geschäftsleitung) wurde von uns gerichtlich verfolgt – und zwar mit Erfolg.

Qualifizierung: Seminare auch für Aufsichtsratsmitglieder

3.2.16 Qualifizierung für Mitbestimmung

Der politische Anspruch, durch eine glaubwürdige und qualifizierte Aufsichtsratspraxis einen gewichtigen Beitrag zur Mitbestimmung zu leisten, erfordert ein entsprechendes Qualifizierungskonzept für Aufsichtsratsmitglieder.

Es umfaßt Grundlagen- und Aufbauseminare in den zentralen Bildungsstätten. Dieses Konzept wird durch 3-Tagesseminare zu den Themen „Aufgaben des Aufsichtsrates", „Einzelrechte und Pflichten der Aufsichtsratsmitglieder" und „Behandlung des Jahresabschlusses" ergänzt. Bestandteil des Konzeptes sind zudem Arbeitstagungen für Arbeitnehmerbänke eines Unternehmens bzw. eines Konzerns, Workshops zu Praxisfragen der Aufsichtsratstätigkeit sowie Fachtagungen zu zentralen Fragen der Mitbestimmungspolitik.

Das Qualifizierungskonzept stößt auf großes Interesse. Dies betrifft die Grund- und Aufbauseminare, die 3-Tagesveranstaltungen (an denen zwischenzeitlich über 400 Aufsichtsratsmitglieder teilgenommen haben) und auch die vielen Unternehmens- und Konzerntagungen mit bisher über 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.
Auf einer Fachkonferenz zum Thema „Kleine Aktienrechtsreform", an der Praktiker, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Politikerinnen und Politiker beteiligt waren, haben wir unsere Erfahrungen und Erwartungen dargelegt. Zentrale Fachtagungen behandelten u. a. die Themen shareholder value, internationale Rechnungslegung, Wirtschaftsprüfung und das Umwandlungsgesetz. Workshops erörterten die spezifischen Aufgaben von Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern in Aufsichtsratsgremien und die künftigen Anforderungen der zuständigen Abteilung.

3.2.17 Aufsichtsratswahlen

Die Amtszeiten der gewählten Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter beginnen zu unterschiedlichen Zeitpunkten, ein verbindlicher bundesweiter Wahltermin wie bei der Betriebsratswahl ist nicht gegeben. Um Wahlergebnisse statistisch erfassen und bewerten zu können, werden die Aufsichtsratswahlen zu einem Fünf-Jahres-Block zusammengefaßt. Der derzeitige Erfassungszeitraum zur Aufsichtsratswahl begann am 1. September 1994, er endet am 31. August 1999.

Für die nicht durch Montan-Regelungen erfaßten Unternehmen waren die Aufsichtsratswahlen nach dem MitbestG '76 in 162 von 190 Unternehmen Ende 1998 abgeschlossen. In den 162 Unternehmen waren 1080 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter zu wählen, davon 162 Vertreterinnen und Vertreter der leitenden Angestellten. Dabei hat die IG Metall von den 918 möglichen Arbeitnehmervertreter-Mandaten 823 errungen, d. h. 89,7 Prozent.
Bei der Vertretung der Arbeiterinnen und Arbeiter hat die IG Metall von 328 Mandaten 314 (95,7 Prozent) erreicht. Bei den Angestellten konnte die IG Metall von 246 Mandaten 195 (79,3 Prozent) gewinnen. Bei den Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern in den Aufsichtsräten stellt die IG Metall von 344 Mandaten 314 Mandate (91,3 Prozent). Die DAG erreichte 36 Mandate (3,9 Prozent), der CGM neun (1,0 Prozent), sonstige Kandidatinnen und Kandidaten und Gruppierungen haben 59 Mandate (5,4 Prozent) erringen können.
In 114 Unternehmen wird die Arbeitnehmerbank (ohne leitende Angestellte) ausschließlich von IG Metall-Mitgliedern gestellt. Im Vergleich zur vorigen Wahlperiode hat die IG Metall in 19 Unternehmen 24 Mandate hinzugewonnen und in vier Unternehmen fünf Mandate verloren.
Daß das Wahlergebnis „nur" relativ konstant blieb, hat folgenden Grund: In einigen Unternehmen sind wir aus politischen Überlegungen erstmals zu einer Aufsichtsratswahl angetreten, obwohl wir dort über keine breite Mitgliederbasis oder entsprechende gewerkschaftliche Strukturen verfügen. Insbesondere gilt dies für nicht wenige Unternehmen der IT-Branche. Aus politischen und organisatorischen Interessen haben wir bei der jeweiligen Aufsichtsratswahl die IG Metall als kompetente Kraft der Interessenvertretung präsentiert. Neben großer Zustimmung und positiven Wahlergebnissen (so z. B. bei e-plus) war aber auch die noch bestehende Distanz der Beschäftigten zu einer Gewerkschaft am Wahlergebnis ablesbar (z. B. bei SAP). Wird dieser Aspekt in der Gesamtbewertung gewürdigt, dann gilt:

Material zur Wahl: IG Metall stärker denn je

Die IG Metall war bei den Aufsichtsratswahlen eindeutig stärker denn je. Dies darf aber nicht den Blick verstellen auf die Tatsache, daß auch die „Unorganisierten" ihre Präsenz (zu Lasten von DAG und CGM) insbesondere bei Angestellten verbessern konnten. Von den seitens der IG Metall errungenen 823 Mandaten werden 76 von Kolleginnen wahrgenommen.

3.3 Wirtschafts-, Struktur- und Industriepolitik sowie Branchenarbeit

3.3.1 Wirtschaftliche Entwicklung im Überblick

Ziele der neoliberalen Wirtschaftspolitik im Berichtszeitraum waren die Stärkung der betriebswirtschaftlichen Rentabilität, die Umverteilung der Einkommen von unten nach oben und die Ausrichtung des Wirtschafts- und Sozialrechts auf die Stärkung der Unternehmen. Die Löhne sollten langsamer wachsen als die Produktivität, die Steuerbelastung der Unternehmen sollte gesenkt werden, tarifliche und soziale Regeln abgebaut, ökologische Schutzbestimmungen minimiert und Flächentarifverträge durch eine „betriebliche Lohnpolitik" in ihrer Wirkung geschwächt werden. Das Marktsystem sollte Zug um Zug vom sozialen Mindestschutz und staatlichen Interventionen befreit werden.

Produktion: Kostenmanagement statt Innovation

Die durch „Lohnmäßigung" geförderten Investitionen würden Arbeitsplätze bringen. Deregulierungen bei den Arbeitsverhältnissen und Steuern, geringere Lohnnebenkosten sowie die Absenkung der Staatsausgaben für Infrastrukturinvestitionen und Soziales würden den Arbeitsmarkt flexibler machen und die Beschäftigungschancen erhöhen. Doch die Bilanz dieser Wirtschaftspolitik ist in jeder Hinsicht negativ.

Sowohl die Konjunkturkrise zu Beginn der neunziger Jahre als auch den andauernden Transformationsprozeß in Ostdeutschland nutzten die Metallunternehmen nicht nur für die Restrukturierung ihrer Betriebe. „Kostenmanagement" war angesagt und wurde zeitweilig zur Hauptaufgabe der Vorstandsetagen bundesdeutscher Unternehmen. Die Erkenntnis, daß Arbeitsplätze und Gewinne vor allem durch innovative Wertschöpfung (Investitionen, Produktion und Absatz von Waren und Dienstleistungen) entstehen, wurde in den Hintergrund gedrängt.

Vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit ließen sich gesamt- und metallwirtschaftlich nur kleine Lohnzuwächse durchsetzen. Dies wiederum schwächte die ohnehin labile Konjunkturentwicklung durch zusätzliche binnenwirtschaftliche Nachfrageausfälle weiter. Parallel dazu brachten die Rationalisierungsprogramme der Unternehmen im Rahmen des „betrieblichen Kostenmanagements" hohe Produktivitätszuwächse.

Die Löhne wuchsen nur langsam, die Produktivität stieg um so schneller. Im Ergebnis sanken die Lohnstückkosten auf breiter Front, gesamtwirtschaftlich zwischen 1993 und 1998 um 0,7 Prozent, metallwirtschaftlich um 25,5 Prozent. (➤ *Abb. 8*)

Verteilungspolitisch wurden die Erwartungen der Bundesregierung, der Unternehmen und ihrer Verbände voll erreicht. Die Kosten wurden gesenkt, die Gewinne stiegen und steigen kräftig an. Der Verteilungsvorsprung der Unternehmen gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann sich unter angebotspolitischen Bedingungen sehen lassen. Besonders erfolgreich waren die Metallunternehmen.

Der krisenbedingte Ertragseinbruch der Metallunternehmen 1992/1993 wurde sehr rasch wieder ausgeglichen, während der Beschäftigungsabbau weiter anhielt. Die Metallgewinne erreichten schon 1997 erneut die Rekordmarke des Boomjahres 1991, im Folgejahr (1998) wurde dieses Boomniveau bereits deutlich überschritten. (➤ *Abb. 9*)

Die Fehlentwicklungen der Einkommensverteilung wurden durch die Steuerpolitik noch verschärft. Die Kosten der Arbeitslosigkeit trieben die Sozialabgaben in die Höhe. Umgekehrt wurden die Unternehmen mit Steuerentlastungen „angebotsfördernd" verwöhnt.

Die Entwicklung der Einkommen der Beschäftigten ist keineswegs dem Produktivitäts- und Preisanstieg davongelaufen. Das belegen die Verteilungsbilanzen der Gesamt- und der Metallwirtschaft für den Zeitraum 1993 bis 1998.

So wird der gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum aus Produktivitäts- (+17 Prozent) und Preisanstieg (+9,1 Prozent) keineswegs durch die Lohnentwicklung (+14 Prozent) ausgeschöpft. Verteilungsneutral wäre ein Lohnanstieg von 27,6 Prozent gewesen. Ähnliches gilt für die Metallverarbeitung. In der Metallbranche wuchs die Produktivität deutlich schneller als gesamtwirtschaftlich, nämlich um 39,2 Prozent. Die Metall-Verkaufspreise dagegen stiegen langsamer als in der Gesamtwirtschaft, nämlich um 3,9 Prozent. Die Metallöhne hingegen wuchsen sogar etwas langsamer als die gesamtwirtschaftlichen (+12,9 Prozent). (➤ *Abb. 10*)

Vor diesem verteilungspolitischen Hintergrund wurden die Finanzierungsbedingungen für Unternehmen von Jahr zu Jahr besser. Die Lohnstückkosten fielen, die Unternehmen machten ordentliche Gewinne, außerdem sanken die Zinssätze für Fremdfinanzierungen. Getreu der Angebotslehre müßten demnach die Sachinvestitionen der Unternehmen kräftig angestiegen sein, besonders die in der Metallindustrie.

Die konjunkturellen Auftriebskräfte der bundesdeutschen Wirtschaft entwickelten sich seit der Krise 1992/93 allerdings äußerst schwach. Die Wachstumsrate der Gesamtwirtschaft lag in den letzten Jahren fast immer unter 2,5 Prozent. Das war zu wenig, um nachhaltig die Beschäftigung zu sichern. Ähnliches gilt für die Metallindustrie. Hier blieben – wegen deutlich höherer Produktivitätssprünge als in der Gesamtwirtschaft – Produktionszuwächse um die fünf Prozent lange Zeit beschäftigungsunwirksam.

Die wirtschaftliche Entwicklung in den vergangenen Jahren zeigt den Prototyp einer gespaltenen Konjunktur. Der sogenannte „Aufschwung" wurde ausschließlich vom Export getragen. Die Binnenkonjunktur entwickelte überhaupt keine Dynamik. Die gesamtwirtschaftliche Produktion wuchs in den „Aufschwungjahren" zwischen 1993 und 1998 gerade einmal um ein Zehntel (+10,3 Prozent), die Exporte von Waren und Dienstleistungen jedoch mehr als vier mal so schnell (+44 Prozent), der private Verbrauch allerdings deutlich langsamer (+6,7 Prozent), ebenso die Bruttoinvestitionen von Unternehmen und Staat (+4,6 Prozent). (➤ *Abb. 11*)

Noch nie gab es in Aufschwungphasen einen so langsamen Zuwachs des Konsums. In einer vergleichbaren „Aufschwungperiode" (1982 bis 1987) stieg der Privatverbrauch doppelt so schnell wie zwischen 1993 und 1998. Ursache für die schwache Konsumkonjunktur war die ungünstige Kaufkraftentwicklung der Löhne. Während die realen Gewinnentnahmen und Vermögenseinkommen zwischen 1993 und 1998 um ein Drittel (+32,3 Prozent) stiegen, lag das Niveau der realen Nettoarbeitseinkommen 1998 um 6,1 Prozent unter dem Niveau von 1993. Dies ist nicht nur eine sozial ungerechte Fehlentwicklung, sondern auch ökonomisch kontraproduktiv, denn hohe Einkommen fließen deutlich stärker als die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmereinkommen in die Vermögen als in den Konsum. (➤ *Abb. 12*)

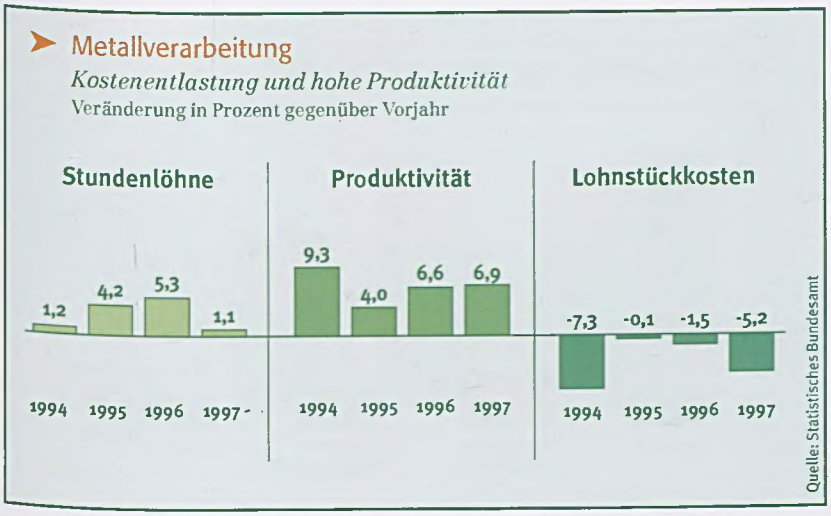
Forderung nach mehr Lohn: Unternehmen machen ordentliche Gewinne

Ein weiterer Belastungsfaktor für die konjunkturelle Entwicklung war der Staatsverbrauch. Die Sparpolitik der Bundesregierung wirkte konjunkturell belastend. Das gilt ebenso für die Investitionstätigkeit des Staates.
Besonders enttäuschend verlief die Investitionstätigkeit der Unternehmen. Genau an dieser Stelle hätten sich – der neoliberalen Logik zufolge – einerseits die staatlichen Deregulierungsmaßnahmen und andererseits die kräftigen Gewinnsteigerungen der Unternehmen – bedingt durch mäßige Lohn- und kräftige Produktivitätszuwächse – durch ordentliche Erweiterungsinvestitionen bemerkbar machen müssen. Tatsächlich entwickelten sich die Bruttoinvestitionen von Unternehmen und Staat in dem Fünfjahreszeitraum 1994 bis 1998 deutlich schwächer (+4,6 Prozent) als im entsprechenden Fünfjahreszeitraum des letzten Konjunkturzyklus 1984 bis 1987 (+8,1 Prozent). Das gilt auch für die Ausrüstungsinvestitionen (1987/82: +22,5 Prozent; 1988/83: +14,9 Prozent). Selbst die Bundesbank schrieb in ihrem Monatsbericht vom Mai 1997 zur schwachen Investitionsentwicklung bei den Unternehmen: „Die Ursache für die Investitionsschwäche im Unternehmensbereich ist nicht auf einen Mangel an für investive Zwecke verfügbaren Mitteln zurückzuführen." (➤ *Abb. 13*)
Wachstumspolitisch hatten sich die Versprechungen der Wirtschaftspolitik und der Unternehmen also nicht erfüllt. Die binnenwirtschaftliche Investitionstätigkeit kam nicht in Schwung. Das lag zum größten Teil an den zu niedrigen Löhnen und an der hohen Arbeitslosigkeit. Die angebotskonformen Löhne wurden somit zum binnenwirtschaftlichen Bumerang, denn die Lohnzuwächse unterhalb der Produktivitätsrate führten zwar zu besonderen außenwirtschaftlichen Erfolgen, binnenwirtschaftlich aber zu erheblichen Kaufkraftverlusten.
Die wirtschaftliche Expansion der Metallindustrie war ein verstärktes Spiegelbild des gesamtwirtschaftlichen Dilemmas der gespaltenen Konjunktur. Die Auslandsumsätze explodierten zwischen 1993 und 1998 (+64,5 Prozent), die Inlandsumsätze entwickelten sich äußerst schwach (+14,8 Prozent). Der Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz der Metallverarbeitenden Industrie lag im Jahresdurchschnitt 1998 bei 43,3 Prozent. Fast jede zweite Umsatzmark wird somit im Ausland verdient. Das ist durchaus ein Beleg für die hohe Wettbewerbskraft der Metallindustrie, gleichzeitig aber auch ein Indiz für die schwache binnenwirtschaftlich induzierte Investitionsgüternachfrage. Die Strategie – besonders die der Metallunternehmen –, über eine günstige Kostenposition – das heißt Lohnzurückhaltung – gegenüber ausländischen Konkurrenten Marktanteile zu gewinnen, hatte der Metallindustrie deutliche Erfolge gebracht. Mittelfristig wird eine solche Strategie aber sehr risikoreich sein. Dies zeigte sich an den aufkommenden Krisen in Rußland, Südostasien und in Südamerika. Das zeigt sich aber auch in veränderten Wettbewerbsstrategien der Konkurrenten, die ihre eigene Kostenposition ebenfalls über „Lohnmäßigung" verbessern wollen. Dieses Verhalten der wechselseitigen Lohnunterbietungen nützt niemandem.

3.3.2 Beschäftigungspolitische Bilanz

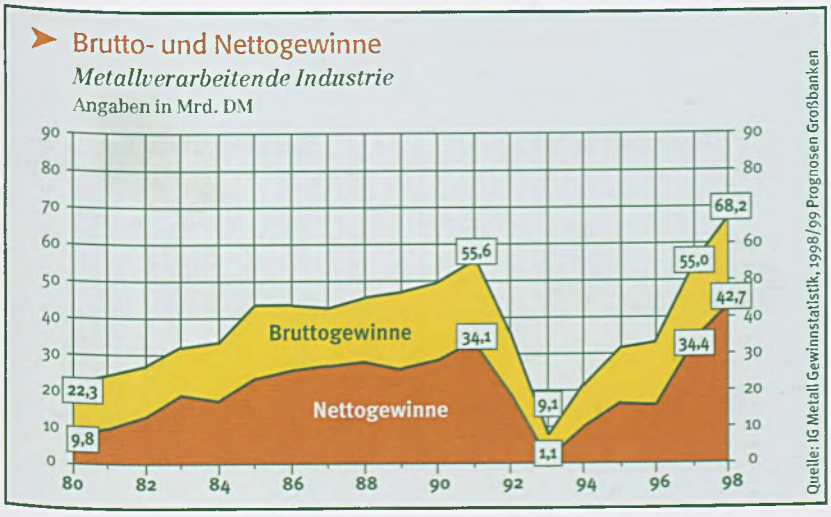
Die beschäftigungspolitische Bilanz der Angebotspolitik war eindeutig negativ. Mit rund 4,3 Millionen Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt war sie auch 1998 erschreckend hoch. Zusammen mit der „Stillen Reserve" bezifferte sich so 1998 die gesamtwirtschaftliche Arbeitsplatzlücke auf fast 7 Millionen.
(➤ Abb. 14)

Auch die Metallbeschäftigung entwickelte sich negativ. Von den 4,1 Millionen Arbeitsplätzen im Jahr 1993 gab es nach der Industriestatistik des Statistischen Bundesamtes 1998 nur noch 3,5 Millionen.



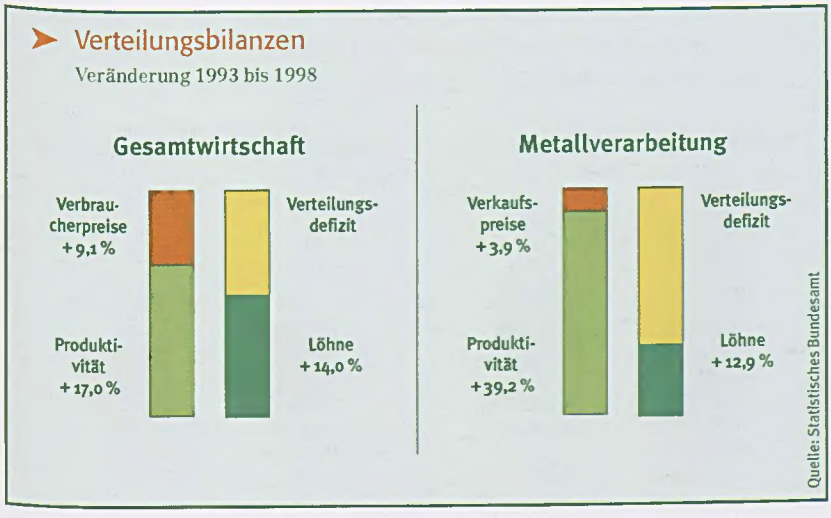
➤ *Abb. 8*

Die Löhne wuchsen nur langsam, die Produktivität stieg um so schneller. Im Ergebnis sanken die Lohnstückkosten auf breiter Front



➤ *Abb. 9*

Die Metallgewinne erreichten schon 1997 erneut die Rekordmarke des Boomjahres 1991. 1998 wurde dieses Boomniveau sogar deutlich überschritten

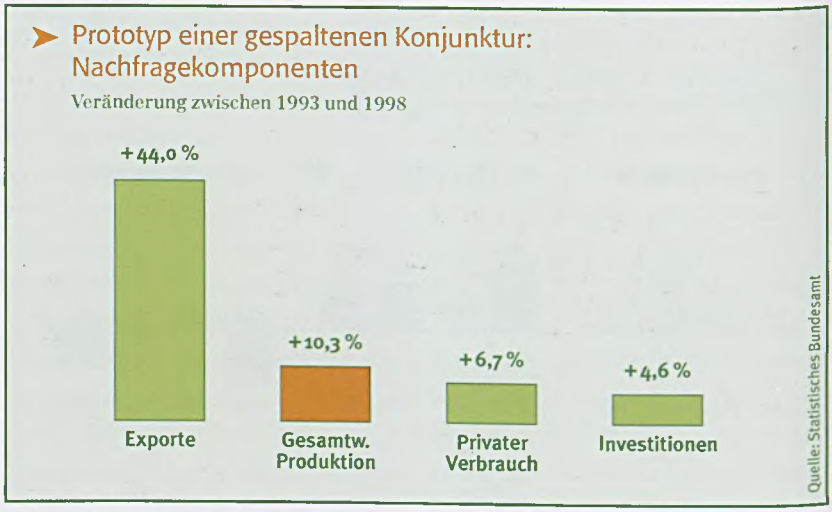


➤ *Abb. 10*

In der Metallbranche wuchs die Produktivität deutlich schneller als gesamtwirtschaftlich, nämlich um 39,2 Prozent. Die Metall-Verkaufspreise dagegen stiegen langsamer als in der Gesamtwirtschaft, nämlich um 3,9 Prozent. Die Metallöhne hingegen wuchsen sogar etwas langsamer als die gesamtwirtschaftlichen (+12,9 Prozent)

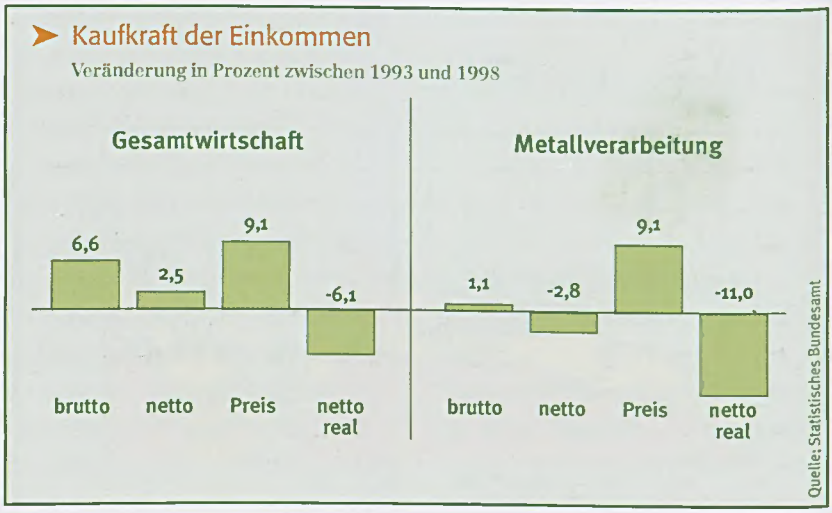
➤ *Abb. 11*

Die gesamtwirtschaftliche Produktian wuchs zwischen 1993 und 1998 gerade einmal um ein Zehntel (+10,3 Prazent), die Exparte van Waren und Dienstleistungen jedoch mehr als vier mal sa schnell (+44 Prazent), der private Verbrauch deutlich langsamer (+6,7 Prozent), ebenso die Bruttoinvestitianen van Unternehmen und Staat (+4,6 Prazent)



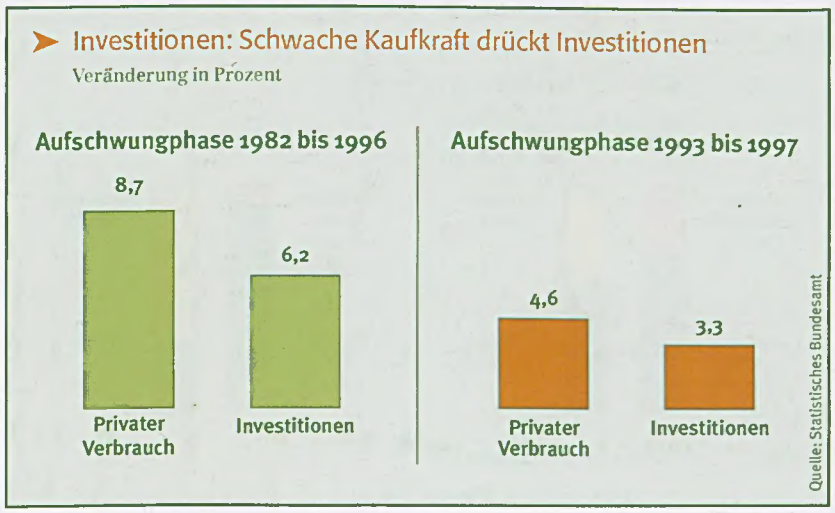
➤ *Abb. 12*

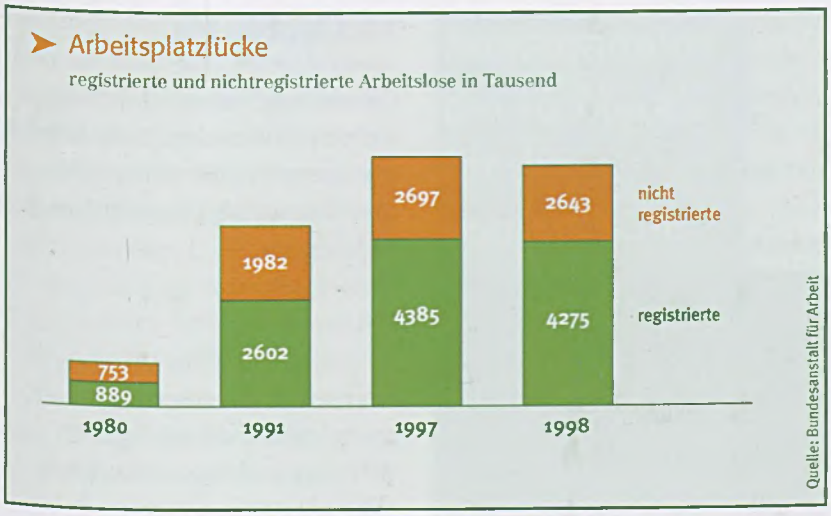
Noch nie gab es in Aufschwungphasen einen so langsamen Zuwachs des Konsums. In einer vergleichbaren „Aufschwungperiade" (1982 bis 1987) stieg der Privatverbrauch doppelt sa schnell wie zwischen 1993 und 1998. Ursache für die schwache Konsumkonjunktur war die ungünstige Kaufkraftentwicklung der Löhne



➤ *Abb. 13*

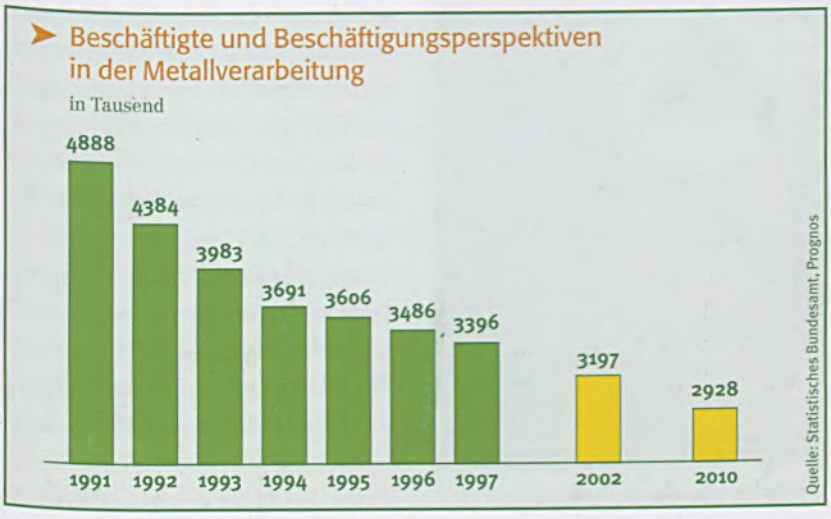
Die Bruttoinvestitionen von Unternehmen und Staat entwickelten sich deutlich schwächer als im entsprechenden Fünfjahreszeitraum des letzten Konjunkturzyklus





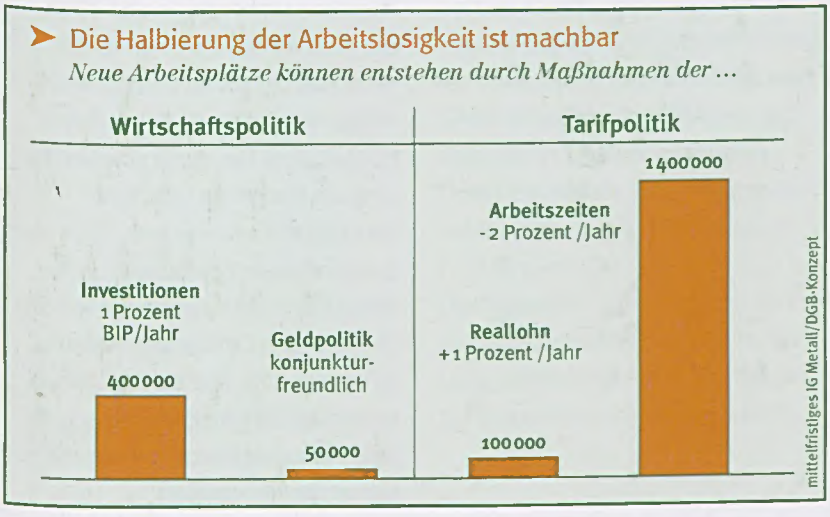
➤ *Abb. 14*

Die beschäftigungspolitische Bilanz der Angebotspolitik war mit rund 4,3 Millionen Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt auch 1998 erschreckend hoch. Zusammen mit der „Stillen Reserve" bezifferte sich so 1998 die gesamtwirtschaftliche Arbeitsplatzlücke auf fast 7 Millionen



➤ *Abb. 15*

Die mittel- und langfristigen Beschäftigungsperspektiven sind auf weiteren Personalabbau eingestellt. Wenn sich die wirtschaftspolitischen Konzepte nach 1998 nicht grundlegend wandeln, ist zwischen 1997 und 2002 mit einem fortgesetzten Abbau von 200 000 und zwischen 1997 und 2010 von knapp 500 000 Metallbeschäftigten zu rechnen



➤ *Abb. 16*

Wenn die Arbeitszeiten pro Jahr über zwei Prozent verkürzt würden, könnten mittelfristig rund 1,4 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen

Auch wenn 1998 – wegen der guten Auslandsnachfrage – in der Metallverarbeitung im Jahresdurchschnitt vorübergehend etwa 40000 neue Arbeitsplätze entstanden sind, besteht die Gefahr, daß sich dies als Strohfeuer entpuppt. Die mittel- und langfristigen Beschäftigungsperspektiven sind auf weiteren Personalabbau eingestellt. Wenn sich die wirtschaftspolitischen Konzepte nach 1998 nicht grundlegend wandeln, ist zwischen 1997 und 2002 mit einem fortgesetzten Abbau von 200000 (ifo-Institut, München, 1998) und zwischen 1997 und 2010 von knapp 500000 Metallbeschäftigten (prognos-Institut, Basel, 1997) zu rechnen. (➤ *Abb. 15*)

Für die wichtigsten Politikfelder haben IG Metall und DGB im Berichtszeitraum konkrete Handlungsmodelle für einen nachhaltigen Beschäftigungsaufbau vorgelegt. Danach könnten mit erhöhten öffentlichen Investitionen von etwa einem Prozent des Bruttoinlandsprodukts im Jahr in die Zukunftsmärkte Energieeinsparung, Verkehrsvermeidung und -optimierung, Umweltschutz und Informationstechnologien mittelfristig rund 400000 neue Arbeitsplätze entstehen. Eine beschäftigungsfreundliche Geldpolitik, die eine verteilungsgerechte Lohnpolitik nicht hemmt, hätte rund 50000 neue Arbeitsplätze zur Folge. In einer verteilungsgerechten Lohnpolitik liegt ein zusätzliches Beschäftigungspotential von mindestens 100000. Wachstumspolitische Maßnahmen allein reichen jedoch nicht aus, die Arbeitslosigkeit mittelfristig zu halbieren. Dafür sind auch in der Zukunft weitere Arbeitszeitverkürzungen unvermeidlich. Wenn die Arbeitszeiten pro Jahr über zwei Prozent verkürzt würden, könnten mittelfristig rund 1,4 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen. (➤ *Abb. 16*)

Schlechte Aussichten: Ohne Kurswechsel noch mehr Arbeitslose

3.3.3 Aufbau Ost

Die vollmundigen Versprechungen von den „blühenden Landschaften" erwiesen sich in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung als Seifenblasen.

Konnten in den ersten Jahren nach der Herstellung des einheitlichen Währungs- und Wirtschaftsgebietes am 1. Juli 1990 aufgrund der steuerbegünstigten Entwicklung des Bausektors noch deutlich über dem westdeutschen Niveau liegende gesamtwirtschaftliche Wachstumsraten der neuen Länder erreicht werden, so hat die wirtschaftliche Entwicklung der neuen Ländern längst deutlich an Dynamik verloren. Der wirtschaftliche Abstand Ostdeutschlands zu Westdeutschland wird wieder größer. Die Ursache dafür liegt im Rückgang der öffentlichen und privaten Wohnungs- und Infrastrukturinvestitionen in den neuen Ländern.

Dieser Verlust der Wachstumsdynamik drückt auch einen Wandel der Transformationstrategie aus. 1996 war der Großteil der ostdeutschen Wirtschaft privatisiert und die Bauinvestitionen befanden sich auf dem Höchstpunkt. Die durch eine Verringerung der Nachfrage reduzierte Bautätigkeit konnte jedoch durch eine entsprechende Belebung im Industriesektor nicht aufgefangen werden. Die zentralen Defizite der ostdeutschen Industrie sind die mangelnde Innovationsfähigkeit, die vernachlässigte Personalentwicklung und die zu kleinen Betriebsgrößen.

Die Arbeitslosigkeit befindet sich weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. Die Arbeitslosenquote liegt doppelt so hoch wie in den westlichen Bundesländern. Ohne Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik würde sie noch höher liegen.
Die Beschäftigung in der Metall- und Elektroindustrie hat sich in den Jahren 1995 bis 1997 weiter verringert. Erst 1998 konnte in den Ländern Sachsen und Thüringen ein Beschäftigungswachstum verzeichnet und in Sachsen-Anhalt und Brandenburg konnte eine Stabilisierung erreicht werden. Lediglich in Mecklenburg-Vorpommern sinkt die Beschäftigung weiter deutlich ab (wegen der besonderen Situation im ostdeutschen Schiffbau).
Die Produktivitätsentwicklung in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie war in 1997 und 1998 derart rasant, daß sich die Lohnstückkosten auf dem gleichen Niveau wie in Westdeutschland einpendelten. In einigen Wirtschaftszweigen liegen die Produktivität deutlich über und die Lohnstückkosten damit deutlich unter dem Westniveau.

Bestandsaufnahme: Politische Fehler der Regierung auch im Osten

Die Politik der konservativ-liberalen Bundesregierung in den neuen Bundesländern war sehr widersprüchlich. Auf der einen Seite wurde das Niveau der Wirtschaftsförderung aufrechterhalten, auf der anderen Seite wurde der Sanierungsauftrag der Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben finanziell ausgetrocknet, und die aktive Arbeitsmarktpolitik haushalts- und wahlkampftaktischen Erwägungen unterworfen.
Die Politik der schnellen Privatisierung vor betrieblicher Sanierung hat sich vor allem im ostdeutschen Maschinenbau katastrophal ausgewirkt. Der Maschinenbau, einstmals der wichtigste ostdeutsche Industriezweig, wurde auf ein Minimum reduziert. Von ehemals 313 000 Beschäftigten (1991) wurde die Beschäftigtenzahl auf 64 000 im Jahr 1997 reduziert (-79 Prozent).
Der industrielle Niedergang in den ostdeutschen Ländern zeigt die Wirkung neoliberaler Politik, die die „unsichtbare Hand des Marktes" überschätzt und die industriepolitischen Aufgaben unterschätzt hat. Zudem wurde die Wirtschaftsförderungsstruktur der alten Bundesländer unkritisch auf die neuen Länder übertragen. Dies führte vor allem bei industriellen Neugründungen zu erheblichen Verwerfungen durch Fremdkapitalbelastungen, an denen noch heute eine große Anzahl an Betrieben zu tragen hat.
Das politisch gewollte Ende der Treuhandanstalt zum 31. Dezember 1994 erweist sich immer wieder als Fehlentscheidung. Der Übergang in die Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben (BvS) und die Bildung der Beteiligungs-Management-Gesellschaft mbH (BMGB) hat in der Öffentlichkeit den Eindruck suggeriert, als wäre der gesamte Transformationsprozeß abgeschlossen. Dies ist nicht der Fall, vielmehr hoffen hunderte von schon einmal privatisierten Betrieben auf eine Zweit- und Drittprivatisierung. Einerseits wurden die Verträge mit der „heißen Nadel" gestrickt und andererseits wurden Investoren nicht ausreichend auf Bonität geprüft. Entgegen der Position der IG Metall in den Aufsichtsgremien wurde nicht selten der Personalabbau soweit betrieben, daß der Verlust der Eigenständigkeit der Betriebe die logische Folge war. In den letzten Jahren haben wir erlebt, wie neben seriösen Investoren

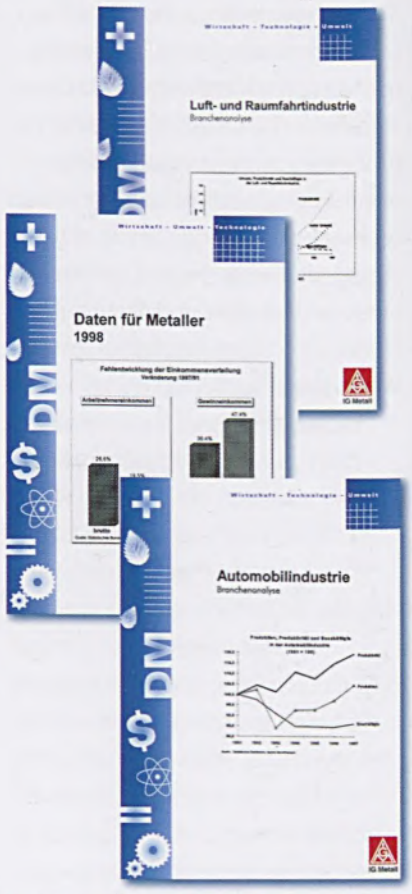
und Beratern auch viele „schwarze Schafe" kamen und sich auf Kosten der Belegschaft und der Steuerzahler bedienten. Die Beschäftigten müssen fehlgeschlagene Privatisierungen am härtesten ausbaden. Daran hat sich bis heute nichts geändert.
In zahlreichen Fällen wurden in enger Zusammenarbeit zwischen Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen, Betriebsräten, dem Berliner Büro der Wirtschaftsabteilung und dem IG Metall-Vertreter im Verwaltungsrat der BvS sowie im Aufsichtsrat der BMGB umfangreiche Aktivitäten zum Erhalt von Betrieben und Beschäftigten entfaltet. Viele der von uns angestrebten und in den Aufsichtsgremien vertretenen Lösungen scheiterten an ordnungspolitischen Rahmenbedingungen oder an interessengeleiteten Restriktionen der Kapitalseite oder der BvS.
Andererseits konnten in einer Reihe von Entscheidungen IG Metall-Positionen nachhaltig durchgesetzt werden. Ohne die Aktivitäten der IG Metall gäbe es eine Reihe von Betrieben nicht mehr; Betriebe, die heute auf einer vorbildlich gesunden Basis stehen. Als zusammenfassende Auseinandersetzung mit den aktuellen Trends der Strukturentwicklung und der Industriepolitik in Ostdeutschland sowie zur öffentlichkeitswirksamen Darstellung industriepolitischer Gestaltungsanforderungen hat die IG Metall im Mai 1998 ein „Memorandum für die ostdeutsche Industrie" vorgelegt.

3.3.4 Informationen zur Wirtschaftspolitik und Untersuchungen zur Branchenentwicklung

Der Information über die Entwicklung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der inhaltlichen Auseinandersetzung mit zentralen wirtschaftspolitischen Fragestellungen dienten
- *die vierteljährlich erscheinenden Analysen zur Metallkonjunktur allgemein und zur Metallkonjunktur in Ostdeutschland,*
- *die speziellen Untersuchungen zu Einzelfragen der Wirtschafts- und Finanzpolitik,*
- *die Auseinandersetzung mit den jeweiligen Gutachten zur Konjunkturentwicklung (Wirtschaftsforschungsinstitute und Sachverständigenrat).*

Darüber hinaus erfolgte im Zusammenhang mit anstehenden Tarifauseinandersetzungen eine gesonderte Analyse der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und eine wirtschaftliche Begründung für die Tarifforderungen der IG Metall – jeweils besonders für
- *die Metallverarbeitung,*
- *die Stahlindustrie,*
- *das Metallhandwerk und*
- *ab Anfang 1999 auch für das Textil- und Bekleidungsgewerbe.*

Die Konjunktur- und Strukturentwicklung weist in einzelnen Branchen und Sektoren der Metallindustrie zum Teil erhebliche Unterschiede auf. Industriepolitische Gestaltungsansätze müssen an jeweils besonderen Entwicklungsbedingungen und Strukturproblemen der einzelnen Metallbranchen ansetzen.
Dies erfordert eine fortlaufende Analyse der Entwicklung in den einzelnen Branchen der Metallindustrie und die Information über die Entwicklung in Form von Branchenberichten und Strukturanalysen – so z. B. für die Automobilindustrie, den Maschinenbau,



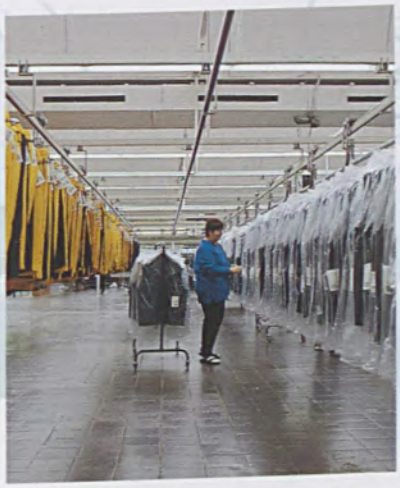
Info-Broschüren: Fortlaufende Analysen und Berichte

die Luft- und Raumfahrtindustrie, das Textil- und Bekleidungsgewerbe. Einerseits weist die Branchenverteilung teilweise – nicht zuletzt infolge natürlicher Standortbedingungen – einen hohen Grad regionaler Konzentration auf (z. B. Stahlindustrie und Schiffbau), andererseits hat die Branchen- und Sektorenentwicklung zum Teil besondere regionale Ausprägungen. In diesem Zusammenhang kommt besonderen bezirklichen Aktivitäten der IG Metall-Bezirksleitungen in Kooperation mit der Vorstandsverwaltung große Bedeutung zu. Hervorzuheben sind hierbei im Berichtszeitraum insbesondere die Aktivitäten des IG Metall-Bezirks Küste im Bereich des Schiffbaus und der Maritimen Industrie insgesamt sowie die industriepolitische Initiative des IG Metall-Bezirks NRW, in deren Zusammenhang eine Reihe auf die Region bezogener Branchenkonferenzen durchgeführt und entsprechend Informationsmaterialien erstellt wurden. Neben und zum Teil quer zu den traditionell abgegrenzten Industriebranchen haben sich als Folge des Strukturwandels neue Branchen und Sektoren herausgebildet, zugleich verschwimmen die ehemals klaren Abgrenzungen zwischen Industrie und Dienstleistungen immer mehr. Diese Entwicklung ist unter industrie-, betriebs-, tarif- und organisationspolitischen Gesichtspunkten von besonderer Bedeutung. Die Untersuchung dieser Entwicklungstendenzen erfordert eingehende Analysen, bei denen in eingeschränktem Maße auf vorhandenes statistisches Material zurückgegriffen werden kann. Im Vordergrund der Aktivitäten standen dabei im Berichtszeitraum vor allem die Bereiche Informations- und Kommunikationssektor und industrieller Sektor sowie industrielle Dienstleistungen.

3.3.5 Branchenpolitik

Branchenpolitische Aktivitäten der IG Metall beziehen sich einerseits auf die organisationsinterne Strukturierung der Branchenarbeit über die Durchführung von Branchenkonferenzen und die Einrichtung von Branchenausschüssen – so insbesondere für die Automobilindustrie und deren Zulieferer, die Stahlindustrie sowie das Textil- und Bekleidungsgewerbe.

Zu den organisationsinternen Aktivitäten gehört dabei die Mitarbeit in entsprechenden Branchengremien des EMB, des IMB und der internationalen Gewerkschaftsorganisationen der Textil- und Bekleidungsindustrie. Andererseits liegt der zweite Schwerpunkt der Branchenpolitik bei der Einflußnahme auf staatliche Aktivitäten im Bereich der Industriepolitik. Einen der Ansatzpunkte des Versuchs einer gewerkschaftlichen Einflußnahme auf industriepolitische Entwicklungen und Konzeptionen stellten im Berichtszeitraum die sogenannten Branchendialoge dar, an denen unter Federführung des Bundeswirtschaftsministeriums Vertreter der jeweiligen Unternehmensvorstände und der IG Metall teilnahmen. Seit Anfang 1995 haben im Organisationsbereich der IG Metall insgesamt neun Branchendialoge auf Bundesebene beim Bundeswirtschaftsministerium stattgefunden: Jeweils zwei Dialogrunden in zeitlichem Abstand für die Automobilindustrie, den Maschinenbau und die Maritime Industrie und jeweils eine Dialogrunde für die Stahlindustrie, die Elektroindustrie und zur Informationsgesellschaft. Branchendialoge wurden als ein Instrument betrachtet, um zukunftsorientierte Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen. Damit ergibt sich eine direkte konzeptionelle Verbindung zum „Bündnis für Arbeit".



Bekleidungshersteller: IG Metall im Branchendialog

Drei Zielsetzungen waren der Ausgangspunkt für eine Beteiligung der IG Metall an den Branchendialogen: Bei den Branchendialogen ging es – erstens – um die Entwicklung und Förderung von Innovationsstrategien. Mit den Branchendialogen sollte – zweitens – ein neuer Weg gefunden werden, um in konstruktiven Auseinandersetzungen jene Konsenspunkte zu finden, die als sektorale Beiträge einer sozial-ökologischen Reformstrategie beigesteuert werden können. Darüber hinaus ging es – drittens – um institutionelle Zielsetzungen, d. h. die Herstellung und Institutionalisierung einer prinzipiellen Dialogfähigkeit zwischen IG Metall, Unternehmensverbänden und Bundesregierung (bzw. dem Bundeswirtschaftsministerium) verbunden mit der Demonstration industriepolitischer Kompetenz seitens der IG Metall.
Gemessen an den industriepolitischen Zielsetzungen ist festzustellen, daß die bisherigen Branchendialoge unter Federführung der früheren Bundesregierung keine vorzeigbaren Umsetzungsergebnisse erbrachte.
Die IG Metall hat in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung ein Projekt „Mobilität und neue Beschäftigungsfelder" initiiert. Ziel des Projektes ist es, anhand ausgewählter Regionen erfolgreiche gewerkschaftliche Strategien in konkreten verkehrspolitischen Fragen vor Ort zu analysieren und Transparenz darüber herzustellen, so daß andere Regionen daraus lernen können. Dabei wurden insbesondere die Region Nürnberg und die Region Südostniedersachsen (RESON e. V.) analysiert.
Unter der Überschrift „Innovative Arbeitsplätze im Verkehrssektor" hat ein Arbeitskreis des Automobilausschusses ein Thesenpapier erarbeitet, das im wesentlichen die bevorstehenden strukturellen Veränderungen in der Automobilbranche beschreibt und dazu auffordert, den Dialog über innovative Arbeitsplätze im Verkehrssektor zu suchen. Dabei geht es vor allem darum, den Verkehrssektor im Hinblick auf neue Beschäftigungsfelder zu überprüfen und Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, daß neue Beschäftigungspotentiale entstehen können.

3.3.6 Forschungs- und Technologiepolitik

Die bisherige Forschungs- und Entwicklungspolitik in Deutschland ist vielfach zu stark technikkonzentriert und zu sehr auf kapitalintensive Bereiche und spektakuläre Prestigeprojekte fixiert. Viele Maßnahmen der Forschungs- und Technologiepolitik erzielen oftmals nicht die erhofften Wirkungen, weil sie im Kern auf einem fragwürdigen Verständnis von Wettbewerbsfähigkeit und einem überholten Modell des Investitionsprozesses basieren.

Eine grundlegende Neuorientierung der Forschungs- und Technologiepolitik ist überfällig. Statt kostspieliger Aufholstrategien bei hochgezüchteten Spitzentechnologien sollte stärker am gesellschaftlichen Bedarf, an sich abzeichnenden ökologischen Engpässen und an einem umfassenden Innovationsverständnis orientierte Maßnahmen gefördert werden. Statt einer traditionell technokratischen Orientierung muß dem komplexen Wirkungsgefüge zwischen Technologie, Arbeit und Organisation – also vor allem den sogenannten „weichen Faktoren", wie Qualifikation, Motivation, Kreativität und individueller Entfaltungsspielraum und damit dem Kern des Innovationprozesses – mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. In diesem Sinne hat sich die IG Metall sowohl auf staatlicher Ebene wie auch in zahlreichen regionalen und betrieblichen Einzelprojekten konstruktiv an der Weiterentwicklung forschungs- und technologiepolitischer Konzepte und Programme beteiligt. Hier sind insbesondere zu nennen die Programme: „Arbeit und Technik", „Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert", „Produktion 200plus" und die Initiative „Beschäftigung durch Innovation". Die dabei gewonnenen Erkenntnisse über Unternehmensmodelle und Arbeitsformen der Zukunft flossen unter anderem in die von 200 Spitzenverbänden, Organisationen und Unternehmen getragene Initiative „Forum-Info 2000" sowie in eine Reihe von IG Metall-Broschüren und anderen Publikationen ein.

3.3.7 Umweltpolitik

Eines der zentralen Umweltprobleme ist die Gefahr einer globalen Klimakatastrophe. Die vom Kohlendioxid-Ausstoß herrührende Erwärmung führt zu Wirbelstürmen, Überschwemmungen und Hitzerekorden, auch bei uns. Die dagegen ergriffenen Maßnahmen bleiben weit hinter dem zurück, was erforderlich wäre, um die Klimakatastrophe aufzuhalten. Selbst die in Kyoto beschlossene Rückführung der CO_2-Belastung ist angesichts vieler halbherziger Maßnahmen in Frage gestellt.

Tiefgreifende und vielfältige Umweltprobleme sind der Hintergrund für die Entwicklung einer sozial-ökologischen Reformstrategie durch die IG Metall, deren Bestandteil eine ökologische Steuerreform ist. Sie dient dem Ziel, einerseits den Energieverbrauch zu verteuern, um damit auch Anreize für dessen Verringerung zu geben, andererseits die damit gewonnenen Mittel für eine Umfinanzierung sogenannter versicherungsfremder Leistungen und zur Senkung der gesetzlichen Lohnnebenkosten zu verwenden. Wir haben uns einer Verschlechterung des Wasserhaushaltsgesetzes widersetzt und gefordert, daß die Sicherstellung der Trinkwasserversorgung nicht allein durch Wasseraufbereitung erfolgt, sondern vor allem durch vorbeugende Erhaltung von Grundwasser und Oberflächengewässern. Ziel muß die Verminderung und schließlich die vollständige Vermeidung aller schädlichen Einträge in die Gewässer sein.
Die Aktion „Rückenwind", gemeinsam mit unseren Betriebsräten aus der Windenergie durchgeführt, verhinderte eine massive Verschlechterung des Stromeinspeisegesetzes. So konnten Arbeitsplätze in den Betrieben der Windenergiehersteller gesichert und sogar ausgebaut werden. Bei der Altautoverordnung haben wir darauf abgezielt, daß die Verwertung und Entsorgung nicht allein einer Selbstverpflichtung der Industrie überantwortet wird, sondern durch einen Verwertungspaß mit Fondslösung geregelt wird. Es blieb bei der schließlich getroffenen Regelung zu beanstanden, daß der Altautobestand von 40 Millionen Fahrzeugen nicht erfaßt ist und daß die Entsorgungskosten am Ende den sozial Schwächeren auferlegt werden.
Bei der IT-Geräteverordnung („Elektronikschrott") haben wir uns für ein marktwirtschaftliches Modell eingesetzt, in dem die Produzenten die gesamten Kosten für das Einsammeln und das Recycling tragen, um einen Anreiz für die Entwicklung langlebiger Produkte zu schaffen.
Im betrieblichen Umweltschutz war das Bemühen der IG Metall darauf gerichtet, das Verfahren des Öko-Audits so zu beeinflussen, daß es nicht zu einer Verschlechterung, sondern zu einer Verbesserung des Umweltschutzes führt, und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Betriebsräte Beteiligungsrechte erhalten. Die IG Metall hat ein Handbuch für den betrieblichen Umweltschutz herausgegeben, das erfolgreiche Beispiele so aufbereitet, daß sie übertragbar werden. Auf bezirklicher Ebene läuft weiterhin die Kampagne „Tatort Betrieb" mit den Schwerpunkten Gefährdungsanalyse, Bildschirmarbeit, Heben und Tragen, Lärm und Kühlschmierstoffe.
Die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen durch verstärkten Einsatz von Umwelttechnologien war ein wichtiges Anliegen. Hilfestellung bietet eine von uns erstellte Broschüre „Arbeitsplätze durch Umweltschutz".
Die einseitige Ausrichtung nationaler Ökonomien auf ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit werden unsere beschäftigungspolitischen und ökologischen Probleme nicht lösen. Ein ergänzender beschäftigungs- und umweltförderlicher Beitrag zur Zukunftsgestaltung könnte in der Stärkung „Ortsnaher Produktionen" liegen, um regionale Wertschöpfungsprozesse zu unterstützen. Dafür wurde ein Konzept mit verschiedenen Typologien erarbeitet, daß in 1999 weiter ausgebaut und in ersten Schritten umgesetzt wird.

Info-Broschüre: Öko schafft Jobs

Sanierung: Zentrales Aufgabengebiet der strukturpolitischen Koordinierung

3.3.8 Strukturpolitische Koordinierung

Die strukturpolitische Koordinierung für die neuen Bundesländer verfolgte verschiedene Schwerpunkte.

Erstens die Aufarbeitung einer eigenen wirtschafts- und strukturpolitischen Berichterstattung über die neuen Bundesländer. Mit einem umfangreichen Bericht zur Lage der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie (1996) und regelmäßigen Veröffentlichungen konnte in der öffentlichen und gewerkschaftsinternen Debatte ein Gegengewicht zur offiziellen Einschätzung erreicht werden. Zweitens die Ausarbeitung gewerkschaftlicher Konzeptionen zur Wirtschaftspolitik für die neuen Bundesländer. Dabei wurden Positionsbestimmungen zur Neufassung der Wirtschaftsförderung Ost und zur regionalen Struktur- und Arbeitsmarktpolitik verfaßt. Drittens waren betriebliche Sanierungsaufgaben weiterhin ein zentrales Aufgabengebiet der strukturpolitischen Koordinierung. Mit Hilfe des Betriebsräteberatungsfonds und einer umfangreichen Beraterlandschaft wurden in vielen Betriebs- und Unternehmenskrisen Sanierungskonzeptionen erarbeitet und umgesetzt. Viertens wurden die Privatisierungen von ehemaligen Treuhandunternehmen weiter begleitet. Für die weitere Arbeit der BvS wurde von den gewerkschaftlichen Vertretern im BvS-Verwaltungsrat ein Positionspapier erarbeitet.

3.3.9 Koordinierung der gewerkschaftsnahen Beratungsinfrastruktur

Im Arbeitsfeld regionale Industriepolitik arbeitet die IG Metall seit Jahren mit externen Beratungsinstituten zusammen. Im Berichtszeitraum waren die Aktivitäten über die Durchführung von Einzelprojekten hinaus auf eine verstärkte Koordinierung der IG Metall mit den drei größten in diesem Feld für die Gewerkschaften tätigen Beratungsinstitute gerichtet.

Dieser Ansatz zielte darauf ab,

- einen verstärkten Informationsfluß und die verbesserte Bündelung von Informationen,
- eine Weiterentwicklung der Qualität der Beratung,
- eine Systematisierung von Beratungsanforderungen aus der Organisation
- sowie eine Optimierung des Einsatzes externer Berater zu erreichen.

Eines der Ergebnisse des Koordinierungsansatzes war die Einrichtung eines Beratungsverbundes der beteiligten Institute. Darüber hinaus wird neben fortlaufenden Koordinierungsgesprächen zwischen den Institutsleitungen jährlich eine größere gemeinsame Arbeitstagung der drei Institute durchgeführt, die auf die inhaltliche und konzeptionelle Weiterentwicklung des Beratungsangebotes ausgerichtet ist.

3.3.10 Europäische Industriepolitik und internationale Wirtschafts- und Strukturpolitik

Die IG Metall gehörte von Beginn an zu den Befürwortern der Europäischen Währungsunion (EWU) und des Euro – zugleich aber gehört sie zu den schärfsten Kritikern einer einseitig monetaristischen Wirtschaftspolitik. Denn es sind nicht die Währungsunion und der Euro, die zu zusätzlichen Problemen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen. Es ist vielmehr die einseitig auf Preisstabilität und Deregulierung setzende Wirtschaftspolitik, die Arbeitslosigkeit und soziale Ungleichheit verstärkt.

Die europäischen Gewerkschaften haben erst nach langen Auseinandersetzungen und nach dem Regierungswechsel in Frankreich erreicht, daß ein „Beschäftigungskapitel" auf dem Amsterdamer Gipfel in den Vertrag von Maastricht aufgenommen wurde. Die praktische Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik der europäischen Mitgliedsländer ist allerdings nach wie vor von einer wirksamen europäischen Beschäftigungsinitiative weit entfernt. Die Risiken und Chancen, die mit dem Übergang zu einer einheitlichen europäischen Währung verbunden sind, waren u. a. zentraler Diskussionsgegenstand einer Tagung der IG Metall zur EWU im Juli 1997.

Info-Broschüre: IG Metall für beschäftigungspolitische Impulse

Die EWU verschlechtert und verbessert die Chancen für eine wirkungsvolle staatliche Wirtschaftspolitik:

- Sie verschlechtert sie, weil mit dem Stabilitätspakt die Staatshaushalte in ein enges Korsett gezwängt werden sollen,
- sie verbessert aber auch die Chancen, weil nun ein nahezu geschlossener „Binnenmarkt Europa" die Wirksamkeit einer koordinierten fiskalpolitischen Beschäftigungsinitiative erhöht.

Die IG Metall ist der Auffassung, daß die EU-Mitgliedsländer fiskalpolitische Impulse für mehr Beschäftigung geben müssen. In Anlehnung an das immer noch aktuelle Delors-Weißbuch aus dem Jahr 1993 hat sie ein mittel- und langfristig orientiertes Infrastruktur- und Modernisierungsprogramm im Umfang von einem Prozent des Sozialproduktes gefordert. So könnten allein für die Bundesrepublik bis zu 450000 Arbeitsplätze geschaffen werden. Gleichzeitig wurde die Grundlage geschaffen für ein wettbewerbsfähiges Europa, indem moderne Infrastruktur und innovative Produktfelder gefördert wurden.

3.3.11 Globalisierung und internationale Wettbewerbssituation

Die neunziger Jahre stehen ohne Zweifel im Zeichen einer wachsenden Globalisierung der Wirtschaft. Spektakulär war besonders das Wachstum der internationalen Finanzmärkte, dessen schädliche Auswirkungen bislang vor allen Dingen die Schwellenländer Mexiko (1994) und seit 1997 die südostasiatischen Länder zu spüren bekamen.

Aber auch die realwirtschaftliche Globalisierung hat stark zugenommen. Auf das Rezessionsjahr 1993 folgte ein Boom bei den weltweiten Direktinvestitionen, der im Jahr 1995 seinen vorläufigen Höhepunkt erreichte. Mit einer Direktinvestition werden, im Unterschied zu reinen Finanzinvestitionen, langfristige Beteiligungen an einem Unternehmen im Ausland aufgebaut. Auch die deutschen Direktinvestitionen erlebten in den neunziger Jahren einen Boom.

Stahlarbeiter: Internationale Konkurrenz darf keine Abwärtsspirale bei Löhnen und Arbeitsbedingungen auslösen

Trotz dieser wachsenden Bedeutung internationalisierter Produktion ist die mit dem Thema oft verbundene Dramatisierung fehl am Platze. So handelt es sich bei den Auslandsinvestitionen keineswegs in bedeutendem Umfang um „Abwanderung des Kapitals in Billiglohnländer". Vielmehr sind Auslandsinvestitionen immer noch in erster Linie eine Angelegenheit, die die Industrieländer überwiegend unter sich ausmachen. Diese Konzentration auf die Industrieländer hat wegen der Krisen in Südostasien und Lateinamerika sogar wieder zugenommen.

Nur zum allergeringsten Teil sind niedrige Arbeitskosten das Motiv für zunehmende Internationalisierung. Vielmehr wollen die Unternehmen strukturellen Wachstumsgrenzen durch räumliche Ausdehnung in wachstumsstärkere Märkte begegnen, um sich so einen möglichst großen Anteil am weltweiten Marktkuchen zu sichern. Zum zweiten aber geht es darum, die eigene Kosten- und Gewinnposition durch das Ausnutzen von Größenvorteilen der Produktion zu verbessern.

Die IG Metall hat im Berichtszeitraum durch eine Reihe Stellungnahmen versucht, einerseits genauere Informationen über Internationalisierungstendenzen und internationale Wettbewerbsbedingungen zu liefern. Andererseits ging es darum, gewerkschaftliche Gestaltungsanforderungen und Chancen der Globalisierung aufzuzeigen.

Gewerkschaften und Politik stehen vor der Aufgabe, zu verhindern, daß aus der Internationalisierungs-/Modernisierungsspirale eine Abwärtsspirale bei Löhnen und Arbeitsbedingungen wird. Deshalb muß dringend ein institutioneller Rahmen geschaffen werden, mit dem soziale Mindeststandards und Umweltstandards in internationale Verträge aufgenommen werden. Bisher haben internationale Verträge und Organisationen wie die Welthandelsorganisation (WTO) nur den Welthandel und den Kapitalverkehr liberalisiert. Die Aufnahme der Kernarbeitsrechte der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aber hat die WTO bis zuletzt verweigert.

Auch das Multilaterale Investitionsabkommen (MAI), das zwischen 1996 und 1998 von den OECD-Ländern verhandelt wurde, zielt auf eine weitere Liberalisierung des Kapitalverkehrs.

Für Gewerkschaften und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ein Investitionsschutzabkommen wie das MAI allerdings nur dann akzeptabel, wenn es nicht allein bei einer weiteren Liberalisierung zugunsten des Kapitals bleibt. Nur wenn

- die volle Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation,
- die OECD-Richtlinien für multinationale Konzerne und
- das Verbot der Einschränkung nationaler Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards als Anreiz für Investitionen

als verbindliche und verpflichtende Klauseln in einen solchen Vertrag aufgenommen werden, ergibt sich die Chance, Auslandsinvestitionen an ein Minimum von sozialen Regeln zu binden.

Dies hat die IG Metall in ihrer Stellungnahme zum MAI zum Ausdruck gebracht.

Die deutsche Textil- und Bekleidungsindustrie unterliegt seit vielen Jahren im Zuge der Internationalisierung einem dramatischen Strukturwandel. Erhebliche Teile der Produktion und der Arbeitsstätten wurden in Entwicklungs- und Transformationsländer verlagert. Aus der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie wurde eine entsprechende Textil- und Bekleidungswirtschaft, der nur noch die zwar hochwertigen, aber beschäftigungspolitisch begrenzten Funktionen von Entwicklung, Design, Muster, Vervielfältigung, Marketing sowie Vertriebs- und Verkaufsmanagement verblieben. Diese Entwicklung ist unumkehrbar; auch in Deutschland und Europa wird sich der Konzentrationsprozeß in der Textil- und Bekleidungswirtschaft fortsetzen. Gleichwohl wird dieser deutsche und europäische Wirtschaftszweig im internationalen Wettbewerb bestehen können, wenn er sich auf die „Systemkopf-Aufgaben" (nämlich Ideenschmiede, Innovationsbörse und Musteratelier für die Welt zu sein) konzentriert.

Dies setzt voraus, daß der globale Wettbewerb fairen Voraussetzungen und verbindlichen Mindeststandards bei Arbeitsbedingungen und umweltgerechten Ansprüchen unterliegt. Nachdem die europäischen Sozialpartner des Textil- und Bekleidungssektors 1997 einen Verhaltenskodex auf der Grundlage verschiedener IAO-Übereinkommen verabschiedeten (Verbot der Zwangsarbeit und der Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungsrecht, Nichtdiskriminierung im Beschäftigungsbereich), wurde eine entsprechende Charta 1998 im nationalen Rahmen beschlossen: Gesamttextil, der Bundesverband der Bekleidungsindustrie sowie die IG Metall verpflichteten sich auf ihre jeweiligen Mitglieder einzuwirken, die betreffenden IAO-Übereinkommen zu befolgen.

Die IG Metall ist außerdem im Jahre 1998 dem Trägerkreis der Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Capain) – einem europaweit agierenden Netzwerk für eine Sozialcharta für den Handel mit Kleidung, die unter Einhaltung sozialer und arbeitsbezogener Mindeststandards produziert wird – beigetreten.

Bekleidungsindustrie: Strukturwandel durch Internationalisierung

Dienstleistungsbranche Autohandel: Beschäftigungspotentiale herausfinden und bewerten

3.3.12 Gemeinsame Arbeitsgruppe mit Gesamtmetall

Im Spitzengespräch zwischen IG Metall und Gesamtmetall am 30. Juni 1998 wurden gemeinsame Arbeitsgruppen und Workshops zu konkreten wirtschaftspolitischen Fragestellungen verabredet.

Sowohl die IG Metall als auch Gesamtmetall halten zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit umfassende Innovationen für unabdingbar. Trotz fundamentaler Unterschiede bei der Bewertung der quantitativen Wettbewerbsfaktoren Löhne, Arbeitszeiten oder Steuern wurden die grundsätzlichen Gemeinsamkeiten bei der Bewertung der qualitativen Wettbewerbsfaktoren wie Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soziale und wirtschaftliche Infrastruktur, Tarifautonomie und Flächentarifvertragssystem betont. In bilateralen Arbeitsgruppen werden nun gemeinsam Positionen zu speziellen wirtschaftspolitischen Fragestellungen erarbeit. In einem ersten Arbeitsprojekt soll die volkswirtschaftliche Bedeutung der Metallindustrie in den führenden Industrieländern untersucht werden. Darüber hinaus sollen im Rahmen einer externen Analyse die längerfristigen Beschäftigungspotentiale im Kernbereich der Metallindustrie eingeschätzt sowie – vor allem aus organisationspolitischen Gründen – die Beschäftigungspotentiale in metallnahen Dienstleistungsbranchen quantifiziert, strukturiert und bewertet werden.

3.3.13 Beratung, Service und Information

Der traditionelle Schwerpunkt der betriebswirtschaftlichen Beratung lag auch im Berichtszeitraum auf Bilanzanalysen für Aufsichts- und Betriebsräte. Allerdings haben sich dabei Verschiebungen sowohl der inhaltlichen Schwerpunkte als auch der Organisation ergeben.

Betriebsarbeit: IG Metall bietet Beratung

Jährlich werden für die Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten von etwa 300 Unternehmen Bilanzanalysen erstellt. Etwa 200 dieser Analysen werden nicht mehr im Team Betriebswirtschaft, sondern durch externe Berater geschrieben. Dieses „Outsourcing" hat inhaltlich und terminlich zu keinen nennenswerten Einbußen der Qualität der Jahresabschlußanalysen geführt.
Einen deutlich höheren Stellenwert hat das Thema „notleidende Unternehmen" in den letzten Jahren bekommen. Während früher hier traditionell betriebsbedingte Kündigungen im Mittelpunkt standen, hat sich nunmehr der Schwerpunkt zu Fällen ergeben, bei denen der Arbeitgeber eine Abweichung von Tarifverträgen fordert. Aufgabe der betriebswirtschaftlichen Beratung ist es dabei, Spielräume aufzuzeigen und Mißbrauchsfälle zu verhindern.

Bei den ca. 100 Beratungsfällen pro Jahr mußten umfangreiche Unterlagen durchgearbeitet und zum Teil Termine vor Ort durchgeführt werden.
Weitere Schwerpunkte der betriebswirtschaftlichen Arbeit waren:

- Vorbereitung auf die neue Insolvenzordnung und Schulungen der zuständigen politischen Sekretärinnen und Sekretäre,
- Beratung in Fällen der Kürzung der betrieblichen Altersversorgung bzw. nach § 16 BAV,
- Stellungnahme bei der Einführung von Vermögensbeteiligungen und gewinnabhängigen Entgeltbestandteilen,
- internationale Rechnungslegung und
- die besondere Betreuung gemeinwirtschaftlicher Unternehmen.

Seit Anfang 1997 systematisierte die IG Metall ihr Angebot an wirtschafts-, technologie- und umweltpolitischen Analysen, Positionen und Informationen in der „Blauen Reihe" Wirtschaft-Technologie-Umwelt.
Die jährlich erscheinende Informationssammlung „Daten für Metaller" wurde um viertel- und halbjährige Periodika zu den Konjunkturentwicklungen Metall, Metall-Ost, Metallhandwerk und Textil/Bekleidung ergänzt. Zahlreiche Analysen und Positionen zu Einzelthemen (z. B. Sozialökonomische Rahmenbedingungen für Tarifrunden, Euro, Globalisierung, Steuern, „Niederländisches Modell") sowie branchenpolitische Untersuchungen (z. B. Automobilindustrie, Luft- und Raumfahrtindustrie, Schmieden, Gießereien) runden die Veröffentlichungspalette ab.
Alle Analysen, Positionen und Informationen werden – soweit möglich – als Arbeitshilfen für den praktischen Einsatz in Verwaltungsstellen, Schulen und Betrieben konzipiert und nicht nur als Print-Medium, sondern auch über das Intranet bereitgestellt. Ausgewählte Informationen erscheinen regelmäßig im Internet-Angebot der IG Metall.

3.4 Sozialpolitik

Auch wenn die gewerkschaftliche Tarif- und Betriebspolitik nichts an Bedeutung verloren hat, so haben Fragen der Verteidigung und Weiterentwicklung von Sozialpolitik und Sozialstaat im Berichtszeitraum an Bedeutung für die gewerkschaftliche Politik gewonnen.

Kranker Sozialstaat: Rezepte gegen Arbeitgeber-Angriffe sind gefragt

Dabei stand zweifelsohne die Notwendigkeit im Vordergrund, die Eckpfeiler und das Schutzniveau des Sozialstaates gegen die Angriffe aus dem Arbeitgeber- und Regierungslager zu verteidigen. Vieles spricht dafür, daß unter den neuen politischen Rahmenbedingungen Fragen der reformorientierten Weiterentwicklung des Sozialstaates auch für die gewerkschaftliche Interessenvertretungspolitik immer wichtiger werden.

3.4.1 Anforderungen

Neben der gesellschaftlichen Bedeutung von Sozialpolitik war auch im Berichtszeitraum die konkrete Interessenvertretung unserer Kolleginnen und Kollegen von hoher Bedeutung. Dabei stellt der gewerkschaftliche Rechtsschutz nach wie vor eine wichtige Leistung für unsere Mitglieder dar.

Unter dem erheblichen Anstieg der Rechtsschutzfälle Anfang der neunziger Jahre litt aber die Qualität der Bearbeitung. Nicht nur die IG Metall forderte (durch den 18. ordentlichen Gewerkschaftstag) eine Verbesserung des DGB-Rechtsschutzes.
Am 1. Juli 1997 beschloß der DGB-Bundesvorstand den DGB-Rechtsschutz organisatorisch zu verselbständigen und mit einer eigenständigen Geschäftsführung zu versehen. Es folgte der Beschluß, dafür eine DGB-Rechtsschutz GmbH zu gründen. Die GmbH nahm am 1. April 1998 praktisch übergangslos ihre Arbeit auf.
Die rechtliche Verselbständigung ist Voraussetzung dafür, klare Verantwortlichkeiten zu schaffen und den Rechtsschutz unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu führen. Die GmbH „verfolgt das Ziel, kompetent, effizient, flächendeckend und bei Einhaltung des bereitgestellten Rechtsschutzbudgets" (40 Prozent der Beitragseinnahmen des DGB) den gesamten gewerkschaftlichen Rechtsschutz wahrzunehmen. Zweifel an der Postulationsfähigkeit der Rechtssekretärinnen und -sekretäre sind durch Gesetzesänderungen vom 8. September 1998 endgültig ausgeräumt worden. Ein neues Verrechnungssystem berücksichtigt seit 1998 die unterschiedliche Inanspruchnahme des Rechtsschutzes durch die Einzelgewerkschaften.
Nach Überschreiten des Höhepunktes im Jahre 1993 gingen die Fallzahlen in der ersten Instanz aufgrund der besonderen Entwicklung in den neuen Bundesländern zunächst zurück. Im Berichtszeitraum war bis einschließlich 1997 wieder ein ansteigender Trend zu verzeichnen. Für 1998 wird ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr um etwa 15 Prozent erwartet; konkrete Zahlen lagen bei Redaktionsschluß noch nicht vor.
Von 207561 Verfahren in 1995 und 213697 Verfahren in 1996 stieg die Zahl in 1997 auf 222470 Verfahren. Laut DGB-Hochrechnung wird für 1998 mit einem Rückgang auf 180000 Verfahren gerechnet.

Diese Zahlen spiegeln im wesentlichen die Entwicklung der Entlassungszahlen wider. Lediglich eine Sonderentwicklung im Bereich der Gewerkschaft BAU führte (entgegen dem sonstigen Trend) im Zeitraum von 1995 bis 1997 zu einem Ansteigen der Fallzahlen.
Bei den Arbeitsgerichtsprozessen geht es bei etwa 45 Prozent um Streitigkeiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Verhältnis von Fällen aus dem Arbeitsrecht und dem Sozialrecht verschiebt sich stetig zum Sozialrecht (von ca. 70:30 in Richtung 60:40); bei der IG Metall ist der Anteil der Sozialrechtsfälle generell höher als im DGB-Durchschnitt. Die Sozialrechtsfälle sind gegen den bei der IG Metall zurückgehenden Gesamttrend fortlaufend angestiegen. Diese Entwicklung ist Ausdruck eines vermehrten Sicherungsbedürfnisses und der gesetzgeberischen Einschnitte im sozialen Leistungsbereich.
Die Zahl der betriebsverfassungsrechtlichen Beschlußverfahren blieb konstant. In den Verfahren ging es schwerpunktmäßig darum, daß

- Betriebsratswahlen durchgeführt werden können,
- Betriebsratsmitglieder an Seminaren teilnehmen können,
- dem Betriebsrat bei Betriebsspaltungen ein Übergangsmandat zusteht.

Die Rechtsschutzrichtlinien der IG Metall aus dem Jahre 1967 wurden zum 1. Januar 1996 modernisiert, besser gegliedert sowie verständlicher gefaßt; dies hat gleichzeitig zu einer gewissen Vereinfachung von Arbeitsabläufen in den Verwaltungsstellen beigetragen. Wegen der Gründung der DGB-Rechtsschutz GmbH ist eine erneute Anpassung notwendig geworden.

3.4.2 Tätigkeitsfelder

Aufgabe der Gewerkschaften im Berichtszeitraum war es auch, Alternativen zur Arbeitsmarkt-, Sozial- und Beschäftigungspolitik der Bundesregierung zu entwickeln. Diese mußten in der Öffentlichkeit und in der eigenen Organisation dargestellt und erläutert werden. Zugleich galt es, politische Kriterien und konkrete Hinweise zum Umgang mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zu erarbeiten.

Arbeitsmarkt/Beschäftigung

Die SPD hatte in der letzten Legislaturperiode bereits einen ASFG-Entwurf in den Bundestag eingebracht und damit eine deutliche Alternative zum Arbeitsförderungsreformgesetz (AFRG) bzw. Sozialgesetzbuch III (SGB III) entwickelt; diese Alternative lag auch dem bereits 1994 durch den „Arbeitskreis AFG-Reform" vorgelegten „Memorandum für ein neues AFG" zugrunde, zu welchem die IG Metall einen wesentlichen Beitrag geleistet hatte. Der dort erarbeitete Grundsatz des Vorranges aktiver Arbeitsmarktpolitik fand seinen Niederschlag auch im Vorstandsbeschluß vom 9. Mai 1995 „Beschäftigungssicherung in der Metallwirtschaft", der die Kriterien der gewerkschaftlichen Arbeitsmarkt-, Struktur und Betriebspolitik zur Beschäftigungssicherung enthielt. Zugleich wurde im Arbeitskreis AFG-Reform eine Stellungnahme zum „AFRG" erarbeitet und im Rahmen einer Fachtagung im Juni 1996 vor mehreren hundert Teilnehmerinnen und Teilnehmern gemeinsam mit der Berliner Senatorin für Arbeit, berufliche Bildung und Frauen, dem DGB und der IG Metall vorgestellt.

In der Kritik: Arbeitsmarktpolitik der Kohl-Regierung

Frau im Beruf: Benachteiligung dauert an

Durch die Verabschiedung des AFRG und die damit verbundene grundlegende Änderung des AFG zum 1. April 1997 und dessen Ersetzung durch das SGB III am 1. Januar 1998 wurde einmal mehr deutlich, daß die alte Bundesregierung die Arbeitsmarktpolitik in erster Linie zur Deregulierung des Arbeitsmarktes mißbraucht hatte. Das Recht der Arbeitsförderung war vor allem in der Endphase der konservativ-liberalen Koalition von einschneidenden Leistungsverschlechterungen zu Lasten der Versicherten gekennzeichnet.
Unter chancengleichheitspolitischen Gesichtspunkten zeichneten sich auf dem Arbeitsmarkt widersprüchliche Tendenzen ab.
Trotz steigender Arbeitslosenzahlen schienen die West-Frauen eher auf der Gewinnerseite zu sein. Die Erwerbsquote der Frauen stieg weiter an, während die der Männer sank. Hatten die Arbeitslosenquoten bei Frauen in der Vergangenheit über denen der Männer gelegen, so kehrte sich dies seit 1994 zumindest bis zum Sommer 1998 um. Die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen im Westen ist besonders auf die Ausweitung des Dienstleistungsbereiches zurückzuführen. Der Arbeitsplatzabbau in den Fertigungsberufen traf Frauen überproportional. Das Volumen der weiblichen (Erwerbs-)Arbeit ist gleich geblieben. Die Ausweitung der Frauenbeschäftigung ist vor allem auf die Ausweitung von Teilzeitarbeit zurückzuführen, gerade auch im Bereich der geringfügigen, ungeschützten Beschäftigungsverhältnisse.
In den neuen Bundesländern liegt die weibliche Arbeitslosenquote immer noch weit über der der Männer. Nahezu jede vierte Frau ist erwerbslos. Die Erwerbsquote der Ost-Frauen geht nach wie vor und stärker als bei den Männern zurück, liegt aber mit 73,3 Prozent unverändert um 14 Prozentpunkte über der der West-Frauen (59,7 Pronzet). Ost- und West-Frauen sind weitaus länger erwerbslos als Männer. Frauen ohne Ausbildung sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Doch auch qualifizierte Frauen haben größere Schwierigkeiten als Männer, einen Arbeitsplatz zu finden.
Die Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung wurde weder den strukturellen Defiziten des Arbeitsmarktes noch dem Erfordernis gerecht, durch die Arbeitsmarktpolitik einen Beitrag zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu leisten. Mit dem AFRG wurde verstärkt in Abfindungszahlungen eingegriffen. Die Bezugsdauer für das Arbeitslosengeld bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurde herabgesetzt. Dadurch sollte nach dem Willen der konservativ-liberalen Regierung dem Trend zur Frühverrentung entgegengewirkt werden. Während zuvor nach der gesetzlichen Regelung auch die Arbeitgeber zu den Kosten der Frühverrentung in der Arbeitslosen- wie auch der Rentenversicherung herangezogen wurden, werden diese nunmehr völlig ohne Kostenbeteiligung aus der Verantwortung gelassen. Zugleich brachte das AFRG die Eingliederung der Arbeitsförderung in das Sozialgesetzbuch ab dem 1. Januar 1998 als SGB III mit weiteren erheblichen strukturellen wie auch leistungsrechtlichen Verschlechterungen. Beim Kurzarbeitergeld wird der Zugriff auf Arbeitszeitkonten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erleichtert. Hinsichtlich der Leistungen zur Rehabilitation und bei Fortbildung und Umschulung wurde der Rechtsanspruch beseitigt, und die Gewährung der Leistungen ist nunmehr nur noch an die Ermessensausübung der

Verwaltung gebunden. Das lädt zu negativen Entscheidungen nach „Kassenlage" ein. Zuvor war bereits die Begrenzung der Leistungsdauer bei der originären Arbeitslosenhilfe und die stetige Verminderung des Bemessungsentgelts in Kraft getreten. Leistungsrechtlich ebenfalls bedeutsam ist die Regelung der vorigen Bundestags-Mehrheit, trotz einer verpflichtenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, die beitragspflichtigen Einmalzahlungen – wie z. B. Weihnachtsgeld – bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes und weiterer Lohnersatzleistungen nicht zu berücksichtigen. Dagegen sind mit IG Metall-Rechtsschutz mehrere Verfassungsbeschwerden anhängig gemacht worden. Durch eine wiederholte Aufweichung der Schutzvorschriften im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz durch das AFRG konnte die Leiharbeit ausgeweitet werden. Die maximale Verleihdauer wurde auf 12 Monate verlängert und das Verbot der Befristung von Arbeitsverträgen mit Leiharbeitnehmern beseitigt. Der erlaubnisfreie Verleih von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Kleinbetrieben bis zu 20 Arbeitnehmern zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen wurde auf Betriebe bis zu 50 Arbeitnehmern erweitert.

Es war ein wesentliches Ziel der Gewerkschaften, gegen die mit dem SGB III verbundene ordnungspolitische Zielsetzung vorzugehen, den Niedriglohnsektor auszuweiten.

Unter anderem führte die IG Metall, gemeinsam mit dem Aktionsbündnis „Aufstehen gegen Sozialleistungskürzungen", im Mai 1997 in Frankfurt am Main eine Tagung unter dem Motto „Arbeiten für 'nen Appel ohne Ei" durch, auf der öffentlichkeitswirksam auf den Zusammenhang zwischen Lohn- und Sozialleistungsniveau aufmerksam gemacht wurde. Zusätzlich fand im Juli eine Demonstration vor der Bundesanstalt für Arbeit statt, an der sich ca. 5000 Kolleginnen und Kollegen, vorwiegend aus der IG Metall der neuen Bundesländer, beteiligt hatten. Sie zielte primär darauf ab, den Bundeszuschuß zur Bundesanstalt für Arbeit zu erhöhen, um die aktive Arbeitsmarktpolitik zu verstetigen.

Organisationsintern sind die Gliederungen durch zahlreiche Rundschreiben über den Verlauf des Gesetzgebungsprozesses sowie über die Interpretation der bestehenden Gesetzeslage und entsprechende Handlungsmöglichkeiten informiert worden. Ferner hat die Abteilung Sozialpolitik in

Info-Tagung: Gegen Ausweitung des Niedriglohnsektors

Kooperation mit Verwaltungsstellen, Bezirken und der Abteilung Bildung im Berichtszeitraum regelmäßig Schulungsmaßnahmen zum SGB III für Haupt- und Ehrenamtliche durchgeführt.

Beim Kampf um Beschäftigungssicherung war und ist die Verteidigung von Arbeitnehmerrechten im Arbeitsrecht von zentraler Bedeutung. Einen in der Geschichte der Bundesrepublik bislang beispiellosen Abbau von Arbeitnehmerrechten, brachte das am 1. Oktober 1996 in Kraft getretene Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz.

Trotz gewerkschaftlicher Ablehnung und Warnungen vor den Konsequenzen peitschte die CDU/CSU-FDP-Regierung mit ihrer damaligen Kanzlermehrheit das Gesetz im Eiltempo durch die parlamentarischen Beratungen. Die wichtigsten Einschnitte bestanden in Verschlechterungen beim Kündigungsschutz durch Herausnahme einer großen Anzahl von Kleinbetrieben aus dem Geltungsbereich des Gesetzes sowie durch die Einschränkungen der richterlichen Überprüfung betriebsbedingter Entlassungen. Die Kriterien für die Sozialauswahl wurden gestutzt und den Betriebsparteien weitgehende Möglichkeiten eingeräumt, den Individualkündigungsschutz praktisch dadurch zu beseitigen, daß Auswahlrichtlinien oder gar

Protest gegen Kürzung der Lohnfortzohlung: Große öffentliche Aufmerksomkeit

Namenslisten vereinbart werden konnten, welche nur noch im Falle grober Fehlerhaftigkeit durch die Arbeitsgerichte zu korrigieren sind. Auch die Beweislast hinsichtlich dringender betrieblicher Erfordernisse wurde umgedreht.

Die Befristungsmöglichkeiten für Zeitarbeitsverhältnisse wurden zugunsten der Arbeitgeber erweitert; ebenfalls entfielen Nachteilsausgleichsansprüche bei Entlassungen ohne Interessenausgleich, wenn der Arbeitgeber nur zwei oder drei Monate zugewartet hatte.

Besondere öffentliche Aufmerksamkeit und Empörung unserer Mitglieder riefen die Veränderungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hervor. Gesetzlich abgesichert waren jetzt nur noch 80 anstelle von 100 Prozent des Verdienstes. Krankheits- und Kurtage konnten auf den Erholungsurlaub angerechnet werden. Diese gesetzgeberischen Eingriffe in langjährig erworbene soziale Errungenschaften führten zu einer massiven Protestbewegung in den Betrieben. In dieser Situation gelang es uns, durch neue tarifliche Regelungen die volle Entgeltfortzahlung weitgehend wieder herzustellen. Wir mußten dafür allerdings einen Preis zahlen, z. B. durch Reduzierung der tariflichen Sonderzahlungen und Herausnahme der Überstunden aus der Berechnung der Krankenvergütung.

Mit dem sogenannten Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetz sind außerdem die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Insolvenzordnung am 1. Oktober 1996 vorzeitig in Kraft getreten. Sie sollen zu einer beschleunigten Entlassung von Beschäftigten durch den Konkursverwalter beitragen, haben aber in der Praxis wegen der komplizierten Verfahren bisher nur eine geringe Rolle gespielt. Die Verkürzung der Kündigungsfristen steht – auf Veranlassung der IG Metall – auf dem Prüfstand des Bundesverfassungsgerichts, soweit die tariflich vereinbarten Kündigungsfristen betroffen sind. Zur Vorbereitung der Hauptamtlichen auf die neue Insolvenzordnung, die am 1. Januar 1999 die Konkurs-, Vergleichs- und Gesamtvollstreckungsordnung ablöst, sind für alle Verwaltungsstellen in jedem Bezirk zweitägige Seminare durchgeführt worden.

Ein weiteres Instrument zur Beschäftigungssicherung war die tarifliche Alterssicherung gegen Kündigung und Verdiensteinbußen ab einem bestimmten Lebensalter und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit. Damit sollte der Tatsache Rechnung getragen werden, daß typischerweise ab einem gewissen Alter die Leistungsfähigkeit nachläßt. Es war uns bisher nicht gelungen, entsprechende Regelungen in allen Tarifbezirken der neuen Länder zu verankern. Im Berichtszeitraum begann die Rechtsprechung aber bereits, solche Schutzwälle einzureißen. Die Kündigung aus „wichtigem Grund" ist nunmehr unter bestimmten Umständen auch betriebsbedingt möglich, besonders wenn ein Arbeitsplatz entfällt und der Arbeitgeber keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem entsprechenden Arbeitsplatz hat.

Die Verdienstsicherung wurde für den Fall außer Kraft gesetzt, daß eine Maßnahme wie die Anrechnung übertariflicher Zulagen bei Tariferhöhungen generell alle Arbeitnehmer trifft, und nicht nur die Altersgesicherten.
Am 1. März 1997 traten diverse Änderungen im Jugendarbeitsschutzgesetz in Kraft. Mit diesen Änderungen wurden u. a. unter der wirtschaftsliberalen Flagge „Ausbildungshemmnisse beseitigen" für über 18jährige Auszubildende die bis dahin klar geregelte Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Ausbildungszeit im Betrieb aufgeweicht. Besonders in Betrieben ohne Betriebsrat bzw. ohne tarifliche Verteilungsregelung für die Ausbildungszeit kam es zu massiven Problemen für erwachsene Auszubildende. Die IG Metall hat gegenüber der Bundesregierung ihre Forderung nach Revision der Anrechnungsvorschriften mit aller Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht.
Ein weiteres sozial- und beschäftigungspolitisch wichtiges Feld ist die Schwerbehindertenarbeit. Die IG Metall hat gemeinsam mit den Behindertenverbänden die Einführung eines Benachteiligungsverbotes für Behinderte gefordert, das auch 1996 in das Grundgesetz aufgenommen wurde. Für die tatsächliche Situation Behinderter hat dies jedoch wenig bewirkt. Die Mobilisierung der Schwerbehindertenvertretungen, der Betriebs- und Personalräte gegen die behindertenfeindlichen Leistungskürzungen der Kohl-Regierung und für die Konkretisierung des Benachteiligungsverbotes in einem Gleichstellungsgesetz fand ihren Höhepunkt in einer gemeinsamen Kundgebung des DGB und der Behindertenverbände im Oktober 1997 in Düsseldorf und einer bundesweiten Unterschriftenaktion, die rund 500 000 Unterschriften erbrachte und den parlamentarischen Widerstand gegen den Sozialabbau unterstützte.
In Deutschland leben ca. 10 Millionen Menschen mit Behinderungen, davon ca. 2,25 Millionen im Erwerbsalter zwischen 15 und 60 Jahren. Nur rund 1 Million sind jedoch erwerbstätig. Die Quote der mit Schwerbehinderten besetzten Arbeitsplätze ist auf 3,9 Prozent zurückgegangen. Drei Viertel aller Arbeitgeber erfüllen die Beschäftigungspflicht nicht oder nicht in vollem Umfang. Der betriebliche Personalabbau und der Flexibilisierungsdruck am Arbeitsplatz sowie die Politik des Sozialabbaus und der Deregulierung sind ursächlich für die besonders schwierige Arbeitsmarktsituation Behinderter. Die Lage Behinderter insgesamt hat sich in der Regierungszeit Kohl verschlechtert. Mobilitätsbarrieren wurden nicht abgebaut, der Grad der Selbstbestimmung für Behinderte im täglichen Leben ist immer noch gering. Die deutlich spürbare Zunahme sozialer Ungerechtigkeit prägt unübersehbar die heutige Lebensrealität Behinderter.
Für die IG Metall-Behindertenpolitik direkt spürbar werden die Folgen betrieblicher Umstrukturierungen und betrieblicher Ausgrenzung in der Mitgliederentwicklung und bei den Schwerbehindertenvertretungswahlen. Die Gesamtzahl gewählter Schwerbehindertenvertretungen ging um 25 Prozent zurück. Aufgrund des verstärkten Abbaus älterer Beschäftigter und einer Zunahme kleinerer Betriebseinheiten nahm die Zahl wahlfähiger Betriebe deutlich ab.
Die Abschottung des Arbeitsmarktes gegen die Beschäftigung Behinderter verhindert ihre tatsächliche Gleichstellung. Die Politik der IG Metall ist daher u. a. auf die Gestaltung betrieblicher Personalplanung durch den Ausbau beschäftigungssichernder und -fördernder (Mitbestimmungs-)Instrumente ausgerichtet. Dazu hat der DGB unter Federführung der IG Metall im August 1998 Eckpunkte zur Verbesserung der Beschäftigungssituation Behinderter und Forderungen für eine integrative Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik vorgelegt. Gemeinsam mit den Betroffenenverbänden konnten die mit dem geplanten SGB IX beabsichtigten rehabilitations- und integrationspolitischen Verschlechterungen abgewehrt werden. Der europäische Ansatz für eine Beschäftigungspolitik für Behinderte, der zunehmend wichtiger wird, ist auf die Schaffung sozialer Mindeststandards für Chancengleichheit, Beschäftigung und Rehabilitation Behinderter in Europa ausgerichtet. Die Zusammenarbeit der IG Metall mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund und dem Europäischen Behindertenforum erbrachte konzeptionelle und politische Fortschritte.

Im Automobilsektor sind auf Initiative von Gesamtschwerbehindertenvertretungen vorwärtsweisende Rahmenvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung und -förderung Behinderter und Gesundheitsbeeinträchtigter entstanden. Der Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen in der Automobilindustrie hat in Abstimmung mit der IG Metall seine Netzwerkaktivitäten weiterentwickelt und wichtige Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsinitiativen für Behinderte gestartet. Parallel dazu wurde die IG Metall-Betreuung der Schwerbehindertenvertretungen auf der GBR/KBR-Ebene ausgebaut. Zur Verbesserung der Problemlösungs- und Handlungskompetenz betrieblicher Interessenvertretungen für eine integrative Beschäftigungspolitik in neuen Arbeitsformen wurde das Projekt „Behinderte in Gruppenarbeit" initiiert. Die Projektergebnisse – ein Beschäftigungskonzept und Hinweise für Betriebsvereinbarungsregelungen – wurden organisationsweit vorgestellt, sind in der Diskussion und wurden zum Teil bereits betrieblich umgesetzt.
Die Vertretung der Interessen Behinderter durch die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat stellt eine notwendige Voraussetzung für das Selbstbestimmungsrecht und die Chancengleichheit Behinderter im Betrieb dar. Angesichts des Beschäftigungsrückgangs Behinderter und der Probleme der betrieblichen Interessenvertretung Behinderter war deshalb die frühzeitige und umfassende Vorbereitung der Schwerbehindertenvertretungs-Wahlen 1998 vorrangig auf die Sicherung und den Ausbau der betrieblichen Verankerung der Schwerbehindertenvertretungen in der Metall- sowie in der Textil- und Bekleidungsindustrie ausgerichtet. Dabei konnten die Schwerbehindertenvertretungen in der Textil- und Bekleidungsbranche im Vorfeld der Wahlen erfolgreich integriert werden. Mit Abschluß der Wahlen werden die Aufgaben Organisierung, Qualifizierung und Betreuung insbesondere neugewählter Schwerbehindertenvertretungen im Vordergrund stehen.
Das Informations- und Betreuungskonzept des Referates Behinderte orientiert sich in erster Linie an der systematischen Vernetzung und Qualifizierung ehrenamtlicher und hauptamtlicher Multiplikatoren. Der Arbeitskreis für Schwerbehindertenfragen beim IG Metall-Vorstand hat dafür im Rahmen des OE-Prozesses der IG Metall Leitlinien zur Diskussion der zukünftigen Aufgaben und Arbeitsfelder der IG Metall-Behindertenpolitik erarbeitet.

Info-Material: Schwerbehindertenvertretungen sichern

Gesundheit

Im Berichtszeitraum hat es eine Reihe von gesetzlichen Veränderungen gegeben, die die Rahmenbedingungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz positiv beeinflußt haben. Am 21. August 1996, über drei Jahre nach Verstreichen der Fristen, ist das Arbeitsschutzgesetz mit dem die EG-Rahmenrichtlinie und weitere Richtlinien zu Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit umgesetzt werden sollten, verabschiedet worden. Die Gewerkschaften hatten, trotz erheblicher Kritik im einzelnen, nachdrücklich auf die Verabschiedung dieses Gesetzes gedrängt, da durch das Arbeitsschutzgesetz für alle Arbeitgeber gleiche Pflichten festgelegt werden. Diese treten an die Stelle des § 120a der Gewerbeordnung von 1869. Danach war die Verpflichtung des Arbeitgebers darauf begrenzt, daß die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, „wie es die Natur des Betriebes gestattet".
Nunmehr werden die Arbeitgeber zu einem umfassenden Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gesundheits- und Unfallgefahren verpflichtet. Dies erfolgt durch Rahmenregelungen, deren betriebliche Umsetzung der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87,1 Nr. 7 BetrVG unterliegt. Die Umsetzung der Schutzziele des Arbeitsschutzgesetzes in den Betrieben wird daher entscheidend vom Engagement der betrieblichen Interessenvertretung abhängen. Insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben versuchen die Unternehmer Standards des Arbeitsschutzgesetzes zu unterlaufen. Das betrifft auch die nach dem Arbeitssicherheitsgesetz vorgeschriebene arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung. Durch immer mehr „Billiganbieter" ist eine flächendeckende fundierte fachliche Beratung der Unternehmen nicht mehr gewährleistet. Angesichts des massiven Personalabbaus findet eine Kontrolle durch die Arbeitsschutzämter in vielen Betrieben nicht mehr statt.
Die Kosten des unterlassenen Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden durch die Unternehmen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Krankenkassen und Rentenversicherung abgewälzt. Bei Rückgang der Leistungsfähigkeit und bei Krankheit droht die Entlassung. Nicht berücksichtigt wird vor allem, daß zu den bereits bekannten Belastungen der jeweiligen Arbeitsplätze und Tätigkeiten in den letzten Jahren noch zusätzliche Belastungen hinzugekommen sind durch: Rationalisierungsmaßnahmen technischer und organisatorischer Art, Ausweitung von Nacht- und Schichtarbeit, Überstunden und immer enger werdenden Personaldecken durch massiven Personalabbau. Kosten- und Standortargumente sowie Krankenrückkehrgespräche und Anwesenheitsprämien erzeugen den nötigen Druck, so daß viele Beschäftigte mittlerweile auch bei schweren Erkrankungen zur Arbeit kommen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden damit regelrecht verschlissen.
Die Gesundheitsberichte (AU- Auswertung) der Krankenkassen zeigen einen kontinuierlichen Abwärtstrend der betrieblichen Krankenstände. Dennoch kann nicht davon ausgegangen werden, daß die Belegschaften gesünder sind. Trotz niedriger Krankenstände werden verstärkt Instrumente der Krankenkontrolle oder Anwesenheitsprämien eingesetzt. Systematisch geführte Krankenrückkehrgespräche, die bisher in der Großindustrie eingeführt wurden, haben mittlerweile auch die Klein- und Mittelbetriebe erreicht. Auch Krankenkassen versuchen auf den Zug zu springen und bieten Schulungen für solche Rückkehrgespräche an. Sie dienen oftmals der Vorbereitung von Kündigungen von chronisch erkrankten – zumeist älteren – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
Flankiert wird dies durch eine Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, die die Kriterien für eine krankheitsbedingte Kündigung immer weiter aufgeweicht

hat: So können heute bereits überdurchschnittliche Lohnfortzahlungskosten im Krankheitsfall einen Kündigungsgrund darstellen. Selbst wenn Krankheiten auf Arbeitsunfällen beruhen, können sie einen Kündigungsgrund darstellen. Auch vor unserer tariflichen Alterssicherung wird nicht mehr haltgemacht: Immer tiefer wurde hier vom Bundesarbeitsgericht die Meßlatte gehängt, so daß nunmehr nahezu kein Unterschied mehr zwischen der krankheitsbedingten Kündigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers mit oder ohne Altersicherung gemacht wird.
Die 1996 von der Abteilung Sozialpolitik erarbeitete Handlungshilfe zum Thema „Krankenrückkehrgespräche" hat zu einer innergewerkschaftlichen Diskussion und Aufklärung über die Hintergründe geführt.
Zum gleichen Zeitpunkt wie das Arbeitsschutzgesetz wurde auch das Unfallversicherungseinordnungsgesetz zur Eingliederung in das Sozialgesetzbuch VII beschlossen. Aus interessierten Kreisen der Bonner Regierungskoalition, aber auch aus Landesregierung, von Arbeitgebern und auch Vertreterinnen und Vertretern in der Verwaltung der Berufsgenossenschaft wurden und werden Versuche unternommen, die Arbeitsschutzreform zu blockieren. Die Erweiterung des Präventionsauftrags der Unfallversicherung, ein Kernpunkt der Arbeitsschutzreform, wird heruntergeredet, dabei hat erst das neue SGB VII den rechtlichen Rahmen verändert und die Möglichkeit geboten, einige Mängel der bisherigen Praxis zu beheben. Dazu bedarf es aber eines erheblichen Engagements der Versichertenvertreterinnen und -vertreter in den Gremien der Selbstverwaltung.
Prävention der Berufsgenossenschaften ist durch das SGB VII vom bruchstückhaften Ansatz zum ganzheitlichen Auftrag erweitert worden. Die Berufsgenossenschaften waren bisher für die Verhütung von ungefähr 20 Prozent aller Gesundheitsgefahren in der Arbeitsumwelt zuständig, jetzt sind sie es für 100 Prozent. Der ganzheitliche Präventionsauftrag ist jedoch nicht zum Nulltarif zu haben. In der Selbstverwaltung sind Entscheidungen notwendig, die finanzielle Investitionen vorsehen und das Arbeitsschutzsystem und die Umsetzung des modernen ganzheitlichen Ansatzes rentabler und effektiv machen.
Zum SGB VII, zum Arbeitsschutzgesetz und zur Bildschirmarbeitsverordnung wurden Arbeitshilfen für die betrieblichen Interessenvertretungen erstellt, die auf breite Resonanz gestoßen sind. Von Gesetzeskommentaren über Übersichtsblätter und Foliensätzen, Prüflisten zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit bis hin zu Flugblättern und Aufklebern haben diese Materialien dazu beigetragen, eine betriebliche Bestandsaufnahme und Verbesserungsvorschläge zu diesen Themenbereichen zu ermöglichen.

Die Entwicklung im Gefahrstoffrecht ist weniger positiv zu bewerten, als die Veränderungen im Bereich des allgemeinen Arbeitsschutzrechtes oder der Spezialvorschriften, wie der Lastenhandhabungs- und Bildschirmarbeitsverordnung. Es wurden neue technische Regeln für Gefahrstoffe erlassen, beispielsweise die TRGS 440, die die Ermittlung von Ersatzstoffen vorschreibt. Andererseits wurde mit dem Wegfall der „Technischen Regel Gefahrstoffe 100" die Auslöseschwelle für Schutzmaßnahmen heraufgesetzt. Waren in der Vergangenheit Schutzmaßnahmen und Vorsorgeuntersuchungen schon beim Erreichen von 25 Prozent des Grenzwertes vorgeschrieben, müssen jetzt erst Maßnahmen bei einer Grenzwertüberschreitung vorgenommen werden.
Insgesamt hat der Bereich der Gefahrstoffe in vielen bezirklichen Aktionen, die unter der Überschrift „Tatort Betrieb" oder „Aktion Gefahr-Stopp" im Berichtszeitraum mit großem Erfolg durchgeführt wurden, eine große Rolle gespielt. Auch wurde von der IG Metall eine Fachkonferenz gemeinsam mit der IG Medien zur Gefahrstoffproblematik bei Druckmaschinenherstellern und -anwendern durchgeführt, die auf breite Resonanz gestoßen ist und betriebliche Änderungen positiv beeinflußt hat.
Neben den auf dem EU-Recht basierenden, überwiegend positiven gesetzlichen Veränderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, gab es zahlreiche und qualitativ erhebliche Ver-

schlechterungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung. Diese zielten auf eine Verschärfung des Wettbewerbes zwischen den Krankenkassen und eine Verlagerung der Kosten für die Ausgaben im Gesundheitswesen auf die – erkrankten – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Von 1994 bis einschließlich 1998 hat die alte Bundesregierung ca. 180 Paragraphen in der Krankenversicherung verändert. In diesem kurzen Zeitraum traten 9 Änderungsgesetze beim SGB V, das 1. und 2. gesetzliche Krankenversicherung-Neuordnungsgesetz sowie das sogenannte Beitragsentlastungsgesetz in Kraft. Diese Politik der alten Koalition aus CDU/CSU/FDP belastete vornehmlich die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung.

Aktionslogo: Gefahrstoffe im Visier

Info-Broschüren und Aufkleber: Prävention als ganzheitlicher Auftrag

Statt den Weg einer Strukturreform zu gehen, wurde dieser – mit Blick auf eine Kostendämpfungspolitik mit Leistungsausgrenzung und Erhöhung von Zuzahlungen – verlassen, mit dem vorrangigen Ziel einer Stabilisierung der sogenannten Lohnnebenkosten über die Steuerung des Arbeitgeberbeitrages. Die von der IG Metall gemachten Vorschläge, unter anderem Überkapazitäten abzuschaffen sowie eine kostensparende Verzahnung der Versorgungsbereiche innerhalb des Sozialleistungssystems zu koordinieren, wurden von der alten Bonner Koalition in den Wind geschlagen. Vielmehr wurde bei kassenspezifischen Gestaltungsleistungen der Einstieg zur „Mehr-Klassen-Medizin" gelegt: Statt solidarischer Absicherung des Lebensrisikos Krankheit gilt nun die sogenannte Eigenverantwortung, vornehmlich in finanzieller Hinsicht. Die gesetzliche Krankenversicherung wurde trotz aller entgegenstehender Reformvorschläge der IG Metall mit Elementen der privaten Krankenversicherung – wie z. B. Kostenerstattung, steigende Selbstbeteiligung sowie Beitragsrückgewähr – versehen.

Mit zielgerichteten Aktionen hat die IG Metall gemeinsam mit dem DGB versucht, den Ausstieg aus der solidarischen Gesundheitsversorgung zu verhindern. Unsere Mitglieder haben wir nicht nur über die Medien, sondern auch über unsere Zeitschriften „metall" und „direkt" mobilisiert und sind zudem mit Hilfe des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes den Leistungskürzungen entgegengetreten. Die IG Metall hat einen wesentlichen Beitrag für eine neue Gesundheitspolitik geleistet, indem sie den am 15./16. Mai 1998 durchgeführten gesundheitspolitischen Kongreß des

Forums für kritische Sozial- und Gesundheitspolitik u. a. gemeinsam mit ÖTV, DGB, Bündnis 90/Die Grünen und SPD inhaltlich und finanziell unterstützt hat.
Vor ca. 900 Teilnehmerinnen und Teilnehmern konnte so im Vorfeld der Bundestagswahlen verdeutlicht werden, daß eine Alternative zur Politik der konservativ-liberalen Bundesregierung bestand.
In aktiver Zusammenarbeit mit der neuen Regierung ist es uns kurzfristig gelungen, mit Wirkung zum 1. Januar 1999 die gesetzliche Krankenversicherung wieder auf einen Kurs in Richtung solidarischer Krankenversicherung zu bringen. Als erste Schritte seien die Senkung der Arzneimittelzuzahlung, insbesondere für chronisch Kranke und ältere Patientinnen und Patienten erwähnt. Des weiteren wird die Zahnersatzversorgung wieder Sachleistung, der Zahnersatz auch als Leistung für die ab 1979 Geborenen erneut eingeführt. Zugleich wird die Privatisierung der Vertragsbeziehungen zwischen Zahnarzt und Patientinnen und Patienten wieder rückgängig gemacht.
Diese von uns angemahnten und von der neuen Regierung verwirklichten Maßnahmen entbinden die Gewerkschaften nicht von der Anforderung, auch künftig eine kritische Bestandsaufnahme des Gesundheitswesens vorzunehmen und auf weitere Reformen zu drängen. Unter weiterer Beachtung einer solidarischen Absicherung des „Lebensrisikos Krankheit" werden die Probleme unseres Gesundheitswesens gemeinsam gelöst

Jugendliche und Drogen: IG Metall setzt auf Prävention

werden müssen. Es ist dabei zu beachten, daß politisch keine „Verschiebebahnhöfe" zu Lasten der Krankenversicherung und damit der Versicherten einhergehen. Künftig wird es auch im Bereich der Gesundheitspolitik darum gehen, die Prävention weiter auszubauen und eine stärkere Verzahnung der unterschiedlichen gesundheitspolitischen Ebenen zu erreichen.
Im Berichtszeitraum ist eindeutig eine ansteigende Tendenz von Suchtproblemen im Betrieb zu verzeichnen. Legales Suchtmittel Nummer 1 ist nach wie vor Nikotin, gefolgt von Alkohol, Medikamenten und illegalen Drogen. Einer Studie der Fachhochschule Köln zufolge spielt hierbei die Angst in den Betrieben eine maßgebliche Rolle. Angstgefühle, hervorgerufen durch Verlagerung der Arbeitsplätze ins Ausland, Rationalisierung, Leistungsdruck und krankheitsbedingte Ausfälle führen immer häufiger dazu, daß Menschen ihr Leben nicht mehr in der Hand haben. Die betriebliche Interessenvertretung ist mehr denn je gefordert, Ausgrenzung und Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Suchtproblemen entgegenzuwirken. Die erwähnte Ausgangssituation hat mit dazu beigetragen, daß der Bedarf an Information und Beratung in den Betrieben enorm gestiegen ist. Es werden immer mehr Betriebsvereinbarungen zum Suchtbereich abgeschlossen, aber auch bereits bestehende durch bessere ersetzt.
Hinzugekommen ist der Problembereich der illegalen Drogen, dem sich viele Betriebsräte sowie Jugend- und Ausbildungsvertretungen kaum ge-

wachsen fühlen. Viele Großbetriebe sind zwischenzeitlich dazu übergegangen, Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber auf den Konsum illegaler Drogen zu testen. Dies kann jedoch nur auf freiwilliger Basis geschehen, aber: Ohne „Freiwilligkeitserklärung" kein Ausbildungsplatz! Hier ist verstärkter Handlungsbedarf entstanden. Es kann auf keinen Fall unwidersprochen hingenommen werden, daß – gerade im Hinblick auf die hohe Jugendarbeitslosigkeit – „Auswahlverfahren" zugelassen werden.
Die seit Ende 1992 vorliegende Konzeption für Wochenseminare zum Thema „Suchtverhalten und Arbeitswelt" wurde dahin gehend erweitert, daß zwischenzeitlich auch sogenannte einwöchige „Aufbauseminare" zu diesem Themenbereich angeboten werden. Verschiedene Bezirke und Bildungsregionen haben diese Seminare bereits regelmäßig in ihrem Bildungsangebot. Hinzu kommt eine große Anzahl von Ein- bis Drei-Tage-Seminaren. Alle angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen weisen ausgesprochen hohe Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahlen auf. Neu hinzugekommen sind für den Bereich der illegalen Drogen Schulungsangebote, insbesondere für Jugend- und Ausbildungsvertretungen. Ebenfalls realisiert werden konnte ein einwöchiges Referentenqualifizierungsseminar für den Themenbereich „Sucht". Das Handbuch „Medikamentenprobleme in der Arbeitswelt" sowie eine Broschüre zum Thema „NichtraucherInnenschutz am Arbeitsplatz" steht zwischenzeitlich ebenfalls zur Verfügung. Es ist geplant, in Zusammenarbeit mit der Jugendabteilung eine Broschüre zu erstellen, die sich mit dem Umgang von Konsumentinnen und Konsumenten und Abhängigen illegaler Drogen befaßt. Vorrang soll hierbei die Prävention haben.

Alter

Die Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung war ein wichtiges Thema des letzten Wahlkampfes. Auf dem Prüfstand der Wahlentscheidung ist das „Rentenreformgesetz 1999" (RRG 99) durchgefallen.
Die Gelegenheit zu einer reformorientierten Weichenstellung für die künftige Entwicklung der Alterssicherung ist damit gegeben. Die Notwendigkeit hierzu ist offenkundig: Die soziale Rentenversicherung – im Bewußtsein vieler Menschen ist sie das Synonym für den Sozialstaat – befindet sich seit Jahren in einer tiefgreifenden Vertrauenskrise. Ihre Akzeptanz in der Bevölkerung hat deutliche Einbußen erlitten. Einen maßgebenden Anteil an dieser Entwicklung haben die schwerwiegenden Eingriffe in das Rentenrecht, die im Anschluß an die Vereinbarungen über Altersteilzeit im Rahmen der Kanzlerrunde vom Februar 1996 im Sommer diesen Jahres in einem Kürzungspaket, genannt Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz (WFG), verabschiedet wurden.
Ohne Not hat die seinerzeitige Regierungskoalition einseitig den 1989 nach gründlicher Vorbereitung im Rentenreformgesetz 1992 (RRG 92) gefundenen Rentenkonsens aufgekündigt. Die gegenüber den Regelungen des RRG 92 noch beschleunigte Anhebung der Altersgrenzen bei der Inanspruchnahme von vorgezogener Altersrente verschärfte die soziale Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Obwohl gesundheitlich angeschlagen, müssen viele zur Vermeidung wirtschaftlich untragbarer Rentenabschläge im Arbeitsprozeß verweilen.
Durch eine verkürzte Ankündigungsfrist von fünf Jahren für die nach dem RRG 92 vorgesehene Anhebung der Altersgrenze ist der Vertrauensschutz für Frauen eklatant verletzt und das Vertrauen in eine verläßliche Alterssicherung nachhaltig erschüttert worden. Durch die gleichzeitige Verordnung drastischer Kosteneinsparungen im Rehabilitationsbereich bei gleichzeitiger Verdoppelung der Zuzahlung und die Absenkung des Übergangsgeldes für die Versicherten wurde die medizinische Rehabilitation mit Wirkung zum 1. Januar 1997 zum Luxusgut.

Protest gegen Sozialabbau: Ältere Beschäftigte wollen ohne Abschläge in die Rente

Durch Rundschreiben an alle Gliederungen der Organisation, in Fachinformationsgesprächen mit den Redakteuren unserer Medien und in mehreren Telefonschaltkonferenzen der Redaktion „metall" haben wir im Rahmen einer sozialpolitischen Bewertung Mitglieder sowie die ehrenamtliche und hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre über die Einzelmaßnahmen des WFG informiert. Weitergehende Informationen über die im Anschluß an die Kanzlerrunde mit Wirkung zum 1. Januar 1996 in Kraft getretenen Regelungen des sogenannten Altersteilzeitgesetzes und dessen vielfältige inhaltliche Verknüpfung mit den rentenrechtlichen Regelungen des WFG konnten durch die Teilnahme an einer Vielzahl von Vertreterversammlungen und die Gestaltung von Tagesseminaren unserer Verwaltungsstellen vermittelt werden. Ungeachtet der eindrucksvollen und nachhaltigen Proteste gegen eine Politik radikaler Einschnitte im Leistungsrecht der Rentenversicherung (wie etwa die Aktion „Frauen holen sich ihr Rentenrecht zurück!") hat die frühere Bundesregierung mit der politischen Vorbereitung und parlamentarischen Verabschiedung des RRG 99 den Weg des Sozialabbaus auf dem Gebiet des Leistungsrechts der sozialen Rentenversicherung fortgesetzt. Auf der Grundlage der Beratungsergebnisse der Kommission zur „Fortentwicklung der Rentenversicherung" vom Januar 1997 brachte die Bundesregierung mit einem erneuten Vertrauensbruch das Gesetzgebungsvorhaben des RRG 99 in die parlamentarischen Gremien. In einer umfassenden Darstellung auch der nahezu zeitgleich veröffentlichten Ergebnisse der vom Parteivorstand der SPD einberufenen Alterssicherungskommission haben wir die Gliederungen der Organisation und die Mitglieder der IG Metall in

unseren Medien und im Wege von Telefonschaltkonferenzen mit dem Ziel der Fortschreibung und Vertiefung des rentenpolitischen Meinungsbildes über die unterschiedlichen Reformkonzepte informiert.
Während das Konzept der von der SPD berufenen Kommission eine strikte Ablehnung der Kürzungspläne der Bundesregierung vorsah und eigene Schritte zu einer solidarischen Reform der gesetzlichen Rentenversicherung beschrieben hat, vertiefte die Regierungskoalition mit einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen des RRG 99 die Einschnitte in das Leistungsgefüge der sozialen Rentenversicherung. Die Altersgrenzen der vorgezogenen Altersrenten – auch die für Schwerbehinderten – wurde erneut angehoben. Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Erwerbsunfähigkeitsrenten sind drastisch verschärft worden. Für diese Renten sind dieselben Abschläge eingeführt worden wie für vorgezogene Altersrenten. Die geltende Rentenformel ist mit Wirkung zum 1. Juli 1999 durch einen Demographiefaktor ergänzt worden, der darauf abzielt, innerhalb eines Zeitraumes von ca. 30 Jahren das Rentenniveau von 70 Prozent auf 64 Prozent abzusenken. (Nach dem Regierungswechsel im Herbst 1998 wurde u. a. diese Regel außer Kraft gesetzt).

Eine derartige Absenkung des Rentenniveaus auf 64 Prozent des letzten Nettoentgeltes hätte dazu geführt, daß eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer mit Durchschnittsverdienst erst nach 30 Jahren durch ihre bzw. seine Beitragszahlung einen Rentenanspruch auf Höhe des Sozialhilfeniveaus erreicht. Eine so weitgehende Senkung des Rentenniveaus bedeutet aber die sozialpolitisch inakzeptable Aufgabe der lebensstandardsichernden Funktion der Rente. Ein derartiger Eingriff in das Leistungsniveau bei Invalidität und Alter muß die Vertrauenskrise der gesetzlichen Rentenversicherung noch verschärfen.
Zur Orientierung unserer Mitglieder hat der Vorstand der IG Metall auf die Initiative und die inhaltliche Vorbereitung der Abteilung Sozialpolitik im September 1997 ein Positionspapier beschlossen. Programmatisch beschreibt der Titel „Reformpolitische Weiterentwicklung statt Demontage der gesetzlichen Rentenversicherung" die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit des Systems der sozialen Rentenversicherung. In der Umsetzung der auf der Leistungs- und Einnahmeseite dargestellten Reformmaßnahmen stellt die soziale Rentenversicherung erneut ihre Reformfähigkeit unter Beweis.
Die in dem Positionspapier vorgestellten Reformvorschläge und Forderungen der IG Metall haben bei unseren Mitgliedern und in der politischen Öffentlichkeit große Beachtung und auch ein hohes Maß an Zustimmung gefunden. In ihren Zielstellungen für eine reformpolitische Weiterentwicklung der Rentenversicherung sind sie auch eine unverzichtbare Orientierung in dem Diskussions- und Beratungsprozeß für den Realisierungsweg einer vorgezogenen Altersrente mit 60 Jahren ohne Rentenabschläge. Zusammen mit dem in der Abteilung Sozialpolitik entwickelten Vorschlag für eine zusätzliche Altersvorsorge unter Nutzung vermögenswirksamer Leistungen für die Altersversorgung dokumentieren ihre Positionen und Vorschläge die Bereitschaft der IG Metall, aktiv an der Erneuerung des Generationenvertrages auf zukunftsfähiger Grundlage mitzuwirken. Die Vorschläge und Forderungen des Positionspapiers sind auch die Grundlage für die politische Auseinandersetzung mit der neuen Bundesregierung über die kurz- und mittelfristig wirksamen Maßnahmen mit dem Ziel einer Neugestaltung des Generationenvertrages auf dauerhafter Basis.

KAPITEL 4

Die politischen Querschnittsaufgaben

Politische Visionen und gewerkschaftliche Programme reichen nicht. Die IG Metall braucht auch Menschen und Instrumente zu ihrer Umsetzung. Sie muß Menschen informieren, motivieren und aktivieren. Sie muß dazu Kompetenzen aufbauen, weiterentwickeln und vermitteln. Diese für gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit unverzichtbaren Funktionen sind unter dem Begriff „politische Querschnittsaufgaben" zusammengefaßt. Ihre Erfüllung setzt Professionalität und die Bereitschaft der handelnden Menschen voraus, Wandel als Herausforderung zu begreifen, ihn zu gestalten und ihre Lösungen einer ständigen Überprüfung zu unterziehen.

4.1 IG Metall im Wandel

Der Wandel unserer IG Metall ist unabweisbar. Das ergibt sich aus gesellschaftlichen Entwicklungen wie der Zangenbewegung von Internationalisierung, die gewerkschaftliche Vertretungsfunktionen objektiv dringlicher macht, und von Individualisierung, die gewerkschaftliches Engagement subjektiv weniger selbstverständlich werden läßt. Das ergibt sich vor allem aus gewerkschaftlichen Entwicklungen, die den Zwang zur Einsparung und die Notwendigkeit der Erneuerung gleichermaßen nach sich ziehen.

Der Zwang zur Einsparung entsteht schlicht aus den Mitgliederverlusten der IG Metall, die noch über die Beschäftigungseinbußen der Metallwirtschaft hinausgingen. So ist der Organisationsgrad der IG Metall insgesamt, vor allem aber bei den Jugendlichen – die Zahl der Mitglieder unter 25 hat sich seit 1993 halbiert – gesunken. Die Notwendigkeit der Erneuerung geht nicht zuletzt aus der Kluft zwischen Beschäftigten- und Mitgliederstruktur hervor. So ist im Angestelltenbereich der Mitgliederanteil (knapp 18 Prozent) nur halb so hoch wie der Beschäftigtenanteil (knapp 36 Prozent).
Der Wandel der IG Metall wurde im Berichtszeitraum forciert in Angriff genommen.
Das geschah nicht nur durch Sparmaßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene. Es hat Einschränkungen in den Verwaltungsstellen gegeben. Es wurden zugleich beträchtliche Einsparungen in der Vorstandsverwaltung auf den Weg gebracht. Das Spektrum reicht vom ersten Sparprogramm für die Vorstandsverwaltung aus dem Jahre 1994 bis zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung für die hauptamtlich Beschäftigten in 1998. Das geschah vor allem mit konzeptionellen Anstrengungen und praktischen Aktivitäten, die darauf abzielen, die Organisationspraxis zu erneuern, die Organisationspotentiale auszuschöpfen und das Organisationsimage zu verbessern.

4.1.1 Erneuerung der Organisationspraxis

Die Erneuerung der Organisationspraxis wurde und wird mit den Zielen erweiterter demokratischer Beteiligung und verbesserter politischer Effizienz angegangen. Aber auch mit der Entwicklung neuer Kommunikationsstrukturen und der Umsetzung neuer Arbeitsstrukturen auf der Ebene der Verwaltungsstellen und für den Verantwortungsbereich des Vorstands wird die Organisationspraxis erneuert.

Es ist unbestritten, daß es einen Vorsprung der Verwaltungsstellen bei der Entwicklung neuer Beteiligungsformen gibt. Hier hat vor allem des OE-Projekt vieles vorangebracht.

OE-Broschüre: Die Organisationspraxis erneuern

In etlichen örtlichen Projekten wurde gezielte Mitgliederwerbung erfolgreich in Angriff genommen. In zahlreichen lokalen Projekten wurden Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation verbessert. Erprobt wurden neue Arbeitsformen in der Wohngebietsarbeit und in der Betriebsbetreuung, in der Personengruppen- und Branchenarbeit. Praktiziert werden neue Kooperationsmodelle über die Grenzen einzelner Verwaltungsstellen hinaus in der regionalen Organisations- und Strukturpolitik. In nicht wenigen betrieblichen Projekten wurden zukunftsweisende Formen der Betriebsratsarbeit eingeführt. In allen abgeschlossenen betrieblichen Projekten hat beteiligungsorientierte Arbeit zu vermehrtem Engagement und steigenden Mitgliederzahlen geführt.
Vergleichbare praktische Erfolge stehen aus, was Arbeitsweise und Arbeitseffektivität des Vorstands, Größe und Struktur der Vorstandsverwaltung, Aufgabenteilung und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Organisationsebenen, Personalplanung und -entwicklung angeht.
Es darf aber auch nicht übersehen werden, daß es umgekehrt einen Vorsprung der Vorstandsverwaltung bei

der Effektivierung der politischen Arbeit und bei der Verteilung finanzieller Ressourcen gibt. Innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren wurden die Instrumente der politischen Planung und der fiskalischen Budgetierung entwickelt und umgesetzt. Mit der politischen Arbeitsplanung wurde Konsens über vorrangige Ziele und Aktivitäten, über politische Prioritäten und Querschnittsaufgaben erreicht. Mit der Budgetierung wurden Voraussetzungen für eine sparsame und funktionsgerechte Mittelzuteilung und -verwendung in allen Geschäftsbereichen und Abteilungen geschaffen. Eine Übertragung auf die Bezirksleitungen und – auf mittlere Sicht – auf die Verwaltungsstellen ist beabsichtigt.

4.1.2 Ergänzung des Organisationsbereichs

Die Ergänzung des Organisationsbereichs wurde vor allem auf doppelte Weise in Angriff genommen.

Das geschah und geschieht zum einen mit der Erweiterung des Organisationsbereichs über Fusionen mit anderen Einzelgewerkschaften. Die Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung (GTB) ist – nicht nur auf dem Papier, sondern auch in der Praxis – erfolgreich abgeschlossen. Die Integration der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) wird vorbereitet.
Dem dient zum anderen das verstärkte Bemühen um die Erschließung vorhandener Organisationspotentiale und neuer Mitgliederschichten im besonders zukunftsträchtigen Bereich der industrienahen Dienstleistungen. Hier wurden neue Wege angegangen: durch ein Kooperationsabkommen mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), aber auch mit einem Projekt „Beschäftigungspotentiale der Metallverarbeitung und der metallnahen Dienstleistungen" im Rahmen der gemeinsamen Arbeitsgruppe Standort-Analyse von Gesamtmetall und IG Metall.

4.1.3 Steigerung der Attraktivität

Die Steigerung der verbandspolitischen Attraktivität als Basis der Mitgliederbindung und vor allem der Mitgliedergewinnung wurde ebenfalls zweigleisig ins Visier genommen.

Auf der einen Seite gab es mannigfaltige dezentrale Aktivitäten der Verwaltungsstellen und bundesweite Angebote des Vorstands für die Mitgliederwerbung. Sie haben nicht ausgereicht, um den nach unten gerichteten Trend der Mitgliederentwicklung zu stoppen. Sie erhalten eine systematische Grundlage mit dem vom Vorstand vorgelegten ersten Entwurf eines Organisationsberichts, der für jede Verwaltungsstelle Daten und Kennziffern enthält über Betriebe und Beschäftigte, über Beiträge und Mitglieder sowie über Organisationsgrade.
Sie sollen ergänzt werden durch konkrete Selbstverpflichtungen der Verwaltungsstellen im Rahmen freiwilliger und abgestimmter Zielvereinbarungen, aber auch durch konkrete Unterstützungsmaßnahmen des Vorstands, für die mit der Einrichtung des Strukturfonds der Boden bereitet ist.
Auf der anderen Seite wurden und werden die Anstrengungen beschleunigt, der IG Metall in der Arbeitnehmerschaft und in der Öffentlichkeit ein zukunftsorientiertes Image zu verschaffen. Das kann und soll dadurch erreicht werden, daß die Qualität unserer Dienstleistungen und unserer Diskussionsprozesse gesteigert, aber auch die Attraktivität unserer tarifpolitischen Leistungen und unserer gesellschaftspolitischen Initiativen offensiv herausgestellt werden.
Auf dieser Grundlage wollen wir das „Leitbild der IG Metall 2003" konkretisieren und umsetzen.
Mit dem begonnenen Wandel der IG Metall wurde der Abschied von alten gewerkschaftlichen Dekreten und der Anlauf zu neuen gesellschaftlichen Debatten als Grundmuster einer Organisationspolitik eingeleitet, die dem Motto „Orientierung und Öffnung" verpflichtet ist. Sie zielt nach innen auf Erhalt der Führungsfähigkeit und Erweiterung der Kommunikationsfähigkeit, nach außen auf Erhalt der Konfliktfähigkeit und Erweiterung der Kooperationsfähigkeit.
Sie kann nur von uns selbst mit Leben gefüllt werden.

4.2 Organisation/OE und Personalentwicklung

Projektarbeit: Neue Arbeitsformen und -strukturen

Der industrielle und gesellschaftliche Strukturwandel äußerte sich in den Verwaltungsstellen unterschiedlich und erforderte differenzierte Antworten auf die vielfältigen Problemstellungen.

Mit dem OrganisationsEntwicklungs-Projekt(OE), das im November 1993 gestartet wurde, hat die IG Metall rechtzeitig Veränderungen eingeleitet, die sowohl auf die Konzentration der Kräfte wie auf die effektive und effiziente Umgestaltung der Arbeitsformen und -strukturen abzielen. Parallel dazu wurden Sparmaßnahmen realisiert. Fast alle Verwaltungsstellen hatten sich in den vergangenen Jahren mit sinkenden Mitgliederzahlen und damit sinkenden Einnahmen auseinanderzusetzen. Gleichzeitig verschärfte der industrielle Strukturwandel – z. B. Outsourcing, der Rückgang großer Betriebseinheiten, die zunehmende Bedeutung kleiner und mittlerer Betriebe, Stillegungen von Betrieben und Betriebsteilen, Insolvenzen und Konkurse u.v.m. – die Arbeitsanforderungen und auch den Finanzbedarf der Verwaltungsstellen. Im Ergebnis führt das dazu, daß mehr Probleme mit weniger Ressourcen bearbeitet werden müssen. Dies erforderte eine grundlegende Änderung der Arbeitsorganisation, teilweise auch der Strukturen.

4.2.1 OE-Projekt

Nach dem Beschluß des letzten ordentlichen Gewerkschaftstages 1995, das OE-Projekt fortzuführen, erteilte der Vorstand im Juli 1996 einen entsprechenden Projektauftrag.

In ca. 50 weiteren Teilprojekten wurden Lösungsvorschläge erarbeitet und teilweise umgesetzt. Hunderte von Mitgliedern machten sich in diesen Jahren Gedanken über die Entwicklung ihrer IG Metall, probierten Neues aus und änderten Einstellungen und Verhalten, um den gewandelten Rahmenbedingungen für die betrieblichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen Rechnung zu tragen. Diese Umsetzungsphase wird 1999 andauern. Wichtige Meilensteine im Projektfortschritt waren die Transfer-Tagung 1997 in Osnabrück und der 5. außerordentliche Gewerkschaftstag 1998 in Mannheim. Hier wurden von den Projektbeteiligten Ergebnisse vorgestellt. Ein Reader mit Kontaktadressen und Materialien soll für eine Verbreitung und Anregung anderer Organisationsstellen sorgen. Bis 1998 wurden weitere Prozeßberaterinnen und -berater ausgebildet, Supervisionsveranstaltungen durchgeführt und die im OE-Projekt entwickelte Projektmanagementausbildung in den Bereich Bildung überführt. Insgesamt verfügt die IG Metall über 100 ausgebildete Prozeßberaterinnen und -berater und weitere 250 im Projektmanagement ausgebildete Kolleginnen und Kollegen, sowohl haupt- wie eh-

Broschüre und Folder: Phase der Umsetzung dauert an

renamtliche. Prozeßberaterinnen und -berater sind Expertinnen bzw. Experten für Klärungen und Kommunikation. Sie sind nicht „Macher", sondern „Möglichmacher" und sorgen für effizientes Arbeiten. Ein Projekthandbuch „Projektmanagement in der IG Metall" hilft bei der weiteren Einführung von Projektmanagement und sorgt für gleiche Standards in der IG Metall.
Das Projekt OE der IG Metall soll zu mehr Ansehen und Attraktivität der IG Metall führen und die Arbeits-, Kooperations- und Kampffähigkeit der IG Metall sichern und weiter entwickeln helfen. Durch andere Arbeitsformen und -strukturen, Lernangebote und Werkzeuge werden effektive Ergebnisse und effiziente Lösungen erzielt, die sich in besseren Produkten und Leistungen, mehr Mitgliedern und mehr tarifgebundenen Betrieben niederschlagen.
Im Rahmen des OE-Projektes wurden eine Reihe Antworten auf die geänderten Problemstellungen vor Ort erarbeitet.
In Projekten zur Kooperation von Verwaltungsstellen konnten z. B. der Ressourceneinsatz in der Bildungsarbeit und bei der Personengruppenarbeit (einschließlich der Mainstreaming-Projekte) effektiviert, die Präsenz der IG Metall in der Fläche optimiert, die Ansprechbarkeit der IG Metall erhöht werden.

OE-Projekthandbuch mit Diskette: Für gleiche Standards in der IG Metall

In Projekten zur beteiligungsorientierten Betriebspolitik konnten z. B. Mitglieder direkt in die Entscheidungsfindung der IG Metall einbezogen werden, das Ansehen der IG Metall z. B. bei Angestellten deutlich verbessert und Mitgliederreserven erschlossen werden.
In vielen örtlichen Projekten wurde die Verwaltungsstellenarbeit kritisch unter die Lupe genommen und die Dienstleistungen für die Betriebsfunktionäre und Mitglieder verbessert, darunter auch der Rechtsschutz.
Eine Reihe von Verwaltungsstellen haben unabhängig vom OE-Projekt ähnliche Prozesse in Gang gesetzt und z. B. Kooperationen im Handwerksbereich initiiert, Beraterteams gebildet und in der Bildungsarbeit kooperiert.

4.2.2 Strukturfonds

Eine weitere Antwort auf den Strukturwandel ist der Strukturfonds, der zunehmend an Bedeutung gewinnt. Er ist eine Ergänzung der derzeitigen Regelung der Ortskassenanteile, die auf der Anzahl der Vollbeitragszahler und Nicht-Vollbeitragszahler basiert, aber weitere Kriterien wie die Struktur einer Verwaltungsstelle, Anzahl und Größe der Betriebe, Branchen etc. nicht berücksichtigt.

Wenn Finanzierungsprobleme in Verwaltungsstellen auftreten, können sie nicht durch veränderte Ortskassenanteile alleine gelöst werden. Ein Budget für gezielte Maßnahmen und Investitionen aufzustellen statt einer allgemeinen Neuverteilung oder statt eines „warmen Regens" für alle, war der Auftrag des letzten ordentlichen Gewerkschaftstages. Insgesamt stellte der Vorstand 20 Millionen DM zur Verfügung, von denen bis Ende 1998 DM 14,6 Millionen bewilligt wurden. Insgesamt werden 63 Projekte in ca. 80 Verwaltungsstellen gefördert.
Die Schwerpunkte, nach denen Mittel aus dem Strukturfonds vergeben werden, liegen in der Mitgliederentwicklung in Handwerks-, Klein- und Mittel-

Auszubildende: Förderung der Mitgliederwerbung durch Strukturfonds

betrieben, im Ausbau ehrenamtlicher Strukturen, in der Förderung der Mitgliederentwicklung im Jugendbereich und in der Mitgliederentwicklung in der Datenverarbeitungs- und Informationstechnologiebranche. Die Mittel, die aus dem Strukturfonds in die Verwaltungsstellen fließen, stabilisieren die Verwaltungsstellen, unterstützen ihre gewerkschaftspolitische Handlungsfähigkeit und sichern die Präsenz der IG Metall in der Fläche. Gleichzeitig werden dadurch Kooperationen erprobt und Synergieeffekte erreicht.
Besonders Verwaltungsstellen in den neuen Bundesländern haben eine Förderung aus dem Strukturfonds erhalten.
Außerdem hilft der Strukturfonds Verwaltungsstellen bei anstehenden Restrukturierungen und Reorganisationsprozessen. Gleichzeitig wurden in vielen Verwaltungsstellen, besonders in den neuen Bundesländern, umfangreiche Konsolidierungsmaßnahmen eingeleitet und durchgeführt. Diese nicht immer einfachen Gespräche führten in den Verwaltungsstellen zu erheblichen Einsparungen und zu einer Anpassung des Personals an die gesunkene Mitgliederzahl.
Durch den Einsatz von Schwerpunktsekretärinnen und -sekretären in mehreren Verwaltungsstellen und Projekten unterstützte der Vorstand auch Arbeit dort, wo dies aufgrund struktureller Schwächen oder zum temporären Ausgleich personeller Engpässe nötig war. Weitere Schwerpunktsekretäre wurden in Projekten zur Mitgliedergewinnung eingesetzt.

4.2.3 Organisationsstrukturen

Auch die Zusammenlegung von Verwaltungsstellen und die Zusammenlegung der Bezirke Berlin-Brandenburg und Dresden am 1. April 1995 zum neuen Bezirk Brandenburg-Sachsen sowie die Zusammenlegung der Bezirke Dortmund und Wuppertal am 1. Januar 1997 zum Bezirk NRW waren Antworten auf den industriellen Strukturwandel.

Die Zahl der Verwaltungsstellen der IG Metall sank von 189 im Jahre 1994 auf 179 im Jahre 1998. Diese Zusammenlegungen dienen der Verbesserung der Handlungsfähigkeit der IG Metall, ihrer organisations- und tarifpolitischen Kampfkraft.
Zum 1. Januar 1998 wurde der Bezirk München in Bezirk Bayern umbenannt, seitdem heißt auch der bisherige Bezirk Stuttgart Bezirk Baden-Württemberg. Die IG Metall besteht am Ende der Berichtsperiode aus sieben Bezirken.
Zu Beginn des Jahres 1996 löste die neue Richtlinie Ortsstatut das alte Musterortsstatut ab. Die Richtlinie gibt allen Verwaltungsstellen einen Mindestrahmen vor und ermöglicht gleichzeitig den Verwaltungsstellen, ihre regionalen Bedingungen und Bedürfnisse in ihrem Ortsstatut genauer zu beschreiben und flexibel anzupassen, z. B. für Stützpunktkonzepte, Projekt- oder Wohngebietsarbeit oder der Ko-

operation mit anderen Verwaltungsstellen. In allen Verwaltungsstellen wurden seither neue Ortsstatuten verabschiedet.
Die Organisationswahlen, die im ersten Halbjahr 1996 durchgeführt wurden, brachten unter anderem die Neuheit, daß in den Vertreterversammlungen und Ortsverwaltungen der Frauenanteil mindestens dem Mitgliederanteil der Frauen entsprechen sollte. Dieser Vorgabe konnten allerdings nicht alle Verwaltungsstellen gerecht werden. Insgesamt wurden 19 729 Vertreterinnen und Vertreter gewählt, davon 16 Prozent Frauen (Mitgliederanteil 18 Prozent). Von den 2545 OV-Mitgliedern waren 10,68 Prozent weiblich. Erheblich zugenommen hat der Anteil der Frauen bei den Bevollmächtigten. Ende 1998 amtierten zehn Frauen als erste Bevollmächtigte, zehn Frauen als hauptamtliche zweite Bevollmächtigte und drei Frauen als ehrenamtliche zweite Bevollmächtigte; darüber hinaus bekleidet eine Frau die Funktion der Kassiererin.
Die Altersstruktur der Ortsverwaltungen weicht erheblich vom Durchschnitt der Industrie ab. Neun Prozent der OV-Mitglieder waren unter 35 Jahre (Metallwirtschaft 46 Prozent), 82 Prozent waren über 46 Jahre alt (Metallwirtschaft 29 Prozent). Neu entwickelt wurden innerhalb des OE-Projektes eine orientierende Qualifizierung für erstmals gewählte Geschäftsführer, weiterhin ein Seminar für Bevollmächtigte, die in ihren Verwaltungsstellen Projekte durchführen.
Von 1995 bis Ende 1998 wurden 91 Untersuchungsverfahren nach der Satzung durchgeführt. Neun ehemals ausgeschlossene Mitglieder wurden wieder aufgenommen. Bei drei Mitgliedern wurde die Wiederaufnahme abgelehnt. Des weiteren beschloß der Vorstand 47 Ausschlüsse, 29 Rügen und vier Funktionsverbote.
Neben der Richtlinie Ortsstatut und Branchenrichtlinie sind mit dem OE-Systemmodell, dem Produkt Trend und Prognose, der innovativen Potentialentwicklung (IPE), der elektronisch geführten Gemeindedatei sowie dem Organisationsbericht und dem Strukturfonds weitere Instrumente der Organisationsarbeit entstanden. Sie ergänzen die bestehenden Richtlinien und Organisationsmittel, wie Verwaltungshandbuch, Organisationsverzeichnis und Telefonbuch, die zunehmend durch elektronische Angebote im IG Metall eigenen Intranet unterstützt werden.
Dem Organisationsbericht liegen erstmals in kompakter Form Zahlen und Kennziffern über Mitglieder, Beschäftigte, Organisationsgrad, Betriebe, Finanzen und Personal der Verwaltungsstellen vor, die früher in unterschiedlichen Statistiken enthalten waren. Er soll dazu beitragen, einen gemeinsamen Blick auf die Realität zu entwickeln, einen Dialog über zukünftige Entwicklungen und Ziele zu unterstützen und die Struktur- und Finanzentscheidungen auf bewertbare und nachvollziehbare Grundlagen zu stellen.
Mit der Integration der Gewerkschaft GTB zum 1. April 1998 gewannen alle Verwaltungsstellen Mitglieder hinzu. Alle Verwaltungsstellen erweiterten ihre Vertreterversammlungen, um den neuen Mitgliedern die Teilhabe am gewerkschaftlichen Willensbildungs- und Entscheidungsprozeß zu ermöglichen. Auch die Ortsverwaltungen wurden erweitert, so daß ehemalige GTB-Mitglieder nun in fast allen Ortsverwaltungen der IG Metall mitberaten und mitentscheiden.
Darüber hinaus sind GTB-Kolleginnen und -Kollegen in die Bezirkskommissionen kooptiert und als Delegierte in die Bezirkskonferenzen entsandt worden.
In die Jahre zwischen 1995 und 1998 fiel die organisatorische Planung, Gestaltung und Durchführung von zwei außerordentlichen Gewerkschaftstagen. Darüber hinaus wurde eine Vielzahl von Konferenzen, Tagungen und Sitzungen organisatorisch vorbereitet und betreut. Erwähnt seien nur die turnusmäßigen Vorstands- und Beiratssitzungen, die Personengruppenkonferenzen, eine Vielzahl von Fachkonferenzen und Arbeitstagungen auf nationaler und europäischer Ebene.
Die Organisationspolitik ist eine politische Querschnittsaufgabe, die die vom 5. a. o. Gewerkschaftstag 1998 beschlossenen fünf Handlungsfelder unterteilt. Seit 1995 wurden im Zu-

sammenhang mit dem OE-Projekt die strategische Organisationsberatung für die Verwaltungsstellen verstärkt und entsprechende Instrumente entwickelt. Weniger starre Regeln und Normen, mehr Unterstützungsangebote statt Einzelfallklärung ist das Ziel. Diese Organisationsentwicklung und -politik ist eng verzahnt mit der Politischen Planung, der Hauptamtlichenqualifizierung und der Personalentwicklung.

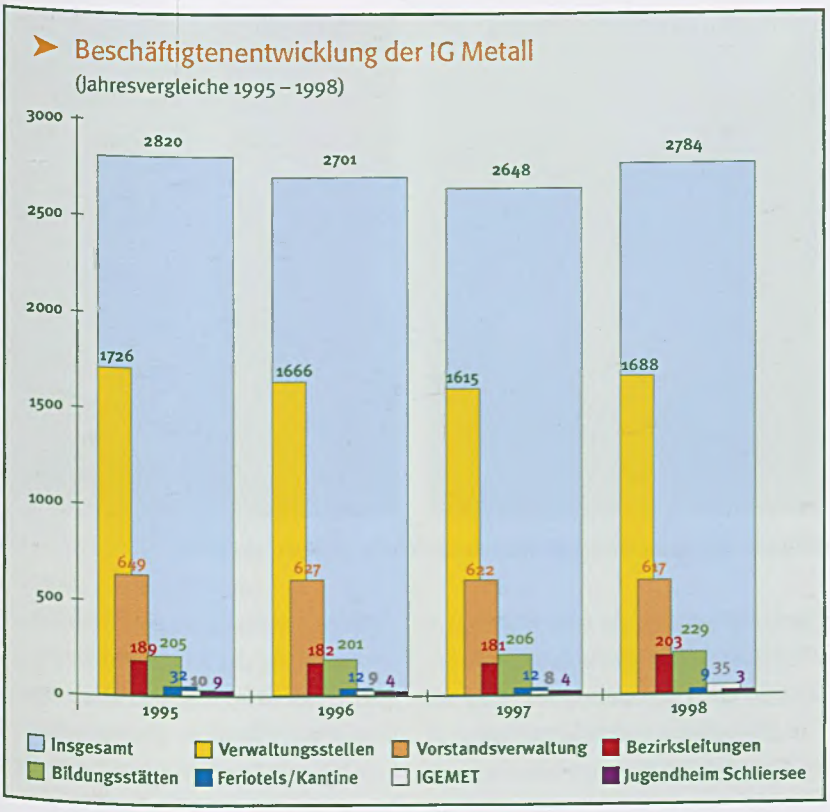
4.2.4 Personalentwicklung

Das Umdenken in der Ausgabenpolitik konnte nicht ohne Auswirkungen für die Personalpolitik der IG Metall bleiben. Trotz notwendiger Einsparungen auch im Personalkostenbereich mußte die Personalpolitik an die Erfordernisse unserer Organisation als einer politischen Dienstleistungsorganisation angepaßt werden mit der Konsequenz, daß nicht mehr, sondern vor allem gut qualifiziertes Personal benötigt wird.

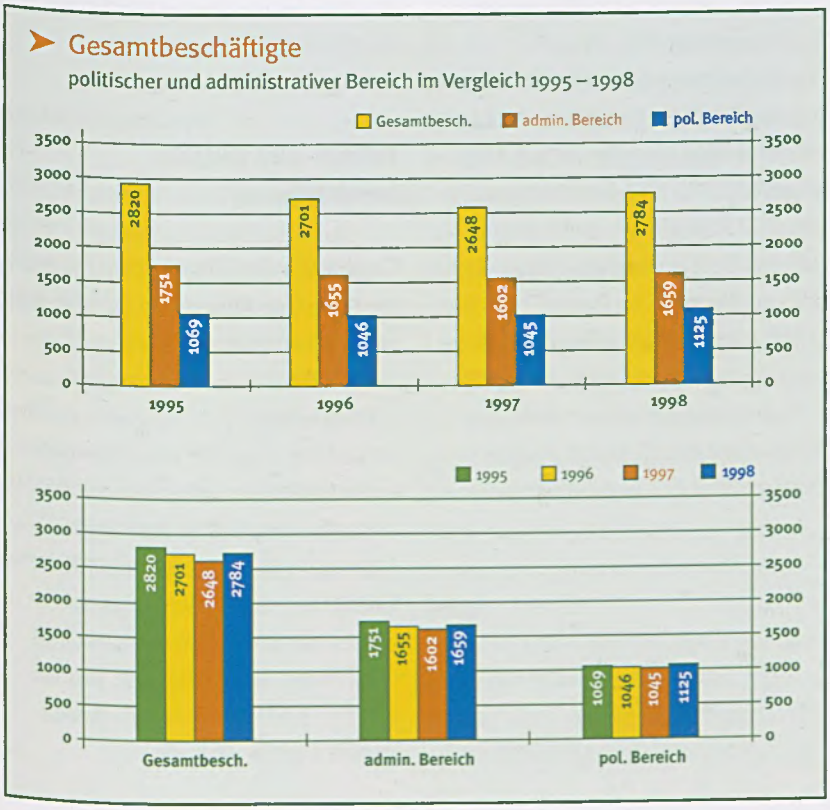
Diesen Erfordernissen wurde die Personalabteilung durch eine neue Schwerpunktsetzung und eine Änderung der Arbeitsorganisation gerecht. Neben der personalverwaltenden Funktion der Personalabteilung, der Klärung von Grundsatzfragen sowie der Unterstützung von Reorganisationsprojekten in der Vorstandsverwaltung wurden Konzepte zur gezielten Personalplanung und -entwicklung, zum Aufbau eines Personalcontrollings, zur Entwicklung von Personalabbau-Instrumenten (Vorruhestand, Altersteilzeit) sowie zu den Einsatzmodalitäten für Schwerpunktsekretäre erstellt. Mit deren Umsetzung wurde ebenso begonnen wie mit der Planung und Umsetzung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen.
Von besonderer Bedeutung war der Integrationsprozeß der Gewerkschaft Textil–Bekleidung mit seinen personalpolitischen Konsequenzen, der von der Personalabteilung begleitet wurde. Die reibungslose Übernahme und Integration der GTB-Beschäftigten in die IG Metall wurde zum 1. April 1998 gewährleistet.
Die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung bildete einen weiteren Arbeitsschwerpunkt im Berichtszeitraum. Nachdem auf Beschluß des Vorstandes die betriebliche Altersversorgung (Unterstützungskasse des DGB e.V.) für alle neuen Beschäftigten der IG Metall zum 1. November 1996 geschlossen wurde, erfolgte zum 31. Dezember 1997 die Festschreibung des Bemessungsentgeltes derjenigen, die eine Zusage der U-Kasse besitzen. Die Verhandlungen zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat über eine Neuregelung wurden im November 1998 zum Abschluß gebracht. Damit wird es ab Januar 2000 neue Leistungen zur Betriebsrente für alle geben.

Beschäftigte

Erste Konsequenzen der gezielten Personalplanung lassen sich bereits aufzeigen.
Innerhalb des Berichtszeitraums konnten in der Vorstandsverwaltung der IG Metall in Frankfurt im administrativen Bereich 73 Planstellen abgebaut werden (1995 = 29, 1996 = 22, 1997 = 9 und 1998 = 13). Damit ist seit 1993 für diesen Bereich ein Abbau von 81 Planstellen zu verzeichnen. Proportional gesehen ist damit seit dem Jahre 1993 im administrativen Bereich (20,8 Prozent) ein höherer Stellenabbau als im politischen Bereich (10,1 Prozent) zu verzeichnen. (➤ *Abb. 1*)
Seit Anfang 1995 hat sich beim Vorstand die Zahl der Beschäftigten im politischen Bereich um 2,5 Prozent erhöht. Damit sind 209 Beschäftigte Ende 1998 gegenüber 204 Beschäftigten Ende 1994 im politischen Bereich tätig. Im administrativen Bereich hat sich die Beschäftigtenzahl von 1994 auf 1998 um insgesamt 17,4 Prozent verringert. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl bedeutet dies insgesamt einen Abbau von 64 Stellen (10,4 Prozent).
Auch in den Verwaltungsstellen haben die Maßnahmen zur Reorganisation der verwaltenden Tätigkeiten zu ersten Erfolgen geführt. Nach dem Abbau von 91 Stellen in 1995 (8,3 Prozent), 38 Stellen in 1996 (3,8 Prozent), war 1997 ein weiterer Abbau von 40 Stellen (4,2 Prozent) zu verzeichnen. In 1998 hat sich die Beschäftigtenzahl im administrativen Bereich allerdings um 19 Stellen (2,1 Prozent) erhöht.

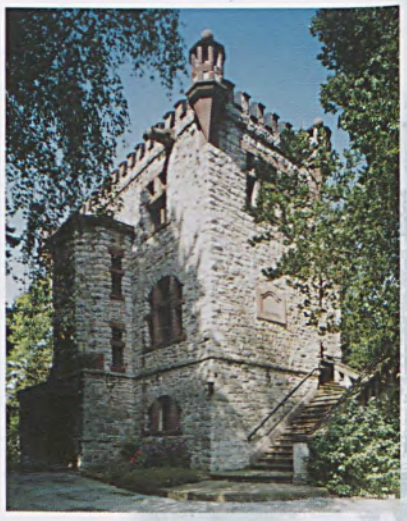


➤ *Abb. 1*
Der Rückgang der Beschäftigtenzahlen ist 1998 aufgrund der GTB-Integration unterbrochen worden



➤ *Abb. 2*
Vor allem im administrativen Bereich ist die Zahl der Beschäftigten gesunken

Dabei ist aber zu berücksichtigen, daß in diesem Bereich 57 GTB-Beschäftigte von den Verwaltungsstellen übernommen wurden. Für den Berichtszeitraum bedeutet dies einen Abbau von insgesamt 15,2 Prozent im administrativen Bereich. Für die Bildungsstätten werden seit 1996 alle Personalmaßnahmen auf der Grundlage der von der Personalkommission genehmigten Personalplanung unter Berücksichtigung der Auslastungskapazität durchgeführt. Die Auslastung für den Gesamtbereich der Bildungsstätten war zunächst um 2,6 Prozent gesunken (von 92,6 Prozent in 1996 auf 90 Prozent in 1997), konnte aber bis Ende 1998 wieder um 6,5 Prozent auf 96,5 Prozent erhöht werden. Zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Seminarbetriebes war es erforderlich, trotz der zwischenzeitlich gesunkenen Auslastung vakante Stellen wiederzubesetzen. In 1998 wurde die Werner-Bock-Schule von der GTB mit insgesamt 28 Beschäftigten übernommen. Deshalb hat sich die Beschäftigtenzahl im Berichtszeitraum um insgesamt 21 erhöht (pädagogischer Bereich + 2, administrativer Bereich + 19).
Wegen mangelnder Auslastung und unzureichender Rentabilität sah sich der Vorstand gezwungen, die Schließung der Feriotels Hauerskopf (zum 31. Dezember 1994) und Buntenbock (zum 31. Oktober 1995) vorzunehmen. Mit den örtlichen Betriebsräten wurde hierzu 1994 ein Sozialplan zum Interessenausgleich abgeschlossen. Beschäftigte des Feriotels Buntenbock wurden ab dem 1. November 1995 freigestellt, sofern deren Kündigungstermin bis zum 31. Dezember 1995 lief.



Kritische Akademie Inzell, Werner-Bock-Schule: „Mitgift" der GTB

Insgesamt hat sich die Gesamtbeschäftigtenzahl im Berichtszeitraum um 256 auf 2784 verringert (−273 = −16,5 Prozent im administrativen, +17 = +1,5 Prozent im politischen Bereich). Dies entspricht einem Rückgang der Gesamtbeschäftigten um 9,2 Prozent. (➤ *Abb. 2*)
Durch die Integration der GTB haben sich die Beschäftigtenzahlen 1998 wieder erhöht. Von den im Juli 1997 insgesamt 275 GTB-Beschäftigten haben 202 Kolleginnen und Kollegen (98 aus dem politischen und 104 aus dem administrativen Bereich) ein Beschäftigungsverhältnis bei der IG Metall aufgenommen. Die Werner-Bock-Schule wurde inzwischen in die Bildungsarbeit der IG Metall integriert. Das Personal (21 Beschäftigte) der „Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie (Kritische Akademie Inzell)" wird durch die Personalabteilung betreut. Die Stiftung selbst bleibt aber eine eigenständige Institution, die Zahl der Beschäftigten wird dem Bereich IGEMET zugeordnet.

Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum verringerte sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 2; von 523 Ende 1994 auf 521 im Dezember 1998. (➤ *Abb. 3*)
Im Verhältnis zu den Vollzeitbeschäftigten hat sie sich allerdings erhöht und zwar von 17,3 Prozent Ende 1994 auf 18,7 Prozent Ende 1998. Gefolgt von den Verwaltungsstellen wiesen die Bildungsstätten, bedingt durch ihren Service-Bereich, prozentual den höchsten Anteil an Teilzeitkräften aus. (➤ *Abb. 4*)

Altersstruktur

Innerhalb der Altersstruktur der Beschäftigten hat es eine Veränderung gegeben, die bei den anstehenden Planungsmaßnahmen berücksichtigt werden muß.
Der überwiegende Teil der Beschäftigten, d. h. 43,9 Prozent, ist zwischen 40 und 50 Jahre alt, gefolgt von der Altersgruppe der 25 bis 40jährigen mit 29 Prozent. Im letzten Berichtszeitraum (1992 bis 1994) lagen diese Altersgruppen noch bei 35,7 Prozent (40 bis 50 Jahre) bzw. bei 36,4 Prozent (25 bis 40 Jahre).
Über 50 und bis zu 60 Jahre alt sind 25,2 Prozent (bisher 24,7 Prozent). Jünger als 25 Jahre sind nur noch 1,0 Prozent gegenüber bisher 2,3 Prozent. Der Anteil der über 60jährigen ist mit 1,0 Prozent konstant geblieben. (➤ *Abb. 5 und 6*)

Ausbildungsplätze

Die IG Metall hat ihre Forderung an die Arbeitgeber, neue Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, jetzt auch in ihren eigenen Betriebsstätten umgesetzt. 1996 wurde erstmals ein Ausbildungsplatz in der Verwaltungsstelle Duisburg für eine Bürokauffrau geschaffen.
1997 wurden weitere sechs Ausbildungsplätze und 1998 nochmals sieben Ausbildungsplätze in den Verwaltungsstellen, der Bezirksleitung Küste, der Bildungsstätte Bad Orb sowie in der Vorstandsverwaltung eingerichtet. Ausgebildet werden Kauffrauen für Bürokommunikation bzw. eine Bürokauffrau sowie je zwei Köche und Köchinnen.
Da die IG Metall nicht alle erforderlichen Punkte der Ausbildungspläne erfüllen kann, finden die Ausbildungen in der Regel im Verbund statt.

Bürokauffrauen: Ausbildung in der IG Metall

Schwerbehinderte

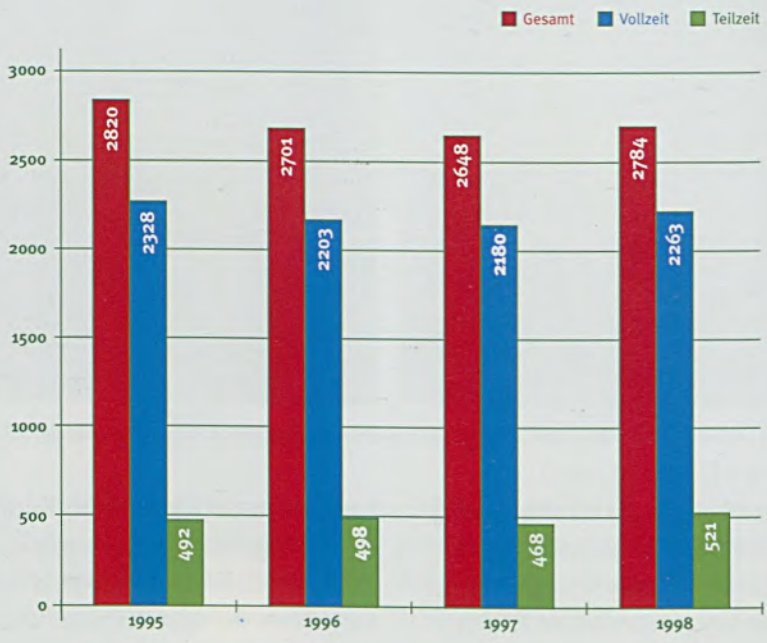
Die durch das Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft vorgeschriebenen Auflagen wurden von der Personalabteilung unter Einbeziehung der jeweils zuständigen Vertrauensleute für Schwerbehinderte angegangen. (➤ *Abb. 7*)
Trotz intensiver Bemühungen war der Anteil der Schwerbehinderten, bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl, weiter rückläufig und sank von 4,7 Prozent (1994) auf 3,2 Prozent (1998). Deshalb mußte die IG Metall weiterhin eine Ausgleichszahlung leisten.

Frauenförderung

Seit der Verabschiedung des Frauenförderplans für den hauptamtlichen Bereich der IG Metall durch den Vorstand am 8. Juli 1986 wurden die Bemühungen verstärkt, freiwerdende Stellen im politischen Bereich vorrangig mit Frauen zu besetzen, um ihre Zahl langfristig dem Organisationsgrad der Frauen in der IG Metall anzupassen. Der Organisationsgrad sowie der Anteil der Frauen in politischen Funktionen hat sich wie folgt entwickelt. (➤ *Abb. 8*)

➤ *Abb. 3*
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten schwankt …

➤ Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte bei der IG Metall

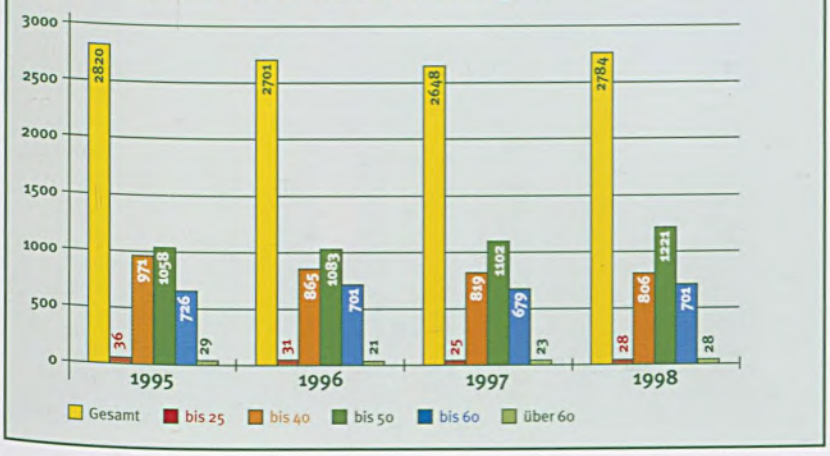


➤ MitarbeiterInnen in Teilzeit- (TZ) und Vollzeitbeschäftigung (VZ)

	1995				1996				1997				1998			
	Ges.	TZ	VZ	TZ (%)	Ges.	TZ	VZ	TZ (%)	Ges.	TZ	VZ	TZ (%)	Ges.	TZ	VZ	TZ (%)
Vorstands-verwaltung	649	50	599	7,7	627	52	575	8,3	622	56	566	9,0	617	65	552	10,5
Bezirks-leitungen	189	10	179	5,3	182	10	172	5,5	181	10	171	5,5	203	16	187	7,9
Verwaltungs-stellen	1726	392	1334	22,7	1666	404	1262	24,2	1615	369	1246	22,8	1688	387	1301	22,9
Feriot./ Kantine	32	7	25	21,9	12	1	11	8,3	12	1	11	8,3	9	1	8	11,1
Bildungs-stätten	205	28	177	13,7	201	29	172	14,4	206	30	176	14,6	229	48	181	21,0
IGEMET	10	1	9	10,0	9	1	8	11,1	8	1	7	12,5	35	4	31	11,4
Jugendheim Schliersee	9	4	5	44,4	4	1	3	25,0	4	1	3	25,0	3	0	3	0,0
Insgesamt	2820	492	2328	17,4	2701	498	2203	18,4	2648	468	2180	17,7	2784	521	2263	18,7

➤ *Abb. 4: … um 18 Prozent herum*

Altersstruktur der IG Metall-Beschäftigten



➤ *Abb. 5*
Das Gros der Beschäftigten ist zwischen 40 und 60 Jahre alt

IG Metall-Beschäftigte nach Lebensalter

Arbeitsbereich	Beschäftigte 1995						Beschäftigte 1996						Beschäftigte 1997						Beschäftigte 1998					
	bis 25 Jahre	bis 40 Jahre	bis 50 Jahre	bis 60 Jahre	über 60 Jahre	Gesamt	bis 25 Jahre	bis 40 Jahre	bis 50 Jahre	bis 60 Jahre	über 60 Jahre	Gesamt	bis 25 Jahre	bis 40 Jahre	bis 50 Jahre	bis 60 Jahre	über 60 Jahre	Gesamt	bis 25 Jahre	bis 40 Jahre	bis 50 Jahre	bis 60 Jahre	über 60 Jahre	Gesamt
Vorstandsverw.	3	216	244	175	11	649	4	195	244	176	8	627	4	182	268	162	6	622	4	175	267	164	7	617
Bezirksl.	1	60	74	53	1	189	1	53	73	54	1	182	2	49	73	54	3	181	2	51	87	61	2	203
Verwaltungsst.	29	613	647	424	13	1726	25	548	676	409	8	1666	16	519	667	402	11	1615	17	489	758	408	16	1688
Feriot./Kant.	1	8	14	9		32	1	3	6	2		12	1	3	5	3		12		3	3	3		9
Bildungsst.	1	68	72	61	3	205		62	77	58	4	201	2	62	82	57	3	206	4	73	91	58	3	229
IGEMET		2	5	3		10		2	5	2		9		3	4	1		8	1	13	14	7		35
Jugendheim Schliersee	1	4	2	1	1	9		2	2			4		1	3			4		2	1			3
Insgesamt	36	971	1058	726	29	2820	31	865	1083	701	21	2701	25	819	1102	679	23	2648	28	806	1221	701	28	2784

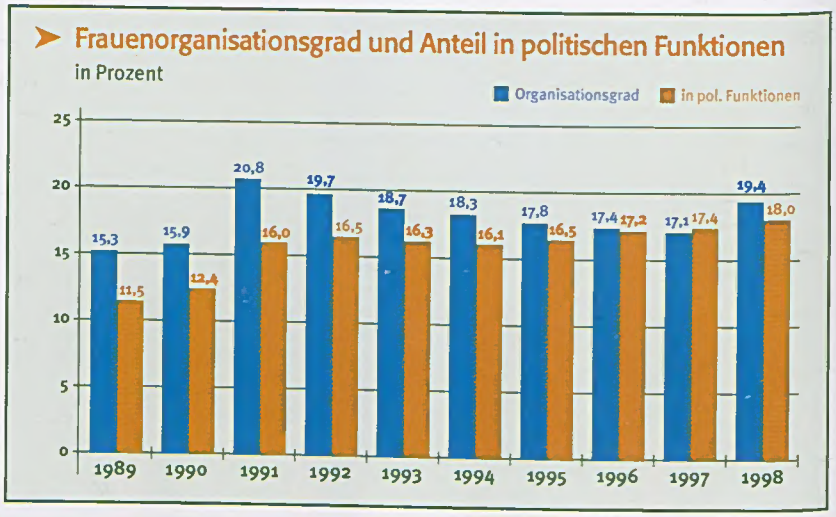
➤ *Abb. 6: Nur wenige Beschäftigte sind jünger als 25 Jahre*

Schwerbehinderte (ab 50 Prozent Behinderungsgrad) und ihnen Gleichgestellte

Arbeitsbereich	Beschäftigte 1995			Beschäftigte 1996			Beschäftigte 1997			Beschäftigte 1998		
	männl.	weibl.	ges.	männl.	weibl.	ges.	männl.	weibl.	ges.	männl.	weibl.	ges.
Vorstandsverw.	16	34	50	14	30	44	15	23	38	13	17	30
Bezirksl.	5	6	11	3	8	11	3	8	11	1	7	8
Verwaltungsst.	27	48	75	22	48	70	20	34	54	17	26	43
Feriot./Kant.	1	3	4									
Bildungsst.	7	7	14	6	7	13	6	6	12	5	4	9
IGEMET												
Jugendheim Schliersee					1	1		1	1			
Insgesamt	56	98	154	45	94	139	44	72	116	36	54	90

➤ *Abb. 7: Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten ist stark gesunken*

➤ *Abb. 8*
Nur 1997 überschritt der Frauenanteil an hauptamtlichen politischen Funktionen den Frauenorganisationsgrad



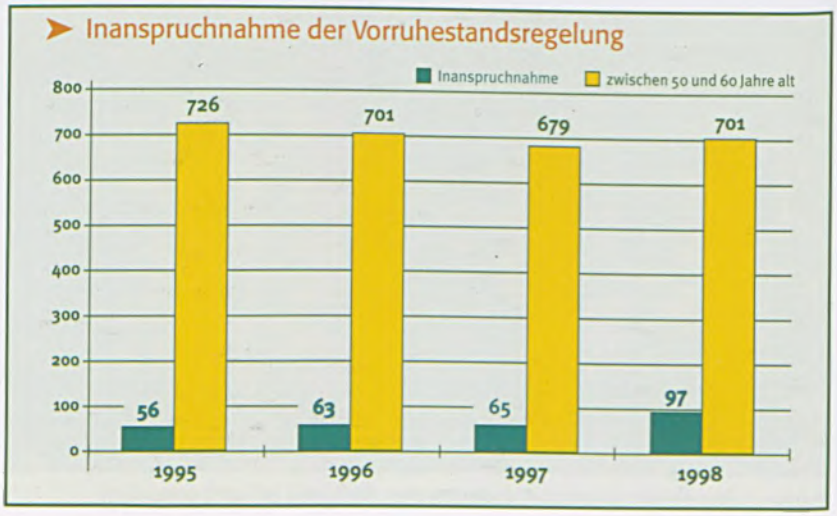
➤ Frauen in hauptamtlichen politischen Funktionen

Arbeitsbereich	Beschäftigte 1995				Beschäftigte 1996				Beschäftigte 1997				Beschäftigte 1998			
	ges.	männl.	weibl.	in %	ges.	männl.	weibl.	in %	ges.	männl.	weibl.	in %	ges.	männl.	weibl.	in %
Vorstandsverw.*	177	147	30	16,9	182	148	34	18,7	185	147	38	20,5	184	147	37	20,1
Bezirksl.	87	67	20	23,0	86	69	17	19,8	91	72	19	20,9	103	81	22	21,4
Verwaltungsst.	725	616	109	15,0	703	590	113	16,1	691	582	109	15,8	746	622	124	16,6
Schwerpkt.sekr.	20	18	2	10,0	15	15	0	0,0	17	17	0	0,0	15	15	0	0,0
Bildungsst./ Jugendheim Schliersee	59	44	15	25,4	60	44	16	26,7	61	45	16	26,2	65	48	17	26,2
Insgesamt	1068	892	176	16,5	1046	866	180	17,2	1045	863	182	17,4	1113	913	200	18,0

*einschl. gfV

➤ *Abb. 9: Der Anteil der Frauen in hauptamtlichen politischen Funktionen hat dennoch stetig zugenommen*

➤ *Abb. 10*
Von Jahr zu Jahr stärkere Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung



Frauen in der IG Metall: Positiver Trend

Erfüllt wurde der Frauenförderplan inzwischen nicht nur im Bereich der Bezirksleitungen (21,4 Prozent der politisch Beschäftigten) und der Bildungsstätten (26,2 Prozent), sondern auch in der Vorstandsverwaltung (20,1 Prozent). Nach geringfügigen Schwankungen in 1995 und 1996 ist der Anteil im Bereich der Verwaltungsstellen 1998 wieder leicht gestiegen (von 15,5 Prozent 1995 auf 16,6 Prozent in 1998). (➤ *Abb. 9*)
Insgesamt wurde das Ziel des Frauenförderplans, daß der Anteil der im politischen Bereich beschäftigten Frauen (18,0 Prozent) der Höhe des Organisationsgrades der Frauen (19,4 Prozent) entspricht, im Berichtszeitraum nicht erfüllt.
Ausgenommen davon ist lediglich das Jahr 1997, in dem der Organisationsgrad der Frauen von 17,1 Prozent geringfügig durch den Anteil der im politischen Bereich beschäftigten Frauen mit 17,4 Prozent überschritten wurde. Der 1,5prozentige Anstieg der im politischen Bereich beschäftigten Frauen seit 1995 läßt einen positiven Trend erkennen.

Gehaltsentwicklung

Die für die Gewerkschaftsmitglieder in der Metallindustrie erreichten Einkommensverbesserungen wurden an die Beschäftigten der IG Metall in den alten Bundesländern wie folgt weitergegeben:
➤ Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Mai 1995 um 3,4 Prozent und
➤ ab 1. November 1995 um weitere 3,6 Prozent.
Umgesetzt wurde ohne die tarifvertraglich mögliche zeitliche Verzögerung die Anpassung der Ost-Gehälter auf 100 Prozent West-Niveau. Damit gibt es für die Beschäftigten der IG Metall seit dem 1. Juli 1996 ein einheitliches Gehaltsgitter.
Nach Abschluß der Tarifvereinbarung zwischen den Arbeitgeberverbänden der Metallindustrie und der IG Metall (2-Stufen-Plan) wurden die Löhne und Gehälter der Beschäftigten mit Wirkung vom 1. April 1997 um 1,5 Prozent und ab 1. April 1998 um weitere 2,5 Prozent angehoben.
Ferner wurde die wöchentliche Arbeitszeit in den alten Bundesländern ab 1. Oktober 1995 auf 35 Stunden verkürzt. In den neuen Bundesländern erfolgte ab 1. Oktober 1996 die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von bisher 39 Stunden auf 38 Stunden.

Vorruhestandsregelung

Nach der bis zum 31. Dezember 1997 gültigen Vorruhestandsregelung wurde Beschäftigten mit einer IG Metall-Betriebszugehörigkeit (nicht Gesamtbeschäftigungszeit) von mindestens 20 Jahren ein Vorruhestandsgeld von 75 Prozent des monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes (bezogen auf den Durchschnitt der letzten sechs Monate) gezahlt. Alle Beschäftigten, die diese Kriterien bis zum 30. Juni 2000 erfüllen, hatten die Möglichkeit, einen Vorruhestandsvertrag abzuschließen. Im November 1998 haben sich Vorstand und Gesamtbetriebsrat über die Eckpunkte für eine neue Vorruhestandsregelung geeinigt, die für die Jahrgänge 1945 und älter gilt. Voraussetzung ist eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren (alte Bundesländer) bzw. 8 Jahren (neue Bundesländer) sowie der Wegfall einer Stelle.

1995 haben 56 Beschäftigte, 1996 haben 63 Beschäftigte und 1997 weitere 65 Beschäftigte sowie 1998 nochmals 97 Beschäftigte die Vorruhestandsregelung in Anspruch genommen. (➤ *Abb. 10*)
Verhandelt wird noch eine Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit.

Betriebsärztliche Versorgung

Seit Juli 1987 sind alle Verwaltungsstellen (seit 1991 auch die in den neuen Bundesländern) über die Bezirksleitungen, die Bildungsstätten und bis zu ihrer Schließung die Feriotels dem zuständigen Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen Dienst e.V. (BAD) angeschlossen. Sie werden von dort arbeitsmedizinisch betreut. Damit ist die flächendeckende arbeitsmedizinische Versorgung für alle Beschäftigten sichergestellt. Für die Vorstandsverwaltung wird diese Aufgabe seit 1971 durch einen Facharzt für Arbeitsmedizin wahrgenommen.
Für die Betriebsstätten des Vorstandes der IG Metall ist eine Sicherheitsfachkraft tätig, die die Auflagen gemäß des Gesetzes zur Aufgabendefinition von Betriebsärzten, Sicherheitsingenieuren und anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit wahrnimmt.

Betriebsvereinbarungen

Mit dem Gesamtbetriebsrat wurden 1995 Verhandlungen zu einer Rahmenbetriebsvereinbarung „Interessenausgleich und Sozialplan" für den Geltungsbereich Vorstandsverwaltung, Bezirksleitungen, Bildungsstätten, Jugendheim Schliersee sowie sonstige IGM-Einrichtungen (Betriebe) aufgenommen und am 9. Januar 1996 zum Abschluß gebracht.
Außerdem wurde ein Interessenausgleich für die Beschäftigten der Verwaltungsstellen abgeschlossen (23. Juni 1995), der Anlage zu der oben genannten Rahmenbetriebsvereinbarung werden soll.
Diese Vereinbarung wurde vom Vorstand am 29. September 1997 zum Ende des Jahres 1997 gekündigt. Die Begründung für diese Maßnahme ist mit Rundschreiben OR 12-1997 bekanntgegeben worden. Die Kündigung beruhte darauf, daß die Vereinbarung nicht mehr in allen Punkten angemessen war und einige Bestimmungen sich als nicht oder nur schwer praktizierbar erwiesen hatten. Dies galt vor allem für den erheblichen bürokratischen Aufwand, der bei Personalmaßnahmen und betriebsorganisatorischen Änderungen betrieben werden mußte. Hinzu kam, daß die dort getroffenen Regelungen die Änderungen im AfG nicht entsprechend berücksichtigen. Verhandlungen für eine neue Rahmen-BV sollen mit dem GBR noch aufgenommen werden.

Des weiteren wurden folgende Gesamt-Betriebsvereinbarungen abgeschlossen:
➤ Auswertung von Dienstreisedaten der IG Metall (3. Dezember 1997),
➤ Planung und Einführung des Anwendungssystems SAP R/3 (18. Dezember 1997) für die Module Finanzen und Controlling,
➤ Planung, Einführung und Anwendung von PCs und PC-Netzwerken.
Durch diese Gesamt-BV wurde die am 6. September 1988 abgeschlossene Rahmen-BV zur Einführung und Anwendung elektronischer DV-Systeme – bezogen auf die PC-Nutzung – ergänzt und den Anforderungen an moderne Informationssysteme angepaßt.
Weitere BV betrafen die Bildung des Gesamtbetriebsrates (1. April 1998), den wechselseitigen Einsatz von IGM- und GHK-Beschäftigten (27. Mai 1998) und eine Übergangsregelung zur Anwendung von UHL (Service-Telefon) (16. Juli 1998).

Dienstjubiläen

Im Berichtszeitraum konnten 240 Kolleginnen und Kollegen ihr fünfundzwanzigjähriges sowie ein Kollege sein vierzigjähriges Dienstjubiläum begehen.

4.3 Bildungsarbeit/Aus- und Weiterbildung Hauptamtliche

4.3.1 Ziele und Schwerpunkte der Bildungsarbeit

Rahmen und Leitlinie der Arbeit im Berichtszeitraum bildete die Entschließung „Bildungsarbeit der IG Metall – Investitionen in eine andere Zukunft" des 18. ordentlichen Gewerkschaftstages. Sie faßte die Ergebnisse der Bildungsdebatte der Jahre 1992 bis 1995 in folgenden 5 Eckpunkten zur Weiterentwicklung zusammen:

- *stärkere Verzahnung regionaler und zentraler Bildungsarbeit,*
- *Weiterentwicklung und Stärkung der politischen Grundlagenbildung,*
- *engere Verknüpfung von Bildungsarbeit und Betriebspolitik,*
- *Stärkung und Weiterentwicklung der Jugendbildungsarbeit und*
- *Modernisierung und Verbesserung von Organisation und Verwaltung der Bildungsarbeit.*

Diese Aufgabenfelder wurden in Projekten bearbeitet, an denen die verschiedenen Ebenen des Bildungsbereichs beteiligt waren. Viele der Vorschläge aus den Projekten sind inzwischen in die Arbeit eingeflossen.

Verzahnung von regionaler und zentraler Bildungsarbeit

In den letzten Jahren hat sich die betriebsnahe und örtlich-regionale Bildungsarbeit stark ausgeweitet und differenziert. Verstärkt und beschleunigt wurde dieser Prozeß durch die Gründung regionaler Bildungswerke und Bildungskooperativen. Maßgeblich für diese Entwicklung war, daß der Bedarf an akutellen Bildungs- und Beratungsangeboten vor Ort stetig zunahm, weil sich immer mehr Interessenvertretungen in den Betrieben durch strukturelle und arbeitsorganisatorische Veränderungen in Produktion und Verwaltung vor neuen Anforderungen sahen. Hinzu kam, daß Verwaltungsstellen und Bezirke durch die Reorganisation ihrer Bildungsarbeit und den Aufbau von regionalen Bildungswerken und Bildungskooperativen Arbeitserleichterung und Kostenentlastung anstrebten. Schließlich sind auf den aktuellen Bedarf ausgelegte, „maßgeschneiderte" Angebote vor Ort schneller und wirksamer zu realisieren.

Etwa 15 bis 20 Prozent des jährlichen Volumens der zentralen Seminare wurden der regionalen Bildungsarbeit zur Durchführung von Kooperationsseminaren zur Verfügung gestellt. Die Inhalte dieser Seminare werden in den Bildungsregionen und Bezirken festgelegt. Durchgeführt werden sie dann in Kooperation mit und an den Bildungsstätten. Inhaltliche Schwerpunkte waren bisher: Referentinnen- und Referentenweiterbildung, VKL-Arbeit, Regionale Wirtschafts- und Strukturpolitik, Tarifpolitik und Gruppenarbeit.

Die Bildungsstätten entwickeln sich zu regionalen Bildungszentren. Sie wurden den Bezirken als Ansprech- und Kooperationspartner „zugeordnet". Dabei wurde Wert darauf gelegt, daß diese Zuordnungen nicht starr sind und die besonderen Schwerpunkte der Bildungsstätten (z. B. Tarifpolitik) allen Bezirken zugänglich bleiben. Soweit es die Kapazitäten zulassen, stehen die Bildungsstätten für die Belegung mit regionalen Seminaren und Veranstaltungen zur Verfügung.

Mit einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstützen die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inzwischen regionale Bildungs- und Beratungsprojekte. Zusätzlich zur bisherigen Beratungstätigkeit wurden neue Beratungsangebote im Bereich sozialer Kompetenzen entwickelt.

Neue Formen von Bildungsarbeit beschränken sich nicht mehr nur auf ein einzelnes Seminar, sondern begleiten betriebliche und örtliche Prozesse über eine längere Zeitspanne (z. B. Projektmanagementausbildung, Qualifizierungsreihen für Referentinnen und Referenten und VK-Leitungen).

Die Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen mit besonderen Aufgaben wurde ausgebaut: z. B. Beraterinnen und Berater in Netzwerkprojekten, in tarifpolitischen Stützpunktkonzepten, in der Wohnbereichs- und Arbeitslosenarbeit.

Info-Dienst: Erscheint dreimal im Jahr

Mit einem Teil ihrer Kapazitäten können die Bildungsstätten in ihren jeweiligen Kompetenzbereichen Bildungsveranstaltungen mit Bildungsregionen, Verwaltungsstellen und Betrieben vereinbaren und durchführen. Die verstärkten Anforderungen aus den Projekten und der regionalen Bildungsarbeit nach neuen Materialien und Arbeitshilfen führten zur Erarbeitung von neuen Arbeitshilfen für eine Reihe von Seminaren (A 1, BR I, Jugend- und Auszubildendenvertretung, AS I, Arbeits- und Technikgestaltung, Fertigungsinseln und Gruppenarbeit). Außerdem wurden Bildungsmaterialien und Bildungsbausteine zu aktuellen Themen und Kampagnen entwickelt (Einführung der 35-Stunden-Woche, Bündnis für Arbeit, Kampagne für Arbeit und soziale Gerechtigkeit, neugewählte Vertrauensleute, Arbeitslosen- und Wohnbereichsarbeit, Mitgliederentwicklung).

Ein Auftrag der Bildungskonferenz war, einen regelmäßig erscheinenden Info- und Diskussionsdienst für Referentinnen und Referenten zu entwickeln. Die erste Nummer des „Forum Bildung" wurde im Juli 1998 herausgegeben. Es erscheint dreimal im Jahr.

Konzeptionsentwicklung

Rahmenkonzeption

Die Rahmenkonzeption wurde im Projekt Grundlagenbildung erarbeitet. Teil 1 erörtert den Zusammenhang zwischen dem Gesellschaftsbild der Gewerkschaften, ihrem Selbstverständnis und den Ansprüchen, die sie an ihre Bildungsarbeit stellen. Er beschreibt die aktuellen gesellschaftlichen Umbruchprozesse. Dabei wird untersucht, was sich grundlegend ändert und was unverändert Wesensmerkmal kapitalistisch geprägter Ökonomie und Gesellschaft bleibt. Chancen und Risiken der Entwicklung werden aufgezeigt. Dabei erteilt die Rahmenkonzeption einer undifferenzierten Verelendungstheorie ebenso eine Absage wie einem naiven Modernisierungsoptimismus. Sie baut auf Utopien und hält daran fest, daß das phantasievolle Überschreiten des Gegebenen eine menschliche Grundeigenschaft ist und Quelle gewerkschaftlichen und politischen Engagements.

Teil 2 befaßt sich mit den Konsequenzen für eine politisch verstandene gewerkschaftliche Bildungsarbeit, die zwischen individuellen Motiven, kollektiver Interessenvertretung und den gesellschaftlichen Verhältnissen einen Zusammenhang herstellt und zum eingreifenden Handeln befähigt. Entworfen wird eine politische Didaktik für unsere Bildungsarbeit.
Diese orientiert sich am Kernziel emanzipativer Politik, einer umfassenden Demokratisierung der Gesellschaft, um den Einfluß der Menschen auf ihre Arbeits- und Lebensbedingungen grundlegend zu erweitern. Diese Zielsetzung hat Konsequenzen nicht nur für die Inhalte, sondern auch für die Arbeitsformen. Wollen wir politisch selbständig handelnde Menschen, müssen wir über die Analyse betrieblicher und gesellschaftlicher Probleme hinaus auch die persönlichen Fähigkeiten fördern, die zum Tätigwerden notwendig sind. Wir brauchen nicht nur die Klarheit in der Sache, sondern auch die Stärkung der Menschen. Wissensbezogene und soziale Lernziele stehen daher in einem

Rahmenkonzeption: Politische Didaktik für die Bildungsarbeit

engen Zusammenhang und sollten als gleichrangig verstanden werden. Teil 3 konkretisiert die Konzeption einer politischen, subjektorientierten, organisationsverbundenen und doch offenen Bildungsarbeit auf die Bildungspraxis. Er enthält Anregungen zur Planung und Leitung von Seminaren und kann unmittelbare Hilfe für Referentinnen und Referenten bei der Planung und Organisation von Lernprozessen sein. Die Rahmenkonzeption konnte auf die Vorarbeiten unseres Forschungsprojektes „Probleme und Perspektiven in der zentralen Bildungsarbeit der IGM (BI-Metall)" zurückgreifen, dessen Ergebnisse zwischen 1995 und 1998 veröffentlicht wurden. Die interne Diskussion wurde zugleich von einer Reihe von Weiterbildungsveranstaltungen unterstützt, die gesellschaftspolitische und erwachsenenpädagogische Fragen zum Gegenstand hatten.

Grundlagenbildende Seminare

Sie stellen nach wie vor den größten Block der Seminare dar. In der regionalen Bildungsarbeit ist wie bisher das A 1-Seminar das allgemeine Einführungsseminar. In den neuen Bundesländern gibt es eine Tendenz, das Seminar A 1 durch das Seminar Betriebsräte I zu ersetzen. Die Seminare A 1 und BR I bilden den größten Block der regionalen Wochenseminare.

Knapp 50 Prozent aller Seminare an den Bildungsstätten sind grundlagenbildende Seminare. Dieser Anteil konnte nicht nur gehalten, sondern 1998 sogar noch leicht erhöht werden, um der verstärkten Nachfrage nach den Vertrauensleute- und Betriebsratswahlen Rechnung zu tragen. Das Angebot grundlagenbildender Seminare wurde zugleich differenziert und erweitert. Einmal, um neue Fragestellungen und Themen aufzugreifen. Zum anderen aber auch, um veränderte Anforderungen und Lebensgewohnheiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Freistellungsproblemen zu berücksichtigen und den Besuch von Seminaren zu erleichtern. Das Gros der zentralen grundlagenbildenden Seminare sind nach wie vor die Zwei-Wochen-Seminare. Zugleich wurden einige Wochenseminare eingeführt, die aktuelle oder historische Fragen zum Thema haben wie z. B. wirtschafts- und sozialpolitische Regulierungsmodelle in Europa, Arbeitsplätze durch Umweltschutz, Aufbau und Niedergang der DDR, 10 Jahre deutsche Einheit, Arbeiterschaft im deutschen Faschismus, Tarifpolitik der Zukunft.

Das Seminar Ökonomie und Sozialstaat (Wirtschaftspolitik) wird jetzt auch als einwöchiges Seminar angeboten, das zweiwöchige Seminar Betriebsräte II auch in Form von zwei einwöchigen Seminaren. Damit soll insbesondere Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus kleinen und mittleren Unternehmen der Seminarbesuch erleichtert werden. Das zweiwöchige Seminar A 3 wurde umgewandelt in ein Seminar „Zukunft der Arbeit – Zukunft der Gewerkschaften".

Bildungsangebote für Frauen

Seit zehn Jahren bieten die Bildungsstätten Seminare für Frauen an. Der Umfang des Angebotes ist über die Jahre relativ konstant geblieben. Die Themen haben sich durch die Kooperationsseminare weiter ausdifferenziert. Besonders gefragt waren Seminare zur sozialen und Handlungskompetenz, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und zur Umsetzung frauenpolitischer Themen in der betrieblichen Praxis. Auf Initiative der Abteilung Frauenpolitik wurden 1998 Seminare für Kandidatinnen „Für den Betriebsrat kandidieren – aber klar" durchgeführt und ausgewertet. Die Branchenseminare für Frauen der Textil- und Bekleidungsindustrie werden im Bildungsangebot der IG Metall fortgesetzt.

Neben der Weiterentwicklung der Frauenseminare wird es zunehmend wichtiger, frauenpolitische Themen und Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wirtschaft und Gesellschaft systematisch in regionale und zentrale Seminarkonzepte und in die Aus- und Weiterbildung von Referentinnen und Referenten einzubeziehen.

Der Anteil der Frauen, die an Seminaren der Bildungsstätten teilnehmen, ist konstant geblieben und liegt bei ca. 16 Prozent. Dies entspricht fast dem Anteil der weiblichen Mitglieder vor der Integration mit der Gewerkschaft

Textil–Bekleidung. Wie diese schwache Repräsentation von den Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern erlebt wird und welche Möglichkeiten es gibt, damit umzugehen, war Gegenstand einer Studie. Die Untersuchung ist 1997 unter dem Titel „Schade, daß so wenig Frauen da sind!" veröffentlicht worden.

Betriebs- und unternehmenspolitische Seminare

Nach wie vor werden in diesem Bereich die „großen", bewährten und gut besuchten Seminare durchgeführt: Betriebsräte II, Vertrauenskörperleitungen, Lohn- und Gehaltsgestaltung II, Arbeits- und Gesundheitsschutz II und III. Neue Themen wurden im zentralen Seminarplan eingeführt: z. B. im Bereich methodische und soziale Kompetenzen, Seminare für Wirtschaftsausschußmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder. Die Vielfalt der Themen und Arbeitsformen erhöhte sich deutlich durch die Kooperation mit Betrieben, Verwaltungsstellen und Bezirken.

Weiterentwickelt und ausgebaut wurde die prozeßbegleitende Bildungsarbeit in Netzwerken Arbeit und Technik (Kompenetz, INTAG), in tarifpolitischen Stützpunkten sowie durch Qualifizierungsreihen für Vertrauenskörper, Betriebsräte und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Von haupt- und ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten wird hier ein mit den Beteiligten auf ihre aktuellen Fragen und Bedürfnisse abgestimmter Prozeß verabredet, der über einen längeren Zeitraum durch zwei- oder dreitägige Bildungsveranstaltungen begleitet wird.

Veranstaltungskalender für Zentrale Seminare 1997 und 1998: Bewährte und neue Angebote

Bildung und Beratung

Mitte 1997 wurde von der Abteilung Bildungswesen/Bildungspolitik das Projekt „Prozeßbegleitung, Teamentwicklung und Supervision betrieblicher Interessenvertreter" in die Wege geleitet. Mit diesem Projektvorhaben wurde dem verstärkten Bedarf betrieblicher Interessenvertreter an Bildung und Beratung im Bereich methodisch-sozialer Kompetenzen Rechnung getragen.

Aus diesem Arbeitszusammenhang wurden Projektmanagement-Seminare entwickelt. Ihre Konzeption beruht auf den positiven Erfahrungen mit Projektarbeit in einer beteiligungsorientierten Betriebspolitik, die auch vom OE-Projekt bestätigt wurden.

Eine Untersuchung der Abteilung Gewerkschaftliche Betriebspolitik verdeutlicht die hohe Akzeptanz und Praxisnähe dieses Bildungs- und Beratungskonzeptes. Seit 1998 gibt es eigenständige Angebote „Projektmanagement in der Betriebspolitik – Beteiligung organisieren" an den Bildungsstätten Lohr, Bad Orb, Berlin und Sprockhövel. Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich als Trainerinnen und Trainer für Projektmanagement-Seminare qualifiziert.

„Teamentwicklung und Supervision" wurde 1997/98 erprobt, danach wurde das Beratungsangebot weiter ausdifferenziert (Supervision, Teamentwicklung, Coaching, Konfliktberatung, Moderation) und mit einigen neukonzipierten Qualifizierungsreihen verknüpft. Jeweils ein bis zwei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer Bildungsstätte absolvierten die Beraterausbildung im Bereich Teamentwick-.

lung und Supervision. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Vorstandsabteilungen und dem OE-Projekt entwickelten sich erste Ansätze einer abteilungsübergreifenden Vernetzung der Beratungsaktivitäten.
1998 wurde im Rahmen des Projektes ein Workshop zu Beratungsstrukturen im Bereich Arbeit und Technik durchgeführt. Es hat sich gezeigt, daß Betriebsräte weder trennscharf zwischen Fach- und Prozeßberatung unterscheiden noch daß sie in der Regel Bildung von Beratung deutlich abgrenzen. Daher wird an Konzepten gearbeitet, die beide Seiten integrieren.

Qualifizierung von Referentinnen und Referenten

Im Zuge der stärkeren Verzahnung von regionaler und zentraler Bildungsarbeit hat sich auch die Referentinnen- und Referentenaus- und -weiterbildung verändert. Zusätzlich zur Grundausbildung und der Ausbildung für regionale Wochenseminare wurde ein Bausteinkonzept für die methodisch-didaktische Weiterbildung der Referentinnen und Referenten entwickelt. Dieses wird in 2-Tages- und Wochenseminaren als Qualifizierungsreihe über einen längeren Zeitraum in den Bildungsregionen oder Bildungsstätten durchgeführt. Dabei wird jeweils ein auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Referentenarbeitskreise zugeschnittenes Programm erarbeitet und vereinbart.

Internationales

Im Berichtszeitraum wurden die internationalen Bildungsangebote weiter ausgebaut. Sie sollen dazu beitragen, die internationale Dimension stärker als bisher in das Bewußtsein der Interessenvertreter, der Mitglieder und der Hauptamtlichen zu rücken.
Auf nationaler Ebene geht es darum, die „nationalen" Seminare mit internationalen Informationen und Fragestellungen anzureichern.
In Zusammenarbeit mit den Abteilungen Internationales und Ausländische Arbeitnehmer, dem Projekt Europäische Betriebsräte und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) wurden neue Seminare entwickelt. Das Grundseminar Europa behandelt die aktuelle Situation, die Perspektiven der Europäischen Union und die nationalen und europäischen Interessenvertretungs- und Gewerkschaftsstrukturen. Es gibt Seminare und Workshops für europäische Betriebsräte, in denen sie Erfahrungen austauschen und sich mit den gesetzlichen Grundlagen und den unterschiedlichen nationalen Interessenvertretungsstrukturen vertraut machen können.
Angeboten werden weiterhin Binationale Seminare, die mit den Gewerkschaften anderer europäischer Länder organisiert werden und in denen das wechselseitige Kennenlernen der jeweiligen gesellschaftlichen und politischen Bedingungen und die Strukturen der Interessenvertretung im Mittelpunkt steht. Die Kooperationsseminare mit dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) dienen zur Unterstützung der Arbeit des EMB in Themenfeldern wie Euro-Betriebsräte, Industriepolitik, Tarifpolitik, Arbeits- und Gesundheitsschutz. In Sprachkursen für Euro-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte wird schließlich das Erlernen der Sprache mit dem Kennenlernen der unterschiedlichen gesellschaftlichen und politischen Bedingungen der Interessenvertretungen verbunden. Hinzu kamen Projekte zum Aufbau von Gewerkschaften und gewerkschaftlichen Bildungsstrukturen in Mittel- und Osteuropa.
Daneben gibt es eine Vielzahl regionaler und bezirklicher Aktivitäten, die mit großem Engagement ins Leben gerufen wurden und die mit dazu beitrugen, über Grenzen hinweg zu reden und zu handeln.

Jugendbildungsarbeit

Zur Weiterentwicklung und Stärkung der Jugendbildungsarbeit wurden vielfältige Schritte unternommen. Jährlich finden bundesweite Jugendbildungsarbeitstagungen mit ehrenamtlichen Teamerinnen und Teamern statt. Ende 1996 wurde ein neues Konzept für JAV-Seminare vorgelegt. Das Konzept des Jugend-II-Seminars wurde überarbeitet. Im Projekt „Weiterentwicklung der Jugendbildungsarbeit" wurde eine Rahmenkonzeption für die Jugendbildungsarbeit der IG Metall in Form von Arbeitsheften für Teamerinnen und Teamer erarbeitet. Als Forum für die ehrenamtlichen Teamerinnen und Teamer wurde regelmäßig das Team-Info herausgegeben.

Die Umgestaltung und Sanierung der Jugendbildungsstätte Schliersee wurde beschlossen und zwischenzeitlich begonnen. Im Rahmen des Projektes Jugendbildung ist eine Schliersee-Konzeption für die Zeit nach dem Umbau erarbeitet worden.
Um den zurückgehenden Teilnehmerzahlen in der Jugendbildungsarbeit, die auch häufiger zu Ausfällen von Seminaren führten, zu begegnen, wurde 1998 eine Jugendbildungsoffensive für die regionale und zentrale Jugendbildungsarbeit gestartet. Mit ihr werden auf Grundlage einer Analyse der Jugendbildungsarbeit in den Regionen und Bezirken Konzepte zur Unterstützung der Jugendbildungsarbeit vor Ort entwickelt – insbesondere auch zur Bildungsplanung und -werbung.

Bildungsorganisation/Budget

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt lag auf der Verbesserung der Bildungsorganisation. Durch die Einführung neuer EDV-Programme zur Teilnehmerinnen- und Teilnehmerverwaltung, durch Veränderung von Organisationsabläufen und eine straffere Steuerung der Belegung der zentralen Bildungsstätten wurden zahlreiche, in der Vergangenheit oft kritisierte Mängel der Bildungsverwaltung beseitigt. Mit Hilfe eines aktuellen Informationssystems über freie Seminarplätze in den zentralen Bildungsstätten konnten Leerstände und Seminarausfälle weiter reduziert werden. Seminare, die stark nachgefragt waren, wurden zusätzlich angeboten. Dies trug zu einer besseren Nutzung der Kapazitäten in den Bildungsstätten bei.

Für die Bildungsstätten konnte eine Personalplanung vorgelegt werden, die auch entsprechende Weiterbildungselemente für die Beschäftigten enthielt. Verbesserung von Arbeitsabläufen und Arbeitsorganisation an den Bildungsstätten führten außerdem zu einer besseren Ausnutzung vorhandener Seminar- und Unterbringungskapazitäten. Ab 1996 konnten daher, ohne eine Reduzierung im zentralen Seminarplan vorzunehmen, zusätzliche Kapazitäten für regionale Belegung, dezentrale Seminare und sonstige Veranstaltungen an den Bildungsstätten zur Verfügung gestellt werden. Die Entwicklung der Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahlen an den zentralen Bildungsstätten verdeutlicht, daß dieses zusätzliche Angebot auf vorhandenen Bedarf gestoßen ist und angenommen wurde. (➤ *Abb. 11*)
Bis 1995 hat der Vorstand jeweils Volumen und Kosten für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit in mehreren Einzelentscheidungen beschlossen. Ab 1996 ist ein gemeinsames Budget für den gesamten Bildungsbereich eingeführt worden. Dieses gemeinsame Budget hat sich bewährt. Es hat die Transparenz der Ausgabenstruktur verbessert und bei gemeinsamer Budgetbetrachtung zu Einsparungen geführt. Auf Grundlage des gemeinsamen Gesamtbudgets für den Bildungsbereich wurden ab 1997 die Bildungsstätten jeweils einzeln budgetiert. Diese Einzelbudgetierung ermöglicht eine weiter verbesserte Kostenstruktur, Transparenz und Steuerung von einzelnen Kostenfaktoren.
1998 wurde für die regionale Bildungsarbeit ein tatsächliches Budget eingeführt. Obwohl es seit 1994 ein Budget für regionale Bildungsarbeit gab, wurden noch alle Beantragungen und Abrechnungen in einem aufwendigen Verfahren über die Vorstandsverwaltung abgewickelt. Seit 1998 erhalten die Bildungsregionen direkte Zuschußzahlungen vom Vorstand in Höhe des vorher mit den Bezirken abgestimmten Budgets. Dieses Budget steht den Regionen zur Gestaltung ihrer Bildungsarbeit auf Grundlage der Organisationsrichtlinien für die Bildungsarbeit zur Verfügung. Insgesamt hat die Einführung des regionalen Budgets ebenfalls stark zur Kostentransparenz bei der Planung und Durchführung regionaler Bildungsarbeit geführt.

Integration der GTB-Bildungsarbeit

Schon vor Abschluß der förmlichen Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung stand das gesamte regionale und zentrale Bildungsangebot der IG Metall den Mitgliedern der GTB offen. Die GTB hat traditionsreiche und gut angenommene Schulungs- und Bildungseinrichtungen in die IG Metall eingebracht. Ihr Bildungszentrum Werner-Bock-Schule (WBS) in Beverungen wird von der IG Metall weitergeführt und hat im Rahmen der zentralen IG Metall-Bildungsarbeit die Schwerpunkte Handwerk, Klein- und Mittelbetriebe sowie Aufsichtsratsschulungen übernommen.

Bereich Textil–Bekleidung: Auch Bildungsangebote wurden integriert

Die IG Metall ist in den Kooperationsvertrag der Gewerkschaft Textil–Bekleidung mit der Gewerkschaft Holz und Kunststoff über deren Mitbelegung des Bildungszentrum WBS eingetreten. Ebenso wird die Kritische Akademie Inzell als eigenständige Bildungseinrichtung der „Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie" auf tarifvertraglicher Grundlage fortgeführt. Jährlich nutzen rund 30 Prozent der Beschäftigten der Miederindustrie die Kritische Akademie Inzell zur Weiterbildung oder zur Erholung.
Aufgrund des tariflichen Abkommens „Bildung im Tarifvertrag" der Gewerkschaft Textil–Bekleidung für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie von 1997 haben Beschäftigte der westdeutschen Bekleidungsindustrie, die Mitglied der IG Metall sind und deren Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband angehören, das Recht auf Weiterbildung bei in der Regel kostenfreier Teilnahme. Die einzelnen Bildungsangebote vermitteln Inhalte zur persönlichen und beruflichen Qualifikation wie z. B. Ausbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern, Arbeitsorganisation, Arbeitsvertrag und Recht, Internet, NT-Servertechnologie, Qualitätsmanagement, Arbeitsgruppenmoderation für Frauen, Wirtschaftsenglisch.

4.3.2 Aus- und Weiterbildung Hauptamtliche

Die Aufgabenstellung und das Selbstverständnis der Hauptamtlichenbildung sind in der Entschließung des letzten Gewerkschaftstages zusammengefaßt. Das Angebot gliedert sich in Themengruppen, von denen hier einige genannt werden sollen.

Schwerpunkte

Jährlich gab es Seminare, Workshops und Diskussionsforen zu aktuellen und grundsätzlichen Fragen gewerkschaftlicher Entwicklungen (u. a. DGB-Programmdebatte; Arbeit und Ökologie, Gewerkschaften und Utopie) und gesellschaftliche Prozesse (Krise und Formwandel des Kapitalismus; Möglichkeiten und Ansätze gesellschaftlicher Strukturreformen).

Europabezogene Themen sind stärker in die Seminararbeit eingegangen. Darüber hinaus sind sie Gegenstand von eigenen Veranstaltungen, die zum Teil vor Ort (Belgien, Schweden, England) und in Kooperation mit ausländischen Partnergewerkschaften stattfinden. Zudem werden Hauptamtliche auf Seminare der Europäischen Gewerkschaftsakademie vermittelt, deren Angebote Teil des Jahresprogramms sind. Insbesondere im

Arbeitshilfen für Referentinnen und Referenten: Material zu aktuellen und grundsätzlichen Fragen

Hinblick auf die Einrichtung und Betreuung von Euro-Betriebsräten und zur Unterstützung grenzüberschreitender tarifpolitischer Kooperationsbeziehungen wurden verschiedenen Sprachniveaus und Verwendungszusammenhängen angepaßte fremdsprachliche Qualifizierungsreihen entwickelt, die auf hohe Resonanz und Anerkennung stoßen. Neben Englisch und Italienisch ist eine Französisch-Reihe im Aufbau.

Da sich Hauptamtliche zunehmend mit betriebswirtschaftlichen Logiken konfrontiert sehen, wurde ein ebenfalls stark nachgefragtes Qualifizierungsangebot „Betriebswirtschaftslehre" entwickelt: Eine stärker praxisbezogene Seminarreihe „Kosten, Arbeitsplätze und Unternehmensstrategien" sowie – als methodische Neuerung in Zusammenarbeit mit dem Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung (IWW) an der Fernuniversität Hagen – ein siebenmonatiger Fernstudienkurs, der auf wissenschaftlichem Niveau die Sichtweisen und Anwendungszusammenhänge der BWL vermittelt und damit die Urteils- und Beratungsfähigkeit in betrieblichen Veränderungsprozessen erhöht.

In Kooperation mit der Abteilung Betriebspolitik wurde eine Seminarreihe konzipiert und pilothaft durchgeführt, die die Betreuungsarbeit in KBR/GBR-Gremien verbessern helfen soll. Diese Weiterbildungsmöglichkeit wird ab 1999 allen ca. 150 KBR/GBR-Beauftragten der IG Metall angeboten.

Da ein wachsender Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern nicht mehr über einen Betrieb ansprechbar ist (Montage- oder Telearbeiterinnen und -arbeiter, Arbeitslose, Vorruheständlerinnen und Vorruheständler und Seniorinnen und Senioren), wurden den Qualifizierungsreihen für außerbetriebliche Gewerkschaftsaktivitäten (Wohnbereichs- und Seniorenarbeit) sowie für Arbeitslosen- und Sozialberaterinnen und -berater durchgeführt. Im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts standen Veranstaltungen und Kurzseminare zu aktuellen Themen im Mittelpunkt: Änderungen des Sozialgesetzbuchs, neue Insolvenzordnung, rechtliche Folgen und Möglichkeiten bei Outsourcing, Betriebsübergang, Unternehmenssanierung, Tarifflucht. Weiterbildungsseminare in Tarifrecht und Tarifpolitik wurden überwiegend in Kooperation auf der bezirklichen Ebene und bezogen auf die dortigen Schwerpunkte durchgeführt. Im Bereich der sozial-methodischen Kompetenz wurden bisherige Einzelangebote zu einem Konzept „Projektmanagement/Projektarbeit/Prozeßgestaltung" integriert. Jährlich wird ein insgesamt vierzehntägiger Ausbildungsgang „Prozeßgestaltung" (5+3+3+3 Tage) durchgeführt, der an eigenen Arbeitsvorhaben der Teilnehmenden in die Projektarbeit einführt und die Entwicklungsprozesse der jeweiligen Projekte qualifizierend und beratend begleitet.

Da eine zunehmende Zahl von Verwaltungsstellen bestimmte Erschließungs-, Betreuungs- und Beratungsaufgaben (insbesondere in Klein- und Handwerksbetrieben und Gewerbeparks) mit Teams von Ehrenamtlichen angeht (B-Teams, Stützpunkte, Netzwerke), wurden in fünf Verwaltungsstellen und im Bezirk Küste gezielte längerfristige sozial-methodische Qualifizierungsreihen der Hauptamtlichenbildung für diese ehrenamtlichen Gewerkschaftsbeauftragten – insbesondere auf den Gebieten Gesprächsführung, Problemlösungsprozesse, Beraterrolle – durchgeführt.

Eine Folge von neu entwickelten unternehmensrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Qualifizierungsangeboten für Mitglieder in Aufsichtsräten stieß auf unerwartet hohe Nachfrage, so daß einige Themen mehrfach wiederholt werden mußten. Da die überwiegende Zahl der Teilnehmenden ehrenamtliche Funktionäre waren und Aufsichtsratstätigkeit nur wenige Spezifika für Hauptamtliche aufweist, wurden diese Angebote nach der Pilotphase in der Hauptamtlichenbildung mittlerweile an den Bereich der Ehrenamtlichenbildung übertragen.

Teilnehmerstruktur

Die Zahl der jährlich durchgeführten Seminare hat sich, wie aus der Grafik ersichtlich, gegenüber 1995 fast verdoppelt. (➤ *Abb. 12*)

Teilnehmerentwicklung an den Bildungsstätten

Jahr	TeilnehmerInnen an zentralen Seminaren	TeilnehmerInnen an dezentr. Seminaren u. sonstigen Veranst.	TN gesamt
1995	8650	8283	16933
1996	9412	12109	21521
1997	8952	14751	23703
1998	9333	14712	24045

Abb. 11
Positiver Trend bei der Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Seminare im Bereich der hauptamtlichen Aus- und Weiterbildung 1995 – 1998

Seminare insgesamt

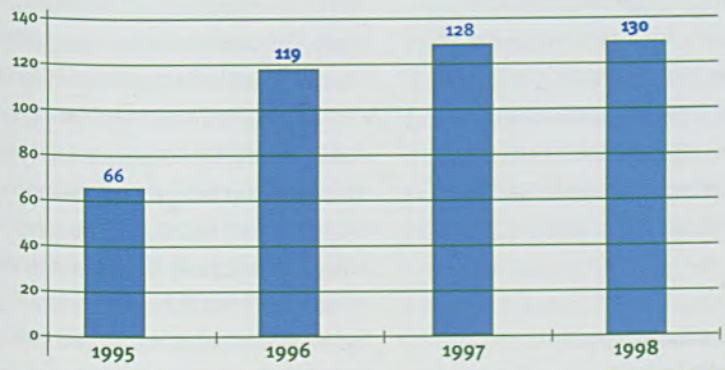


Abb. 12
Kontinuierliche Steigerung der Bildungsangebote für Hauptamtliche

SeminarteilnehmerInnen nach Funktionsgruppen 1995 – 1998

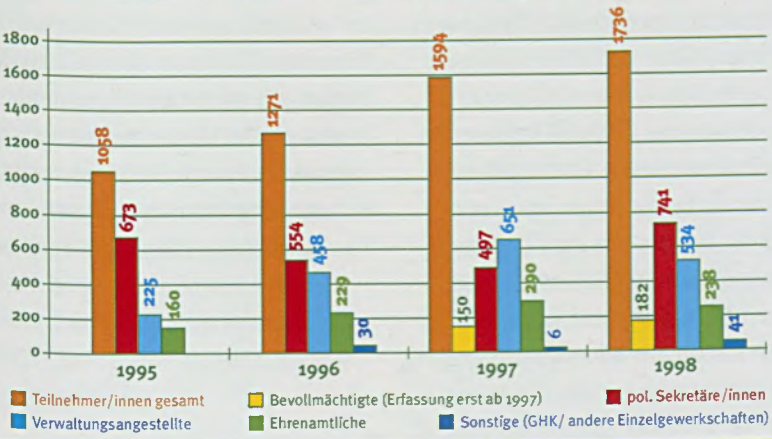


Abb. 13
Zahl der ehrenamtlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist gegenüber 1995 um fast die Hälfte gestiegen

Die Zahl der Teilnehmenden hat sich um mehr als ein Drittel erhöht (beides ist teilweise auf eine gestiegene Zahl von Kurzzeitseminaren insbesondere in den Bereichen Buchhaltung und Kasse zurückzuführen – daher auch der hohe Anteil von Verwaltungsangestellten 1996/97).
Die durchschnittliche Verteilung zwischen politischen Sekretärinnen und Sekretären und Verwaltungsangestellten entspricht in etwa der Beschäftigtenstruktur (1997). Mit dem Auslaufen bestimmter Nachqualifizierungen im administrativen Bereich dürfte sich die Relation in Richtung auf politische Tätigkeiten verschieben. Die 1. und 2. Bevollmächtigten schöpfen die Weiterbildungsmöglichkeiten in etwa dem gleichen Verhältnis aus wie die politischen Sekretärinnen und Sekretäre. (➤ *Abb. 13*)
Die Zahl der ehrenamtlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist gegenüber 1995 um fast die Hälfte gestiegen – dies ist Ausdruck der Öffnung und gezielten Einbeziehung in die Qualifizierung für quasihauptamtliche Aufgaben.
Auch wenn man Ehrenamtliche herausrechnet und Mehrfachteilnehmer berücksichtigt, läßt sich festhalten, daß im Berichtszeitraum jährlich zwischen 33 und 45 Prozent aller IG Metall-Beschäftigten an Maßnahmen der Hauptamtlichenbildung teilgenommen haben: eine vergleichsweise hohe Zahl, die als Indiz für die Attraktivität und den „Gebrauchswert" der Angebote gelten kann.

4.3.3 Bildungspolitik und gewerkschaftliche Hochschularbeit

Allgemeine Bildungspolitik

Gemeinsam mit der Abteilung Berufsbildung, der Gemeinsamen Arbeitsstelle an der Ruhr-Universität sowie dem Forschungsinstitut für Arbeiterbildung in Recklinghausen wurden im Bildungszentrum in Sprockhövel Veranstaltungen im Rahmen des Werkstattgesprächs Bildung durchgeführt (Bildungspolitische Ansätze und Initiativen zur Beschäftigungssicherung und Bildung in Europa – das duale System der Berufsausbildung im europäischen Vergleich). Im April 1997 wurde vom Sachverständigenrat Bildung der Hans-Böckler-Stiftung, der von der IG Metall, der IG BCE, der GEW ins Leben gerufen wurde, ein Gutachten zur Bildungsfinanzierung erarbeitet und vorgelegt.

Gewerkschaftliche Hochschularbeit

Ausgangspunkt der Aktivitäten war eine Änderung der Satzung. Danach kann sie Studierende als Mitglied aufnehmen, wenn sie Fächer studieren, die eine spätere Beschäftigung in einer der von der IG Metall vertretenen Branche nahelegen. Daher galt es, stärker als bisher Angebote zu entwickeln, die das bildungs- und hochschulpolitische Profil der IG Metall auch bei Studierenden sichtbarer machen sollten. Die Bildungsabteilung hat gemeinsam mit dem DGB und der Hans-Böckler-Stiftung das Projekt „Innovative Studiengänge in den Ingenieurwissenschaften" unterstützt. Aus diesem Projekt ist eine Konzeption entstanden, die auch die inhaltlichen Vorstellungen der IG Metall zur Studienreform in den Ingenieurwissenschaften enthält. Darüber hinaus hat die IG Metall das Netzwerk „Innovative Studiengänge in den Ingenieurwissenschaften" mit aufgebaut. Schließlich hat die IG Metall auch ein eigenes Seminar „Ingenieurstudium und Ingenieurberuf" entwickelt. Nach den Studierendenprotesten um den Jahreswechsel 1997/98 beteiligte sich die IG Metall neben der GEW, dem BdWi und anderen an einer Tagung mit Studierendenvertreterinnen und -vertretern und Erwerbslosen-/Sozialhilfeinitiativen, in der es um eine gesellschaftspolitische Auswertung dieser Proteste und mögliche daraus ableitbare Konsequenzen für ein „Sozialbündnis" ging. Auf einem Workshop im Herbst 1998 wurde außerdem ein Profil künftiger gewerkschaftlicher Hochschularbeit der IG Metall erarbeitet. Im Zusammenhang mit den Kampagnen der IG Metall-Jugend in den vergangenen Jahren haben sich zahlreiche Jugendbündnisse vor Ort und in den Regionen etabliert, an denen Studenten mitwirkten. Der bundesweite Zusammenschluß von Studentinnen und Studenten (fzs) hatte im Rahmen des Jugendbündnisses „Wer, wenn nicht wir" mit zum Aktionsfestival am 19. September 1998 aufgerufen.

4.4 Medien

4.4.1 Printmedien

Im Berichtszeitraum präsentierten sich die Printmedien der IG Metall in neuer Form.

Aus der 14täglich erscheinenden METALL wurde METALL – Das Monatsmagazin der IG Metall. „Der Gewerkschafter", die Monatszeitschrift für die Funktionäre der IG Metall, wurde durch den alle zwei Wochen erscheinenden Info-Dienst „direkt" ersetzt. Ergänzt wurden die beiden Medien durch „standpunkt – Das Themenheft der IG Metall", in dem wichtige Themen ausführlich behandelt werden sollten. Das Themenheft erschien fünfmal im Berichtszeitraum. Es gelang nicht, den „standpunkt" bei der Leserschaft zu etablieren. Das lag auch an der unregelmäßigen Erscheinungsweise.
Eine Vermittlungsfunktion im Bereich der Printmedien erfüllt die Zentralbibliothek des Vorstandes. Sie bearbeitet in vierzehntäglichem Rhythmus den bibliographischen Dienst „Deutschland in Europa: Hinweise auf Bücher und Aufsätze" (DE). Er ist unter der Adresse www.igmetall.de/buecher/aufsaetze.html im Internet abrufbar. Daneben bearbeitet die Zentralbibliothek das „Verzeichnis der Veröffentlichungen des Vorstandes der IG Metall seit 1989" als Fortsetzungsbibliographie. Die Öffnung des seit 1996 geführten elektronischen Katalogs der Zentralbibliothek für das Intranet über OPAC (Open Public Access Catalogue) ist in Vorbereitung.

METALL

METALL ist für viele Mitglieder das Leitmedium. Zum Jahresbeginn 1995 wurde METALL von 14täglichem auf monatliches Erscheinen umgestellt. Der Umfang wurde von 24 auf 32 Seiten erweitert. Mit dem modernen Layout bekam METALL ein neues Gesicht. Die inhaltlich wichtigste Neuerung: Die IG Metall-Bezirke können seither auf drei Seiten (statt bisher einer Seite) innerhalb des Produkts über regionale Ereignisse informieren. Die Verwaltungsstellen belegen weiterhin eine Seite für ihre lokale Berichterstattung. Untersuchungen haben gezeigt, daß die Lokalseiten die Leser in besonderer Weise an das Blatt binden.
Nach der Umstellung sank zunächst die Zahl der Lokalseiten. Ein wesentlicher Grund: Die Verwaltungsstellen mußten die Gesamtkosten tragen, so daß sich für sie der Preis verdreifacht hatte. Seit Januar 1997 liegt der Preis wieder auf dem früheren Niveau. Mittlerweile produzieren wieder etwa 80 Verwaltungsstellen Lokalseiten.
Das METALL-Magazin bedient sich zunehmend journalistischer Formen, die den Dialog mit den Leserinnen und Lesern verbessern und fördern sollen. Dazu gehören auch Portraits, Reportagen und Streitgespräche. Bei den Lesern ist die „Infothek" besonders gut angekommen. Nach einer neuerlichen Umgestaltung des Blattes 1997 wurde sie auf fünf Seiten erweitert und heißt nun „Ratgeber". Dazu gehört auch die monatliche Telefonaktion, die als direkte Kommunikation zwischen Redaktion und Leserschaft aus der Arbeit nicht mehr wegzudenken ist. Das Rätsel wurde neu gestaltet und attraktive Preise wurden ausgelobt. Auch das trägt zur Leser-Blatt-Bindung bei.
METALL richtet sich an alle Mitglieder der IG Metall. Entsprechend groß ist der Erwartungsdruck: Alle Gruppen wollen sich in diesem Magazin wiederfinden. Die Mitglieder sehen in METALL ein Forum, in dem sie ihre Meinung äußern können. Der Vorstand nimmt dies für sich selbstverständlich in Anspruch und sieht in METALL zugleich ein Instrument, um

Anrufer: Telefonaktionen erhöhen Leser-Blatt-Bindung

passive Mitglieder zu Aktivitäten anzuspornen und um neue Mitglieder zu werben. Es ist ebenso selbstverständlich, daß ein monatliches Magazin mit lediglich 32 Seiten vielen Erwartungen nicht entsprechen kann. Auch die Einstellung der Zielgruppen-Medien (wie „Angestellten-Magazin" oder „Mitteilungen für Frauen") hat den Druck auf METALL erhöht. Die Personengruppen, die bisher mit eigenen Medien publizistisch versorgt wurden, wollen sich verständlicherweise in METALL wiederfinden. Die Redaktion hat versucht, diesem Interesse nachzukommen.

Mit der Einrichtung des Projekts Vertrieb 1995 soll die Versorgung der Mitglieder in den Betrieben verbessert werden. Viele METALL-Leserinnen und -Leser werden durch ein unzureichendes Vertriebssystem nicht erreicht. Mit einer verbesserten Anlieferung konnten in diesem Bereich Defizite erkannt und verringert werden.

Mit der Neuordnung der Medien im Berichtszeitraum hat der Vorstand der IG Metall ein Sparkonzept verbunden. Die Umstellung von METALL und der Ersatz des „Gewerkschafters" durch „direkt" haben zu erheblichen Kostenentlastungen geführt. 1993 betrugen die Kosten für METALL, „Der Gewerkschafter" und die Zielgruppen-Medien knapp 60 Millionen Mark. Diese Ausgaben wurden bis 1998 auf rund 25 Millionen Mark reduziert. Chefredakteur Jürgen Mechelhoff starb 1997 nach langer Krankheit. Bis zur Berufung eines neuen Chefredakteurs wurde die Redaktion kommissarisch von Regina Droge geführt. Seit April 1998 ist Wolfgang Storz Chefredakteur und damit verantwortlich für METALL, „direkt" und „METALL-textil", den zweimonatlichen Informationsdienst.

METALL-Titel: Neues Gesicht

„direkt"

Am 18. Januar 1995 erschien die erste Ausgabe von „direkt". Der Infodienst trat die Nachfolge der Funktionärszeitschrift „Der Gewerkschafter" an und soll den Funktionären der IG Metall einen schnellen Überblick über das Geschehen in der Organisation geben.

In vorbereitenden Workshops hatten Betriebsräte und Vertrauensleute aus Ost- und Westdeutschland im Verlauf des Jahres 1994 intensiv über Inhalt und Gestaltung des neuen Mediums diskutiert. Ihre wichtigsten Wünsche: knappe Informationen, Verzicht auf lange Texte und statt dessen viele Grafiken, nicht mehr als acht Seiten Umfang, 14tägiges Erscheinen. Im Spätherbst 1994 legte die dreiköpfige Redaktion eine „Nullnummer" vor und begann mit der Arbeit an „direkt". Die Reaktionen auf das neue Medium waren von Anfang an positiv. Nach einer gewissen Irritation über den Verlust des „Gewerkschafters" gewann der Infodienst rasch an Akzeptanz – auch über den Kreis der Betriebsräte und Vertrauensleute hinaus (etwa an Universitäten, in anderen Gewerkschaften oder Organisationen).

Die Themen von „direkt" stammen aus allen Bereichen der IG Metall; Schwerpunkte sind Wirtschafts- und Tarifpolitik sowie die Sozialpolitik. Verschiedene journalistische Formen kehren in jedem Heft wieder: die „Spitze" als Kommentar oder Glosse, „direkt gefragt", um möglichst unterschiedliche Meinungen zu einem Thema einzufangen, „das Gespräch" als vertiefendes Interview und das „Stichwort", in dem wichtige Begriffe erklärt werden. Besonders viel gelesen wird die Seite sieben mit Gerichtsentscheidungen aus dem Arbeits- und Sozialrecht.

Um bestimmte Themen intensiver beleuchten zu können, wurde schon in der dritten Ausgabe ein „special" eingeführt. „Specials" sind vier- oder achtseitige Beihefter oder Beilagen, die längere Artikel und Berichte zu einem bestimmten Problemkreis enthalten. Bisherige Themen waren:

Flächentarifvertrag, Wirtschaft in Ostdeutschland, das Projekt Organisationsentwicklung, Beschäftigung, Integration der GTB in die IG Metall, Rechtsextremismus. Als regelmäßige Beilagen der Wirtschaftsabteilung erscheinen seit 1996 in vierteljährlichem Rhythmus die „Metall-Konjunktur" und einmal im Jahr das Bildungsprogramm der IG Metall.

Die Auflage von „direkt" betrug beim ersten Erscheinen rund 160000 Exemplare und wurde an alle Funktionäre der IG Metall verschickt. Heute werden rund 180 000 Exemplare gedruckt. Im Rahmen der Integration der GTB und der GHK gehen je etwa 10000 Exemplare an deren Funktionärinnen und Funktionäre. Für sie ist – ebenso wie für alle anderen Funktionärinnen und Funktionäre – „direkt" kostenlos. Die Nachfrage nach „direkt" im Abonnement steigt. Zur positiven Resonanz auf „direkt" trägt nicht zuletzt die Zustellung per Post an die Privatadresse der Betriebsräte und Vertrauensleute bei. In der Regel vergehen von Druck bis zur Ankunft bei den Leserinnen und Lesern zwei Tage.

Eine der Aufgaben, die „direkt" sich gestellt hatte, war die Vermittlung weiterführender Informationen und Literatur. Dazu wurde ein Bestell-Service eingerichtet. Broschüren und Papiere der IG Metall können über die Union-Druckerei (oder über die Abteilungen der IG Metall) bestellt werden. Die Nachfrage ist unterschiedlich stark. Als wichtig empfinden viele Betriebsräte und Vertrauensleute, daß sie unmittelbaren Zugang zu Informationsquellen haben. Seit Herbst 1998 stellt „direkt" auch Dokumente in den Faxabruf.

Titelseiten „direkt", „direkt extra" und „METALL-textil": Schnelle Infos für Funktionäre und Mitglieder

In vielen Betriebszeitungen werden die „direkt"-Grafiken nachgedruckt. Für Interessenten gibt es die aktuellen Grafiken als Diskette im Versand.

Seit die IG Metall mit einer eigenen Homepage im Internet vertreten ist, stehen jeweils eine Auswahl von „direkt"-Grafiken im Netz. Auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag in Mannheim war „direkt" erstmals mit täglichen Ausgaben vertreten.

„METALL-textil"

Die Integration der Mitglieder der Gewerkschaft Textil–Bekleidung in die IG Metall stellt den IG Metall-Medien METALL und „direkt" die Aufgabe, regelmäßig Themen aus den Branchen Textil–Bekleidung und textile Dienstleistungen aufzugreifen. Um die ehemaligen GTB-Mitglieder zusätzlich und gezielt mit branchenspezifischen Informationen versorgen zu können, wird seit Februar 1998 zweimonatlich eine vierseitige Informationsschrift METALL-textil aufgelegt. METALL-textil wird in die Betriebe aus dem Zuständigkeitsbereich der ehemaligen GTB geliefert. Den Verwaltungsstellen wird der Bezug dieser Informationsschrift für nicht in den Betrieben tätige Mitglieder angeboten. Die Mitgliederzeitung der GTB „Textil–Bekleidung" hat zum Jahresende

1997 ihr Erscheinen eingestellt. Seit Januar 1998 erhalten die GTB-Mitglieder METALL. Bereits seit Januar 1997 beziehen die Funktionärinnen und Funktionäre der GTB den Info-Dienst „direkt".

4.4.2 Werbung

Werbung soll die IG Metall nach innen und nach außen als moderne zukunftsgerichtete Organisation darstellen, die sich für Verbesserungen im Arbeitsleben und soziale Gerechtigkeit einsetzt. Sie soll politische und tarifpolitische Ziele bekanntmachen, bei ihren Mitgliedern für Identifikation, bei Beschäftigten und in der Öffentlichkeit für Akzeptanz sorgen. Werbung soll die Sympathiewerte für die IG Metall verbessern und somit einen fruchtbaren Boden für die Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung bereiten.

Auswahl aus der Mustermappe Werbung: Die Herzen ansprechen

Werbung, die das erreichen will, muß nicht zeitgeistig sein, aber doch den medial verwöhnten Blicken der Betrachter standhalten. Sie soll ansprechen in des Wortes eigentlicher Bedeutung, und zwar nicht nur die Köpfe, sondern – und das unterscheidet sie von der argumentativen und vornehmlich auf Information bedachten Öffentlichkeitsarbeit – vielmehr die Herzen. Diesen Anforderungen zu genügen und dennoch nicht zu weit vom Image und Gesamtauftritt der IG Metall entfernt zu sein, ist ein Balanceakt für die Werbearbeit. Präsenz und Präsentation sind heutzutage zwar nicht alles, aber ohne sie ist alles nichts. Insofern kommt der Werbung für die IG Metall ein hoher Stellenwert zu – in Zukunft sicher noch mehr als heute.

Politische Kampagnen

Zwei überragende politische Kampagnen mit nachhaltiger Wirkung fallen in den Berichtszeitraum. Das „Bündnis für Arbeit" und die Kampagne „Handeln. Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit". Besonders die erstgenannte Kampagne zeigt, welche Wirkung möglich ist, wenn mehrere Faktoren zusammentreffen: ein politisches Ziel mit Substanz und von allgemeinem Interesse, gute Öffentlichkeitsarbeit und Werbung mit professionellen Mitteln.
Neben den Standardwerbemitteln mit Innenwirkung – Plakate für die Betriebe und eine Informationsbroschüre – erschien ein für das Bündnis komponierter und getexteter Rap als CD und als Kino-Spot, der für Presse-Wirbel sorgte: „Pep und Rap über das Bündnis für Arbeit" ; „Werber der IG Metall schlagen neue Töne an" lauteten die Überschriften, unter denen in der Tagespresse und im Radio berichtet wurde.

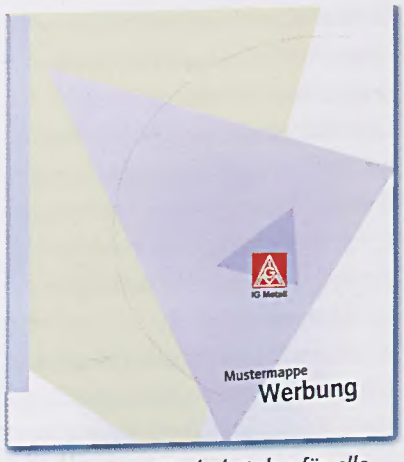
Zeitungsanzeigen hatten einen Coupon, mit dem die Informationsbroschüre angefordert werden konnte. Es gab einen erstaunlichen Rücklauf von über 5000 Anforderungen. Das für die „Bündnis"-Kampagne kreierte Logo fand innerhalb und außerhalb der IG Metall positiven Anklang.
Die zweite Kampagne „Handeln. Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit" knüpfte nicht nur von den Inhalten, sondern auch von den Mitteln der Werbung stark an die Bündnis-Kampagne an. Sichtbares Zeichen dafür war der visuelle Auftritt mit dem nur leicht modifizierten Bündnis-Logo und dem typischen Blau als Hintergrundfarbe.
Die Kampagne hatte zwei kommunikative Anliegen: Durch die Kritik an der Regierungspolitik wollte sich die IG Metall zum einen als gesellschaftliche Kraft mit sozialer Verantwortung und mit sozialen Visionen vor allem nach innen profilieren. Zum anderen sollten über die Inhalte Wähler motiviert werden, für eine andere Politik zu votieren. Die IG Metall setzte mit ihrer Kampagne, die Anfang Mai 1998 in die DGB-Kampagne „Deine Stimme für Arbeit und soziale Gerechtigkeit" mündete, bewußt mehr auf die Binnen-Ansprache. Die meisten Werbemittel: Themen-Faltblätter, eine Broschüre und Plakate, waren für den betrieblichen Einsatz konzipiert. Auf Öffentlichkeitswirkung mit entsprechenden werblichen Instrumentarien und Medien war die DGB-Kampagne ausgerichtet.

Betriebliche Wahlen

Im Jahre 1997 waren Vertrauensleutewahlen, im Jahre 1998 Betriebsratswahlen, Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung und JAV-Wahlen. Alle Wahlen wurden durch die Abteilung Werbung-Kulturarbeit unterstützt. Eine werbliche neue Gestaltung erfuhren die bis dahin eher stiefmütterlich behandelten Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung. Der moderne visuelle Auftritt und das neue Logo „Mittendrin statt außen vor" sollen die Schwerbehindertenarbeit über die Wahlen hinaus zukünftig begleiten.

Mustermappe

Die Mustermappe Werbung ist der Werbekatalog für die IG Metall und ihre Gliederungen: Bezirke und Verwaltungsstellen. Alle verfügbaren Werbemittel vom Plakat über das Faltblatt bis zum Pin sind hier dokumentiert, geordnet nach Sachthemen, Branchen und Zielgruppen. Neben vielen anderen sind Werbematerialien für das Handwerk und Infoblätter für die Kommunikations- und Informationsbranche neu entstanden und werden gut nachgefragt. Die Mustermappe Werbung zu aktualisieren, mit neuen Werbematerialien zu ergänzen ist wichtiges Tagesgeschäft der Abteilung Werbung-Kulturarbeit. Ebenso zum Tagesgeschäft gehört die Produktion sogenannter Standard-Werbemittel, die den Verwaltungsstellen angeboten werden wie zum Beispiel: Taschenkalender, Übersichtskalender, Fußball-Bundesliga-Prospekte und Skatspiele. Zu den Aufgaben der Abteilung Werbung-Kulturarbeit gehört auch, den Verwaltungsstellen die notwendigen Mittel für die Jubilarehrungen zur Verfügung zu stellen: Urkunden und Sachgeschenke.



Mustermappe: Werbekatalog für alle Gliederungen

Beratung, Unterstützung und Service

Die Unterstützung und Beratung der Bezirke und Verwaltungsstellen bei allgemeinen Werbeaufgaben und der Mitgliederwerbung gehört ebenfalls zum Aufgabenfeld der Abteilung Werbung-Kulturarbeit.

Ob Workshops konzipieren und moderieren, auf Anfrage einer Verwaltungsstelle eine Anzeige für ein Lokalblatt entwickeln, bei örtlichen Kampagnen beratend tätig sein, mit einer Verwaltungsstelle einen betrieblichen Werbefolder zu entwickeln – die Aufgabenpalette ist vielfältig und breitgefächert.

Auch Film- und Videoproduktionen fallen in die Werbe- und Kulturarbeit. Der Gewerkschaftstag 1995 wurde mit drei Videos dokumentiert. Ein Schwerpunkt der Kulturseminare war die Videoarbeit. Die Seminare 1997 und 1998 wurden in einer Dokumentation festgehalten.

Ziele und Ergebnisse erfolgreich zu verkaufen, ist eine besondere Aufgabe der Werbung bei Tarifauseinandersetzungen. „Jetzt geht's um mehr" – lautete der Slogan der Tarifrunde in den alten Bundesländern 1996/1997. Im Verlauf der Tarifauseinandersetzung wurde sehr bald deutlich, daß es um mehr ging, als nur um eine Erhöhung der Löhne und Gehälter und der Ausbildungsvergütungen. Ein weiteres wichtiges Thema war die Sicherung des Flächentarifvertrages als Regelungsinstrument.

Vielfalt in den Werbemitteln: Angebote für Mitglieder und Werber

Dramatisch wurde die Auseinandersetzung, als die Bundesregierung die gesetzlichen Grundlagen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle mit dem Ziel veränderte, daß die Arbeitnehmer keine Lohnfortzahlung vom ersten Krankheitstag mehr erhalten sollten. Dies führte zu Protesten und Aktionen, die durch eigene Werbematerialien unterstützt wurden. Die gesamte Kampagne war als Dachkampagne des Vorstands konzipiert, in die sich die Bezirke und Verwaltungsstellen mit ihren werblichen Aktivitäten einklinken konnten. Schon Anfang des neuen Jahres konnte der Erfolg beworben werden. In vorbildlicher Weise wurde die Tarifauseinandersetzung 1996/97 für die Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung genutzt. Die Verhandlungen zum Tarifvertrag Altersteilzeit in der zweiten Jahreshälfte 1997 wurden von einer eigenen Kampagne mit dem Schwerpunkt im Bezirk Stuttgart begleitet. Die Materialien wurden zum Teil von den anderen Bezirken übernommen. In einem kontinuierlichen Prozeß werden die Werbe- und Informationsmaterialien für die Jugendarbeit in Abstimmung mit der Abteilung Werbung überarbeitet, das Angebot ergänzt und gegebenenfalls erweitert. Die Erstellung verschiedener Sonderpublikationen der 'ran-Redaktion für die IG Metall-Jugend, z. B. für Berufsanfänger oder für die JAV-Wahl, haben dazu beigetragen, die IG Metall-Jugend nach innen und außen positiv darzustellen.

Plakate, Aufkleber, Kopfbögen, Sonderpublikationen der 'ran und weitere Werbe- und Informationsmaterialien wurden zu verschiedenen Themenschwerpunkten angeboten. Insbesondere die Aktion „'ran an den Job" zur Berufsorientierung an Schulen, die vor drei Jahren erfolgreich begonnen wurde, sei hier betont. Zahlreiche positive Zuschriften von Schülern und Lehrern liegen vor. Ebenso Berichte aus Verwaltungsstellen über erfolgreiche Aktivitäten, bezogen auf die Zielgruppe Schüler. Auf Wunsch vieler Verwaltungsstellen wurde darüber hinaus eine CD-Rom zu dieser Thematik von der 'ran-Redaktion erstellt. Sie orientiert sich an dem Internetangebot „www.einsteiger.de", welches im Rahmen des IG Metall-Projektes „Neue Medien" als Informations- und Serviceangebot für Schüler und Berufsanfänger entwickelt wurde.
Der „traditionelle" Jugendkalender genießt auch weiterhin eine hohe Akzeptanz bei den Auszubildenden. Er wurde jährlich aktualisiert und weiterentwickelt. In Kooperation mit anderen Einzelgewerkschaften 1997 und 1998 und mit dem DGB konnten die Kosten um 40 Prozent gesenkt werden.
Um den Überblick über die vorliegenden Materialien zu gewährleisten, wird den Verwaltungsstellen seit mehreren Jahren ein Informationsheft angeboten, das jährlich überarbeitet wurde.

4.4.3 Kulturarbeit

Die gewerkschaftliche Kulturarbeit versteht sich als „Zukunftsarbeit der IG Metall". Formen kultureller Tätigkeit zu entwickeln, spielerisch zu erproben, Arbeits- und Handlungsfelder festzulegen und kulturelle Aktivitäten durchzuführen, sind die Aufgaben, die die gewerkschaftliche Kulturarbeit bestimmen. Diese Ansätze und die daraus entwickelten Arbeitsvorhaben und Aktivitäten stoßen in den Verwaltungsstellen und Bezirken auf großes Interesse.

Insgesamt nahm die Kulturarbeit in den Verwaltungsstellen, Bezirken sowie auf zentraler Ebene an Umfang und Intensität im Vergleich zum Zeitraum von 1992 bis 1994 zu. Dies ist auch das Ergebnis einer Arbeitstagung mit dem Thema: „Kultur lebt", die vom 14. bis 16. November 1997 in Sprockhövel stattfand. Diese Arbeitstagung eröffnete Kolleginnen und Kollegen, die sich in der Kulturarbeit engagieren, die Möglichkeit, sich mit ihren Arbeiten und Aktivitäten vorzustellen und mit anderen Teilnehmern in einen kritischen Dialog einzutreten und neue Anregungen aufzunehmen. Dieses Ziel verfolgte auch das abendliche Angebot einer Internet-Weinstube, die den Teilnehmern die Möglichkeiten dieses Mediums präsentierte und die Gelegenheit bot, in vielen Fällen erste, eigene Erfahrungen mit dem Medium zu sammeln.
In Workshops wurden die Arbeitsfelder weiter thematisiert, Perspektiven der Arbeit diskutiert und Maßnahmen zu deren Unterstützung entwickelt. Dabei zeigte sich als primärer Bedarf, Kommunikation zwischen den Trägern gewerkschaftlicher Kulturarbeit zu entwickeln.

Verwaltungsstellen

Im Berichtszeitraum wurden kulturelle Aktivitäten und Einzelvorhaben in den Verwaltungsstellen Emden, Siegen, Chemnitz, Dresden, Nürnberg, Hattingen, Finsterwalde von der Abteilung Werbung-Kulturarbeit unterstützt. Daneben nahm in Verbindung mit Maßnahmen zur Mitgliederwerbung die Beratung von Verwaltungsstellen einen breiten Raum ein.
Die kulturellen Vorhaben der Verwaltungsstellen hatten meist Pilotcharakter und sollten als Anregung für ähnliche Aktionen an anderen Orten dienen. Dieser Anspruch konnte jedoch nicht immer eingelöst werden. Ein Chorprojekt in der Bildungsstätte im Jahre 1997 und die regelmäßigen Kulturseminare der Abteilung Werbung-Kulturarbeit in Berlin-Pichelssee waren wichtige Angebote für Kulturgruppen und für Mitglieder, die selbst künstlerisch tätig sind.

Rahmenprogramme für Demonstrationen: Protest mit Kultur

Vorstand

Im Berichtszeitraum wurden acht Infoblätter mit dem Titel „Kultur-Info-Ball" mit Informationen über die Kulturarbeit den Verwaltungsstellen, Bezirken und Bildungsstätten angeboten. Ideen und Aktionen wurden vorgestellt, externe Kulturschaffende und Kulturinstitutionen berichteten über ihre Arbeit. Einzelne externe Vorhaben wurden in den Jahren 1996 bis 1998 finanziell unterstützt. Dazu gehörte die Kooperation mit der Städelschule in Frankfurt am Main. Im Berichtszeitraum wurden ebenfalls wie in den Vorjahren wechselnde Ausstellungen im Foyer der Vorstandsverwaltung durchgeführt. Das neue Konzept der Ruhrfestspiele wurde ideell und finanziell unterstützt; außerdem arbeitet die IG Metall in den Gremien der Festspiele mit.

Anläßlich des 17. ordentlichen Gewerkschaftstages in Berlin wurde 1995 der 3. Kunstpreis der IG Metall unter dem Thema: „Wo wir sind und wo werden wir sein" in druckgrafischen Techniken ausgeschrieben. An der Ausschreibung beteiligten sich mehr als 400 Künstlerinnen und Künstler. Der Kunstpreis wurde auf dem Gewerkschaftstag den Preisträgerinnen Barbara Große, Sabine Laidig und dem Preisträger Peter Loeding überreicht.

Für Konferenzen und Tagungen der IG Metall sowie im Zusammenhang mit großen Veranstaltungen und Demonstrationen wurden Rahmenprogramme in Verbindung mit Künstlerinitiativen und Agenturen erarbeitet und durchgeführt.

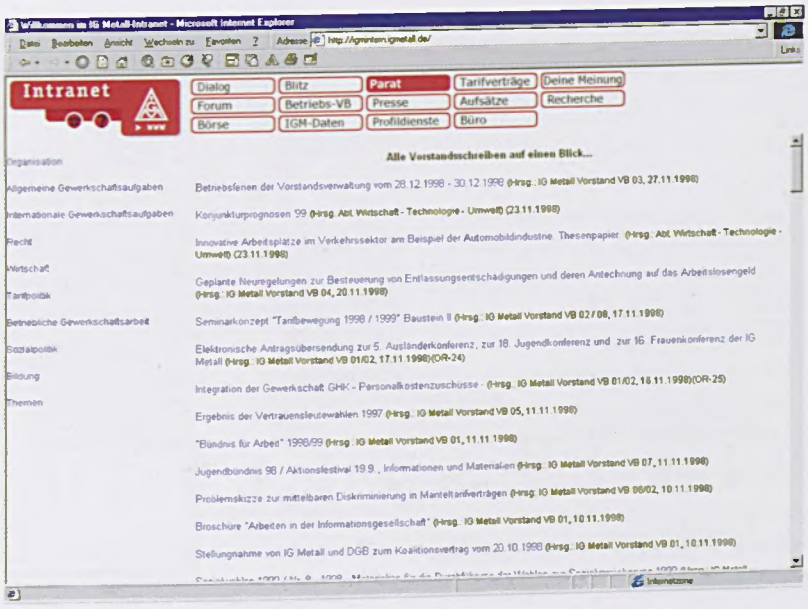
4.4.4 Neue Medien

Zwei elektronische Adressen mit merkwürdig klingenden Namen signalisieren seit 1996, daß sich die IG Metall der neuen Medien bedient: im Hausnetz der IG Metall „http://igmintern. igmetall.de", im jedermann zugänglichen Internet „http:// www.igmetall.de".

Wo Computer, kostenlose Internetsoftware und Netzzugang vorhanden sind, genügt die Eingabe dieser kurzen Adressen, um auf ein großes Informationsangebot zu stoßen, das die IG Metall zielgruppenspezifisch aufbereitet, rund um die Uhr zum Abruf anbietet und laufend aktualisiert.

Am 14. Juli 1998 wurde das 1996 aufgelegte Projekt „Angebot in Neuen Medien" erfolgreich abgeschlossen. Die laufende Arbeit besteht darin, das umfangreiche Angebot aktuell zu halten, die Daten zu pflegen und vor allem, die elektronisch abrufbaren Angebote ständig auszuweiten. Denn die „schnelle Technologie" hat die Erwartungen der Nutzer hochgeschraubt: Mitglieder, Betriebsräte und Hauptamtliche nehmen engagiert, kritisch, fordernd und fördernd an der

Entwicklung der Angebote teil. Der Grund dafür liegt in der Tatsache, daß die Internettechnologie keine zentrale Organisation voraussetzt, sondern als großes Netzwerk funktioniert, in dem jedermann nicht nur Informationen abrufen, sondern auch relativ einfach Informationen einstellen kann.
Das schafft viel Engagement und führte auch im Projekt Neue Medien zu neuen Arbeitsstrukturen: Nicht nur, daß die Angebote im Internet von verschiedenen Abteilungen erarbeitet und gepflegt wurden. In einem Pilotprojekt testeten Kollegen aus 15 Verwaltungsstellen und einer Bezirksleitung, wie die Neuen Medien für ihre politische Arbeit gewinnbringend eingesetzt werden können. Besonders interessant werteten sie die Möglichkeit, miteinander zu kommunizieren und eigene Dokumente untereinander auszutauschen. Mit dem im Projekt erstellten „Werkzeugkasten" Netkey begannen die ersten Verwaltungsstellen, eigene Homepages auf der Seite der IG Metall zu plazieren. Was wurde nun im einzelnen realisiert?

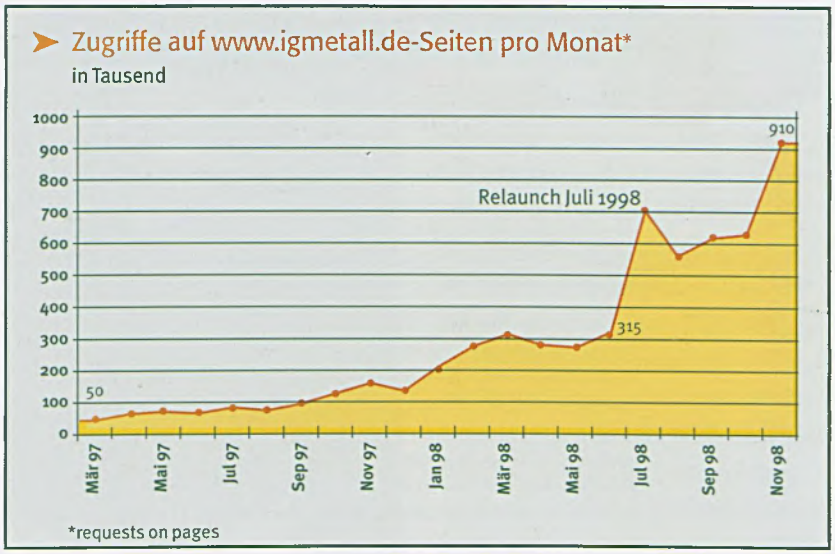


Startseite Intranet: Zugriff auf interne Daten

Aufbau des Intranets

Schrittweise wird der Zugriff auf die wichtigsten internen Quellen und extern abgerufenen Daten und Informationen, die für die politische Arbeit jederzeit verfügbar sein sollten, hergestellt.

Realisiert ist der Zugriff bereits für „Parat" – Vorstandsrundschreiben auf Abruf, die den Verwaltungsstellen auf Dauer die Papier-Ablage ersparen können. Außerdem kann bereits auf Informations- und Argumentationspapiere des Vorstands, ausgewählte Presseartikel, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und das Telefonverzeichnis des Vorstands zugegriffen werden. Eine Volltext-Suchmaschine ermöglicht es, inhaltliche Suchkriterien, also einzelne Wörter und Wortbestandteile eines Dokuments, beliebig mit einer Ordnungskennzahl aus dem Aktenplan und einem ausgewählten Zeitraum zu kombinieren. In der Tarifdatenbank kann man nach einzelnen tariflichen Regelungen mit der Eingabe eines Stichworts, zum Beispiel „Zeitguthaben" oder „Zeitkonto", gezielt in allen gespeicherten Tarifverträgen recherchieren.
Sollte eine gesuchte Information im Intranet nicht zu finden sein, vermittelt das Referat Information und Dokumentation die benötigte Information – sei es aus internen Quellen, aus externen, oft kommerziellen Datenbanken oder dem Internet – zum gewünschten Zeitpunkt. Ein Rechercheformular erleichtert die Formulierung der Suchanfrage und kann sofort als E-Mail an das Referat Information und Dokumentation geschickt werden.
Wichtige „Links" (Sprungmarken zu Angeboten) in das Internet für die politische und die Büroarbeit werden im Intranet aktuell gehalten. Die Funktion „Blitz" – vorgesehen für die Hauptamtlichen als hochaktueller Kommen-



➤ *Abb. 14: Kontinuierlicher Anstieg der Zugriffe*

tar-Dienst zu politischen Ereignissen – wird derzeit noch aus aktuellen Pressemitteilungen gespeist. Diese einheitliche interne „Wissensbasis der IG Metall", die von allen Beschäftigten jederzeit von jedem Ort aus genutzt werden kann, wird in der Verantwortung des Referates Information und Dokumentation ausgebaut.
Eine erfolgreiche Suche setzt voraus, daß Informationen strukturiert und einheitlich abgelegt sind. Dies gilt auch für elektronisch gespeicherte Informationen. Unter Federführung des Referats Information und Dokumentation wurde in den vergangenen vier Jahren in allen Gliederungen der IG Metall ein mit den Anwendern gemeinsam entwickelter dreistufiger Aktenplan eingeführt. Dieser wird inzwischen bis auf wenige Ausnahmen überall angewendet. Mit Hilfe des Aktenplans lassen sich alle Dokumente organisationsweit Themen zuordnen und leicht recherchieren. Der Zugriff auf die nach der Ordnung des Aktenplans elektronisch abgelegten Vorstandsschreiben wurde erstmals im Projekt Neue Medien verwirklicht („Parat" im Intranet). Bereits diese ersten Bestandteile einer einheitlich strukturierten Wissensbasis wurden von den Verwaltungsstellen als wichtige Arbeitshilfe angenommen.
Interaktionsmöglichkeiten unterstützen besonders den Austausch, die Diskussion und die Zusammenarbeit der am Intranet beteiligten Personen. Im Dialog steht ein Kommunikationspunkt für Gespräche, Meinungen und Informationen bereit. Das Forum bietet thematisch strukturierte Möglichkeiten der Diskussion zu gewerkschaftlichen Themen. In der Börse werden die Materialien der Verwaltungsstellen angeboten. Sie können heruntergeladen und für eigene Zwecke weiterverarbeitet werden.
Die Erfahrungen der Pilotgruppe, deren einjähriger Test vor allem die Bevollmächtigten, politischen Sekretäre und das mobile Arbeiten mit Notebooks im Blick hatte, sind positiv. In der Einführungsphase werden diese Funktionen durch die Abteilung Organisation unterstützt, qualifiziert und beraten.
Die einheitliche interne Wissensbasis und die verschiedenen Möglichkeiten der eigenen Beteiligung, die jederzeit von jedem Ort aus im Intranet der IG Metall genutzt werden können, bedeuten für die Hauptamtlichen eine erhebliche Unterstützung ihrer politischen Arbeit und einen beschleunigten Informationsfluß. Wo ihnen bisher der Betriebs- und Tarifordner, Postumlauf, Telefon und Faxgerät zum Erstellen, Übermitteln, Ablegen und Wiederauffinden einer Information dient, lernen sie mehr und mehr neue Verhaltensweisen im Umgang mit Informationen kennen und schätzen: vom Arbeitsplatz aus mit E-Mail zu kommunizieren, Informationen aus den zentralen Datenbanken dann abzurufen, wenn sie sie brauchen oder gar – wie im Pilotprojekt – dezentral untereinander auszutauschen.

Informationsangebot des Internets

Unter http://www.igmetall.de finden Mitglieder, Betriebsräte, Hauptamtliche und Interessierte inzwischen ein attraktives Informationsangebot: Auf über 1000 Seiten und in über 25 Rubriken plus Datenbanken werden – zielgruppenspezifisch – nützliche Informationen angeboten. Viele interaktive Funktionen ermöglichen den schnellen Kontakt zur IG Metall, die Meinungsäußerung oder auch die Diskussion.
Die Tarifdatenbank (der Renner im Angebot) gibt nach Eingabe der persönlichen Daten Auskunft über die wichtigsten Tarifleistungen, die die IG Metall erstritten hat. Der Ratgeber aus dem metall-Magazin, Infos über die Leistungen der IG Metall und der „Linkpunkt Arbeit" – ein Katalog mit ausgewählten und empfohlenen Serviceleistungen im Internet rund um den Arbeitsplatz profilieren die IG Metall als kompetenten „Dienstleister" für Mitglieder. Bücher und Broschüren können mit einem Mausklick online geordert werden. Daten und Grafiken werden zum Herunterladen angeboten.
Aufmerksamkeit verdient das ebenso unterhaltsame wie informative Jugendspecial „einsteiger" – ein Angebot für Schüler vorm Berufseinstieg. Ebenso gezielt auf eine Gruppe ist das Angebot für Frauen abgestimmt. Mit Hilfe des Tools Netkey können alle Verwaltungsstellen sich nun leicht einen Auftritt im Internet verschaffen. Das Interesse daran ist groß.

Informationen zur Homepage und zum Intranet der IG Metall: Positive Erfahrungen

Auf zahlreichen Seiten im öffentlichen Angebot ist der Nutzer eingeladen, mit der IG Metall in Dialog zu treten: im Gästebuch, in den Streitfragen, wo ein Thema vorgegeben wird, im Diskussionsforum, wo die Nutzer selbst ein Thema „aufmachen" und sich mit gegenseitigen Informationen nützlich sein können.
Zunächst unter dem Projektdach, jetzt moderiert, beraten und netzgerecht aufbereitet durch die Online-Redaktion, entstehen viele Angebote aus den Abteilungen und Gliederungen der IG Metall heraus – im Betriebsrätebereich auch in eigener Verantwortung der Abteilung. Maßgeblich am Aufbau beteiligt waren – neben der Abteilung Informationssysteme, die das Projekt 1996 initiierte und leitete – die Angestelltenabteilung (IT-Magazin), die Abteilung gewerkschaftliche Betriebspolitik (Rechtsdatenbank, Wahlhelfer), die Schule in Lohr (SAP-Schulung), die Werbeabteilung, die den „einsteiger" mit externen Kräften realisierte sowie die Redaktion („direkt", METALL). Tarifdatenbank, der Linkpunkt Arbeit, die großen Schwerpunktwebs wurden ebenso wie das Aktuelle, der gesamte Relaunch des Angebots mit der neuen Navigation mit externen Kräften realisiert. Das Medium wird immer besser genutzt. Für viele ist es der normale Draht zur IG Metall. Rund 150 Anfragen an die IG Metall gehen pro Monat bei der online-Redaktion ein, über 200 Menschen traten innerhalb von neun Monaten über das online-Formular in die IG Metall ein. Die Zugriffe auf www.igmetall.de-Seiten („requests for pages") zeigen – trotz der umstrittenen Methodik von Zugriffszählern im Netz – eine ebenso eindeutige wie sehr erfreuliche Entwicklung:
Im März 1997 waren es 50 000 Zugriffe, ein Jahr später 315 000, im Juli 1998 711 000 (relaunch) und im November 1998 schon 910 000.
(➤ *Abb. 14*)

Netzwerke für Betriebsräte

In Netzwerken kommunizieren Betriebsräte und Aktive „unter sich" in geschlossenen Benutzergruppen mit Zugang über Paßwort. Hier werden Spezialinformationen bereitgehalten, die aus politisch-strategischen Gründen nicht für die allgemeine Öffentlichkeit bestimmt sind. Zum Beispiel für die Gruppe relevante Tarifverträge

Info für Betriebsräte: Über 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer am IT-Magazin

im Wortlaut, die gerade nicht kostenlos an Nicht-Mitgliedern gegeben werden sollen, oder Diskussionsbeiträge, die Betriebsräte so offen nur unter sich austauschen möchten.
Neben dem IT-Magazin, an dem über 150 Betriebsräte teilnehmen, existiert zum Beispiel ein Netzwerk, das die Siemens-Outsourcing-Aktivitäten, und eines, das die Umsetzung der debis-Tarifverträge begleitet.
Speziell für Betriebsräte und Vertrauensleute ist auch die Rechtsdatenbank aufgebaut, ebenso die elektronischen Wahlhelfer für die BR- und JAV-Wahlen. Erste Versuche einer Weiterbildung im Medienverbund wurden mit einem Web zur Gestaltung von SAP realisiert.

4.4.5 Pressestelle

Die Darstellung der IG Metall nach außen und nach innen läuft immer schneller und umfangreicher über die allgemein zugänglichen Medien. Die Öffentlichkeit – und damit auch unsere Funktionäre und Mitglieder – erfährt die Forderungen, Positionen und Beschlüsse der IG Metall zuerst aus den Zeitungen, Radio- und Fernsehnachrichten.

Auch über die Personalpolitik (zum Beispiel Wechsel des Zweiten Vorsitzenden in die Bundesregierung oder Rücktritt des Hauptkassierers) werden die Informationen zuallererst in der örtlichen Zeitung gefunden. Das heißt für uns: Die Nachrichtenagenturen und Redaktionen verlangen von der IG Metall-Pressestelle Auskünfte über nahezu alle Angelegenheiten der IG Metall, und zwar schnell, detailliert und konkret.

Darum mußte die Pressestelle ihren Service ausweiten: Längere Betriebszeiten (von 7 Uhr bis 17.30 Uhr) seit April 1997 und schnellere Binnen-Information mit dem dpa-Basisdienst.

dpa-Informationen

Seit Oktober 1997 versorgt die Pressestelle alle Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen sowie die Vorstandsverwaltung mit aktuellen Nachrichten. Zu diesem Zweck hat die IG Metall den Nachrichtendienst der Deutschen Presse Agentur (dpa) abonniert, den auch die Fernseh-, Rundfunkanstalten und die Zeitungen beziehen. Die Nachrichten laufen Tag und Nacht über Satellitenempfang in der Pressestelle ein, wo sie gelesen und ausgewählt, eventuell gekürzt und dann versandt werden. dpa verbreitet auch regionale Informationen aus der Landespolitik und Nachrichten über einzelne Betriebe. Wichtige regionale Nachrichten werden sofort an die betroffenen Verwaltungsstellen geschickt. In der Regel zweimal pro Tag werden Kurznachrichten an die Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und in die Vorstandsverwaltung verschickt. Die Empfängerinnen und Empfänger werden ohne Zeitverzögerung über aktuelle Ereignisse informiert. Sie erhalten die Nachrichten bereits einen Tag, bevor sie in den Zeitungen stehen – und können sofort reagieren.

Presse- und Funk-Nachrichten

Die „Presse- und Funk-Nachrichten" (PFN, Auflage: 19 000) sind die Publikation, mit der sich alle Betriebsratsvorsitzenden, die Mitglieder der Ortsverwaltungen, die Leiterinnen und Leiter von Vertrauenskörpern und alle hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre über die Berichterstattung in den Medien informieren können. Die Presse- und Funk-Nachrichten erscheinen an jedem Werktag und dokumentieren Berichte, Reportagen, Interviews und Kommentare aus Zeitungen, Zeitschriften und Funk- und Fernsehsendungen. Das Schwergewicht liegt dabei auf Beiträgen (Hintergrundberichte, Interviews), die nicht in jeder Zeitung veröffentlicht werden. Neben der Dokumentation von Interviews und Artikeln über die Arbeit der IG Metall gehören dazu Berichte über branchen- und sozialpolitische Entwicklungen sowie die Politik der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in der Metall- und Elektro-, sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Pressearbeit 1995

Die Tarifrunde endete mit einem zweiwöchigen Streik in Bayern. Der Gewerkschaftstag wurde von zwei völlig verschiedenen Themen geprägt: Klaus Zwickels Vorschlag zu einem „Bündnis für Arbeit" und die Immobiliengeschäfte der IG Metall. Weitere Themenschwerpunkte waren 1995 die beginnende Diskussion über die Reform des Flächentarifvertrags, das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Paragraphen 116 des Arbeitsförderungs-Gesetzes (AFG) und die Forderung nach regelmäßiger Samstagsarbeit.

Tarifbewegung

In der Tarifrunde 1995 informierte die Pressestelle ab 2. Januar in Interviews (vor allem des Ersten Vorsitzenden), Gastkommentaren, Artikeln und zahlreichen telefonischen Auskünften die Redaktionen über die Forderungen der IG Metall und ihre tarifpolitische Strategie.
Der Tenor lag auf „kräftige Lohnerhöhungen, damit die Inlandsnachfrage angekurbelt und Arbeitsplätze gesichert werden". Bereits in der zweiten Verhandlungsrunde kurz vor Auslaufen der Friedenspflicht, Ende Januar, kündigten Klaus Zwickel und Walter Riester in Zeitungsinterviews Warnstreiks ab Februar an. Mit Auslaufen der Friedenspflicht gab die Pressestelle täglich einen Pressedienst über die Teilnehmerzahlen bei den bundesweiten Warnstreiks heraus. Das Echo war sehr gut: Im Fernsehen und in den Printmedien wurde täglich ausführlich über die Warnstreiks und die Teilnehmerzahlen berichtet.
Mit Zuspitzung des Tarifkonflikts verstärkten wir unsere Informationen durch Pressekonferenzen, Hintergrundgespräche und Interviews vor allem im Streikgebiet Bayern. In der Nacht vom 6. auf den 7. März wurde ein Gesprächsergebnis erzielt und noch im Verhandlungslokal auf einer Pressekonferenz bekanntgegeben.

Gewerkschaftstag

Zwei Themen beherrschten die Öffentlichkeitsarbeit über den 18. ordentlichen Gewerkschaftstag: Zu Beginn des Kongresses (und Monate darüber hinaus) wurde bundesweit über die Immobiliengeschäfte der IG Metall berichtet. Noch in der Nacht zum 1. Kongreßtag erarbeitete die Pressestelle Antworten zu zehn Fragen über diese Immobiliengeschäfte. Damit hatten Journalistinnen und Journalisten und Delegierte am Montagmorgen zusammen mit dem „Spiegel" die Antworten der IG Metall in der Hand.
Nach dem Grundsatzreferat des Ersten Vorsitzenden, in dem Klaus Zwickel ein „Bündnis für Arbeit" vorschlug, beherrschte dieses Thema alle Medien und die Pressearbeit der IG Metall.
Ausführliche Auskünfte über die Gewerkschaftsimmobilien, über Maklerprovisionen, die Arbeit der vom Gewerkschaftstag eingesetzten Untersuchungskommission oder das Honorar des Kommissionsvorsitzenden, OLG-Präsident Henrichs, wurden bis weit in das Jahr 1996 von der Pressestelle verlangt.

AFG 116

Am 4. April 1995 verhandelte das Bundesverfassungsgericht über die Beschwerde der IG Metall aus dem Jahre 1986 gegen den Paragraphen 116 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG). Unmittelbar zuvor hatte die Pressestelle Journalisten aus dem ganzen Bundesgebiet zu einem zweitägigen Presseseminar eingeladen, um Hintergründe für die Berichterstattung am 4. April zu geben.

Auf diesem Seminar erläuterten Klaus Zwickel und Walter Riester unter anderem die Streikmöglichkeiten und Taktiken der IG Metall angesichts des geänderten AFG-Paragraphen.

Reform des Tarifvertragssystems
In das Sommerloch 1995 platzte die Ankündigung von Gesamtmetall-Geschäftsführer Dieter Kirchner, daß sich sein Verband auflösen werde, wenn die IG Metall nicht zu einer Reform des Tarifvertragssystems bereit sei. Daraufhin mußte im Juli und August die Pressestelle tagtäglich Interviews vermitteln, Pressedienste herausgegeben und Hintergrundgespräche führen, um die Position der Gewerkschaft zur Tarifreform zu erläutern.

Weitere Themen
Weiteres Thema war in diesem Jahr die Verteidigung des arbeitsfreien Samstags. Nicht nur Gesamtmetall stellte plötzlich den arbeitsfreien Samstag in Frage. In vielen Interviews und Telefongesprächen mußte unser Nein zur regelmäßigen Samstagsarbeit begründet werden. Die Kürzung der Lohnfortzahlung, gefordert von Bundestagsabgeordneten der CDU/CSU, der FDP und Vertretern der BDA, war ein weiteres Thema. Die Pressestelle informierte über die Geschichte der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall seit dem Metaller-Streik 1956/57 und erläuterte die Haltung der IG Metall gegen eine Kürzung. Insgesamt gab die Pressestelle 168 Metallpressedienste im Jahre 1995 heraus. Außerdem fanden 35 Pressekonferenzen und Hintergrundgespräche statt.

Pressearbeit 1996

Der Vorschlag zu einem „Bündnis für Arbeit" beherrschte das ganze Jahr über die Politik, die Medien und damit die Pressearbeit der IG Metall. Weitere Themen waren der Kampf um die hundertprozentige Lohnfortzahlung bei Krankheit, außerdem die Fusionsabsichten der IG Metall mit anderen Gewerkschaften und die Immobiliengeschäfte.

Bündnis für Arbeit
Anfang des Jahres fanden unter Beobachtung fast aller Medien drei Spitzengespräche zum „Bündnis für Arbeit" mit Gesamtmetall statt. Gleichzeitig trafen in Bonn Gewerkschaften und Arbeitgeber mit Bundeskanzler Kohl zusammen. Jeweils vor diesen Terminen wurden durch Interviews, die über Nachrichtenagenturen bundesweit verbreitet wurden, die Positionen der IG Metall veröffentlicht. Nach den Kanzlergesprächen kommentierte der IG Metall-Vorsitzende das jeweilige Ergebnis der Runde. Während dieser Spitzen- und Kanzlergespräche in den ersten vier Monaten 1996 nahm die Zahl der Anfragen und Informationswünsche der Journalisten stetig zu.

Nach dem 3. und letzten Kanzlergespräch am 23. April 1996 kritisierte Klaus Zwickel im ARD/ZDF-Morgenmagazin den „Kapitalismus pur" der Regierungspolitik. Ab diesem Zeitpunkt wurde die Pressestelle überhäuft mit Anfragen über sogenannte „kleine Bündnisse", also betriebliche Vereinbarungen etwa zum Abbau von Überstunden und die Einrichtung von Arbeitszeitkonten. Ab Mitte Mai organisierte die IG Metall zwei Protestwellen gegen das Sparpaket der Bundesregierung, die „Kampagne für Arbeit und soziale Gerechtigkeit".

Kampagnen
Von der Pressestelle wurde diese Kampagne umgesetzt wie eine Tarifbewegung: Sie stellte täglich einen Pressedienst über die Teilnehmerzahlen an den Protestaktionen zusammen. Am 1. Oktober 1996 trat als Teil des „Sparpakets" der Bundesregierung die gesetzliche Kürzung der Lohnfortzahlung bei Krankheit in Kraft. Bis zum Jahresende beherrschte der Kampf um den Erhalt der Lohnfortzahlung und die vorgezogene Tarifrunde 1996 die Pressearbeit. Die Protestaktionen in den Betrieben wurden öffentlichkeitswirksam begleitet, genauso wie die Spitzengespräche mit Gesamtmetall im Oktober. Auch an diesen Spitzengesprächen war das Interesse der elektronischen und der Printmedien groß.

Weitere Themen
Gleichzeitig fanden Gespräche der IG Metall über Fusionen mit anderen Gewerkschaften statt. Über die Pressestelle mußten Anfragen zu diesem Thema beantwortet und über die ge-

Integration der Holzarbeiter: Die Medien brauchen Informationen

plante Fusion mit der Gewerkschaft Textil–Bekleidung (GTB) und der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) informiert werden.
Belastend und arbeitsintensiv war die Pressearbeit anläßlich der Immobilienaffäre. Vor allem über Hintergrundgespräche und telefonische Auskünfte wurden in der ersten Jahreshälfte die Arbeit der Untersuchungskommission erläutert, der Rücktritt des Hauptkassierers begründet und in der zweiten Jahreshälfte das Honorar des Vorsitzenden der Untersuchungskommission erklärt und kommentiert.
Im Jahre 1996 wurden 143 Metall-Pressedienste an die Redaktionen verschickt. 32 Pressekonferenzen und Hintergrundgespräche fanden statt.

Pressearbeit 1997

Die Pressearbeit konzentrierte sich in diesem Jahr auf dem Abschluß eines Tarifvertrages zur Altersteilzeit, der Diskussion um die 32-Stunden-Woche und der Ankündigung der IG Metall zum „Ende der Bescheidenheit".

Tarifvertrag zur Altersteilzeit
Die Tarifrunden 1997/98 waren bereits Ende des Jahres 1996 mit dem Gesamtpaket zur Lohnfortzahlung durch einen zweijährigen Tarifvertrag abgeschlossen. Fast das ganze Jahr beschäftigten der Streit und die Verhandlungen über einen Tarifvertrag zur Altersteilzeit die Pressearbeit. Unter großem Andrang der Medien fand im März ein Spitzengespräch mit Gesamtmetall zu diesem Thema statt.
Die Tarifverhandlungen zur Altersteilzeit gingen in die Regionen. In Baden-Württemberg wurde dann Ende September nach einem Schlichterspruch der Tarifvertrag unterschrieben.
Bis zum Abschluß dieses Vertrages mußten die Medien ständig, nicht nur über den Stand der Verhandlungen, sondern auch über die komplizierte Materie informiert und beraten werden. Dies geschah in Form von Gesprächen am Rande der Verhandlungen und in zahlreichen Interviews vor allem des Zweiten Vorsitzenden und in täglichen Telefonauskünften durch die Pressestelle. Nach Abschluß des Tarifvertrags in Baden-Württemberg und den beginnenden Übernahme-Verhandlungen in den anderen Tarifgebieten erreichte die Diskussion um diese Tarifverträge einen zweiten Höhepunkt, da Kritiker einen großen Nachbesserungsbedarf sahen. Die Nachverhandlungen in Baden-Württemberg und Übernahmeverhandlungen in den anderen Tarifgebieten (erst im Juli 1998 beschloß als letztes Tarifgebiet Niedersachsen die Übernahme des Altersteilzeit-Vertrages) beschäftigten die Pressestelle weit über das Jahresende hinaus intensiv.

„32-Stunden"-Vorschlag

Auf dem Beschäftigungsgipfel des DGB im April in Berlin schlug der IG Metall-Vorsitzende die 32-Stunden-Woche vor. Das Echo in den Nachrichten und Kommentaren war bundesweit über Tage und Wochen äußerst umfangreich und das Interesse der Medien an der IG Metall-Tarifpolitik entfacht. Allerdings beschäftigen sich viele Kommentatoren ab diesem Zeitpunkt auch mit offensichtlichen Meinungsunterschieden im IG Metall-Vorstand. Im Laufe der Zeit mehrten sich die Artikel gegen eine weitere Arbeitszeitverkürzung und über den „Hauskrach" innerhalb des IG Metall-Vorstandes.

Gerade wegen dieser Diskussion um die 32-Stunden-Woche schlug die Festschreibung der 35-Stunden-Woche bis zum Ende des Jahres 2000 im Altersteilzeit-Tarifvertrag Ende September wie eine Bombe ein. Bis zum Ende des Jahres wurde in zahlreichen Berichten und Kommentaren über die IG Metall-Tarifpolitik und die verschiedenen Strategien diskutiert, gerätselt und berichtet. In einem Interview mit der „Frankfurter Rundschau" stellte Klaus Zwickel klar, daß nun die nötige Zeit für eine Mobilisierung zur 32-Stunden-Woche gewonnen sei. Eine Woche später kündigte er in der „Bild am Sonntag" für die Tarifrunde 1998/99 eine eindeutige Lohnrunde und das „Ende der Bescheidenheit" an.

Diese Interviews wiederum bewirkten viel Aufmerksamkeit auf den Kongressen mehrerer DGB-Gewerkschaften im Oktober. Die Reaktionen der anderen Gewerkschaften füllten bis zum Ende des Jahres die Nachrichtenspalten. Gleichzeitig wurde fast täglich über die Fusionswelle innerhalb des DGB geschrieben. Höhepunkt war der außerordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall zur Integration mit der GTB in Mannheim. Auch über diesen Kongreß wurde breit berichtet.

Weitere Themen

Die versuchte feindliche Übernahme des Thyssen-Konzerns durch Krupp war ab März über Wochen ein viel beschriebenes Thema in Zeitungen und im Fernsehen. Zur Kundgebung Ende März vor der Deutschen Bank in Frankfurt wurde die Presse nicht nur eingeladen und betreut, sondern ständig auch telefonisch auf dem laufenden gehalten.

Die steigende Massenarbeitslosigkeit und die Tatenlosigkeit der Bundesregierung sowie das Bonner Sparpaket beherrschten über das Jahr weiter die Öffentlichkeitsarbeit. Allmählich beteiligte sich die IG Metall auch intensiver an der Debatte um eine gemeinsame europäische Währung. Gleichzeitig gingen Diskussionen um eine Reform des Flächentarifvertrages und um die Zukunft des DGB weiter. Auf all diese Themen reagierte die Presseabteilung entweder unmittelbar in Form von Pressediensten oder in Gesprächen mit Journalisten oder sie agierte, in dem sie für bestimmte Themen das Interesse der Medien weckte, zum Beispiel durch Hintergrundgespräche. 1997 wurden insgesamt 121 Metall-Pressedienste herausgegeben und 26 Pressekonferenzen und Hintergrundgespräche veranstaltet.

Pressearbeit 1998

Im Wahljahr 1998 konzentrierte sich die politische Arbeit und die Pressearbeit der IG Metall auf die Wahlkampagne „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit". Arbeitszeitverkürzungen, Wechsel des Zweiten Vorsitzenden in die Bundesregierung, Reform der Tarifverträge und der OE-Prozeß waren weitere Themen der Pressearbeit.

Kampagne „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit"

Mit einer Pressekonferenz in Bonn eröffnete Klaus Zwickel im Februar die Kampagne. Bis zur Bundestagswahl wurden die Medien durch Konferenzen und die verschiedensten Aktionen und Demonstrationen in allen Bezirken über die Kampagne für einen Politikwechsel auf dem laufenden gehalten. In Kommentaren, Namensartikeln und Telefonauskünften begründete die Pressestelle die Kampagne und deren finanziellen Aufwand. Immer wieder mußte die Parteiunabhängigkeit der Gewerkschaften betont werden, die nicht mit politischer Neutralität zu verwechseln sei. Je näher der Wahltag kam, desto umfangreicher wurde die Pressearbeit für den Zweiten Vorsitzenden Walter Riester, der nach einem Regierungswechsel Arbeitsminister werden sollte. Nach dem Wahlsieg der Sozialde-

Pressearbeit: Große Medienbeteiligung in Mannheim

mokraten und dem Ausscheiden Riesters aus dem Vorstand der IG Metall wurde in den Zeitungen immer mehr über die Nachfolge im Vorstand gerätselt.

Innerorganisatorische Themen

Die Nachwahl fand unter großer Medienbeteiligung auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag Anfang Dezember in Mannheim statt. Der Abschied Walter Riesters von der IG Metall und das hohe Wahlergebnis des neuen Zweiten Vorsitzenden, Jürgen Peters, waren zwei Tage Thema aller Zeitungen. Die Pressestelle vermittelte Interviews mit Peters nicht nur mit den Tageszeitungen, sondern auch mit fast allen Rundfunkanstalten. Die innerorganisatorisch kontroverse Debatte um die 32-Stunden-Woche blieb auch öffentlich ein Thema. Das Interesse der Medien klang erst Mitte des Jahres, nach der Arbeitszeitkonferenz in Hannover, langsam ab. Die Berichterstattung war besonders durch Kommentare über unterschiedliche Positionen des Ersten und Zweiten Vorsitzenden geprägt.

Flächentarif und „Bündnis für Arbeit"

Daneben blieb die Reform des Flächentarifvertrages ein weiteres Thema. Vor allem Äußerungen des BDI-Präsidenten Hans-Olaf Henkel, der bereits Anfang des Jahres zum Bruch von Tarifverträgen aufrief, beschäftigte die IG Metall-Öffentlichkeitsarbeit über das Jahr.
Zum Ende des Jahres war das Thema die Vorbereitung der Gespräche mit Arbeitgeberverbänden und neuer Bundesregierung über ein „Bündnis für Arbeit". Die IG Metall als Initiator dieser Gespräche wurde von allen Medien immer wieder als Hauptinformant gesucht.
In zahlreichen Interviews wurden die Strategien der IG Metall zum Abbau der Arbeitslosigkeit begründet und die entsprechenden Vorschläge – wie z. B. der Tariffonds für eine Rente ab 60 – erläutert.

Weitere Themen

Da am 1. Januar 1999 die europäische Währungsunion startete, mußte sich die IG Metall im Jahr 1998 mit der Einführung des Euro auseinandersetzen. Da eine europäische Währung auch eine europäische Tarifpolitik voraussetzt, war das Interesse der Medien gerade an der Tarifpolitik der IG Metall als europäischer „Lohn-Lokomotive" groß. Die Pressestelle veranstaltete ein Seminar zum Thema „Tarifpolitik in der Euro-Zone" für Journalisten aus dem ganzen Bundesgebiet. Dieses Seminar war als reine Informationsveranstaltung geplant, fand aber in der Presse über Tage ein breites Echo.
Wie die Fusion Thyssen-Krupp ein Jahr zuvor, war 1998 die Fusion des Daimler-Konzerns mit Chrysler zumindest in der Wirtschaftspresse ein ganz hervorragendes Ereignis. Die Journalisten fragten unter anderem, wie die Chrysler-Beschäftigten im Aufsichtsrat des künftigen Daimler/Chrysler-Konzerns vertreten sein sollen, und welche Politik die IG Metall verfolgt. Nach einem Treffen von IG Metall und UAW in Darmstadt vermittelte die Pressestelle den Kontakt zwischen UAW-Präsident Yokich und den anwesenden Medienvertretern. In einer anschließenden Presseerklärung (erstmals in deutsch und englisch) wurde die Vereinbarung zwischen der IG Metall und der UAW veröffentlicht.
1998 gab die Pressestelle 101 Pressedienste heraus. Insgesamt wurden 25 Pressekonferenzen veranstaltet, einschließlich Presseseminar und Journalistenbetreuung auf allen IG Metall-Konferenzen.

4.5 Personen- und Zielgruppenarbeit

4.5.1 Frauen

Denkfabrik und Logistikzentrum gewerkschaftlicher Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik sind die Frauenausschüsse. Bundesweit koordiniert und vernetzt, kann das Trio (bestehend aus dem Frauenausschuß beim Vorstand sowie den Bezirks- und Ortsfrauenausschüssen) seismographisch Themen, Veränderungen und Entwicklungen innerhalb und außerhalb der Organisation aufgreifen und frauenpolitisch reagieren. Die inhaltlichen Schwerpunkte legt der Frauenausschuß als zentrales Gremium fest.

Frauenausschüsse

Aus der Fülle der Aktivitäten im Berichtszeitraum seien einige Punkte herausgegriffen, die zugleich das Spannungsfeld frauenpolitischer Durchsetzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten markieren.

➤ Quotenantrag auf dem Gewerkschaftstag 1995
Die nötige Zweidrittel-Mehrheit für eine verbindliche Mindestquote wird um wenige Stimmen verfehlt. Die Debatten veranlassen jedoch Vorstand und Beirat zu einer Verankerung einer Muß-Quote im Ortsstatut der Verwaltungsstellen.

➤ Entwicklung frauenpolitischer Positionen im Rahmen des OE-Projektes
In alle Politikfelder die Perspektive der Chancengleichheit (gender-mainstreaming) zu integrieren, war und ist das Ziel, das u. a. im Antrag „Gleichstellungspolitik als Zukunftsaufgabe" auf dem OE-Gewerkschaftstag zum Ausdruck kam.

➤ Anforderungs- und Maßnahmenkatalog an das „Bündnis für Arbeit"
Damit „mainstreaming" auch außerhalb der Organisation zum Tragen kommt.

➤ Projektgruppe „Fraueninteressen in der Arbeitszeitpolitik"
Im Rahmen der Fachtagung „Wie wünschen sich Frauen die Arbeitszeitpolitik der Zukunft" haben wir unsere Vorstellungen eingebracht.

➤ Entwicklung von Eckpunkten zur Teilzeitarbeit

➤ Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem DGB
Hier ist zu verweisen auf die Mitarbeit an den „Richtlinien für die Frauenpolitik des DGB", die Beteiligung am Frauen-Beschäftigungsgipfel und unsere Anträge zur DGB-Bundesfrauenkonferenz.

Logo der IG Metall-Frauen: Eigener Anspruch

➤ „Uns geht's ums Ganze"
Der Frauenausschuß macht diesen Slogan zum neuen Logo der IG Metall-Frauen.

Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen

Die Frauenquote muß in die Satzung der IG Metall. In dieser Zielsetzung sah sich der Frauenausschuß nach Auswertung der Organisationswahlen 1996 bestätigt. Denn schon im Jahre Eins nach der Verankerung einer Muß-Quote im Ortsstatut der Verwaltungsstellen zeigten sich die erfreulichen Auswirkungen: die Frauen holen auf. 16,93 Prozent Frauen wurden in die Vertreterversammlungen gewählt, 16,90 Prozent in die Ortsverwaltungen. Die „Hitliste" erfüllter Frauenquoten führen die Bezirke Küste, Frankfurt und NRW an. Schlußlichter sind die Bezirke München, Stuttgart und Brandenburg-Sachsen.
Ob Neue oder Alte Bundesländer: Die gewerkschaftlichen Strukturen haben nicht Schritt gehalten mit dem Wandel in Betrieb und Gesellschaft, spiegeln vor allem männlich dominierte Hierarchien wider, fern von familienfreundlicher, flexibler, offener Gremien-Mitarbeit. Eine von der Abteilung Frauenpolitik in Auftrag gegebene Studie belegte wissenschaftlich, daß vor allem junge Frauen dies wenig attraktiv finden.
Wie läßt sich der Frauenanteil in den Betriebsräten erhöhen? Indem die Organisation potentielle Kandidatinnen gezielt motiviert und qualifiziert.
Genau dies passierte in bundesweit zehn Seminaren, organisiert von den

Info-Broschüre: Die Frauen holen auf

Abteilungen Frauen und Bildungspolitik. Darüber hinaus gab es Broschüren mit Argumentationshilfen und pfiffiges Werbematerial.
Mit dem 1997 gestarteten Programm „Chancengleichheit durch Euro-Betriebsräte" soll der weiblichen Präsenz in diesen länderübergreifenden Gremien auf die Sprünge geholfen werden.
Ansatzpunkt der Co-Produktion von Abteilung Frauenpolitik, dem Projekt Euro-Betriebsräte, EMB und Vertreterinnen italienischer, schwedischer und belgischer Metall-Gewerkschaften war eine Umfrage des EMB, wonach in 57 untersuchten Euro-Betriebsräten Frauen nur mit 7,7 Prozent vorkommen. Wie den Frauenanteil steigern, wie das Thema Chancengleichheit in die Arbeit der Euro-Betriebsräte integrieren und wie aus Positiv-Beispielen lernen: das sind die drei Hauptkomponenten der Projektarbeit, deren bisherige Ergebnisse in mehrere Sprachen übersetzt vorliegen.

Unterstützend gab es im Sommer 1998 einen zweiten Workshop mit italienischer, schwedischer und deutscher Beteiligung.

Arbeitszeit und Entgelt: Geschlechterperspektive in der Tarifpolitik

Debatten und Realitäten der Arbeitszeitpolitik sind oft ein Spiegelbild männlicher Lebenswirklichkeit, fernab der Bedürfnisse von Frauen und Familien. Will die IG Metall in dieser Frage für Frauen attraktiver werden, muß die Geschlechterfrage in die tarifpolitische Strategie integriert werden.
Seit 1996 gibt es das von der Abteilung Frauenpolitik auf den Weg gebrachte Projekt „Fraueninteressen in der Arbeitszeitpolitik", in dem sich Gesprächsrunden mit externem und internem Sachverstand, Workshops und bundesweite Konferenzen (z.B. „Wie wünschen sich Frauen die Arbeitszeit der Zukunft") abwechseln. Die Ergebnisse der Fachtagung können in einer Dokumentation nachgelesen werden.
Speziell mit dem Thema Teilzeit beschäftigt sich eine von den Abteilungen Frauen- und Tarifpolitik herausgegebene Broschüre, die vor allem zweierlei erreichen möchte: Betriebsräte motivieren, sich für bedürfnisorientierte Teilzeitregelungen stark zu machen und qualifizierte Teilzeit zur Normalität werden zu lassen.
Nach wie vor verdienen Frauen im Durchschnitt etwa 30 Prozent weniger als Männer. Die Gründe dafür sind vielfältig: Von der Teilzeit als hauptsächlich weiblicher Arbeitszeitform über den noch immer nicht umfassend verwirklichten Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" bis zum Problem der mittelbaren Diskriminierung in Tarifverträgen.
Vor allem an diesem Punkt setzt der Frauenausschuß konsequent an: Eine auf der Basis einer wissenschaftlichen Studie erarbeitete Problemskizze listet Kriterien für die Reform von Entgelt-Tarifverträgen auf, damit endlich Schluß ist mit der Benachteiligung von Frauen.
Ein Renner ist die Broschüre zum Mutterschutz- und Bundeserziehungsgeld-Gesetz. Betriebsräte und werdende Eltern nutzen sie als Kompaß durch den Paragraphendschungel. Aktualisiert kommt die Co-Produktion der Abteilungen Frauen und Sozialpolitik inzwischen in einem noch informativeren Outfit daher.

Info-Kompaß: Wegweiser durch den Paragraphendschungel

Frauennetzwerke und Kampagnen

Neue Entwicklungen in der Arbeitswelt und veränderte Strategien der Arbeitgeber erfordern neue Arbeitsstrukturen. Dazu gehören unter anderem betriebliche und überbetriebliche Frauennetzwerke. 1997 wurde beispielsweise das Netzwerk „Chancengleichheit" aus der Taufe gehoben. Dort treffen sich weibliche Betriebsratsmitglieder und Vertrauensfrauen aus Unternehmen wie ABB, debis, Digital Equipment, Daimler-Benz, Robert Bosch, Siemens, Volkswagen, IBM oder Mannesmann mit gewerkschaftlichen Expertinnen zum Erfahrungsaustausch und zur Qualifizierung.
Eine Premiere im Integrationsprozeß von IGM und GTB war der gemeinsame Internationale Frauentag am 8. März 1998. Die Botschaften sind eindeutig und künden von einem neuen Selbstbewußtsein in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit: „Teilen, Jungs!", „...denn Frauen wissen, was sie wollen" oder „Nicht auf unserem Rücken" – das sind die alles andere als braven Mottos über dem Internationalen Frauentag der letzten Jahre. Natürlich waren auch die Kolleginnen der Ortsfrauenausschüsse mit Power und Phantasie dabei. Wie ein roter Faden durchzogen alle Aktionen und Veranstaltungen folgende Themen: Arbeit und Ausbildung, Sozialabbau, geringfügige Beschäftigung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und soziale Sicherung. Mutmachend war auch die auf Konsens angelegte, aktionsorientierte Zusammenarbeit mit den Frauen aus dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften, aber auch mit Frauen aus Projekten und anderen Verbänden.
„Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten in die Sozialversicherung": das war die Kernforderung eines bundesweiten frauenpolitischen Bündnisses, das von den IG Metall-Frauen erst durch Mitarbeit und dann seit 1998 auch durch Mitgliedschaft im Trägerkreis unterstützt wurde. Rund 90 000 Unterschriften für eine Neuregelung wurden gesammelt. Auf das durch die Aktivitäten auch innerhalb der IG Metall gestiegene Interesse an diesem Thema reagierte die Abteilung Frauenpolitik mit dem Faltblatt „Alles, was Recht ist ...".

Faltblatt: Infos für geringfügig Beschäftigte

Die Zukunft in die eigene Hand nehmen, Veränderungen einleiten, gesellschaftliche Bewegung initiieren und die Entscheider in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft auf Trab bringen: dieses Ziel verfolgt die Kampagne „Frauen wollen eine andere Politik", die im März 1998 gestartet wurde. Im Mittelpunkt der Aktion steht ein „Neuer Gesellschaftsvertrag", in dem die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen ebenso selbstverständlich ist wie existenzsichernde Erwerbsarbeit oder die soziale Mindestsicherung im Alter.
Politisch umgesetzt wird die Kampagne von einem bundesweiten Netzwerk, zu dem Frauen und Männer aus allen gesellschaftlichen Bereichen gehören. Gudrun Hamacher gehört zu den Mit-Initiatorinnen, die Abteilung arbeitet in der Steuerungsgruppe des Netzwerkes mit. An Materialien gab es ein Aktionsbuch und Lesezeichen.
IG Metall und GTB rückten zusammen. 1998 initiierte die Abteilung Seminare zielgruppenorientiert für Frauen aus der Textil- und Bekleidungsindustrie. Hintergrund ist der Tarifvertrag BiT (Bildung im Tarifvertrag), der, abgeschlossen für die westdeutsche

Kampagnen-Infos: Für gleiche Rechte, gegen Ausbeutung

Textil- und Bekleidungsindustrie, bezahlte Qualifizierungsangebote ermöglicht, und das nicht nur für Betriebsratsmitglieder. Bei dem ersten Seminar ging es um neue Formen der Arbeitsorganisation, bei dem zweiten um Moderationstechniken. Weitere Seminare sind vorgemerkt.
Sauber heißt sozialverträglich und ist mehr als eine Frage des Waschmittels. Die Kampagne „Saubere Kleidung", die auch von uns seit Mitte 1998 aktiv unterstützt wird, wendet sich gegen das schmutzige Geschäft mit der Ausbeutung von Frauen in der weltweiten Bekleidungsproduktion.

Auszubildende: Jugendarbeit ist strategische Zukunftsaufgabe

4.5.2 Jugend

Jugendarbeit ist eine strategische Zukunftsaufgabe der IG Metall. Deshalb beschloß der Beirat der IG Metall am 9. Dezember 1997, im Anschluß an eine intensive Debatte u. a. mit Klaus Zwickel im Jugendausschuß sowie im Rahmen einer Sitzung des Vorstandes, eine „Zielvereinbarung zur Jugendarbeit". Ebenso wurde das Thema Jugendarbeit im Rahmen der bezirklichen Geschäftsführerkonferenzen und in vielen Vertreterversammlungen und Ortsverwaltungssitzungen aufgearbeitet.

Die Ansprache und Beteiligung von Jugendlichen ist nicht nur für die IG Metall ein problematisches Terrain. Der in der Shell-Studie enthaltene Hinweis, daß nicht die Jugendlichen „politikverdrossen" sind, sondern der Eindruck besteht, die „Politik" sei jugendverdrossen, sollte auch mit Blick auf die IG Metall zu denken geben. Auch sie wird kritisch geprüft, inwieweit sie glaubwürdig für eine bessere Zukunft steht.

Jugendarbeit und Organisationsstrukturen

Die Weiterentwicklung der Jugendarbeit sieht sich heute insbesondere vor folgende Herausforderungen gestellt:

- eine zunehmende Tendenz in Verwaltungsstellen, die eigenständig strukturierte und hauptamtlich betreute Jugendarbeit zu reduzieren oder gar ganz abzuschaffen,
- zu wenig systematische Jugendwerbung, weil andere Prioritäten gesetzt werden,
- keine „Mitmach-Angebote" und Beteiligungsmöglichkeiten über das betriebliche Angebot hinaus,
- die betriebliche Jugendarbeit findet im Rahmen der Betriebspolitik bzw. bei den Betriebsräten nach wie vor unzureichende Unterstützung,
- fehlende systematische Jugendbildungsarbeit bzw. Bildungsplanung hat die Folge, daß die Qualifizierung „neuer" Ehrenamtlicher vernachlässigt wird.

Protest: IG Metall bietet Plattformen für jugendliches Engagement

Jugendarbeit braucht eigenständig gestaltete Freiräume und Orte, ohne jedoch auf unverbindliche Spielwiesen abgedrängt zu werden. Eine Grundvoraussetzung dafür ist ein dynamisch organisierter Arbeits- und Verständigungsprozeß. Das heißt: Verabredete Regeln im Rahmen einer Struktur, die die Meinungs- und Positionsbildung nach innen ermöglicht, Handlungsverabredungen zuläßt und zudem Partizipation im Rahmen der Gesamtorganisation gewährleistet. Hierzu bedarf es auch einer ausreichenden hauptamtlichen Betreuung. Regelmäßige Gremien und Konferenzen sind notwendig zur Meinungsbildung und demokratischen Vereinbarung von Schwerpunktsetzungen und Forderungen. Das Engagement in Projekten, Jugendgruppen, Freizeitaktivitäten gehört ebenso zu einer vielfältigen Jugendarbeit.

Unter dem Motto „Aufstehen für Ausbildung, Arbeit und Solidarität" führte die IG Metall im Januar 1995 im Bildungszentrum Sprockhövel ihre 17. Jugendkonferenz durch. Von den 207 Delegierten waren 62 weiblich, 185 waren bis 25 Jahre und 22 über 25 Jahre alt. Im Nachgang zur Konferenz wurde im Rahmen einer Klausurtagung des Jugendausschusses auf Grundlage der beschlossenen Anträge ein Arbeitsprogramm entwickelt. Die spätere Kampagne „Deine Einstellung zählt" hatte ihren Ausgangspunkt im demokratisch legitimierten Beschluß der 17. Jugendkonferenz.
Jugendliche wollen ernst genommen werden, tatsächlich etwas bewirken können und ihre Fähigkeiten kreativ einbringen. Viele haben in den zurückliegenden Jahren bei der IG Metall in diesem Sinne positive Erfahrungen gemacht. Die Kampagne „Deine Einstellung zählt ...", der Panzerknacker-Aktionstag am 21. September 1996 und die jugendbündnispolitische Initiative „Wer, wenn nicht Wir?" mit dem Aktionsfestival am 19. September 1998 illustrieren beispielhaft, daß die IG Metall-Jugend in der Lage ist, auf der Höhe der Zeit eine Plattform für jugendliches Engagement zu bieten. Hinsichtlich der Engagementbereitschaft von Jugendlichen und der Effizienz von Arbeitsabsprachen wird die IG Metall-Jugend bzw. werden die Gewerkschaften bezugnehmend auf die Aktivitäten im Rahmen der Aktion „Deine Einstellung zählt ..." in der Shell-Studie ausdrücklich positiv erwähnt. Die IG Metall-Jugend ist in der Lage, flächendeckend eine gemeinsame Handlungsperspektive zu entwickeln.

Mit dem „Jugendzukunftskongreß" unter dem Motto „Wer, wenn nicht Wir? – IG Metall-Jugend für eine andere Politik" im Oktober 1997, ebenfalls im Bildungszentrum Sprockhövel, wurde die Zwischenbilanz der Arbeit gezogen. Thesenpapiere wurden in Foren bearbeitet und deren Ergebnisse zu einem Arbeits- und Aktionsprogramm der IG Metall-Jugend für den Zeitraum Oktober 1997 bis März 1999 verdichtet. Damit wurde auch die Grundlage für das Jugendbündnis zur Bundestagswahl „...für eine zukunftsfähige Politik" geschaffen.
Im Rahmen der OE-Debatte wurden die gewachsenen und zum Teil noch in den Richtlinien zur Personengruppenarbeit geregelten Beteiligungsmöglichkeiten im Rahmen der demokratischen Willensbildung in Frage gestellt.

Aufkleber: Aktionen für eine zukunftsfähige Politik

Logo: „Wer, wenn nicht Wir"

Veränderungen in den Arbeitsstrukturen der IG Metall-Jugend – wie zum Beispiel die Öffnung für zeitlich befristetes Engagement oder projekt- und prozeßorientierte Arbeitsweisen – wurden dabei allerdings unzureichend zur Kenntnis genommen. Daher wurde die „Jugend" als Bestandteil des „Personengruppendilemmas" betrachtet und mitunter auch für verzichtbar erklärt. Es ist inzwischen jedoch gelungen, ein realistischeres Erscheinungsbild der IG Metall-Jugend zu vermitteln.
Jugendarbeit als „Querschnittsaufgabe" greift notwendig eine große Bandbreite von Themen und zielgruppenspezifischen Ansatzpunkten auf. Die Einbeziehung gesellschaftspolitischer und lebensweltlicher Orientierungen von Jugendlichen war und ist notwendig. Gleichwohl stehen die Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven als Kernaufgabe im Mittelpunkt.
Neben den vielfältigen Handlungshilfen für die Alltagsarbeit der JAVen und für andere jugendpolitisch relevante Fragestellungen – wie zum Beispiel dem KDV-Ratgeber – sind bundesweite „Highlights" für das Engagement und die auch emotionale Bindekraft bzw. Identifikation unentbehrlich. Für die IG Metall-Jugend ist seit jeher die Stärkung des ehrenamtlichen Engagements ein Grundelement ihrer Arbeit. Betriebs- und Tarifpolitik können – wie z. B. mit der Übernahmeregelung – einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Jugendarbeit leisten. Notwendig für die Kampagnefähigkeit einer Jugendorganisation ist darüber hinaus die gesamtgesellschaftliche Perspektive. Sie kann somit die folgenden Themenfelder nicht außer acht lassen.

Internationale Solidaritätsarbeit

Angesichts der tiefgreifenden Veränderungen, mit denen die traditionell gewachsene Solidarität der IG Metall-Jugend mit den nicaraguanischen Gewerkschaften konfrontiert wurde und hinsichtlich der Tatsache, daß die Internationalisierung der Ökonomie in Form der Globalisierungs- und Standortdebatte in der gesellschaftlichen Diskussion immer breiteren Raum gewinnt, wurde es notwendig, die Solidaritätsarbeit der IG Metall-Jugend neu zu überdenken.

Jugend in Aktion: Shell-Studie lobt Einsatzbereitschaft

Info-Broschüre: Beitrag der Jugend zur Globalisierungsdebatte

Als ein Ergebnis einer intensiven Debatte konnte die Broschüre „Unser Beitrag zur Globalisierung: Internationale Solidarität" vorgelegt werden. Eine wichtige Grundlage der Solidaritätsarbeit bilden nach wie vor die jährlichen Solidaritätsgruppen nach Brasilien, Nicaragua und Südafrika. Im Rahmen einer gemeinsamen Kampagne mit amnesty international „Menschenrechte schützen – Gewerkschaftsrechte verteidigen" werden regelmäßig auch auf zentraler Ebene „urgent actions" mit Briefen von Klaus Zwickel und vom für Jugendarbeit zuständigen geschäftsführenden Vorstandsmitglied, Erwin Vitt, begleitet. In einem Fall führte ein Schreiben des Kollegen Erwin Vitt zur Freilassung einer politisch inhaftierten Gewerkschafterin in Venezuela.
Im Dezember 1998 hat die IG Metall-Jugend in Kooperation mit terre des hommes eine Kampagne gegen die Ausbeutung von Kindern gestartet. Auch der jährliche Austausch des Jugendausschusses mit europäischen Ländern sowie mit dem israelischen Gewerkschaftsdachverband Histadrut wurde fortgeführt.

Ökologisches Engagement

Besonders die Jugend hat ein elementares Interesse an der Sicherung ihrer Zukunftschancen in dieser einen Welt. Im Rahmen vielfältiger Initiativen wurden Impulse für ein „zukunftsfähiges Deutschland" entwickelt.
Zusammen mit der BUND-Jugend und der Katholischen Landjugendbewegung wurden verschiedene Workshops veranstaltet, die u. a. zu dem Ergebnis führten, die Aktionsmappe „Zwei Fliegen mit einer Klappe" zur ökologischen Steuerreform herauszugeben. Insbesondere die zu vermittelnden ökologischen Kompetenzen im Rahmen der Ausbildungsordnungen haben zu phantasievollen Lernzielkonzepten – wie betrieblichen „Umweltrallyes" – geführt.

Aktionsmappe: Infos zur Ökologischen Steuerreform

Rassismus und Ausländerfeindlichkeit

Das antirassistische Engagement und konsequente Auftreten gegen den Rechtsextremismus ist nicht nur zwingend geboten, sondern ein wesentliches Identifizierungsmerkmal der IG Metall-Jugendarbeit. Dabei wurde auf allen Ebenen mit anderen Organisationen der Antirassismusbewegung zusammengearbeitet.
Zur Unterstützung der antirassistischen Arbeit wurden vielfältige Materialien bereitgestellt, beispielsweise ein Info für Wehrdienstleistende, das darstellt, wie diese sich gegen Rassismus in der Kaserne zur Wehr setzen können, ein Leitfaden zur Bildungsarbeit (Antirassismus-Ordner) und einer Plakatserie („Vorsicht Falle"), die breiten Zuspruch finden. Ebenso wurde auch weiterhin das stark nachgefragte Projekthandbuch „Gewalt und Rassismus" zur Verfügung gestellt.
Zum 50. Jahrestag der Befreiung vom Faschismus wurde ein Aufruf zu Aktivitäten initiiert und ein Plakat entwickelt. Im Rahmen des Jugendbündnisses für eine zukunftsfähige Politik „Wer, wenn nicht wir" war das Thema ebenfalls präsent.
Vor dem Hintergrund dieser vielfältigen Aktivitäten müssen jedoch auch die verschiedenen Untersuchungen

Folder: Gegen Rassismus in den Kasernen

und Erstwähleranalysen zu rechtsextremen Orientierungen bei Jugendlichen bzw. jungen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern ernstgenommen werden. Die mit Unterstützung der IG Metall von der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführte Untersuchung zu den „politischen Orientierungen jugendlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre subjektiven Begründungen im Kontext gesellschaftlicher Veränderungen" ist eine erste Bestandsaufnahme mit Ergebnissen, die Nachdenken und Handeln erfordern. Laut dieser quantitativen und qualitativen Studie kommen in unterschiedlicher Weise autoritäre, rassistische oder nationale Orientierungsmuster im Bewußtsein junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Tragen. Die Überidentifikation mit dem „eigenen" Unternehmen, die Reduzierung des eigenen Lebens auf ein Kosten-Nutzen-Kalkül paaren sich mit Wohlstandschauvinismus und führen zu dieser Form rechtsextremer Präferenzen. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse wurde im Rahmen der Ideen-Reihe mit dem Titel „Eine neue rechte Jugend?" veröffentlicht; sie wird stark nachgefragt und liegt inzwischen in dritter Auflage vor.

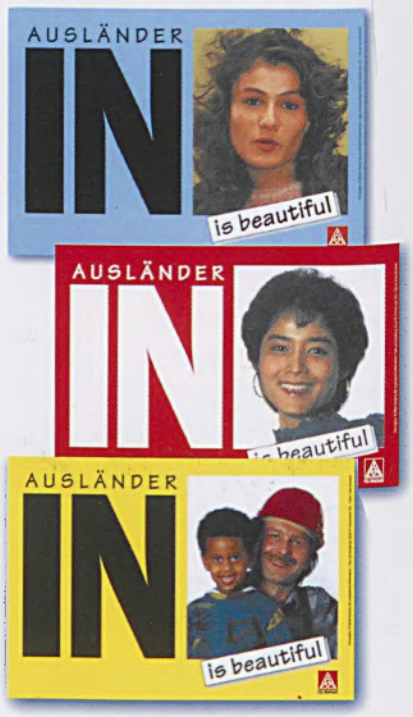
4.5.3 Ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Ausländerausschüsse in der IG Metall waren und sind die geeignete Plattform für politische Entscheidungen und Prozesse und haben sich für den Meinungs- und Informationsaustausch in der Vergangenheit bewährt. Sie haben ihre Arbeitsweise den ständigen betrieblichen und gesellschaftlichen Veränderungsprozessen angepaßt.

Arbeitsstrukturen

Betriebliche und gesellschaftliche Gleichstellung sowie Fragen der Qualifizierung standen im Mittelpunkt einer Fachtagung, die vom 23. bis 24. Januar 1998 auch den Auftakt zur IG Metall-Kampagne „Handeln. Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit" machte.

Diese Tagung beendete das „Europäische Jahr gegen Rassismus" und gab Gelegenheit, nicht nur Bilanz zu ziehen, sondern für die der nächsten Jahre zu sensibilisieren.
Die personengruppenspezifischen Probleme stellen sich heute anders als früher dar. Der ersten Ausländergeneration, die im Begriff ist, aus dem Arbeitsprozeß auszuscheiden und noch Sprachprobleme hat, ist eine neue Generation mit anderen Problemen gefolgt. Sie hat keine Sprach-, aber Verständigungsprobleme. Die jüngeren ausländischen Bürgerinnen und Bürger fühlen sich in dem Land, in dem sie geboren und aufgewachsen sind, fast in allen Lebensbereichen benachteiligt und diskriminiert. Zudem wird ihre Lage durch unterschiedliche rechtliche Behandlung zusätzlich erschwert.



Postkarten: Für ein besseres Miteinander

Antirassismus-Plakat: Für Probleme sensibilisieren

Deswegen wurden im Rahmen des OE-Projektes positive Anregungen und Korrekturen vorgenommen, um eine wirkungsvolle Personengruppenarbeit durch bessere und neue Bedingungen zu erreichen. Diese Arbeitsschwerpunkte und Vorstellungen für eine Erneuerung unserer Arbeit wurden 1998 im Rahmen einer Präsentation im Vorstand vorgestellt.

Arbeitsfelder

Die Abteilung Ausländische Arbeitnehmer hat sich in Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und Verwaltungsstellen als fremdsprachige, landeskundliche und gewerkschaftspolitische Fachkompetenz an der Europäisierung der IG Metall beteiligt. Dies trug zur Erleichterung der Kommunikation und besseren Verständigung unter den vertretenen Ländern und Personen innerhalb und außerhalb der EU bei. Wichtige Betätigungsfelder dabei waren:

➤ Die Unterstützung des Initiativkreises in der IG Metall, der von Kolleginnen und Kollegen aus den Nachfolge-Staaten des ehemaligen Jugoslawiens unter dem Namen „NOVI MOST" gegründet wurde.

➤ Die Informationskampagne für die Inanspruchnahme des Kommunalwahlrechts durch EU-Bürgerinnen und -Bürger. Sie erhalten dadurch die Möglichkeit, die Politik in den Gemeinde-, Kreis- und Stadträten aktiv mitzugestalten und auf die Verwaltungsangelegenheiten Einfluß zu nehmen.

Info-Broschüre: Für Gleichberechtigung in Gesellschaft und Betrieb

➤ Der kontinuierliche Einsatz bei den bestehenden Partnerschaften und Kooperationen zwischen der UGT-Metal-Asturias und IG Metall Bochum bzw. UGT-Metal-Cádiz und IG Metall Hamm sowie bei der Gründung der Kooperation zwischen der IG Metall Wolfsburg und den Gewerkschaften FM/CCOO und UGT-Metal der Gemarkung von Baix Llobregat in Katalonien.

➤ Auf der Basis der Erklärung des Rates vom 5. Oktober 1995 und der gemeinsamen Erklärung der europäischen Sozialpartner vom 21. Oktober 1995 in Florenz über die „Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz" erarbeitete die Abteilung eine Musterbetriebsvereinbarung, die allen Metallbetrieben als Verhandlungsbasis angeboten wurde. Besondere Unterstützung dabei erhielten wir durch die Mitglieder der Ausländerausschüsse vor Ort.

Erfolge erzielten wir bei Thyssen-Krupp-Stahl AG, Duisburg, bei VW AG, Sartorius AG, Hannover, und bei TWB Presswerk in Hagen. In anderen Betrieben wird zur Zeit noch über einen Abschluß verhandelt. Besondere Anstrengungen bereitete uns oft die

Neuer Blickwinkel im Handwerk: 500 000 Beschäftigte mehr

Überzeugung der Betriebsräte und Vertrauensleute, eine solche Vereinbarung als Schutz und als positives Signal abzuschließen.

Mitgliederentwicklung

Obwohl die ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von dem anhaltenden Beschäftigungsabbau und strukturellen Umbrüchen in allen Branchen der Metallwirtschaft in besonderem Maße betroffen sind (so ist die Arbeitslosenquote bei den Ausländerinnen und Ausländern mit zirka 21 Prozent fast doppelt so hoch wie bei den Deutschen), verzeichnete die Mitgliederentwicklung bei dieser Gruppe einen leichten Zuwachs. Während im Berichtszeitraum die IG Metall insgesamt deutlich Mitglieder verlor, ist die Zahl der ausländischen Mitglieder von 281 521 am 31. Dezember 1995 auf 283 000 Ende 1998 gestiegen. Der Anteil ausländischer Mitglieder an der Gesamtmitgliederzahl entspricht etwa zehn Prozent.

4.5.4 Handwerk

Nach der Veröffentlichung der Handwerkszählung aus dem Jahr 1995 muß das Handwerk in der IG Metall aus einem neuen Blickwinkel betrachtet werden. Rund 500 000 Beschäftigte mehr als bis dahin angenommen gibt es im Organisationsbereich der IG Metall.

Die Zahl der Beschäftigten im Metallhandwerk betrug zum 30. September 1994 zirka 2,1 Millionen, davon fielen 1,6 Millionen auf Westdeutschland und 0,46 Millionen auf Ostdeutschland. Nach wie vor ist das Handwerk für die IG Metall ein schwieriges Arbeitsfeld, obwohl 54 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern arbeiten.

Arbeitsstrukturen

Grundlage der Gewerkschaftsarbeit im Handwerk sind die Richtlinien der IG Metall für die Handwerksarbeit. Im Rahmen des OE-Prozesses haben sich Handwerker massiv für deren Erhalt, aber auch für die Weiterentwicklung ausgesprochen.
Im Mittelpunkt der Arbeit des Handwerksausschusses beim Vorstand stand die Mitgliederentwicklung. Trotz erheblicher Anstrengungen und einer Vielzahl von Stützungsmaßnahmen konnte die Mitgliederzahl in den neuen Bundesländern nicht gehalten werden. Die Wirtschaftskrise in den baunahen Handwerken, die mit einer Vielzahl von Betriebsschließungen verbunden war, ist als Hauptgrund für den Mitgliederverlust anzusehen.
Das Handwerk ist kein homogenes Gebilde. Die IG Metall ist heute für 72 Handwerksbranchen die zuständige Gewerkschaft. Von A wie Automobilmechaniker bis Z wie Zahntechniker reicht die Spannbreite. Nicht alle Probleme der Beschäftigten im Handwerk können deshalb in einer gemeinsamen Handwerksarbeit beraten, besprochen und gelöst werden. Die Branchenarbeit im Handwerk hat sich in den vergangenen Jahren in erster Linie auf die Tarifpolitik konzentriert. Die Forderung der Kolleginnen und Kollegen aus dem Handwerk, Branchenarbeit auch auf Problemfelder außerhalb der Tarifpolitik auszudehnen, überfordert vielfach die Leistungsfähigkeit der Verwaltungsstellen. Um die Arbeit der Verwaltungsstellen zu erleichtern, wurden auf Bundesebene in ausgewählten Branchen Fachausschüsse errichtet.

Kfz-Fachausschuß

Das Kfz-Handwerk ist mit 430 000 Beschäftigten in 48 000 Betrieben die bedeutendste Handwerksbranche für die IG Metall. Insbesondere die markengebundenen Kfz-Händlerbetriebe sind aufgrund ihrer überdurchschnittlichen Betriebsgröße von besonderem Interesse. Gerade diese Betriebe sind von einem gravierenden Umstrukturierungsprozeß betroffen. Allein VW/AUDI hat im Jahr 1997 sein Händlernetz um 600 Betriebe reduziert. Dieser Prozeß ist – wie bei allen anderen Markenbetrieben – noch nicht abgeschlossen. Peugeot und Fiat sind die ersten Importeure, die dem Vorbild der deutschen Herstellerwerke folgen. Branchenkenner gehen davon aus, daß zwischen 60 000 und 90 000 Arbeitsplätze in den nächsten Jahren im Kfz-Handwerk verlorengehen.

Den verbleibenden Händlerbetrieben wird ein immer umfangreicherer Service abverlangt. Einführung von Notdienst, Rufbereitschaft, Verlängerung der Betriebsöffnungszeiten, Einführung eines Hol- und Bringservice sind oder werden Standard in den Kfz-Betrieben. Die Betriebsräte in den Kfz-Betrieben sind vielfach überfordert, durch Betriebsvereinbarungen sicherzustellen, daß diese neuen Anforderungen nicht einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer eingeführt werden. Hier setzt die Arbeit des Fachausschusses an, der im Jahr 1996 pilothaft für den VW/AUDI-Bereich gegründet worden ist. Betriebsräte aus VW/AUDI-Betrieben diskutieren gemeinsam mit Verantwortlichen aus dem Herstellerwerk, den Vertriebszentren und Vertretern des Händlerbeirats Lösungsansätze. Möglich wurde diese Arbeit durch die Unterstützung des Gesamtbetriebsrats VW/AUDI und der Verwaltungsstelle Wolfsburg.

Kfz-Handwerker: Gravierende Umstrukturierung in den Betrieben

Erste Erfolge bestätigen die Richtigkeit dieses Konzeptes. So konnten allen Verwaltungsstellen die Betriebe mitgeteilt werden, die im Rahmen des Umstrukturierungsprozesses geschlossen werden sollten. In den Vertriebszentren wurde eine Arbeitsplatzbörse eingerichtet, so daß in aller Regel dem betroffenen Arbeitnehmer ein neuer Arbeitsplatz vermittelt werden konnte. Sozialpläne konnten verabschiedet werden. Gemeinsam mit dem Volkswagenkonzern wurde eine Musterbetriebsvereinbarung zum Thema „Weiterbildung" erarbeitet, die als Bestandteil einer Arbeitshilfe allen Verwaltungsstellen und Betriebsräten zur Verfügung gestellt wurde. Für eine neue Provisionsregelung der Automobilverkäufer wurde eine Arbeitshilfe mit Musterbetriebsvereinbarung erstellt.

In mehreren Bezirken fanden Schulungen für Betriebsräte aus VW/AUDI-Händlerbetrieben statt. Hier konnten die ehrenamtlichen Kollegen aus den Fachausschüssen als Multiplikatoren ihre Erfahrungen aus den Fachausschüssen weitergeben. Im Jahr 1998 wurden erstmals auf zentraler Ebene Wochenseminare nach § 37.6 BetrVG durchgeführt. Die hohe Nachfrage nach Seminarplätzen und die Reaktion der Teilnehmer zeigen, daß dieser Weg weiter verfolgt und ausgebaut werden muß.

Baunahe Handwerksbranche

In den baunahen Handwerksbranchen, die zum Metallgewerbe gerechnet werden, waren laut Handwerkszählung 1994 über eine Million Arbeitnehmer beschäftigt. Jedoch nur ein Bruchteil der mehr als 60000 betriebsratsfähigen Handwerksfirmen hat einen Betriebsrat. Selbst in den Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten war in weniger als acht Prozent der Fälle ein Betriebsrat vorhanden. Erst bei Betriebsgrößen ab 50 Beschäftigten steigt der Anteil auf 20 Prozent. Dementsprechend unbefriedigend ist auch der Organisationsgrad, der in Betrieben mit Betriebsrat durchschnittlich etwa 30 Prozent, in Betrieben ohne Betriebsrat durchschnittlich um fünf Prozent beträgt.

Zahntechniker

Die gewerblichen Dentallabore sind von klein- und mittelbetrieblicher Struktur geprägt. Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit sind in diesen Betrieben schwer umzusetzen. Die Mitgliederverluste waren besonders hoch. In wenigen Firmen gibt es Haustarifverträge oder Betriebsvereinbarungen. Lohn- und Gehaltskürzungen werden einseitig zu Lasten der Beschäftigten durch die Arbeitgeber festgelegt. Die wirtschaftliche Lage ist schwierig, und die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust nimmt zu. Nur ein geringer Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Zahntechniker-Handwerk war informiert, daß die IG Metall die für sie zuständige Gewerkschaft ist. Die IG Metall gibt seit

Zahntechnikerin: Direkter Draht zur IG Metall

1997 regelmäßig Brancheninfos heraus. Im Internet bieten wir seit April 1998 ein fachbezogenes Informationsangebot an. Die Idee eines Service-Telefons, der „Zahntechniker-Service-Line", haben wir von der Gewerkschaft Holz und Kunststoff in modifizierter Form als Modellversuch übernommen. Der Service ist zum 1. Juni 1998 eingerichtet worden. Bis Ende 1998 wurden über 1000 Anrufe registriert, die Mitgliederzahl stieg um 51.

Selbstverwaltung im Handwerk

Das Gesetz zur Ordnung des Handwerks (HWO) räumt den Arbeitnehmern eine Beteiligung in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks ein. Zum 1. April 1998 trat eine Teilnovellierung der HWO in Kraft. Die Handwerksgewerbe wurden von 127 auf 94 reduziert. Dem handwerksähnlichen Gewerbe wurde der Zugang zu den Handwerksinnungen ermöglicht. Eine Arbeitshilfe für die Verwaltungsstellen informierte über die Auswirkungen. In den Handwerkskammern vollzieht sich die Beteiligung in der Vollversammlung, dem Vorstand und den Ausschüssen. Durch die paritätische Besetzung des Berufsbildungsausschusses kommt diesem Bereich eine besondere Bedeutung zu. In über 50 Prozent der Handwerkskammern wird der Vizepräsident von der IG Metall gestellt. Die IG Metall koordiniert für ihren Bereich die Arbeit in den Bezirkshandwerksausschüssen und dem Handwerksausschuß beim Vorstand. Jährlich führt die Abteilung Handwerk in Zusammenarbeit mit der Abteilung Berufsbildung eine Tagung für „Vertrauensleute der IG Metall in den Handwerkskammern" durch. Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaft Holz und Kunststoff sind seit mehreren Jahren ständige Gäste dieser Tagungen. In den vergangenen Jahren wurden die Themen „Arbeits- und Umweltschutz", „Gewerbeförderung" und Fragen der Aus- und Weiterbildung schwerpunktmäßig behandelt. Gleichzeitig fand eine Auseinandersetzung mit den sozialpolitischen Forderungen der Arbeitgeber aus

dem Handwerksbereich statt. Insbesondere deren Forderung nach einer Anhebung des Schwellenwerts im Kündigungsschutzgesetz auf 20 Arbeitnehmer wurde in den Tagungen thematisiert und in den Handwerkskammern zur Diskussion gestellt. Schwerpunkt der Arbeit ist die Verbesserung des Prüfungswesens. Von Vizepräsidenten und Vertrauensleuten der Handwerkskammern wurden dramatische Durchfallquoten gemeldet. In den Tagungen der Vertrauensleute der IG Metall in den Handwerkskammern wurden die Ursachen analysiert und Lösungsvorschläge unterbreitet. Die in einer Arbeitshilfe zusammengefaßten Ergebnisse werden auch in den kommenden Jahren die Arbeit in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks bestimmen.

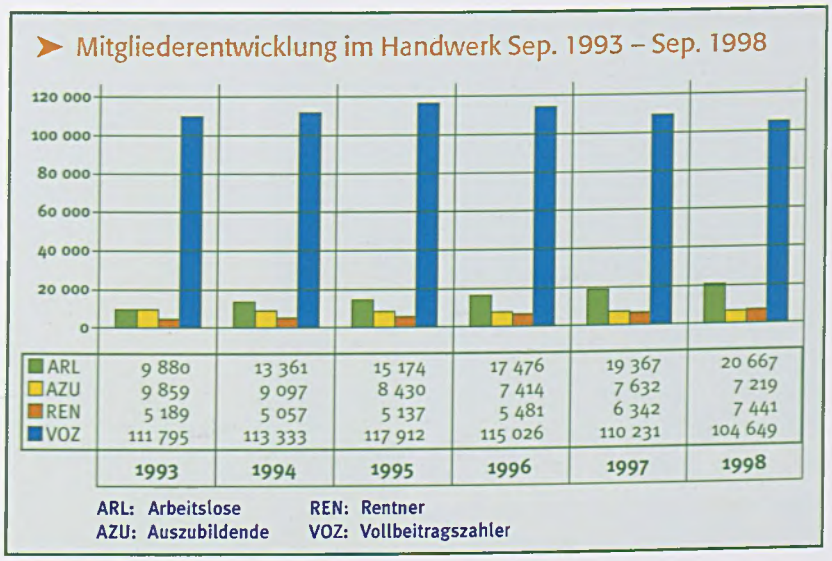


Abb. 15: Die Zeit der Zuwächse ist seit 1995 vorbei

Entsendegesetz

Die Öffnung der Grenzen innerhalb der europäischen Union hatte für die Beschäftigten im Bauhaupt- und Baunebengewerbe fatale Auswirkungen. Ein ruinöser Wettbewerb führte zu Lohndumping, Arbeitslosigkeit und gefährdet die Fundamente der Tarif- und Sozialleistungen in der Bundesrepublik.

Trotz eines florierenden Baugewerbes waren 1996 mehr als 300000 Arbeitnehmer in den baunahen Branchen arbeitslos. Gegen Stundenlöhne portugiesischer Arbeitnehmer von unter sieben Mark und von zwei Mark aus den baltischen Ländern konnten deutsche Arbeitnehmer nicht konkurrieren. Durch ein Entsendegesetz sollte sichergestellt werden, daß den Gewerkschaften die Möglichkeit eingeräumt wird, Mindestlöhne zu vereinbaren, die für alle Beschäftigten auf dem Bau Anwendung finden. In der IG Metall ging die Forderung nach einem Entsendegesetz von der 11. Bundeshandwerkskonferenz im März 1995 aus. Auftakt bildete eine bundesweite Entsendekonferenz mit über 400 Teilnehmern. Dort berichteten Kollegen über den Arbeitsplatzverlust in ihren Betrieben. Walter Riester betonte die Notwendigkeit des Entsendegesetzes; er verwies aber auch darauf, daß es um mehr gehe, nämlich um den Erhalt des Flächentarifvertrages.

Zur weiteren Mobilisierung wurden den Verwaltungsstellen Arbeitshilfen, Flugblätter und Entwürfe für gemeinsame Anschreiben von Betriebsräten und Geschäftsführern an die Bundestagsabgeordneten zur Verfügung gestellt. Auf regionaler Ebene gab es viele gemeinsame Resolutionen zwischen IG Metall, IG BAU, Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen. Schließlich wurde die Forderung durch 55000 Postkarten, die an den Bundeskanzler adressiert waren, unterstützt.
All diese Aktivitäten hatten Erfolg. Gegen den Widerstand der Wirtschaftsliberalen trat am 1. März 1996 das Entsendegesetz in Kraft.

4.5.5 Angestellte

Auf der 15. Angestelltenkonferenz vom 30. März bis 1. April 1995 in Sprockhövel wurden vor dem Hintergrund der aktuellen Umbrüche in Wirtschaft und Gesellschaft die Veränderungen der Arbeit und die Konsequenzen für das gewerkschaftliche Handeln diskutiert. Insbesondere die Themen „Neue Unternehmensstrategien", Arbeitszeitgestaltung, Entgeltsysteme und Beschäftigungssicherung und die Anforderungen an Gewerkschaft und Betriebsräte im wachsenden Segment der industriellen Dienstleistungsbereiche standen im Mittelpunkt der Diskussion.

Ausschußarbeit

Die Angestelltenausschüsse auf den drei Ebenen der IG Metall arbeiteten zunehmend themenzentriert und setzten sich auf vielen Treffen mit jeweils einem angestelltenpolitisch aktuellen Problemkreis (z. B. Flexibilisierung der Arbeitszeit, neue Managementkonzepte, Projektarbeit, Telearbeit, gemeinsamer Entgelttarifvertrag, Leistungspolitik, Zielvereinbarungen) auseinander.

Plakat und Folder: Arbeit in der IT-Branche intensiviert

Der fachliche Informationsaustausch und die politische Diskussion über Betriebs-, Verwaltungsstellen- und Bezirksgrenzen hinweg als zentrale Funktionen dieser IG Metall-Gremien waren vielfach konstruktiver und verbindlicher Einstieg in die beteiligungsorientierte Erarbeitung politischer Problemlösungskonzepte und motivierende und fachlich unterstützende Begleitung bei Umsetzungsprozessen vor Ort.
Alle Angestelltenausschüsse stellten Überlegungen zur Weiterentwicklung der Personen- und Zielgruppenarbeit an, vielerorts wurden Positionspapiere hierzu erarbeitet und verabschiedet, die Eingang fanden in vom Angestelltenausschuß beim Vorstand verabschiedete „Vorschläge zur Organisationsentwicklung im Bereich der Angestelltenarbeit" (November 1997).

IT- und Telekommunikationsbranche

Die Arbeit mit Angestellten in Betrieben der Informationstechnologie- und Telekommunikationsbranche wurde ausgeweitet. Der IT-Arbeitskreis konnte seine Funktion als Informations- und Kommunikationsforum weiter ausbauen.
Darüber hinaus bewährten sich der Arbeitskreis sowie kleinere Arbeitsgruppen als effiziente Gremien der strategischen und konzeptionellen Weiterentwicklung der IG Metall-Politik in der IT-Branche. Zum Beispiel wurden 1996 Vorschläge für tarifliche Eckpunkte erarbeitet und in der Folge breit diskutiert und weiterentwickelt.
Im Juni 1996 fand eine zweite große Branchenfachtagung „Arbeiten in der Informationsgesellschaft" statt.
250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzten die Chance zum betriebs- und unternehmensübergreifenden Erfahrungsaustausch über die Arbeitsbedingungen und die Problematik neuer unternehmerischer Strategien, erörterten betriebliche, tarifliche und gewerkschaftliche Handlungskonzepte und verabschiedeten eine gemeinsame „Erklärung zur Gestaltung der Arbeit in der Informationsgesellschaft". Auf der Fachtagung wurde auch erstmals das Brancheninfo „Netzwerk" für Beschäftigte vorgestellt, von dem weitere Ausgaben erschienen.

Im Februar 1997 beschloß der Vorstand der IG Metall den Start eines „Projektes Telekommunikation" mit Federführung beim Vorstandsbereich 09 und einem Zentrum in Düsseldorf mit der Zielsetzung, Strukturen der Gewerkschaftsarbeit in diesem neuen Feld aufzubauen. In der ersten Projektphase ging es darum, Netzwerke für Betriebsräte und für die Mitgliederbetreuung aufzubauen, Fortschritte in der Mitgliederentwicklung zu erzielen und auf die Verwirklichung erster Tarifverträge hinzuarbeiten. Spezifische Schwierigkeiten der Arbeit liegen zum einen in der Aufbauphase der Betriebe mit neu und meist erstmals gewählten Betriebsratsgremien, zum anderen im äußerst geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und der Konkurrenz unter den DGB-Gewerkschaften.
Die IG Metall setzt sich für eine nachhaltige Kooperation mit den anderen Gewerkschaften ein; z. B. wurde gemeinsam mit der ÖTV ein Arbeitskreis mit Betriebsräten der Branche ins Leben gerufen; auch mit der DPG und weiteren Gewerkschaften wurden gemeinsame Vorgehensweisen ausgelotet. Erste signifikante Projekterfolge wurden z. B. bei Mannesmann erreicht. Dort konnte die IG Metall sich als Gewerkschaft im Unternehmen und in den Betrieben durchsetzen; es wurden mehrere hundert Mitglieder in kurzer Zeit geworben. Gespräche über einen Tarifvertrag haben begonnen, beide Seiten wollen in den kommenden Monaten zu einer Lösung kommen.

Mannesmann-Mobilfunk: Mitglieder-Erfolg für die IG Metall

Die Vernetzung der Betriebsräte der IT- und TK-Branche untereinander und die Kooperation der Abteilung Angestellte und einiger Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen wurde wesentlich unterstützt durch das „IT-Magazin" im Internet-Angebot der IG Metall. Dieses Informations- und vor allem Kommunikationsangebot für Betriebsräte der o. g. Branchen wurde kürzlich um eine öffentlich zugängliche Komponente erweitert, womit auch Beschäftigte und z. B. Studierende im Sinne einer Vorfeldarbeit angesprochen werden. Die schnelle Kommunikation via E-Mail nahm zu. Regelmäßig wurden branchenspezifische Seminare durchgeführt; speziell die Branchenseminare für neugewählte Betriebsratsmitglieder oder die Einbeziehung noch Unorganisierter in Fachseminare erwiesen sich als geeignete Strategien, weitere Betriebsratsmitglieder für die aktive IG Metall-Arbeit zu gewinnen.

OE- und ME-Projekte

Von 1994 bis 1996 arbeiteten Kolleginnen und Kollegen aus Betrieben, Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und Vorstand intensiv im Teilprojekt „Industrielle Dienstleistungsbereiche" des ME-Projekts.
Pilothaft wurden systematische Mitgliederentwicklungsprozesse in ausgewählten Betrieben initiiert und durch Materialien, Seminare, Workshops und Beratung begleitet und unterstützt.

Auto-Produktion: Pilotbetriebe für Mitgliederentwicklung

Die Pilotbetriebe stammten aus den Bereichen Automobilindustrie, DV-/IT-Branche und Elektroindustrie; in einem weiteren Teilprojekt wurden Ansätze zur Ansprache kaufmännischer Angestellte erprobt.
Zentrale Erkenntnis dieser Projekte war, daß sich in allen o. g. Bereichen sehr wohl erfolgreiche Mitgliederentwicklungsprozesse in Gang setzen lassen, daß diese aber ohne kontinuierliche, unterstützende Begleitung durch die IG Metall vor Ort unter dem Druck der vielfältigen aktuellen Tagesanforderungen rasch an Dynamik verlieren. Es müssen Strategien entwickelt werden, statt kurzatmiger Mitgliedergewinnungs„aktionen" Mitgliederentwicklung als zentrale Daueraufgabe zu etablieren.
Ehren- und hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen aus den Zusammenhängen der Angestelltenarbeit beteiligten sich aktiv an zahlreichen Teilprojekten des OE-Projekts. Ein Schwerpunkt lag beim Teilprojekt 4.3, bei dem es um neue Arbeitsformen innerhalb und außerhalb der Personengruppenarbeit ging. 1998 präsentierte der Vorstandsbereich 09 seine Arbeitsschwerpunkte und Vorstellungen für die Weiterentwicklung der Arbeit mit Mitgliedergruppen im Vorstand; für die Arbeit mit Angestellten standen dabei die neuen Anforderungen in den industriellen Dienstleistungsbereichen im Zentrum, Stärkung der örtlichen und der ehrenamtlichen Arbeit und Aufbau unterstützender regionaler Kompetenz- und Dienstleistungszentren. Wichtig sind zum einen die flexible Weiterentwicklung der Arbeitsstrukturen, zum anderen aber auch hohe Verbindlichkeit.

Arbeitszeitpolitik

Kontinuierlich beschäftigte sich die Abteilung Angestellte mit der Frage der Arbeitszeitgestaltung in den Angestelltenbereichen der Industrie und der industriellen Dienstleistungsbereiche, wo sich die Schere zwischen Tarifstandards und Arbeitszeitrealität in den Betrieben immer weiter öffnete.
Im Vorfeld der arbeitszeitpolitischen Konferenz der IG Metall im Mai 1998 veranstaltete die Abteilung Angestellte einen Workshop, auf dem zahlreiche Betriebsratsmitglieder sowie Hauptamtliche eine offene Bestandsaufnahme der betrieblichen Arbeitszeit- und Leistungspolitik vornahmen und sich mit betriebs- und tarifpolitischen Strategien auseinandersetzten. Ende 1998 wurde die speziell auf Angestellte bezogene Initiative „Arbeiten ohne Ende?" (als Teil der arbeitszeitpolitischen Initiative der IG Metall) beschlossen, die die Beteiligung von Angestellten an der arbeitszeitpolitischen Debatte der nächsten Jahre sichern soll. Insbesondere der Zusammenhang aktueller Managementstrategien„neuer Selbständigkeit" in der Arbeit und der zunehmenden Verbreitung selbst- bzw. marktgesteuerter

Plakat zur Arbeitszeit: Angestellte an der Debatte beteiligen

Arbeitszeit macht die Dienstleistungsbereiche zum Einfallstor für eine weitgehende Deregulierung der Arbeitszeit. Dem soll die Initiative „Arbeiten ohne Ende?" entgegenwirken.

Spezifische Zielgruppenarbeit

Im Arbeitskreis AT-Angestellte beim Vorstand der IG Metall trafen sich regelmäßig Betriebsratsmitglieder aus meist großen Unternehmen mit hohen Anteilen außer- bzw. übertariflicher Angestellter, um Erfahrungen auszutauschen und Handlungsansätze zu beraten, u. a. zu Gehaltsvergleichen, Vergütungsstruktur, Vertragsgestaltung, Personalentwicklung, Betriebsvereinbarungen zum AT-Bereich, Arbeitszeitpolitik, Bindewirkung von Tarifverträgen und Mitgliederentwicklung.
Am 21./22. Februar 1997 griff die IG Metall mit einer Fachtagung „Industriemeister in neuen Arbeitskonzepten" in Mannheim die Frage des Funktionswandels des Berufsbilds der Meister in der Industrie auf. Weitere zielgruppenbezogene Aktivitäten richteten sich an Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Studierende (gemeinsam mit der Abteilung Bildungspolitik).

Im Arbeitskreis Industrieforschung beim Vorstand beschäftigten sich Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus Forschungs-, Entwicklungs- bzw. Technologiezentren großer Unternehmen mit Fragen gewerkschaftlicher Forschungspolitik, Innovationsförderung sowie den spezifischen Arbeits- und Entgeltbedingungen und Personalentwicklung.
Die Fortführung der branchenspezifischen Betreuung der Angestellten aus der GTB konnte nach der Integration sichergestellt werden. Die geplante Integration der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) unter das Dach des DGB im Zuge der Formierung einer Dienstleistungsgewerkschaft erforderte zahlreiche Sondierungsgespräche zur Absicherung der zukünftigen Interessenvertretung von Angestellten im Organisationsbereich der IG Metall. Dies vor allem im Hinblick auf die industriellen Dienstleistungsbereiche, ein Prozeß, der in enger Kooperation der Vorstandsbereiche auch in der nächsten Zeit intensiv zu verfolgen sein wird.
Die Kooperation mit der FIET (Féderation Internationale des Employés et des Techniciens), dem Internationalen Bund der Privatangestellten, brachte, vor allem durch die Mitwirkung haupt- und ehrenamtlicher Kolleginnen und Kollegen bei europäischen und internationalen Fachtagungen, Konferenzen und Fachausschüssen, fruchtbare Einsichten und Anregungen und internationale Arbeitskontakte, insbesondere für die Arbeit in den industriellen Dienstleistungsbereichen und im IT-Sektor.

Die Mitgliedschaft des DGB in der FIET steht zur Zeit aus finanziellen Erwägungen zur Disposition, stellt aber den bisherigen Erfahrungen nach eine unverzichtbare Ergänzung zur Kooperation mit EMB und IMB dar. Gegenwärtig werden praktikable Lösungsansätze erarbeitet, um im Rahmen von Kooperationsprozessen zwischen den Internationalen Berufssekretariaten die Zusammenarbeit mit der FIET auch in Zukunft sicherzustellen.
Besondere Beachtung fanden Handlungshilfen zu Mobbing, Outplacement und zum Einzelarbeitsvertrag. Der Beratungsbedarf zu Telearbeit stieg, eine Broschüre für Beschäftigte ist in Arbeit.

Handlungshilfe: Augen auf gegen Mobbing

4.5.6 Seniorenarbeit/ Außerbetriebliche Aktivitäten

Die Seniorenarbeit der IG Metall hat sich im Berichtszeitraum weiter als fester Bestandteil ehrenamtlicher Gewerkschaftsarbeit etabliert. Auf der Grundlage bestehender und zusätzlicher Arbeitskreise wurde in Aktionen projekthaft oder/und kontinuierlich zu einer verbesserten Mitgliederbetreuung und Mitgliederbeteiligung beigetragen.

Besondere Themen und Aufgaben waren u. a. auch Mitgliederrückgewinnung, Mitgliederwerbung und Aufbau von Beratungs- und Betreuungsstrukturen.

Beratung: Senioren bringen sich ein

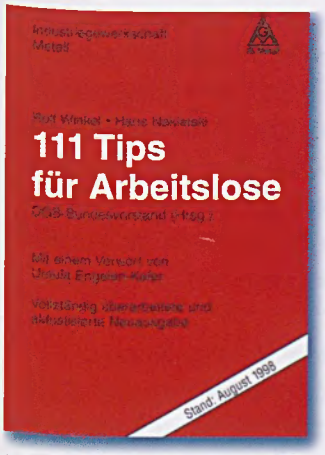
Konzeption

Dem Auftrag des 18. Ordentlichen Gewerkschaftstages, eine Gesamtkonzeption zur Seniorenarbeit zu entwickeln, wurde entsprochen. Sie wurde in der Vorstandsklausur am 22. April 1998 vorgestellt und soll in Verbindung mit überarbeiteten Richtlinien zur Seniorenarbeit veröffentlicht werden. In allen Verwaltungsstellen der IG Metall gibt es Seniorenarbeit. Dabei gelingt es immer besser, die allgemeine Betreuung älterer Mitglieder in aktive Mitgliederbeteiligung umzugestalten. Daß dabei auch ein freundliches Miteinander gepflegt wird, ist nicht Last für die Organisation, sondern ist die Voraussetzung für langfristiges politisches Handeln.
Die Seniorenarbeit der IG Metall findet auf unterschiedlichsten Ebenen in den Verwaltungsstellen statt, wird von den bezirklichen Arbeitskreisen mit regelmäßig stattfindenden Erfahrungsaustauschen unterstützt und vom Ressort Seniorenarbeit beim Vorstand gefördert. Unser Gesamtkonzept zur Seniorenarbeit konzentriert sich auf drei Ebenen inhaltlicher Gestaltung.
Erstens: Seniorenarbeit als Erhalt sozialer Strukturen und als Bindekraft zu den älteren Mitgliedern. Kulturelle und betreuende Aspekte stehen bei dieser Arbeit im Vordergrund.
Zweitens: Seniorenarbeit als Bestandteil der politischen Information und Mobilisierung. Seniorenpolitische Veranstaltungen werden als Informationsveranstaltungen im Auftrag der Verwaltungsstelle sowie zur politischen Bildung durchgeführt. Informationsstände, Sprechstunden und ähnliche Maßnahmen im Rahmen der Mitgliederbetreuung gehören gleichermaßen zum Aufgabenfeld der engagierten Seniorinnen und Senioren.
Drittens ist das Ziel gewerkschaftlicher Seniorenarbeit das ehrenamtliche und mitverantwortliche Arbeiten in der Verwaltungsstelle. Dazu gehören u. a. die Mitgliederbetreuung und -beratung, die Mitgliederansprache im Wohngebiet sowie die Unterstützung der Verwaltungsstelle beim Aufbau regionaler Beratungsbüros, Werbemaßnahmen für Beschäftigte in Mittel-, Klein- und Handwerksbetrieben. Dazu gehören auch gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit im Wohngebiet, die Einmischung in kommunalpolitische Themen, aber auch die Mitarbeit in Gremien der IG Metall.
In 18 Seminaren für ehrenamtliche Arbeitskreismitglieder und sechs Seminaren für Hauptamtliche wurden Strategien, Seminarpläne und das Konzept zur Seniorenarbeit der IG Metall erarbeitet, vermittelt und Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch angeboten. Dabei stand das Bemühen im Vordergrund, Kooperationsbeziehungen zwischen Verwaltungsstellen sowie die Förderung des „politischen Verständnisses durch Verständigung" zwischen den Generationen und Erfahrungen unserer Kolleginnen und Kollegen, die in der ehemaligen DDR innerhalb des FDGB Veteranenarbeit gestaltet

haben, zu organisieren. Bei diesen Aktivitäten wurde verstärkt die Zusammenarbeit und Kooperationsmöglichkeit der Arbeitskreise für Seniorinnen und Senioren sowie Erwerbslose gefördert.

Ehrenamtliche Aktivitäten

Durch Beteiligung aktiver Vorruheständlerinnen und Vorruheständler, Rentnerinnen und Rentner sowie Erwerbsloser ist es gelungen, in allen Bezirken eine oder mehrere Initiativen zum Aufbau ehrenamtlicher Unterstützungsarbeit mit Mitgliedern, die durch betrieblich orientierte Strukturen nicht erreicht werden können, zu initiieren, zu unterstützen und zu begleiten. Hierzu wurden die Arbeitskreise für Senioren- und Erwerbslosenarbeit zusammengeführt. Projekthaft wurden



Info-Broschüre: Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit

1. Seniorenpolitische Fachtagung der IG Metall: 180 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 89 Verwaltungsstellen

(u. a. in den Verwaltungsstellen Zschopau, Leipzig, Riesa) Beratungsstellen/Büros aufgebaut, die gleichzeitig als Kommunikationszentren genutzt werden (z. B. Verwaltungsstelle Chemnitz). Zur Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit und zu erweiterten Mitgliederinformationen wurden die Broschüren „Sozialhilfe" und „111 Tips für Arbeitslose" in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle für gewerkschaftliche Arbeitslosengruppen mit großer positiver Resonanz weitergegeben.

Fachtagung

Ideen der Senioren mit Beteiligung von Erwerbslosen, wie sie konkret vor Ort agieren, die Zusammenarbeit mit den Erwerbslosen und ihre Beteiligung in der Gewerkschaftsarbeit waren die Hauptthemen der 1. Seniorenpolitischen Fachtagung der IG Metall am 17. und 18. Juli 1998. 180 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 89 Verwaltungsstellen informierten sich und diskutierten über sozial- und gewerkschaftspolitische Fragen und vor allem ihre Möglichkeiten, ehrenamtlich zu helfen, eine flächendeckende, außerbetriebliche Mitgliederbetreuung und Beteiligung zu organisieren. Auch erfolgreiche Mitgliederrückgewinnungsaktionen (wie z. B. in den Verwaltungsstellen Hannover und Alfeld), Mitgliederwerbung, Werbung von Vertrauensleuten zur Vorbereitung und Durchführung von Betriebsratswahlen in Mittel-, Klein- und Handwerksbetrieben (wie z. B. Verwaltungsstellen Dessau, Cottbus, Dinslaken, Oldenburg) wurden dargestellt und zur Nachahmung empfohlen.

Erwerbslosenarbeit

Über 330 000 Mitglieder der IG Metall sind erwerbslos; dies entspricht einem Anteil von zirka 12 Prozent. In zahlreichen Verwaltungsstellen, nicht nur in den neuen Bundesländern, liegt er weit höher. In strukturschwachen Regionen sind bis zu 50 Prozent der Mitglieder von Erwerbslosigkeit betroffen.

Gerade in Zeiten einer verfestigten Massenerwerbslosigkeit ist es notwendig, aktive Interessenvertretungspolitik auch für Erwerbslose zu gestalten. Darüber hinaus ist eine adäquate fachliche Beratung mit und für Erwerbslose anzubieten, um der besonderen Interessen- und Bedürfnislage der erwerbslosen Mitglieder gerecht zu werden.

Für erwerbslose Mitglieder wurde im Berichtszeitraum örtliche Beratung und Betreuung angeboten. Insbesondere durch die Kooperation zwischen der IG Metall und den gewerkschaftlich orientierten Erwerbsloseninitiativen wurden 1998 die sogenannten „Jagoda-Tage" möglich. Unter dem Motto „Endlich auf der Straße! Die neue A-Klasse" gingen Monat für Monat in jeweils über 200 Städten und Gemeinden bis zu 50 000 Menschen auf die Straße, um gegen Arbeitslosigkeit, Armut und gegen die Spaltung der Gesellschaft zu demonstrieren.

Erwerbslose und Beschäftigte zeigten der Bundesregierung und den Arbeitgebern die „rote Karte". In vielen IG Metall-Verwaltungsstellen sind im Rahmen der Erwerbslosenprotesttage Arbeitskreise entstanden, Bündnisse zwischen betrieblichen Funktionärinnen und Funktionären und Erwerbslosen bildeten sich.

Zur Unterstützung der örtlichen Betreuungs- und Beratungsarbeit wurde ein breites Seminarangebot entwickelt, mit dessen Hilfe Erwerbslosen- und Sozialberaterinnen und -berater qualifiziert wurden. Verschlechterungen im Arbeitsförderungs- und Sozialhilferecht erforderten eine kontinuierliche Weiterbildung; z. B. wurde unmittelbar nach Einführung des SGB III ein zusätzliches Seminar angeboten.

Für den wachsenden Teil an Mitgliedern, der über betriebliche Betreuungsstrukturen allein nicht (Erwerbslose, Seniorinnen und Senioren, Vorruheständler) oder nur unter besonders erschwerten Bedingungen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zeitarbeitsverhältnissen, Leiharbeitnehmerinnen und -arbeiter, Scheinselbständige, Heimarbeitnehmerinnen und Heimarbeiter etc.) zu erreichen ist, wurde das Konzept der Erwerbslosen-, Seniorinnen- und Senioren- und Wohnbereichsarbeit weiterentwickelt. In der „außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit" steht eine Verknüpfung mit der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit im Vordergrund.

Info-Broschüre: An „Jagoda-Tagen" bis zu 50 000 auf der Straße

Zur Unterstützung dieses Prozesses wurden im Berichtszeitraum – in Kooperation mit der Abteilung Bildung – zentrale Seminare und Workshops durchgeführt. Über diese Seminararbeit konnte ein Netzwerk der örtlichen Akteurinnen und Akteure aufgebaut werden. Dieses Netzwerk wurde auch durch die enge Kooperation mit der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen in Bielefeld (KOS) ergänzt.

Nach dem 18. ordentlichen Gewerkschaftstag blieb die Arbeitsfähigkeit der KOS gewährleistet. Zur Abwicklung von Projektaufträgen für die IG Metall stellt der Vorstand jährlich 90 000 DM bereit. So wurden u. a. die populäre Informationsbroschüre „Tips und Hilfen im Umgang mit den Sozialämtern" und eine Dokumentation der Erwerbslosenproteste realisiert.

Öffentliche Mittel für die Arbeit der KOS wurden zudem akquiriert. Ein abschließendes Finanzierungskonzept unter Einbeziehung aller Einzelgewerkschaften und des DGB konnte noch nicht realisiert werden. Auf Initiative der IG Metall werden Gespräche mit weiteren politisch Verantwortlichen (Gewerkschaften, DGB, Bund und Ländern) geführt.

4.6 Interne Verwaltung und Dienstleistung/Informationssysteme

Dokumentation und Verwaltung: Unterstützung für politische Arbeit

4.6.1 Information und Dokumentation

Im Rahmen des Projektes Zusammenführung von Zentralarchiv, Zentralbibliothek und Zentraler Dokumentation zu einem einheitlichen Informationsbereich wurde in einem ersten organisatorischen Schritt das Referat Information und Dokumentation neu geschaffen. Zugleich wurde der historische Teil des IG Metall-Archivs in das Archiv der sozialen Demokratie (Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn) überführt.

Die Übergabe und Verwaltung der Archivbestände sowie die Benutzungsmodalitäten wurden in einem Depositalvertrag geregelt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs arbeiten zusammen mit denen der Zentralen Dokumentation im neu geschaffenen Referat zusammen. Hauptaufgabe ist die wirkungsvolle Unterstützung der hauptamtlich Beschäftigten in ihrer politischen Arbeit mit der richtigen Information zum richtigen Zeitpunkt.

Die Schwerpunkte des Referats Information und Dokumentation lagen im Berichtszeitraum in

- der Informationsvermittlung aus internen und externen Quellen für alle Gliederungen der IG Metall,
- der Erschließung der internen Quellen und der extern abgerufenen Informationen in einer einheitlich strukturierten Wissensbasis zur direkten Nutzung im Intranet, dem internen Informations- und Kommunikationssystem für die hauptamtlich Beschäftigten,
- der Einführung des einheitlichen Aktenplans in allen Gliederungen der IG Metall und Durchführung einer Erfolgskontrolle,
- der Zwischenarchivierung in der Vorstandsverwaltung und Koordination der Aufgaben des historischen IG Metall-Archivs.

4.6.2 Informationssysteme

Gemäß der 1994 vom Vorstand beschlossenen Strukturmaßnahmen wurden in einem breit angelegten Beteiligungsprozeß (sieben Workshops) die beiden Bereiche BK und Datenverarbeitung zu einer Abteilung Informationssysteme in einem OE-Entwicklungsprozeß zusammengeführt.

Hintergrund

Kernpunkt dieses Prozesses waren die zukünftigen Aufgaben und die Ablaufplanungen sowie die Planung der Referatsstruktur der Abteilung Informationssysteme sowie eines dazugehörigen Stellenplans. Es wurden die typischen Geschäftsprozesse der Abteilung Informationssysteme definiert.

EDV-Arbeitsplatz: Datenübernahme der GTB-Mitglieder im April 1998 abgeschlossen

Des weiteren wurde ein Projekthandbuch als Grundlage von Planungen zur Prozeßabwicklung erarbeitet. Der IS-Kommission wurden die Ergebnisse in 1995 vorgelegt. Auf der Grundlage dieser Struktur und des Personalentwicklungskonzeptes hat sich die Abteilung Informationssysteme zwischenzeitlich gefestigt. Der Plan zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde umgesetzt. Insgesamt wurde eine Stellenreduzierung von 1995 bis 1998 von über 20 Prozent erreicht.

Projekte

GMB-Kassierung

Der größte Einzelauftrag für die Abteilung Informationssysteme im Berichtszeitraum von 1995 bis 1998 war die flächendeckende Umstellung des bisherigen Mitgliederverwaltungssystems MIDAB auf das Datenbank-basierende Gewerkschaftliche Mitgliederbetreuungssystem GMB.

Nachdem die Piloterweiterung für das Projekt abgeschlossen und das Einführungskonzept entwickelt war, wurden 1995 zuerst 26 Verwaltungsstellen, 1996 dann 60 Verwaltungsstellen, 1997 weitere 61 Verwaltungsstellen und 1998 schließlich 22 Verwaltungsstellen von MIDAB nach GMB überführt. Im März 1998 war das große Projekt GMB-Einführung abgeschlossen.

Gleichzeitig mit diesem Projekt sind alle bisherigen Server-Rechner auf die neue Hardware-Generation DEC Alpha-Server umgestellt worden. Darüber hinaus wurden in der Datenfernverarbeitung das bisherige Datex-P-Verfahren durch das leistungsfähigere ISDN abgelöst.

In einem zeitlichen Abstand von zirka zwei bis drei Monaten wurden synchron mit der GMB-Einführung in allen Verwaltungsstellen das Programmpaket KHK-Classic Line, eine eigenständige Buchhaltung, implementiert. Die Konzeption des Kassenarbeitsplatzes ging aber über das reine Buchhaltungssystem hinaus und sah weiterhin die Einführung des Kostenstrukturberichtes, ein technisch neues Verfahren für Ortskassen- und Hauptkassenverteilung, sowie ein EDV-gestütztes Werkzeug für ein Trend- und Prognosesystem für die Verwaltungsstellenfinanzen vor.

Ende 1996/Anfang 1997 wurde das Beitragseinzugsverfahren vertraglich mit der Hessischen Landesbank neu geregelt. Dazu wurde das zentrale Lastschriftverfahren umgestellt sowie mit der Einführung eines elektronischen bargeldlosen Zahlungsverkehrs für Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und Bildungsstätten begonnen. Anfang 1998 war dann in allen Gliederungen der IG Metall dieses neue elektronische Zahlungsverkehrsprogramm eingeführt.

Die Datenübernahme der Mitglieder der ehemaligen GTB wurde Anfang 1998 geplant und im April 1998 abgeschlossen. Seit Mitte 1998 wurde die technische Umsetzung eines regionalen Verwaltungszentrums (RVZ), das die wesentlichen GMB- und Kassierungsarbeitsplatz-Aufgaben für einzelne Verwaltungsstellen im Service-Betrieb übernehmen sollte, konzipiert und ab Oktober 1998 in Berlin als Pilot in Betrieb genommen.

Seit Anfang 1998 wird im Bereich Rechnungswesen der Vorstandsverwaltung das Programmpaket SAP/R3 mit den Modulen Finanzbuchhaltung (FI) und Controlling (CO) eingesetzt. Dieses Programmpaket wurde im Laufe des Jahres auf die Kassenarbeitsplätze der Bildungsstätten ausgedehnt.

GMB-Betreuung

Nach dem Abschluß der GMB-Einführung wurde im Projektbereich GMB-Betreuung das Auswertungsprogramm Abfragen, Formulare, Statistik (AFS) entwickelt und in 1998 in fünf Verwaltungsstellen in Pilotbetrieb gegeben.
Das gemeinsam mit dem MIDAB-System entwickelte Betriebe-Verwaltungs-System WIDAB sowie das Programmpaket WAHLEN wurden in 1996/97 in einem komplett neuen Design zu einem einheitlichen Paket Betriebe und Wahlen (BWA) umorganisiert und auf der Basis von ORACLE-Datenbankwerkzeugen entwickelt. Im Rahmen dieses Projektes wurde auch das bisherige Datenaustauschverfahren zwischen Verwaltungsstellen und Vorstandsverwaltung neu konzipiert. Der Pilotbetrieb für dieses große, komplett neue Mitgliederbetreuungspaket wurde 1998 begonnen. Die Freigabe zur flächendeckenden Einführung konnte aber aufgrund von funktionalen und systemtechnischen Problemen noch nicht erfolgen. Die

Arbeitsplatz Büro: Neue Programme für die Verwaltungsstellen

Überarbeitung dieses Programmpakets wird 1999 abgeschlossen, so daß dann die flächendeckende Einführung beginnen kann.
Zur Bestreitung der anstehenden Tarifauseinandersetzungen zu Beginn des Jahres 1999 wurde deshalb das All-in-one-basierte Arbeitskampfinformationssystem WIDAB/AKIS einer gründlichen Erneuerung unterzogen. Zusätzlich wurde in diesem Projektbereich mit der Weiterentwicklung der Anwendung Tarifinformationssystem begonnen. Damit soll die Erfassung sowie Verwaltung von Tarifverträgen und deren Auswertungen für die Abteilung Tarifpolitik als auch zukünftig für Bezirksleitungen erleichtert werden.
Zusammen mit der Abteilung Organisation wurde im Rahmen des Projektes „Neuorganisation des zentralen Zeitungsversandes" eine Anwendung entwickelt, die gezielte Versandbearbeitung sowohl für den betrieblichen als auch für den persönlichen Versand zur Verfügung stellt.

Neue Infrastruktur

Zur Nutzung der Programme Betriebe und Wahlen (BWA) und Abfragen, Formulare und Statistiken (AFS) sowie zur Vorbereitung der EURO-Umstellung und der Jahr-2000-Wende wurde im Rahmen der Infrastruktur-Projekte die Umstellung der bisherigen PC- und Netzwerk-Betriebssystem-Infrastruktur auf die leistungsfähige 32-Bit-Systemwelt Windows 95 und Windows NT in 1997 geplant.

In der ersten Phase wurden 1998 drei Bezirke mit zirka 650 Arbeitsplätzen auf das Betriebssystem Windows 95 umgestellt und die Anwenderinnen und Anwender in den Gebrauch der neuen Oberfläche eingewiesen. Darüber hinaus wurden auch bereits einige Abteilungen in der Vorstandsverwaltung umgestellt. Ab Mitte 1998 wurde dann der Einsatz von Windows NT systemtechnisch vorbereitet.
Diese neue Infrastruktur ist bis Ende des Jahres 1998 im Bezirk Küste in sieben Verwaltungsstellen in den Pilotbetrieb gegangen und wird nach der Tarifrunde 1998/99 flächendeckend in den restlichen Bezirken sowie in den Bildungsstätten als auch in den noch nicht umgestellten Abteilungen der Vorstandsverwaltung eingeführt werden.
Mit der Ablösung von MIDAB durch GMB in allen Verwaltungsstellen wurden alle DEC-VMS-Rechner durch solche der neuesten DEC-Alpha-Generation mit Datenbank ORACLE abgelöst. Alle Rechner-Rechner-Verbindungen auf der Basis von Datex-P wurden durch netzeverbindende Router auf der Basis von ISDN ersetzt. Das Protokoll DECnet wurde um den Internetstandard TCP/IP ergänzt. In allen Verwaltungsstellen werden nunmehr eigene Netze betrieben.
Mit Abschluß der Ablösung der MIDAB durch GMB konnte auch die zentrale Mitgliederdatenverarbeitung im IBM-Rechenzentrum eingestellt werden. Sie findet nunmehr ausschließlich unter ORACLE auf einem DEC-Alpha-Rechner des Rechenzentrums statt. Die „IBM-Buchhaltung" ging auf SAP/FI über und die Anwendung „Schulung und Bildung" wurde durch die Datenbank-basierte Anwendung Bildungsverwaltung ersetzt. Sobald Mitte 1999 die letzte IBM-Anwendung PAISY durch SAP/HR abgelöst worden ist, kann das IBM-Rechenzentrum vollständig aufgelöst werden.

Einstieg ins Internet: Start am 1. Mai 1995

Neue Medien

Mit dem Auftritt der IG Metall im Internet zum 1. Mai 1995 startete die Vorstudie zu einem weiteren Großprojekt. Nach einer Versuchs- und Erfahrungsphase wurde dann 1996 ein 2-Jahres-Projekt mit der Aufgabe begonnen, die öffentliche Darstellung der IG Metall einerseits und die Nutzung dieses Mediums als internes Informationssystem andererseits voranzutreiben. Mit der Vorstellung der Projektergebnisse Mitte 1998 wurde dieses Projekt abgeschlossen.
Das Internet-Informationsangebot wird im Rahmen der normalen Produktionsaktivitäten ständig weiterentwickelt, gepflegt und aktualisiert. Das interne Informationssystem, das bisher nur im Pilotbetrieb angelaufen war, wird ab 1999 Schritt für Schritt auf alle Gliederungen der IG Metall ausgedehnt. Der passive Zugang zum Internet für die Beschäftigten der IG Metall wurde parallel zum Angebot im Internet bzw. Intranet aufgebaut. Der Pilotbetrieb über eine Firewall und dann weiter mit einer Standleitung zu einem Internet-Provider lief bis Ende 1998. In 1999 wird diese Zugangsmöglichkeit für alle Gliederungen der IG Metall zur Verfügung gestellt. Des weiteren wurde die seit Jahren erprobte interne IG Metall-Mail All-in-1 mittels eines Gateways mit der Internet-Mail verbunden. So konnte ein weicher Übergang zu dem zukünftigen Internet-Mail-System erreicht werden. Der Pilotbetrieb für reine Internet-Mail-Funktionen wird allen Gliederungen der IG Metall in 1999 zur Verfügung gestellt. Parallel dazu wird mit der Erweiterung der Funktionalität für Terminkalender, Adreßbücher und Aufgabenverfolgung im Testbetrieb begonnen.

Standard-Qualifizierung
Die fünf Schulungsräume des ehemaligen Projektes BK wurden im Referat Qualifizierung und Betriebsorganisation der Abteilung Informationssysteme weiterbetrieben, wobei 1998 der Schulungsraum in der Wilhelm-Leuschner-Straße in Frankfurt aufgegeben und dafür in Bad Orb ein neuer DV-Schulungsraum eingerichtet wurde. Insgesamt wurden von 1995 bis 1998 in den Standardanwendungen des IG Metall-Informationssystems (All-in-1-Programme, PC-Programme, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Grafik) und Workshops zu Spezialgebieten oder -gruppen zirka 650 Kurse für 4000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchgeführt. Die Kurse für die GMB-Einführung sind hierin nicht enthalten.
In der GMB-Einführung wurden insgesamt 800 Beschäftigte mit jeweils einem zweitägigen Grundkurs und zwei Trainings am Arbeitsplatz geschult. 600 Beschäftigte haben an einem Grundkurs für Daten und Formulare in unseren Schulungsräumen teilgenommen.
Die Standardanwendungen wurden 1997 um den Kurs für politische Sekretärinnen und Sekretäre und 1998 um den Workshop „Lokalseiten für die Zeitung METALL gestalten" ergänzt. Diese Kurse werden nun regulär in unserem Programm angeboten.

In den Sonderaktionen wurden sowohl WIDAB/AKIS für die Tarifrunde in Anwendertreffen geschult als auch Kurse für die Integration der GTB angeboten. Insgesamt wurden 14 Kurse für Verwaltungsangestellte und politische Sekretärinnen und Sekretäre durchgeführt.

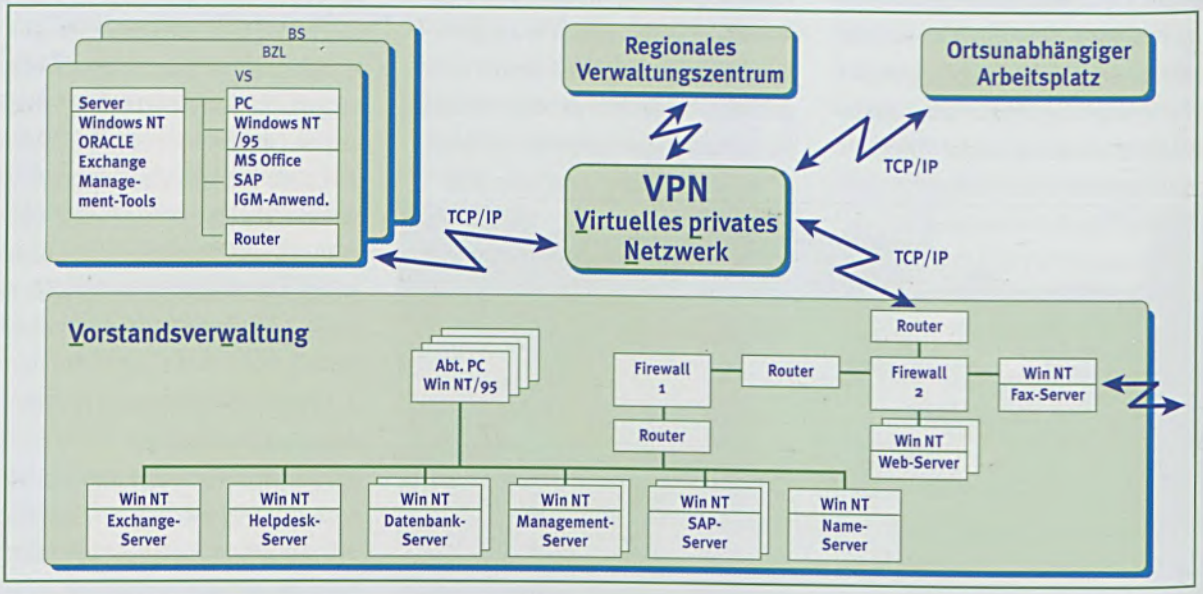
Planungen

Im Oktober 1998 wurde eine mittelfristige Planung der IT- Architektur der IG Metall erarbeitet, die bis zum Jahre 2003 auf drei Planungsebenen der IT-Architektur (Infrastrukturebene, Anwendungsebene und Handlungsebene) die folgenden wesentlichen Architektur-Bausteine beschreibt.

1. Strategische Planung für die Infrastrukturebene
➤ Einheitliche Jahr-2000-fähige Client-Server,
➤ Hardware- und Betriebssystemumgebung auf der Basis von Windows 95 oder Windows NT-Clients und Windows NT-Servern,
➤ einheitliche Serverstruktur,
➤ Ablösung des VMS-Betriebssystems durch Windows NT,
➤ Bereitstellen von Intranet- und Internet-Servern auf der Basis von Windows NT sowie von Datenbankservern mit dem Datenbanksystem ORACLE auf Windows NT,
➤ zentraler Login-Server auf Basis von Windows NT zur einheitlichen Benutzerverwaltung und für den einfacheren berechtigten Zugang auf die unterschiedlichen Server,
➤ Mail-Server mit dem Programmpaket Microsoft Exchange und den Clients MS Outlook sowie
➤ Datenfernverarbeitungsoptimierung durch den ausschließlichen Einsatz des Internet-Protokolls TCP/IP und dem Betrieb des bundesweiten Netzwerkes als Standleitungsnetzwerk oder als sogenanntes virtuelles privates Netzwerk mit beliebigen Einwählpunkten auf City-Netz-Ebene.

2. Strategische Planung für die Anwendungsebene
Bei der Weiterentwicklung und dem Ausbau der bisherigen Anwendungen soll zukünftig bevorzugt Standard-Software auf der Betriebssystemplattform Windows NT zum Einsatz kommen.
Die IG Metall-spezifischen Anwendungen wie Tarifinformationssystem (TIM), Betriebe und Wahlen (BWA), Betreuung, Arbeitskampfinformationssystem (AKIS) werden mit neuen Werkzeugen auf der Basis von Windows NT weiterentwickelt.
Für die Hauptanwendung des IG Metall-Informationssystems GMB wird in 1999 geprüft, inwieweit sie durch eine spezielle SAP-Branchenlösung für Non-Profit-Organisationen abgelöst werden kann oder ob eine eigene Weiterentwicklung notwendig wird.

➤ Die wesentlichen Bausteine der zukünftigen IT-Architektur



➤ *Abb. 16: Neue Architektur verlangt neue Betreuerstrukturen*

3. Strategische Planung für die Handlungsebenen

Die bisherigen Erfahrungen am Servicetelefon und bei den Kursangeboten haben gezeigt, daß eine kostengünstige und effiziente Betreuung der Benutzerinnen und Benutzer nur durch die Veränderung der bisherigen Betreuungsstruktur verbessert werden kann.

Dazu wird es nötig sein, flächendeckende sogenannte Key-User-Strukturen aufzubauen. Dieser Personenkreis muß durch ständige Angebote in Form von Workshops vertieftes Wissen über das IG Metall-Informationssystem erhalten sowie in die Lage versetzt werden, bei Nachfragen zu Anwendungen auch bei kleineren infrastrukturellen Problemen den Endbenutzern Hilfestellung zu geben und erste Analysen für die weitere Problembearbeitung durchzuführen.

Die systemtechnische Vernetzung in dem betrachteten Planungszeitraum wird sich wesentlich weiterentwickeln, so daß das Systemmanagement in Zukunft nicht mehr ohne Netzwerk-Management-Tools, die bis zum Arbeitsplatz-PC reichen, auskommen wird. Die angestrebte einheitliche Client-Server-Architektur unter Windows NT erlaubt die Auswahl einer Reihe von angebotenen Werkzeugen. Dabei müssen die von Microsoft selbst angebotenen Produkte wie SMS sowie die beiden Marktführer CA-Uni-Center und Tivoli in Betracht gezogen werden. Die wesentlichen Bausteine der zukünftigen IT-Architektur werden zusammengefaßt in ➤ *Abb. 16* schematisch dargestellt.

4.6.3 Innere Verwaltung (IV)

In der Abteilung IV waren alle Hausdienstleistungen der IG Metall-Vorstandsverwaltung zusammengefaßt.

Sie wechselte im Januar 1996 vom VB03 in den VB07. Zum Zeitpunkt der Übergabe wurden 56 Personen beschäftigt. Durch weitere Personalübernahmen (z. B. die Fahrbereitschaft, die aus der Abteilung Organisation ausgegliedert wurde) erhöhte sich die Beschäftigtenzahl auf 68 Personen.

4.6.4 Einkauf/ Vertragswesen und Versicherungen (EVV)

Die Abteilung EVV wechselte ebenfalls im Januar 1996 vom VB03 in den VB07.

In ihr waren mit Ausnahme der Beschaffungsvorgänge im EDV-Bereich, der Werbemittel und der Bücher/ Zeitschriften alle Einkaufsaktivitäten der Vorstandsverwaltung und ausgewählte Einkaufsfelder (z. B. technische Großgeräte, Pkws) für weitere Gliederungen der IG Metall angesiedelt. Zu ihrem Aufgabengebiet gehörten zusätzlich der Abschluß von Dienstleistungsverträgen, der Telefonservice für die Vorstandsverwaltung und die bedarfsgerechte Neuordnung der für die IG Metall relevanten Versicherungsbausteine. Zum Zeitpunkt der Übergabe wurden zehn Personen beschäftigt.

4.6.5 Innenservice (IN)

Ziel der Überführung der Abteilungen IV und EVV in den VB07 war es, die gemeinsame Abteilung Innenservice aufzubauen.

Hierzu wurde im Sommer 1996 ein eigenständiges Projekt beschlossen, das im Herbst 1998 seinen Abschluß fand. In der neuen Abteilung IN sind alle Infrastrukturdienste für die Häuser in der Lyoner Straße mit spezifischen Dienstleistungen für die Vorstandsverwaltung (z. B. die Kantine) und kaufmännischen Dienstleistungen (Einkauf und Versicherungen) für alle Gliederungen der IG Metall gebündelt. Die in der Abteilung IN angebotenen erweiterten Dienstleistungen werden mit 58 Beschäftigten geleistet. Die Personal- und Sachkosten reduzierten sich um zirka 3000000 DM pro Jahr.

4.6.6 Interne Revision (IR)

Zielsetzung der Internen Revision ist es, die Organisationspolitik der IG Metall im Rahmen der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zu unterstützen.

Durch die Prüfung sämtlicher Kontrollinstrumente leistet die Interne Revision ihren Beitrag zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der IG Metall. Daneben wird von der Internen Revision die Ordnungsmäßigkeit von Vorgängen geprüft. Einhaltung der Satzung, der Ortsstatute, von Vorstandsbeschlüssen sowie der entsprechenden Planvorgaben, Richtlinien und Anweisungen (z. B. Abführungsregelungen, Reisekostenrichtlinien) bei allen Gliederungen und Einrichtungen der IG Metall gehören dazu.

Zur Ordnungsmäßigkeit einer Organisation zählen auch die Einhaltung der „Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung (GoB)" sowie der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen einschließlich der Überwachung durch die Interne Revision. Darüber hinaus gehören die Prüfung aller Software-Produkte und deren Freigabe zum Einsatz in der IG Metall ebenso zu den Aufgaben der Internen Revision wie die Gewährleistung des Datenschutzes.
Alle Mitglieder, Funktionärinnen und Funktionäre der IG Metall erwarten eine wirtschaftliche Verwendung ihrer Beitragsgelder. Besonders in Zeiten knapper Ressourcen gehört die Überprüfung der Wirtschaftlichkeit aller Maßnahmen bzw. der Zuverlässigkeit des gesamten Informationswesens zu den vordringlichsten Aufgaben der Internen Revision.
Im Rahmen dieser Zielsetzung obliegen der Internen Revision insbesondere die Prüfung und Beurteilung folgender Sachgebiete der Vorstandsverwaltung: Rechnungs-, Bau-, Personal-, Beitrags- und Leistungswesen, zentrales Beschaffungswesen, Gesellschaften (z. B. IGEMET, FEHO), EDV/IS sowie Organisation und Controlling. Gemäß Vorstandsbeschluß vom Frühjahr 1986 soll jeder Bereich der IG Metall im Zeitraum einer Wahlperiode (bis 1995 alle drei Jahre; seitdem alle vier Jahre) geprüft werden. Von 1995 bis 1998 wurde dies für den Bereich der Verwaltungsstellen (235 Prüfungen), Bezirksleitungen (11 Prüfungen) und Bildungsstätten (3 Prüfungen) erreicht; nicht jedoch für die Vorstandsbereiche bzw. die vorgenannten Sachgebiete.

5

KAPITEL 5

Die Finanzen und das Vermögen

Finanzkraft ist für die IG Metall Kampfkraft. Das Vertrauen ihrer Mitglieder ist ihr größtes Kapital. Deshalb hat die IG Metall im Berichtszeitraum große Anstrengungen unternommen, ihre Finanzen und das Vermögen zu konsolidieren. Trotz sinkender Mitgliederzahlen und Beitragseinnahmen hat die IG Metall die Rücklagen für Leistungen nach der Satzung in vollem Umfang aufrechterhalten können. Die Verwaltung ihrer Finanzen und ihres Vermögens hat sie modernisiert. Das Controlling wurde eingeführt und die Transparenz der Finanzen deutlich verbessert. Alle Ebenen der Organisation sind mit Instrumenten ausgestattet, mit denen sie Prognosen über die Mitglieder- und Finanzentwicklung treffsicherer vornehmen und schneller auf aktuelle Entwicklungen reagieren können.

Auf Beschluß des 18. ordentlichen Gewerkschaftstages wurde eine Untersuchungskommission eingerichtet. Auftrag dieser Kommission war es, die Vorgänge um den Erwerb des Verwaltungsgebäudes des Vorstandes in der Lyoner Straße in Frankfurt aufzuklären.

Der Bericht wurde im Frühjahr 1997 vorgelegt. Seine Ergebnisse führten zum Rücktritt des Hauptkassierers Werner Schreiber und zu einer Vertrauenskrise bei der Mitgliedschaft. Mehr Transparenz und mehr Steuerbarkeit, mehr Professionalität und mehr Kontrolle im Umgang der IG Metall mit ihren Finanzen: das waren die Ziele des neuen Hauptkassierers und die Konsequenz, die die IG Metall aus dem Untersuchungsbericht gezogen hat.

Darüber hinaus ging es im Berichtszeitraum auch darum, die IG Metall als politische Organisation handlungsfähig zu halten. Dazu muß der Mitgliederrückgang gestoppt, zumindest aber der Organisationsgrad, der Anteil der im Betrieb beschäftigten Mitglieder der IG Metall an den Gesamtbeschäftigten, stabilisiert werden. Handlungsfähigkeit entsteht darüber hinaus aber auch durch finanzielle Stärke: Finanzkraft ist Kampfkraft. Daher ist es Ziel, daß die Ausgaben der IG Metall wieder mit den Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen finanzierbar sind.

Mit Blick auf die Finanzen läßt sich die IG Metall in zwei Bereiche aufteilen (➤ *Abb. 1*).

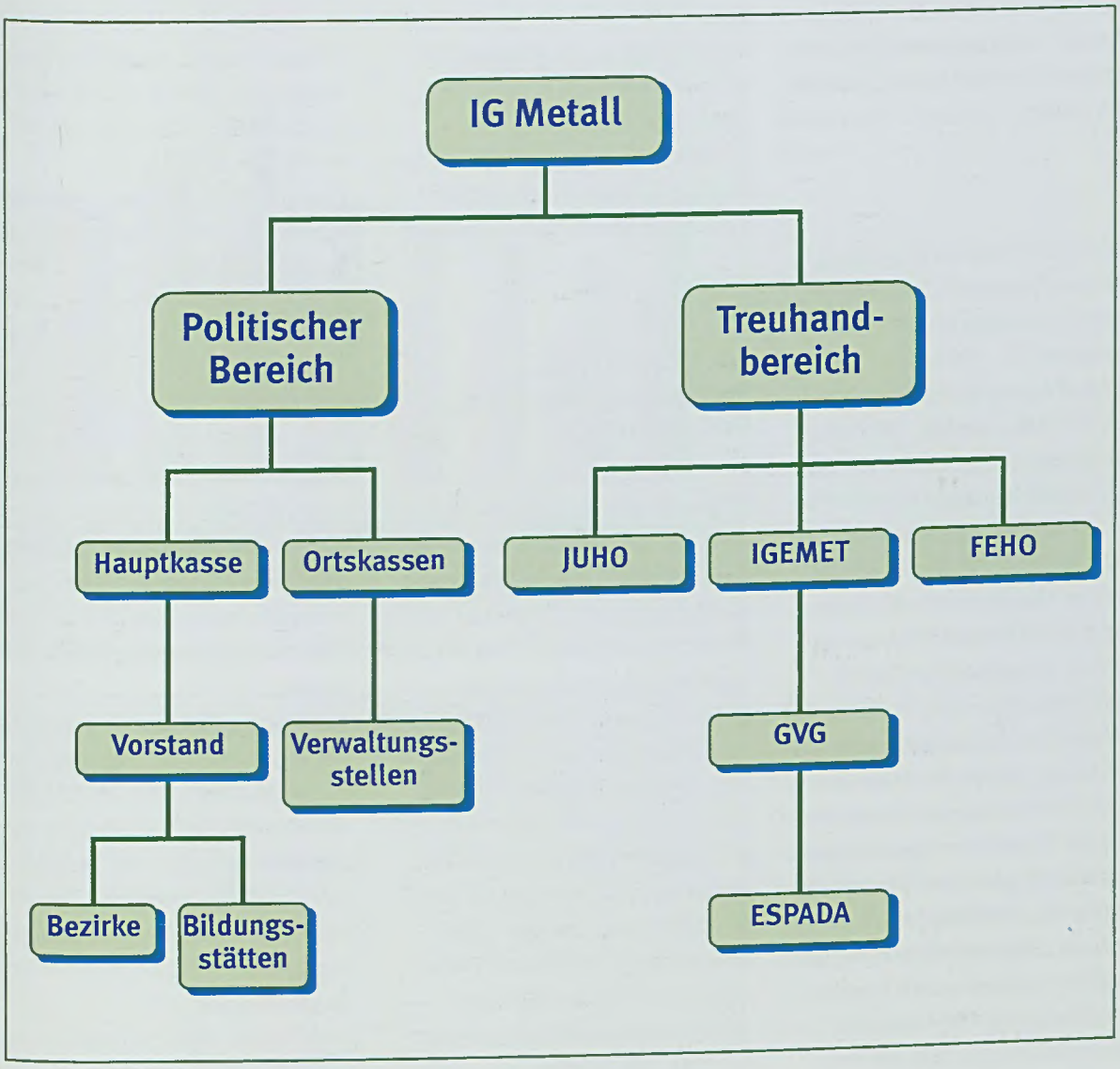
Finanzkraft: Die Kampfkraft sichern

Der politische Bereich umfaßt die Gewerkschaft als politischen Verband, die Hauptkasse mit den Einheiten Vorstand, Bezirke und Bildungsstätten und die Ortskassen mit den Verwaltungsstellen.

Daneben gibt es den Treuhandbereich, in dem das IG Metall-Vermögen treuhänderisch verwaltet wird. Dieser Treuhandbereich ist deshalb notwendig, weil die IG Metall als Gewerkschaft juristisch gesehen ein nicht rechtsfähiger Verein ist. Zur Verwaltung ihrer Vermögenswerte muß sie sich deshalb rechtsfähiger Einheiten bedienen. Es handelt sich dabei um GmbHs. Gesellschafter dieser GmbHs sind ausschließlich Vorstandsmitglieder der IG Metall. Die Gesellschaftsanteile werden treuhänderisch für die IG Metall gehalten, die Gesellschafter sind dem Vorstand der IG Metall gegenüber weisungsgebunden.

Der Treuhandbereich umfaßt die Immobiliengesellschaften IGEMET, GVG und ESPADA, die JUHO (gemeinnützige Gesellschaft für Jugendbildung) und eine weitere Gesellschaft, in der die Finanzanlagen der IG Metall verwaltet werden. Die Unternehmensbeteiligungen der IG Metall werden von der IGEMET gehalten (siehe Abschnitt 5.4).

➤ Die Finanzen der IG Metall



Erläuterungen:

IGEMET: Treuhandverwaltung IGEMET GmbH
JUHO: Jugenderholungs- und Bildungsheime der IG Metall
GVG: Grundstückverwaltungsgesellschaft mbH
FEHO: Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH
ESPADA: Espada Belegging b. V.

➤ *Abb. 1: Mit Blick auf die Finanzen läßt sich die IG Metall in zwei Bereiche aufteilen*

5.1 Hauptkasse

Über 98 Prozent der Einnahmen der IG Metall resultieren aus Mitgliedsbeiträgen. Entsprechend negativ wirken rückläufige Mitgliederzahlen und geringere Beitragseinnahmen auf die Finanzsituation der IG Metall.

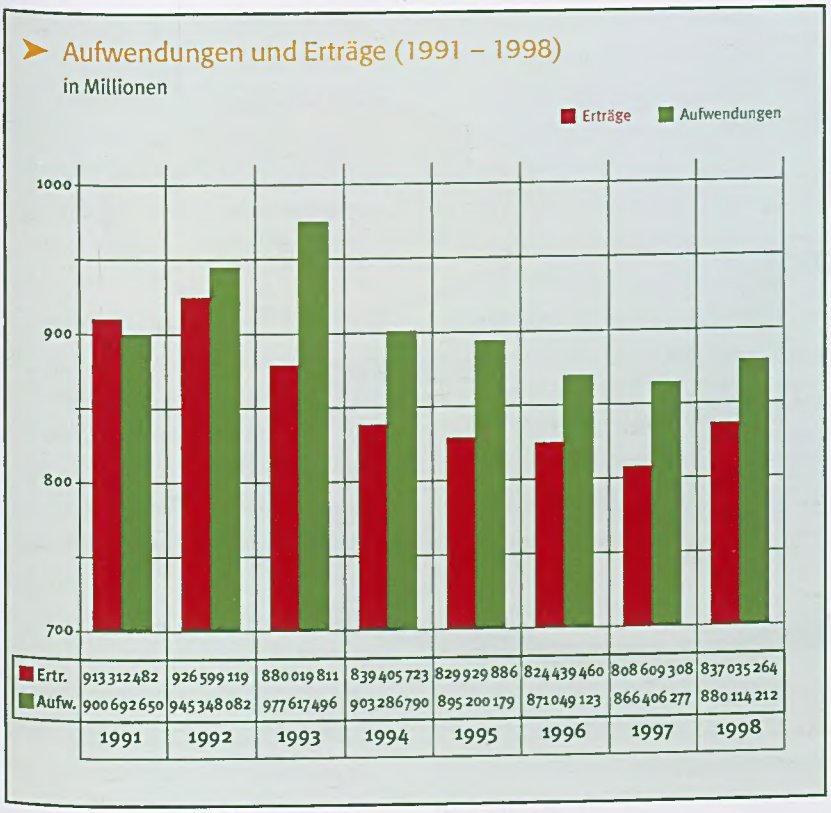
In 1992, dem Jahr mit den bislang höchsten Einnahmen der IG Metall, konnten 926 Millionen DM erwirtschaftet werden. 1995, im ersten Jahr der Berichtsperiode, waren es gerade noch 829 Millionen DM. 1997 markiert das Jahr der geringsten Einnahmen im Berichtszeitraum: 808 Millionen DM flossen in die Kassen der IG Metall. Erst 1998 ging es wieder aufwärts. Maßgeblich für die Steigerung auf 837 Millionen DM war vor allem die Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung in die IG Metall. Die rückläufigen Einnahmen zeigen, wie wichtig es war, im Berichtszeitraum die Ausgaben unter Kontrolle zu halten und, wo immer es ging, zu verringern. Dies war eine Zielsetzung des 1994 beschlossenen Konzepts „Strukturmaßnahmen zur Ausgabenanpassung und Organisationsentwicklung 1994 bis 1996". Unterm Strich ist es nicht gelungen, die Ausgaben im selben Umfang und mit derselben Geschwindigkeit zu reduzieren, wie sich die Einnahmen vermindert haben (➤ *Abb. 2*).
1995 beliefen sich die Ausgaben auf 895 Millionen DM. Sie konnten bis 1997 auf 866 Millionen DM gesenkt werden. In 1998, dem Jahr der GTB-Integration, sind sie wieder auf 880 Millionen DM gestiegen.

Jedes Jahr der Berichtsperiode endete mit einem negativen Ergebnis der IG Metall-Hauptkasse. Das negative Ergebnis konnte allerdings von 1995 bis 1998 von gut 65 Millionen DM auf ca. 43 Millionen DM reduziert werden (➤ *Abb. 3*).
Die Rückstellungen für die Leistungen nach der Satzung wurden jedoch trotzdem in vollem Umfang gebildet.

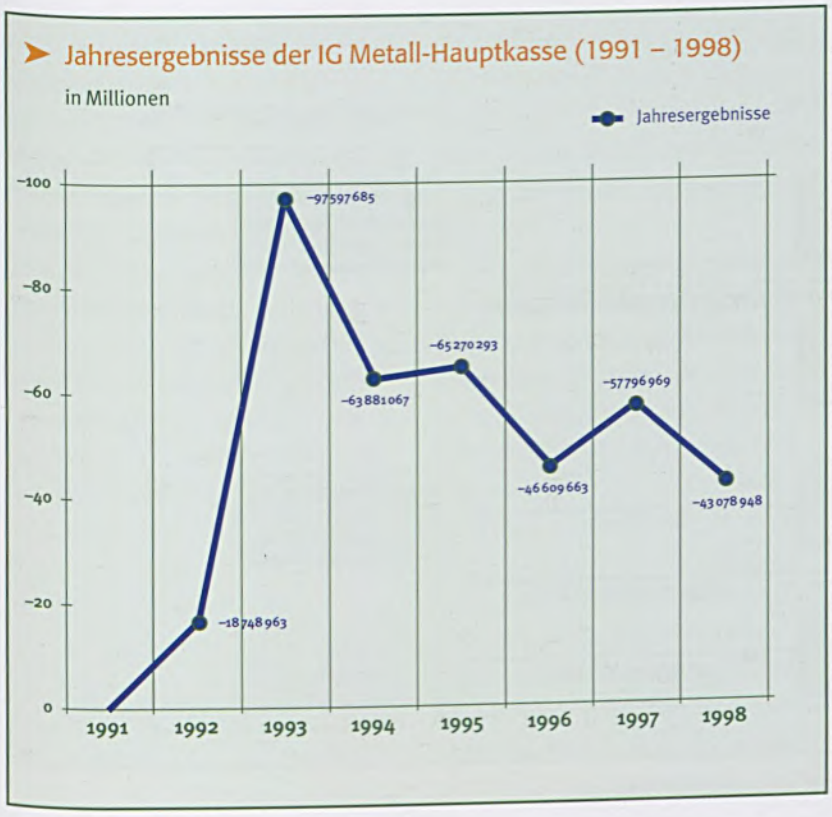
5.1.1 Controlling, Politische Planung und Budgetierung

Insgesamt ist die IG Metall auch finanziell auf dem richtigen Weg. Die „Strukturmaßnahmen zur Ausgabenanpassung" haben zu ersten Einsparungen geführt. Das Konzept hatte jedoch eine Reihe von Schwächen, die rasch deutlich wurden. Pauschale Kürzungen nach dem Motto „von allem weniger" sind der einfachste, aber auch der schlechteste Weg, um zu Kostensenkungen zu kommen. Bei undifferenzierten Kürzungen „über einen Kamm" werden die Kernbereiche der Arbeit genauso geschwächt wie andere, weniger wichtige Aufgaben.

Es geht daher darum, Prioritäten der Arbeit zu setzen und qualitativ zu sparen. Qualitatives Sparen setzt voraus, daß bekannt ist, was getan wird und was es jeweils kostet. Nicht „wo" die Kosten anfallen (Kostenstelle) und „was" für Kosten es sind (Kostenarten), ist letztlich entscheidend. Ausschlaggebend ist, „wofür" die Mittel ausgegeben werden und ob die angezielten Ergebnisse auch erreicht werden. (➤ *Abb. 4*).
Diese für die Finanzplanung notwendigen Daten bereitzustellen, ist Aufgabe des Controlling. Controlling bedeutet dabei nicht Kontrolle, sondern Planung und Steuerung. Der Aufbau eines wirkungsvollen Controllings startete 1996.
1997 wurden die Aktivitäten und die Ausgaben der Vorstandsverwaltung erstmals budgetiert und ein Gesamtbudget vom Vorstand beschlossen. Mit diesem Budget wurde erstmals eine volle Transparenz über die Tätigkeiten der Vorstandsverwaltung hergestellt.
Ausgangspunkt für die Budgetierung der Ausgaben ist die „Politische Planung" des Vorstandes der IG Metall, die Planung aller Aktivitäten der Vorstandsverwaltung für das laufende Jahr, ihrer Kosten und ihrer Ziele. Diese Aufgabenplanung ist abhängig von der politischen Schwerpunktsetzung des Vorstandes.
Andererseits ist für die politische Planung die zuverlässige Information über die Finanzentwicklung und über die Kosten einzelner Maßnahmen und Aktionen erforderlich, um bei Entscheidungen die jeweiligen finanziellen Auswirkungen angemessen berücksichtigen zu können. Der politische Planungsprozeß in seiner Wechselwirkung mit der Finanzplanung ist in Abbildung 5 schematisch dargestellt (➤ *Abb. 5*).



➤ *Abb. 2*
Unterm Strich ist es nicht gelungen, die Ausgaben im selben Umfang und mit derselben Geschwindigkeit zu reduzieren, wie sich die Einnahmen vermindert haben



➤ *Abb. 3*
Jedes Jahr der Berichtsperiode endete mit einem negativen Ergebnis der IG Metall-Hauptkasse. Das negative Ergebnis konnte allerdings von 1995 bis 1998 von gut 65 Millionen DM auf ca. 43 Millionen DM reduziert werden

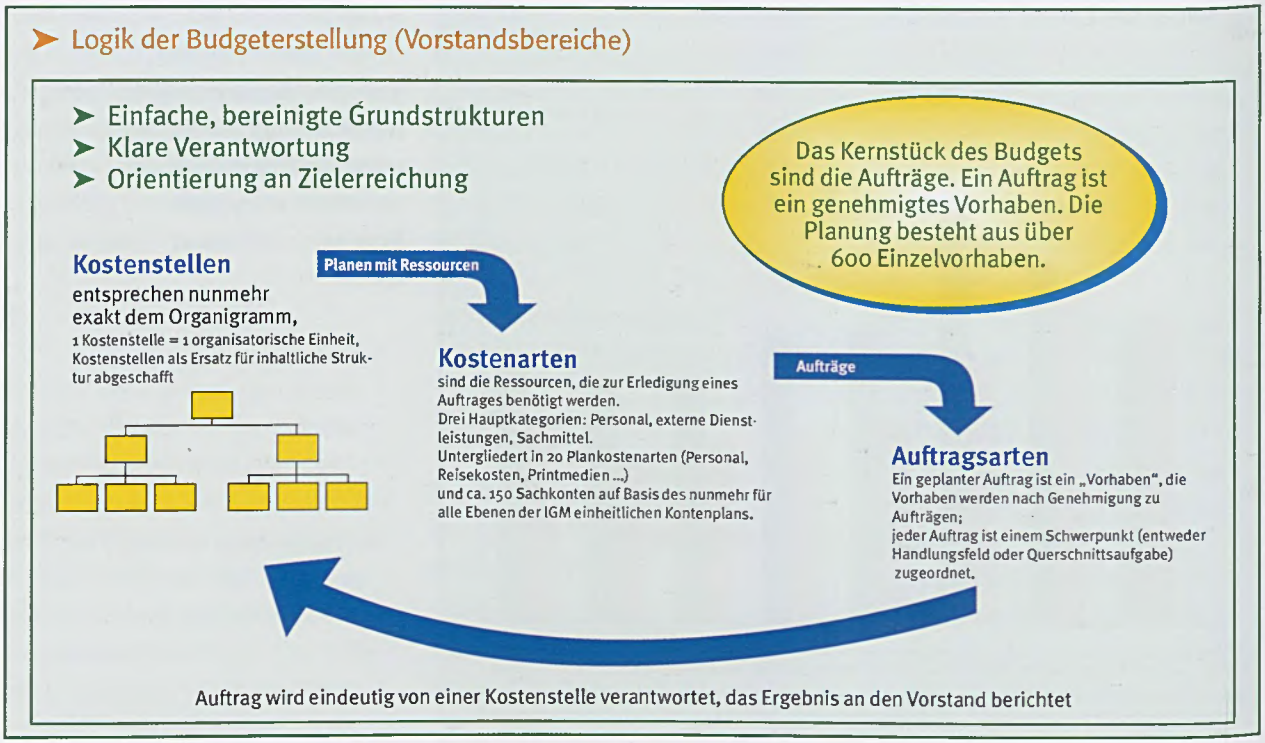


Abb. 4: Mit Budgetierung planen, handeln und kontrollieren

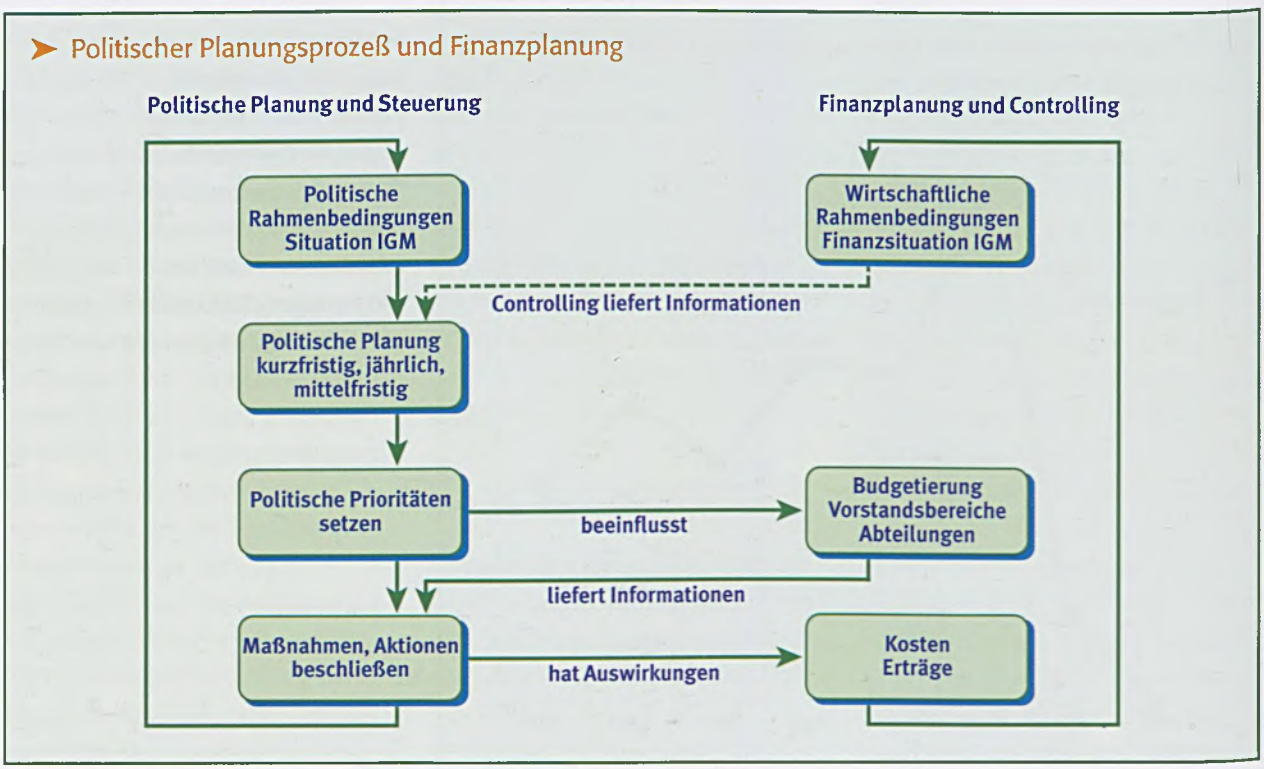


Abb. 5: Ausgangspunkt für Budgetierung ist die politische Planung

Der Aufbau des Controlling im Bereich der Vorstandsverwaltung ist planmäßig abgeschlossen worden. Die Erfahrungen zeigen: Arbeitsplanung ist mittlerweile immer gleichzeitig Budgetplanung. Die Transparenz hilft den Abteilungen, ihre Arbeit zu optimieren, sie hilft den zuständigen Gremien, die erforderlichen Entscheidungen auf solider finanzieller Grundlage zu treffen. 1999 werden die Bezirksleitungen erstmals budgetiert und die bereits seit einigen Jahren bestehende Budgetplanung der Bildungsstätten werden in die neuen Abläufe integriert.
Parallel zu den Beschlüssen über die „Politische Planung" und das „Budget 1998" hat sich der Vorstand 1998 über „Eckwerte für die Finanzplanung" verständigt. Der Eckwertebeschluß sieht vor, das Defizit der Hauptkasse in drei Schritten von fast 60 Millionen DM in 1997 auf ein ausgeglichenes Ergebnis in 2000 bis 2001 zurückzuführen. Begleitend zu diesem Ziel wurde eine Reihe von Maßnahmen zur Ausgabensenkung und Einnahmensteigerung verabschiedet, die zu Ergebnisverbesserungen führen werden.
Hervorzuheben sind einerseits Einsparungen z. B. im Bereich Druckerzeugnisse bei der Zeitung METALL, den Presse- und Funknachrichten, bei den Reisekosten durch eine veränderte Reisekostenregelung, bei den Dienstleistungs- und Wartungsverträgen und bei den Telefon-, Funktelefon- und Datenübertragungsgebühren ab 1999 durch einen neuen Vertrag. Einnahmeverbesserungen werden z. B. durch gezielte Werbeaktionen, durch die Verbesserung des Mitgliederservice und die Statusüberprüfung arbeitslos gemeldeter Mitglieder angestrebt.

Betriebswirtschaftliche Einzelmaßnahmen

Die Einführung des Controlling, die Budgetierung und der Eckwertebeschluß machten die Einführung einer neuen, modernen Finanzbuchhaltungssoftware notwendig. Die Einführung von SAP R3 erfolgte zum geplanten Termin am 1. Januar 1998 in der Vorstandsverwaltung und für die IG Metall-Gesellschaften. SAP wurde später auch in den Schulen eingeführt. Mit dem Betriebsrat wurde hierzu eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen.
Im Berichtszeitraum wurde erstmals eine mittel- und längerfristige Finanzplanung erstellt. Die Basis dafür wird durch Prognosen über die zukünftige Beschäftigung im Organisationsbereich der IG Metall gewonnen. Diese Prognosen werden von der Abteilung Wirtschaft auf der Grundlage von Einschätzungen von Forschungsinstituten erarbeitet und durch Einschätzungen über den künftigen Organisationsgrad und die zukünftigen Beiträge ergänzt. Mit Hilfe dieser Faktoren können Szenarien der Einnahmeentwicklung aufgestellt werden.
Auf der Ausgabenseite wird über Erfahrungswerte aus der Vergangenheit und Einschätzungen über die Zukunft prognostiziert. Diese mittelfristige Prognose der Einnahmen und Ausgaben der IG Metall hat in das mittelfristige politische Konzept „IG Metall 2003" Eingang gefunden.
Gesetzlich sind die Gewerkschaften im Bereich ihrer Buchhaltung verpflichtet, eine Einnahmeüberschußrechnung zu erstellen. Die Finanzen der IG Metall werden seit Jahren durch ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen, die ATH, begutachtet. Vor dem Hintergrund des Immobilienerwerbs Lyoner Straße 32 hat die IG Metall entschieden, daß bei der Prüfung des Jahresabschlusses, sowohl im politischen als auch im treuhänderischen Bereich, freiwillig die strengeren Bestimmungen des Handelsgesetzbuches angewandt werden sollen.
Die Einführung der neuen Buchhaltungssoftware, die Erstellung einer mittel- und längerfristigen Finanzplanung und die freiwillige Unterwerfung unter strengere Bestimmungen der Wirtschaftsprüfung dienen dem Ziel, die Finanzen der IG Metall transparenter, steuerbarer und kontrollierbarer zu machen und das Vertrauen der

Mitglieder in den Umgang der IG Metall mit ihren Finanzen wieder herzustellen. Das Vertrauen der Mitglieder ist das eigentliche Kapital unserer Organisation.

Politische Einzelmaßnahmen

Als wichtige politische Einzelmaßnahmen sind die begonnene Entschuldung der Verwaltungsstellen der neuen Bundesländer, die Einführung des Strukturfonds für Verwaltungsstellen (Umsetzung eines Beschlusses des 18. ordentlichen Gewerkschaftstages) und die Arbeiten im Zusammenhang der Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung und der Gewerkschaft Holz und Kunststoff zu erwähnen.
Die Integration beider Gewerkschaften in die IG Metall ist eine politische, eine organisationspolitische Entscheidung. Dennoch waren die finanziellen Konsequenzen zu prüfen. Die IG Metall hatte sich schließlich verpflichtet, im Zuge der Integration mit den Mitgliedern das Vermögen und die Verbindlichkeiten beider Gewerkschaften zu übernehmen. Im Vorfeld beider Entscheidungen wurden daher zusammen mit Wirtschaftsprüfern gutachterliche Stellungnahmen zum derzeitigen und zukünftigen Wert der jeweiligen Gewerkschaft erarbeitet.
Im Ergebnis ist festzustellen: Die aus der Integration für die IG Metall erwachsenden Verpflichtungen sind durch das Vermögen der beiden Gewerkschaften und die laufenden Beitragseinnahmen ihrer Mitglieder gedeckt.

5.1.2 Aufwands- und Ertragsrechnung

Die genauen Angaben der Aufwands- und Ertragsrechnung für die Jahre 1995 bis 1998 lassen sich durch gegenüberstehende Tabelle erschließen. Hier seien nur wenige Hinweise auf spezifische Entwicklungen gegeben.
(➤ *Abb. 6*)

Die Erträge (siehe Summe Einnahmen) sind im Berichtszeitraum um knapp ein Prozent oder 7 Millionen DM gestiegen. Im Vergleichszeitraum des Vorberichtes (1991 bis 1994) waren sie noch um acht Prozent zurückgegangen.
Maßgeblich für den Ertragsanstieg sind steigende Beiträge und die GTB-Integration.
Die Zinseinnahmen sind zwar deutlich um 3,4 Millionen DM zurückgegangen, dafür konnten die „Sonstigen Erträge" um ebenfalls 3,4 Millionen DM gesteigert werden; im Ergebnis also ein ausgeglichenes Verhältnis.
Zur Durchführung ihrer Aufgaben erhalten die Verwaltungsstellen prozentuale Anteile des in ihrem Bereich erzielten Beitragsaufkommens (Paragraph 14 Abs. 6 der Satzung). Die Ortskassenanteile und Zuschüsse stiegen im Berichtszeitraum von 263 Millionen DM in 1995 (32,2 Prozent der Beitragseinnahmen) auf knapp 278 Millionen DM (33,7 Prozent) in 1998.
1991 waren dies bei Beitragseinnahmen von 896 Millionen DM noch 248 Millionen DM (oder 28,65 Prozent) für die Verwaltungsstellen. Die längerfristige Entwicklung der Ortskassenanteile und Zuschüsse zeigen ➤ *Abb. 7a und 7b.*
Maßgeblich für diese Umverteilung der Beitragseinnahmen zwischen den Ortskassen und der Hauptkasse ist einerseits das Anwachsen der Zuschüsse. Andererseits wirkt aber bei tendenziell kleiner werdenden Verwaltungsstellen auch die Satzungsregelung, daß kleinere Verwaltungsstellen einen höheren Anteil an den Beitragseinnahmen für ihre Arbeit erhalten.
Die Unterstützungsleistungen nach Satzung für die Mitglieder haben im Berichtszeitraum im Mittel neun Prozent der Beitragseinnahmen betragen. Insgesamt sind von Anfang 1995 bis Ende 1998 etwa 293 Millionen DM an die Mitglieder ausbezahlt worden (➤ *Abb. 8*).
Streikunterstützung als wichtigste Satzungsleistung mußte in größerem Umfang nur für den Bayernstreik in 1995 gewährt werden. Sie umfaßte ca. 9,3 Millionen DM. Die restlichen Zahlungen resultieren aus zahlreichen kleineren, zumeist betrieblichen Konflikten, die mit Streikmaßnahmen begleitet wurden.
Die Unterstützung bei Maßregelung soll diejenigen Mitglieder schützen, die sich für die IG Metall und ihre Ziele einsetzen und deshalb gemaßregelt werden. Wenn die damit

➤ Aufwands- und Ertragsrechnung der IG Metall-Hauptkasse (1995 – 1998)

in DM

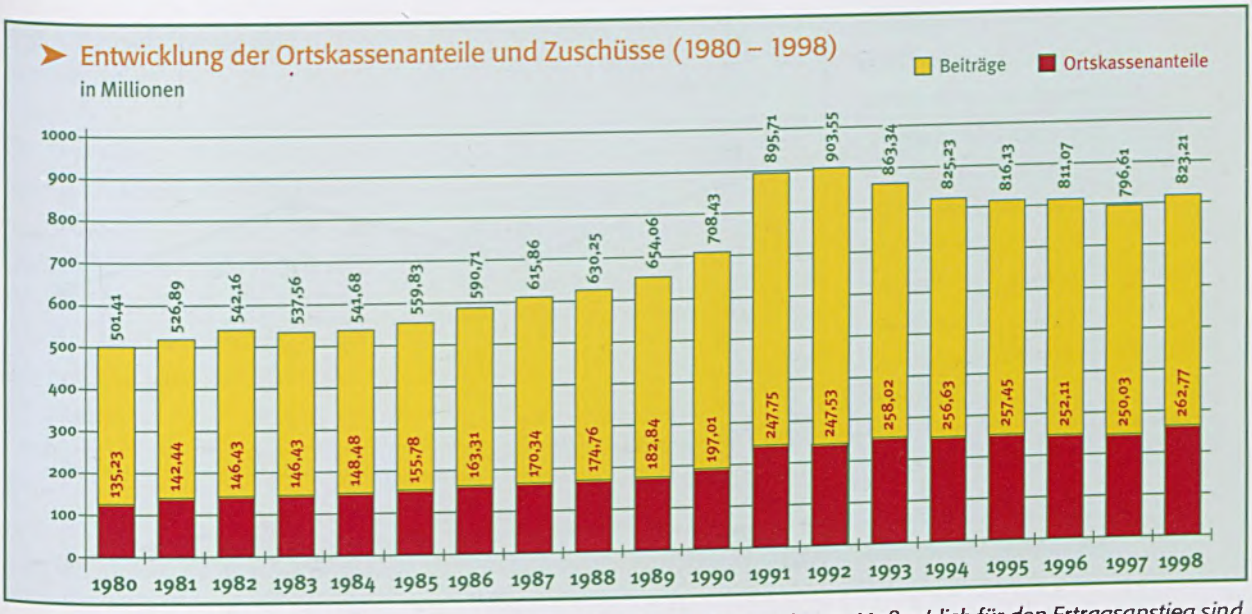
	1995	1996	1997	1998	in % an Ausgaben	Abweichung in % 98–97	Abweichung in % 96–95
Einnahmen							
Beiträge	816 129 574,11	811 066 203,28	796 606 456,39	823 214 351,20		3,23	–0,62
Zinsen und ähnliche Erträge	8 294 844,08	8 433 958,28	7 223 738,35	4 879 641,06		–48,04	1,68
Sonstige Erträge	5 505 467,55	4 939 298,12	4 779 113,10	8 941 272,23		46,55	–10,28
Summe Einnahmen	829 929 885,74	824 439 459,68	808 609 307,84	837 035 264,49		3,40	–2,57
Ausgaben							
Ortskassen							
➤ Anteile	257 451 817,60	252 106 071,29	250 031 340,62	262 766 665,14	29,86	4,85	–2,08
➤ Zuschüsse	5 625 427,66	8 002 270,95	24 346 450,96	14 868 284,97	1,69	–63,75	42,25
	263 077 245,26	260 108 342,24	274 377 791,58	277 634 950,11	31,55	1,17	–1,13
Unterstützungsleistungen							
➤ Streik und Aussperrung	9 318 962,45	95,00	9 434,08	83 934,00	0,01	88,76	>100,00
➤ Maßregelung	51 950,00	31 803,23	–24 468,87	12 905,24	0,00	>100,00	–38,78
➤ Rentner	41 019 869,00	34 095 007,41	39 085 345,00	33 249 290,35	3,78	–17,55	–16,88
➤ Sterbefälle	16 950 114,20	17 176 172,98	17 352 702,69	17 796 017,15	2,02	2,49	1,33
➤ a. o. Notfälle	470 571,98	503 703,87	326 949,52	329 991,95	0,04	0,92	7,04
➤ Rechtsschutz	2 404 832,72	2 727 473,14	2 508 407,14	3 968 213,82	0,45	36,79	13,42
➤ Freizeit-Unfallversicherung	13 611 090,14	14 393 919,47	14 556 397,04	11 227 031,68	1,28	–29,65	5,75
	83 827 390,49	68 928 175,10	73 814 766,60	66 667 384,19	7,57	–10,72	–11,94
Rückstellungen							
für Leistungen nach der Satzung	122 419 436,12	121 659 930,49	119 490 968,46	123 482 152,68	14,03	3,23	–0,62
Beiträge an Organisationen							
➤ DGB	101 510 057,39	100 474 931,82	98 859 728,02	102 363 610,84	11,63	3,42	–1,02
➤ IMB	2 589 840,00	2 681 866,00	2 587 728,00	2 614 084,00	0,30	1,01	3,55
➤ EMB	437 886,00	730 713,00	728 610,00	743 197,50	0,08	1,96	66,87
➤ Verbindungsbüro Montan-Union	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	104 537 783,39	103 887 510,82	102 176 066,02	105 720 892,34	12,01	3,35	–2,26
Gewerkschaftl. Aufgaben							
➤ Zuschüsse an Bildungsstätten	44 251 000,00	42 294 108,51	41 588 349,44	42 590 878,47	4,84	2,35	–4,42
an Jugendheime	0,00	439 251,82	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
an Ferienheime	3 290 000,00	1 011 516,54	0,00	0,00	0,00	0,00	–69,25
➤ Seminarkosten	20 892 650,08	18 473 963,88	19 988 848,76	21 197 128,06	2,41	5,70	–11,58
➤ Bücher für Seminarteilnehmer	688 938,38	536 355,20	683 635,45	31 847,03	0,00	>100,00	–22,15
➤ Reisekosten	17 163 881,91	19 940 836,77	13 393 529,96	12 503 909,33	1,42	–7,11	16,18
➤ Informationsmaterial	2 353 357,32	2 220 664,73	1 897 272,36	2 110 155,67	0,24	10,09	–5,64
➤ Druckkosten	30 035 478,76	30 271 872,56	19 189 998,74	19 983 064,93	2,27	3,97	0,79
➤ Versandkosten METALL u. a.	11 943 418,97	12 476 581,82	12 910 297,84	10 586 145,02	1,20	–21,95	4,46
➤ Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	1 337 221,51	355 429,27	423 818,12	1 016 366,56	0,12	58,30	–73,42
➤ Jubiläumsgaben	231 704,34	234 620,80	296 533,40	332 074,96	0,04	10,70	1,26
➤ Agitationskosten	5 784 389,38	5 060 162,96	3 596 759,46	7 372 577,38	0,84	51,21	–12,52
	137 972 040,65	133 315 364,86	113 969 043,53	117 724 147,41	13,38	3,19	–3,38
Verwaltungskosten							
➤ Personalkosten	114 960 053,53	113 609 152,57	114 546 948,11	119 048 547,94	13,53	3,78	–1,18
➤ Fremde Dienstleistungen	4 786 514,65	6 384 824,35	6 410 464,70	5 586 514,78	0,63	–14,75	33,39
➤ Honorare, Beratungskosten	11 569 202,52	14 397 600,82	9 954 513,71	12 275 573,77	1,39	18,91	24,45
➤ Steuern, Abgaben, Versicherungen	406 436,25	535 918,57	716 924,93	926 885,77	0,11	22,65	31,86
➤ DV-, Büro-, Haushaltsmaterial	3 440 570,81	3 011 945,87	3 064 756,34	1 231 454,10	0,14	>100,00	–12,46
➤ Energiekosten	1 424 751,00	1 262 486,35	1 275 889,28	1 802 019,97	0,20	29,20	–11,39
➤ Reparaturkosten	3 911 252,25	3 708 022,72	2 706 158,66	2 610 012,90	0,30	–3,68	–5,20
➤ Mieten	20 045 924,70	19 392 751,49	18 774 685,63	18 859 545,23	2,14	0,45	–3,26
➤ Postgebühren u. a.	3 406 172,50	3 845 651,16	4 399 660,83	4 702 857,28	0,53	6,45	12,90
➤ Sonstige Verwaltungskosten	9 032 788,47	7 239 666,51	10 714 466,05	13 027 540,26	1,48	17,76	–19,85
➤ Abschreibung auf Anlagevermögen	10 382 616,31	9 761 778,76	10 013 172,61	8 813 733,73	1,00	–13,61	–5,98
	183 366 282,99	183 149 799,17	182 577 640,85	188 884 685,73	21,46	3,34	–0,12
Summe Ausgaben	895 200 178,90	871 049 122,68	866 406 277,04	880 114 212,46	100,00	1,56	–2,70
Ergebnis	–65 270 293,16	–46 609 663,00	–57 796 969,20	–43 078 947,97		–34,17	40,04

➤ *Abb. 6: In jedem Jahr überstiegen die Ausgaben die Einnahmen*

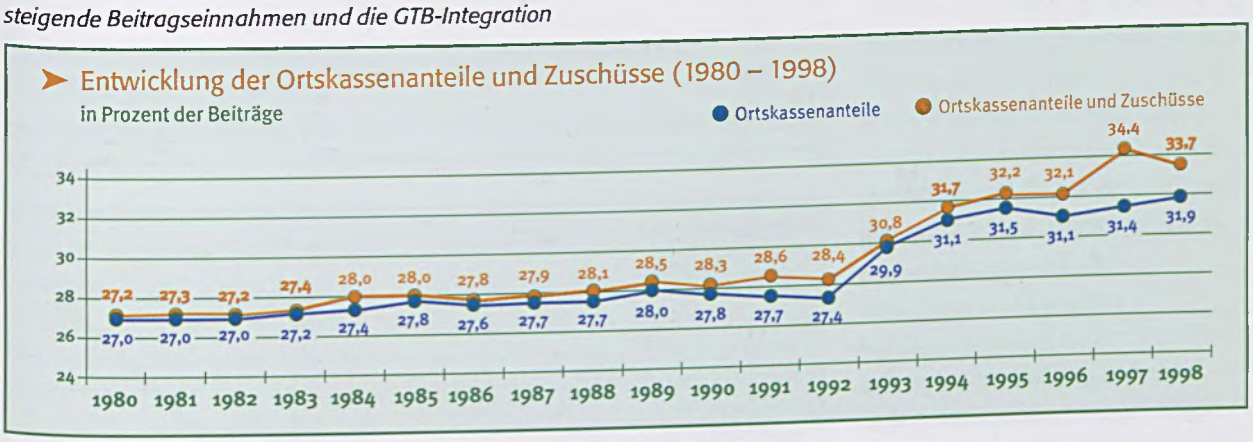
verbundenen Rechtsstreitigkeiten gegen die Betriebe gewonnen werden, fließen die Gelder (so wie 1997 geschehen) an die IG Metall zurück.
Die Beitragsrückerstattung für Rentner liegt im Berichtszeitraum durchschnittlich bei etwa 37 Millionen DM (ca. 4,6 Prozent). Sie ist damit trotz des Plafondierungsbeschlusses des 17. ordentlichen Gewerkschaftstages weiter gestiegen. Im Schnitt waren es im Zeitraum 1991 bis 1994 etwa 34,5 Millionen DM.
Einen wesentlichen Umfang hat mit durchschnittlich 13,5 Millionen DM die Freizeitunfallversicherung. Im Mittel des Vorberichtszeitraums waren es noch 16,5 Millionen DM. Hier wirkt die deutlich strengere Auslegung der Versicherungsbedingungen ausgabensenkend. (➤ *Abb. 9*)
Mitglieder in einer außerordentlichen Notlage erhalten zielgerichtete Unterstützung. Diese umfaßten im Berichtszeitraum insgesamt 1,63 Millionen DM.
Jubiläumsgaben sollen die Würdigung von langjährigen Mitgliedschaften in der IG Metall mit einem Präsent bekräftigen. Dafür wurden zwischen 232000 DM und 332000 DM in den jeweiligen Jahren aufgewandt.
Die Satzungsleistungen verdeutlichen den Solidargedanken in der IG Metall. Durch die GTB-Integration fielen 1998 für den Kreis der übernommenen Kolleginnen und Kollegen erstmals Ausgaben für die Familienrechtsschutzversicherung an. Es handelt sich um 1,45 Millionen DM. (➤ *Abb. 10*)

Bereich Textil–Bekleidung: Erhöhte Ausgaben durch Integration

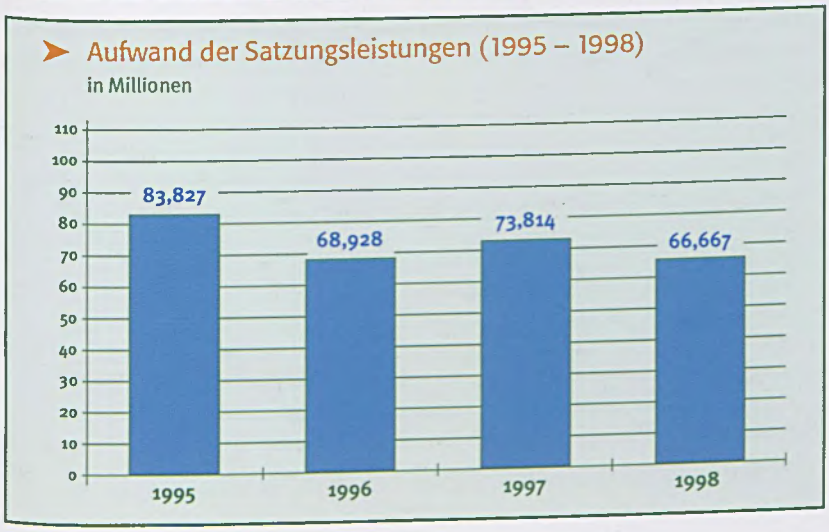
Die IG Metall kommt ihren Verpflichtungen als Mitglied verschiedener Organisationen nach. 12 Prozent der Beitragseinnahmen werden von ihr an den DGB abgeführt. Hinzu kommt ein Solidaritätsbeitrag pro Mitglied. Außerdem sind Beiträge für die Mitgliedschaft der IG Metall im Internationalen (IMB) und im Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) zu leisten. Diese Beiträge sind mitgliederbezogen. In dem Rückgang der Beiträge an Organisationen von insgesamt 448 Millionen DM zwischen 1991 und 1994 auf 416 Millionen DM für den Zeitraum 1995 bis 1998 spiegeln sich der Mitgliederverlust bzw. die verringerten Beitragseinnahmen der IG Metall wider. Im Berichtszeitraum wurden für gewerkschaftliche Aufgaben 503 Millionen DM aufgewandt. Dies bedeutet einen Rückgang um 158 Millionen DM gegenüber der Vorperiode (–24 Prozent). Mit dem Rückgang der Ausgaben kann nicht verbunden werden, daß die IG Metall gewerkschaftlich weniger aktiv ist. So sind die Agitationskosten von 13 Millionen DM zwischen 1991 und 1994 auf 21 Millionen DM in der Berichtsperiode (1995 bis 1998) gestiegen. Wesentliche und positiv wirkende Einsparungen konnten jeweils im Periodenvergleich bei den Druckerzeugnissen mit 90 Millionen DM, den Zuschüssen an Ferienheime mit 19 Millionen DM, den Reisekosten mit 18 Millionen DM und den Versandkosten für Druckerzeugnisse mit 16 Millionen DM erzielt werden (➤ *Abb. 6*).
Maßgeblich für die Einsparungen bei Druck und Versand war das neue Medienkonzept, ein neuer Vertrag mit der Druckerei und eine neue Versandart der Medien.
Die Verwaltungskosten sind im Berichtszeitraum trotz steigender Preise um 10 Millionen DM gegenüber der Vorperiode zurückgegangen. Die Personalkosten konnten um fünf Millionen DM gesenkt werden. Den Einsparungen bei den fremden Dienstleistungen in Höhe von 20 Millionen DM steht ein Anstieg bei den Beratungskosten um 14 Millionen DM gegenüber.



➤ *Abb. 7a: Die Erträge sind im Berichtszeitraum um knapp 7 Millionen DM gestiegen. Maßgeblich für den Ertragsanstieg sind steigende Beitragseinnahmen und die GTB-Integration*

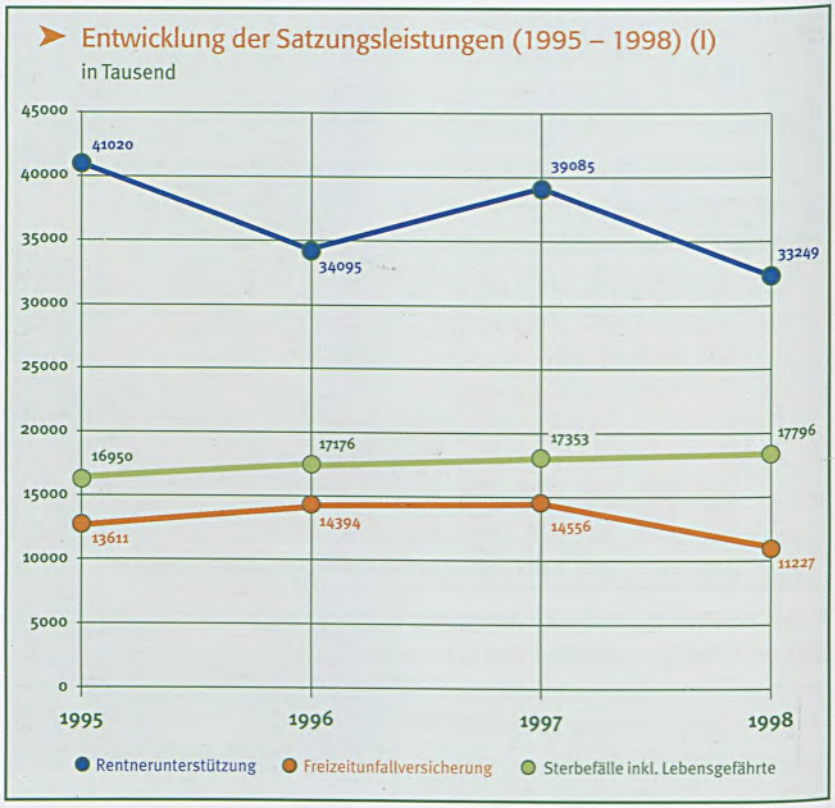


➤ *Abb. 7b: Die Ortskassenanteile und Zuschüsse sind seit 1980 gestiegen*

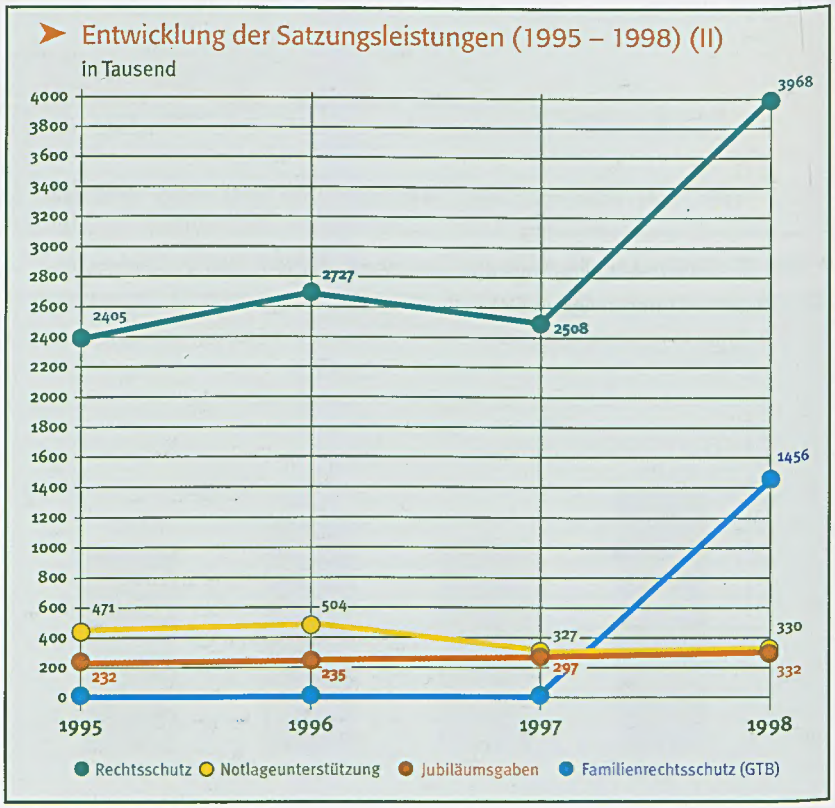


➤ *Abb. 8: Insgesamt sind von Anfang 1995 bis Ende 1998 etwa 293 Millionen DM Unterstützungsleistungen nach Satzung an die Mitglieder ausbezahlt worden*

➤ *Abb. 9:*
Die Beitragsrückerstattung für Rentner ist – im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum – gestiegen, die Ausgaben für die Freizeitunfallversicherung sind durch die strengere Auslegung der Versicherungsbedingungen gesunken



➤ *Abb. 10:*
Für Jubiläumsgaben wurden zwischen 232 000 DM und 332 000 DM in den jeweiligen Jahren aufgewandt. Durch die GTB-Integration fielen 1998 erstmals Ausgaben für die Familienrechtsschutzversicherung an



5.2 Ortskassen

5.2.1 Entwicklung der Finanzen

Die Vermögen der Verwaltungsstellen sind auch in dieser Berichtsperiode weiter angewachsen. Die Ortskassenbestände stiegen von 288,7 Millionen DM am 31. Dezember 1995 um 45,3 Millionen DM auf 334 Millionen DM am 31. Dezember 1998. (➤ *Abb. 11*)

➤ Übersicht: Bestand der Ortskassen
in Millionen DM/jeweils Jahresende

	1995	1996	1997	1998
Jahresergebnisse West-Verwaltungsstellen	18,833	20,252	11,018	17,829
Jahresergebnisse Ost-Verwaltungsstellen	–1,098	–4,337	–5,069	4,889
gesamt	17,735	16,748	5,949	22,718
Bestand der Ortskassen aller Verwaltungsstellen	288,7	305,5	311,3	334,0

➤ *Abb. 11: Die Ortskassenbestände sind insgesamt weiter angestiegen*

Dieses insgesamt positive Ergebnis muß allerdings differenziert betrachtet werden. Die Summenbetrachtung greift zu kurz. Die Ortskassenanteile sind infolge des Mitgliederrückgangs gesunken, wenn auch weniger stark als die Beitragseinnahmen (➤ *Abb. 7a und 7b*).
Dieser Rückgang der Ortskassenanteile hat die Verwaltungsstellen vor eine schwierige Situation gestellt.
Vor allem in den neuen Bundesländern haben fast alle Verwaltungsstellen mit ihren Einnahmen die Ausgaben nicht zu decken vermocht.
Kosten zu senken war allerdings für fast alle Verwaltungsstellen in Ost- und Westdeutschland notwendig.

5.2.2 Modernisierung des Finanz- und Rechnungswesens

1995 wurde in ausgewählten Verwaltungsstellen, parallel zur Umstellung der Mitgliederbuchhaltung MIDAB auf GMB (Gewerkschaftliches Mitgliederbetreuungssystem), der Kassenarbeitsplatz FIS 2.0 (Finanz- und Informationssystem) eingeführt. Die Ablösung des alten Finanzinformationssystems in allen Verwaltungsstellen war im 2. Quartal 1998 abgeschlossen.

Zielsetzung war, die Verwaltungsstellen im Buchhaltungsbereich weitgehend eigenständig werden zu lassen, die Finanzbuchhaltung zu dezentralisieren.
Die Vorteile des neuen Systems liegen auf der Hand. Die Verwaltungsstellen können nun selbst zeitaktuell buchen, jederzeit Auswertungen erstellen (z. B. Bilanzen, Gewinn- und Verlustrechnungen, Saldenlisten etc.). Sie müssen nicht mehr bis zu sechs Wochen warten, ehe diese Auswertungen vom Vorstand erstellt und an die Verwaltungsstellen verschickt werden, wie das noch im alten Buchhaltungssystem der Fall war.
Vorteil von FIS 2.0 ist auch die Nutzung zeitgemäßer Techniken wie automatischer Zahlungsverkehr, Online-Datenaustausch mit Banken (Überweisungen, Kontoauszüge etc). Die elektronische Kommunikation mit den Banken mit Hilfe von MULTICASH beschleunigt die Zahlungsvorgänge und die aktuelle Verfügbarkeit der Daten. Postlaufzeiten fallen nicht mehr an. Mit der Umstellung der Finanzbuchhaltung der Verwaltungsstellen ging die Modernisierung der

Datenbänder: Online-Kommunikation beschleunigt Vorgänge

Mitgliederbuchhaltung MIDAB und deren Umstellung auf das neue Gewerkschaftliche Mitglieder-Betreuungssystem (GMB) einher. Die MIDAB war technisch nicht mehr auf dem neuesten Stand, Änderungswünschen der Verwaltungsstellen konnte nicht Rechnung getragen werden. Das System selbst entsprach nicht den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Buchhaltung, es wurden keine Mitgliedskonten geführt.
Mit der Entwicklung des Programms „Trend- und Prognosesystem für Verwaltungsstellen" wurde ein Werkzeug geschaffen, das es ermöglicht, auf der Basis der Mitglieder-, Beitrags- und Finanzentwicklung der vergangenen fünf Jahre Prognosen und Szenarien der zukünftigen Entwicklung zu erstellen. Damit wurde zugleich die Möglichkeit geschaffen, frühzeitig auf wahrscheinliche Entwicklungen zu reagieren und gegenzusteuern.
Die Modernisierung des Rechnungswesens stellte die Verwaltungsstellen vor große Herausforderungen. Die Dezentralisierung führte dazu, daß nun in jeder Verwaltungsstelle buchhalterische Kenntnisse vorhanden sein müssen. Vielerorts fehlten sie oder sie waren nicht ausreichend.
Mit der Dezentralisierung veränderte sich auch die Rolle des Vorstandes. Wurden unter FIS 1.0 die Buchungen für die Verwaltungsstellen dort erledigt, veränderte sich der Aufgabenschwerpunkt nun in Richtung Beratung und Unterstützung der Arbeit vor Ort. Dies reicht von Bildungsmaßnahmen über die Entwicklung von Lehrmaterialien und Arbeitshilfen bis hin zur telefonischen Beratung und der konkreten Betreuung vor Ort.
Die Konzeption des dezentralen Kassenarbeitsplatzes hat auch Nachteile mit sich gebracht, die bei der weiteren Entwicklung behoben werden müssen.
Zukünftige Systeme müssen den Verwaltungsstellen die Wahl lassen, ob sie selbst die Mitgliedsbeiträge und die Finanzen verarbeiten, oder ob sie dies in Kooperation mit anderen Verwaltungsstellen in der Region oder etwa durch den Vorstand erledigen lassen wollen. Gerade kleine Verwaltungsstellen können sich den Aufwand für eine eigene volle Buchhaltungskraft nicht immer leisten. Die Systeme der IG Metall müssen in dieser Hinsicht flexibler werden.
Als weitere Nachteile sind festzuhalten, daß die starke Dezentralisierung der Finanzen der Verwaltungsstellen die Konsolidierung der Finanzen der gesamten IG Metall sehr aufwendig macht. Zeitnahe Auswertungen sind nur mit viel Aufwand zu erstellen.
In der weiteren Entwicklung müssen Instrumente zur Steuerung der Einnahmen und Ausgaben entwickelt, ein Controllingsystem für die Verwaltungsstellen aufgebaut werden.

5.3 Gesellschaften

5.3.1 IGEMET

1996 wurde der Immobilienbereich der IG Metall neu gegliedert. Mehr Transparenz, mehr Professionalität in der Geschäftstätigkeit, optimale Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten für die einzelnen Gremien der IG Metall; das waren die Ziele der Änderungen.

Die Gesellschafter, personenidentisch mit dem Vorstand der IG Metall, sind nunmehr für alle Immobiliengesellschaften verantwortlich. Jede Entscheidung mit einem Volumen von über 10 Millionen DM kann nur durch Zustimmung der Gesellschafter beschlossen werden. Der neu eingeführte Aufsichtsrat kontrolliert und steuert die Geschäftsführung. Der Aufsichtsrat setzt sich aus sechs internen und zwei externen Mitgliedern zusammen. Die Geschäftsführung wurde von dem 1. Vorsitzenden und dem Hauptkassierer der IG Metall auf einen hauptamtlichen Geschäftsführer aus der Immobilienbranche und einen weiteren Geschäftsführer aus der Organisation, Vorstandsbereich Finanzen, verlagert (➤ *Abb. 13*).

Asbestsanierung: Werthaltige Weiterentwicklung des Immobilienvermögens

Der Zweck der Gesellschaft ist die dienstleistungsorientierte Immobilienverwaltung für die einzelnen Bereiche der IG Metall und die werthaltige Weiterentwicklung des Immobilienvermögens.
Erstmals wurde dem Aufsichtsrat für das Jahr 1997 eine Wirtschaftsplanung für den Immobilienbereich vorgelegt. Künftig wird eine mittel- bis langfristige Instandhaltungsplanung vorgenommen.
Wesentliche Projektmaßnahmen 1995 bis 1998 waren:

- ➤ Gebäudesanierung, Mendelsohnbau Berlin
- ➤ Umbau und Asbestsanierung, Mannheim
- ➤ Abriß, Gebäude IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße, Frankfurt
- ➤ Um- und Neubau, Paradeplatz, Ingolstadt
- ➤ Umbauarbeiten, Rennbahnstraße, Eisenach
- ➤ Umbau und Sanierung, Spinnereistraße, Zschopau
- ➤ Neubau 29 Wohneinheiten, Alte Jakobstraße, Berlin
- ➤ Umbau, Personalhaus in Einzelzimmer, Bildungsstätte Lohr.

Die Vorbereitungen zum Neubau Wilhelm-Leuschner-Straße in Frankfurt wurden 1997 und 1998 entscheidend vorangetrieben. Die Gesellschafter haben im Oktober 1998 den Beschluß zum Neubau gefaßt; der Bauantrag wurde eingereicht.

➤ Liegenschaftsbestand
jeweils Jahresende

Art der Grundstücke	Bestand 1994	Bestand 1998
unbebaute Grundstücke	8	9
Geschäftsgrundstücke	53	51
gemischt genutzte Grundstücke	22	22
Wohngebäude	5	8
Bildungsstätten	4	5
Feriotels	2	2
Insgesamt	94	97

➤ *Abb. 12: Leichte Zunahme bei den Objekten*

Mit der Integration der GTB in die IG Metall hat die IGEMET zunächst die Projektsteuerung des Umbaus der Objekte in Düsseldorf und Münchberg übernommen.
Das Objekt Roßstraße in Düsseldorf wurde komplett umgebaut und teilsaniert und ist jetzt der neue Standort der IG Metall-Bezirksleitung NRW. In Münchberg erfolgte ein Umbau und eine Teilsanierung, um den Anforderungen hinsichtlich Größe und Ausstattung der neuen Verwaltungsstelle Ostoberfranken gerecht zu werden.
Im weiteren Schritt wurde die Immobilienverwaltung als Geschäftsbesorgung für die VVG der GTB übernommen.
Der Zugang bei den unbebauten Grundstücken entsteht durch eine veränderte Zuordnung der Geschäftsgrundstücke Wilhelm-Leuschner-Straße/Untermainkai nach deren Abbruch. Bei den Geschäftsgrundstücken ergibt sich eine Veränderung durch den oben erwähnten Abriß der Gebäude in der Wilhelm-Leuschner-Straße.
Das Grundstück Gevelsberg wurde ebenfalls neu zugeordnet. Als Zugänge sind folgende Objekte aufzuführen:
➤ Remscheid, Elberfelderstraße 39, Ankauf 1995
➤ Magdeburg, Schönebecker Str. 11 – 13, Erwerb 1993, Eigentumsübergang 1995
➤ Bad Dürrenberg, Hauptstraße 27, Rückübertragung 1996.
Bei den gemischt genutzten Grundstücken ergibt sich eine Veränderung durch die neue Zuordnung des Grundstücks Gevelsberg zu den Geschäftsgebäuden. Als Zugang ist das Objekt Berlin, Charitéstraße 3, Rückübertragung 1997, aufzuführen.
Bei den Wohngebäuden gab es 3 Zugänge. Es handelt sich um die Objekte Bodelschwinghstraße 13 und 14 sowie Obere Bergstr. 58, jeweils in Radebeul. Der Zugang bei den Bildungsstätten ergibt sich aus dem Erwerb von Grundstück und Gebäude der Bildungsstätte Schliersee von der Juho GmbH. (➤ *Abb. 12*)
Die wirtschaftliche Entwicklung der IGEMET ist in ➤ *Abb. 14* dargestellt (Auszug aus dem Wirtschaftsprüfungsbericht der ATH). Neben den Daten, die diese Zusammenstellung liefert, ist auf folgende Aspekte – unterteilt in Geschäftsjahre – gesondert hinzuweisen.

Bericht zum Geschäftsjahr 1995

Die IGEMET erwarb von der BGAG einen Geschäftsanteil an der Gewerkschaftlichen Immobiliengesellschaft für Restitutionsobjekte GmbH (GIRO) in Höhe von 10000 DM, das entsprach einem Prozent des Stammkapitals. Die IGEMET und die IG Metall vereinbarten mit der GIRO die unentgeltliche Abtretung sämtlicher Restitutionsansprüche sowie die Vertretung der Gesellschaft und der IG Metall durch die GIRO in allen Restitutionsangelegenheiten. Das Stammkapital der GIRO wurde auf sechs Millionen DM erhöht. Der Anteil der IGEMET verminderte sich somit auf 0,17 Prozent des Stammkapitals der GIRO.

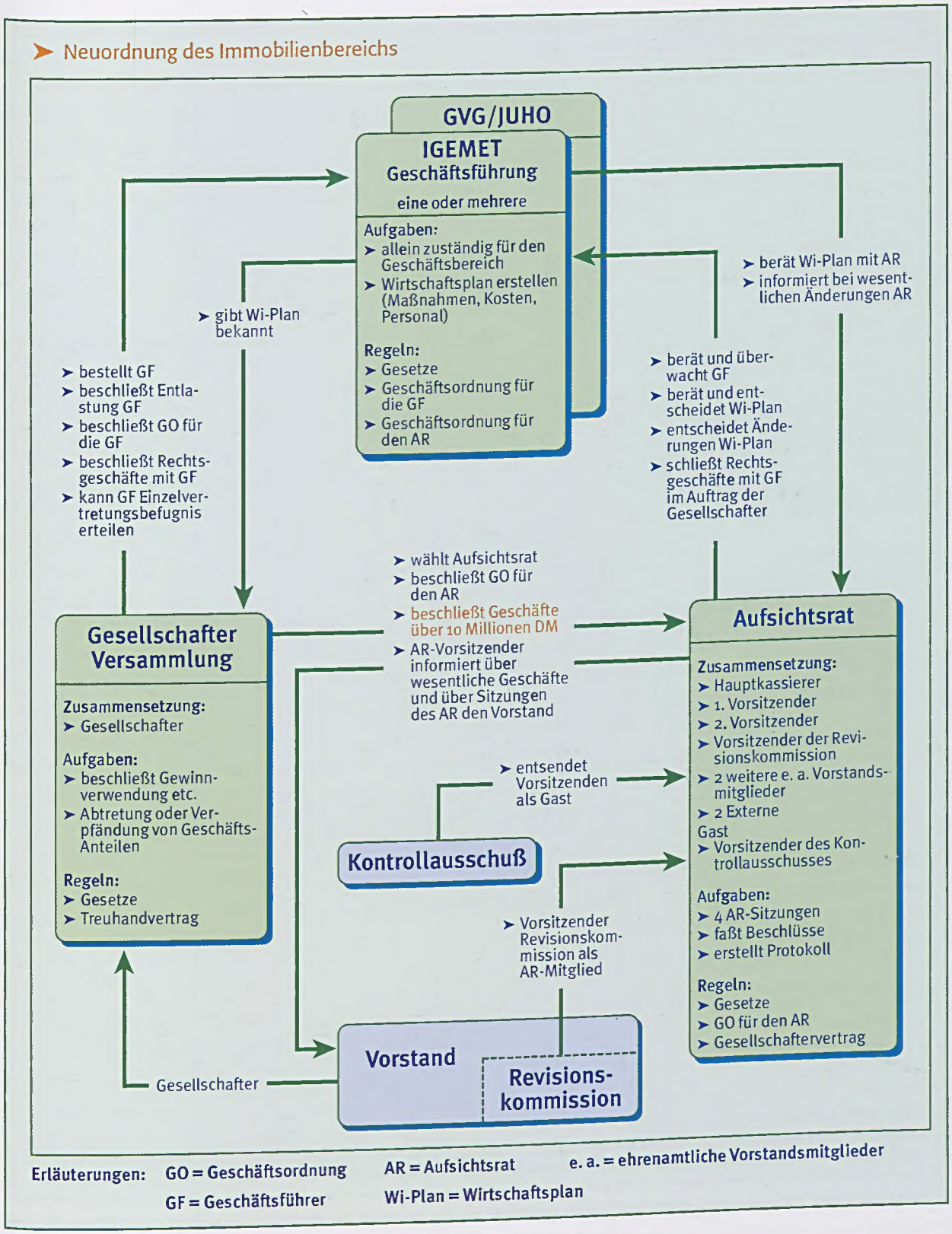


Abb. 13: Neuordnung mit mehr Transparenz und Professionalität

➤ Ertragsüberhang und Aufwandsüberhang der IGEMET

	1998		1997		1996		1995	
	in Tausend DM	in Prozent	in Tausend DM	in Prozent	in Tausend DM	in Prozent	in Tausend DM	in Prozent
TREUHANDVERMÖGEN								
Miet- und Pachterträge	20964	87,4	19316	79,3	19199	99,9	18581	80,3
Bestandsveränderung	2859	11,9	4799	19,7	0	0,0	0	0,0
Sonstige Erträge aus Objektverwaltung	153	0,7	241	1,0	27	0,1	4570	19,7
OBJEKTERTRÄGE	23976	100,0	24356	100,0	19226	100,0	23151	100,0
Instandhaltungsaufwendungen	2844	11,8	3164	13,0	14063	73,1	4509	19,5
Betriebs- und Heizkosten	5712	23,8	5965	24,5	1370	7,1	1420	6,1
Planmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen	8753	36,5	8767	36,0	7418	38,6	7547	32,6
Außerplanmäßige Abschreibungen	1550	6,5	7874	32,3	366	1,9	0	0,0
Sonstige Aufwendungen aus Objektverwaltung	410	1,7	710	2,9	442	2,3	470	2,0
Nicht umlagefähige Grundsteuer	-320	-1,3	268	1,1	278	1,4	262	1,1
OBJEKTAUFWENDUNGEN	18949	79,0	26748	109,8	23937	124,4	14208	61,3
OBJEKTERGEBNIS	5027	21,0	-2392	-9,8	-4711	-24,4	8943	38,7
Übernommener Ertragsüberhang des Gesellschaftervermögens	6	0,0	6	0,0	6	0,0	8	0,0
Sonstige Erträge aus Vermögensverwaltung	2221	9,3	2153	8,8	708	3,7	0	0,0
Sonstige Aufwendungen aus Vermögensverwaltung	0	0,0	-4000	-16,4	0	0,0	0	0,0
Beteiligungsergebnis	-637	-2,7	-21337	-87,6	2412	12,5	409	1,7
Zinsergebnis	9138	38,1	5888	24,2	5775	30,0	11369	49,1
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-20	-0,1	-5	0,0	-2	0,0	-55	-0,2
TREUHANDERGEBNIS	15735	65,6	-19687	-80,8	4188	21,8	20674	89,3
VERWALTUNG DES TREUHÄNDERS								
Personalaufwand	1518	6,3	1069	4,4	1189	6,2	1174	5,1
Nicht umlagefähige Betriebskosten	17	0,1	31	0,1	0	0,0	0	0,0
Planmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Anlagewerte	75	0,3	38	0,2	15	0,1	15	0,1
Sonstige Verwaltungsaufwendungen und gewinnunabhängige Steuern	527	2,2	448	1,8	479	2,5	1070	4,6
VERWALTUNGSERGEBNIS DES TREUHÄNDERS	-2137	-8,9	-1586	-6,5	-1683	-8,8	-2259	9,8
ERTRAGSÜBERHANG/ AUFWANDSÜBERHANG (-)	13598	56,7	-21273	-87,3	2505	13,0	18415	79,5

➤ *Abb. 14: Dieser Auszug aus dem Wirtschaftsprüfungsbericht der Allgemeinen Treuhandgesellschaft gibt eine Übersicht zum Ertragsüberhang/Aufwandsüberhang der IGEMET von 1995 bis 1998*

Die sonstigen Verwaltungserträge ergeben sich vor allem aus dem Abgang der Grundstücke Sindelfingen und Hagen sowie aus der Auflösung von Rückstellungen. Die Instandhaltungsaufwendungen entfallen im wesentlichen auf den Umbau der Liegenschaft in Ingolstadt mit ca. 2,7 Millionen DM.

Bericht zum Geschäftsjahr 1996

Die Miet- und Pachterträge erhöhen sich durch Neuvermietungen in den Objekten Berlin, Mendelsohnbau, und Mannheim. Der Abbruch des Objektes Wilhelm-Leuschner-Straße 79 – 89 in Frankfurt (ca. 10,9 Millionen DM) ist ausschlaggebend für den Anstieg der Instandhaltungsaufwendungen.
Die außerplanmäßige Abschreibung fiel für das Objekt Radebeul, Obere Bergstraße 58, an. Die Erträge aus Beteiligungen sind im wesentlichen auf die Auskehrung von Kapitalrücklagen durch die GIRO zurückzuführen. Die Zinserträge haben sich aufgrund von rückläufigen Zinssätzen und geringeren Anlagebeträgen reduziert.

Bericht zum Geschäftsjahr 1997

Mit Wirkung ab Geschäftsjahr 1997 wurde der Gesellschaftsvertrag geändert, die Geschäftsordnung des neu gegründeten Aufsichtsrates und der Geschäftsführung wurden verabschiedet. Für Risiken aus der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft werden jeweils ausreichende Rückstellungen gebildet. Die Forderungen und sonstigen Vermögensgegenstände sowie die Verbindlichkeiten wurden neu gegliedert. Die Aufwendungen für Betrieb und Instandhaltung für Grundstücke und Gebäude wurden in Betriebs- und Heizkosten und Instandhaltungsaufwendungen unterteilt. Sämtliche Sach-und Finanzanlagen wurden nach den Vorschriften des HGB bewertet und um planmäßige und außerplanmäßige Abschreibungen korrigiert, soweit dies bereits möglich war. Die Erträge aus Betriebskostenabrechnung sind erstmals in den Miet- und Pachterträgen enthalten. Die Aufwendungen stehen in gleicher Höhe gegenüber. Bei den sonstigen Erträgen handelt es sich um die Auflösung von Rückstellungen.
Die außerplanmäßige Abschreibung betreffen das Feriotel Buntenbock, zwei Objekte in Hannover sowie ein Objekt in Radebeul. Dabei handelt es sich um Wertberichtigungen. Die Abschreibungen auf Beteiligungen betreffen mit ca. 20,5 Millionen DM die Union-Druckerei und mit 964 000 DM die Gewerkschaftliche Immobilien METALL GmbH (GIMET).

Bericht zum Geschäftsjahr 1998

Die Erhöhung der Miet- und Pachterträge ergibt sich durch Mieterhöhungen und Neuvermietungen. Die sonstigen Erträge beinhalten eine Grundsteuerrückerstattung sowie die Auskehrung von Restitutionsansprüchen. Die außerplanmäßige Abschreibung betrifft den Teilabbruch Schliersee vor Baubeginn. Die Erhöhung des Zinsergebnisses ist vor allem auf Gewinne durch Wertpapieranlagen zurückzuführen. Die Erhöhung der Personalkosten ergibt sich durch Personalausweitung von durchschnittlich 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 1995 auf durchschnittlich 12 Beschäftigte 1998.

5.3.2 GVG und Espada B.V.

Die IGEMET hält sämtliche Gesellschaftsanteile an der Grundstücksverwaltungsgesellschaft Frankfurt am Main Theodor-Heuss-Allee 100 mbH Frankfurt am Main (GVG) und Espada B.V.

Das Vermögen der GVG umfaßt im wesentlichen Grundstücke in der City West, Lyoner Straße 19 und Wilhelm-Leuschner-Straße 93, alle in Frankfurt.

Die GVG hält 99,13 Prozent der Geschäftsanteile an der Espada B.V. Die Espada hält als ausschließliches Vermögen das Objekt Lyoner Straße 32 in Frankfurt. Bei der Espada wurden für Risiken aus dem Vermögenswert ausreichend Rückstellungen gebildet bzw. Abschreibungen vorgenommen.

5.3.3 Juho

Die Jugenderholungs- und Bildungsheime der IG Metall, gemeinnützige GmbH (Juho), wurde 1955 gegründet und besitzt Jugendheime in Oelde, Grubweg, Pfronten und Ebern, die von anderen gewerkschaftlichen Organisationen genutzt werden, sowie Grundstücke am Bodensee, in Wichsenstein, Lauenau und Usseln.

Im Jahr 1994 gingen Grundstück und Gebäude des Jugenderholungs- und Bildungsheims Schliersee an die IGEMET GmbH über, während die Juho GmbH weiterhin Betreiberin der

Jugenderholungs- und Bildungsheim Schliersee: Nach Umbau Wiedereröffnung im Frühjahr 2000

Einrichtung ist. Gesellschafter, Aufsichtsrat und Geschäftsführung sind mit den Organschaften der IGEMET personenidentisch. Mit der Leitung des Jugendheims Schliersee war bis April 1997 Sepp Hofstetter beauftragt; danach war Erich Bach kommissarischer Leiter.
Wegen gravierendem Renovierungs- und Sanierungsbedarfs beschloß die Gesellschafterversammlung der Juho GmbH am 10. Juli 1995 für diesen Zweck die Bereitstellung von 6,2 Millionen DM und die Schließung des Jugenderholungs- und Bildungsheims Schliersee zum 1. Januar 1996.
Für den Umbau und teilweisen Neubau konnte die Bewilligung von öffentlichen Fördergeldern durch den Bayerischen Jugendring sowie durch den Bund erreicht werden. Die Wiedereröffnung als Jugendbildungsstätte erfolgt voraussichtlich im Frühjahr 2000.

Mit der Wiedereröffnung soll ein neues Konzept für das Jugenderholungs- und Bildungsheim Schliersee realisiert werden. Wichtigster Ausgangspunkt ist, daß eine starke regionale Einbindung in die bayerische Jugendarbeit und eine Verknüpfung von regionalen und zentralen Jugendbildungsmaßnahmen auf eine tragfähige Resonanz jugendlicher Zielgruppen trifft. Hierfür wird zukünftig neben der zentralen Lehreinheit eine zweite Lehreinheit für regionale Aktivitäten aus dem süddeutschen Raum zur Verfügung stehen. Dabei ist auch an eine Nutzung durch die bayerische DGB-Jugend und freie Träger der Jugendarbeit, insbesondere an Wochenenden, gedacht.

5.4 Beteiligungen

Die Beteiligungen lassen sich in drei Gruppen aufteilen. Die Beteiligung an der BGAG (Beteiligungsgesellschaft der Gewerkschaften), die Beteiligungen an Immobilienunternehmen und die Beteiligungen an sonstigen Unternehmen. Alle Beteiligungen werden von der IGEMET gehalten. (➤ Abb. 15)

Zu den Immobilienbeteiligungen gehören die GIRO (Gewerkschaftliche Immobilien Restitutionsobjekte), die GINO (Gewerkschaftliche Immobilien Nord-Ost) und die GIMET (Gewerkschaftliche Immobilien METALL), die gemeinsam mit der BGAG zur Restitution der Gewerkschaftsimmobilien und des Gewerkschaftsvermögens in Ostdeutschland gegründet wurden. Zum Teil sind an diesen Gesellschaften auch andere Einzelgewerkschaften beteiligt. Die kleineren Beteiligungen am Gewerkschaftshaus Bremen, an der Wiederaufbau-Gesellschaft und dem Gewerkschaftshaus Kiel sind zum Wiederaufbau einzelner Gewerkschaftshäuser eingegangen worden. An der dpa sind auch die anderen Gewerkschaften mit einem kleinen Anteil beteiligt. Vom Gewicht bedeutsam ist die Beteiligung der IGEMET an der Union-Druckerei.

Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 5,8 Millionen DM an Beteiligungserträgen vereinnahmt werden. (➤ *Abb. 16*)

Schwerpunkte der Beteiligungen lagen bei der BGAG und der Union-Druckerei. Die BGAG nahm im Berichtszeitraum im Bereich Finanzdienstleistungen eine gute Entwicklung. Das BHW wurde erfolgreich an der Börse plaziert, 49 Prozent der Anteile der ADDB wurden an die ING, einen holländischen Finanzdienstleister, verkauft. Im Immobilienbereich konnte die Neuordnung vorangetrieben werden. Erstmals wurde für den Gesamtkonzern eine mittelfristige Planung entwickelt.

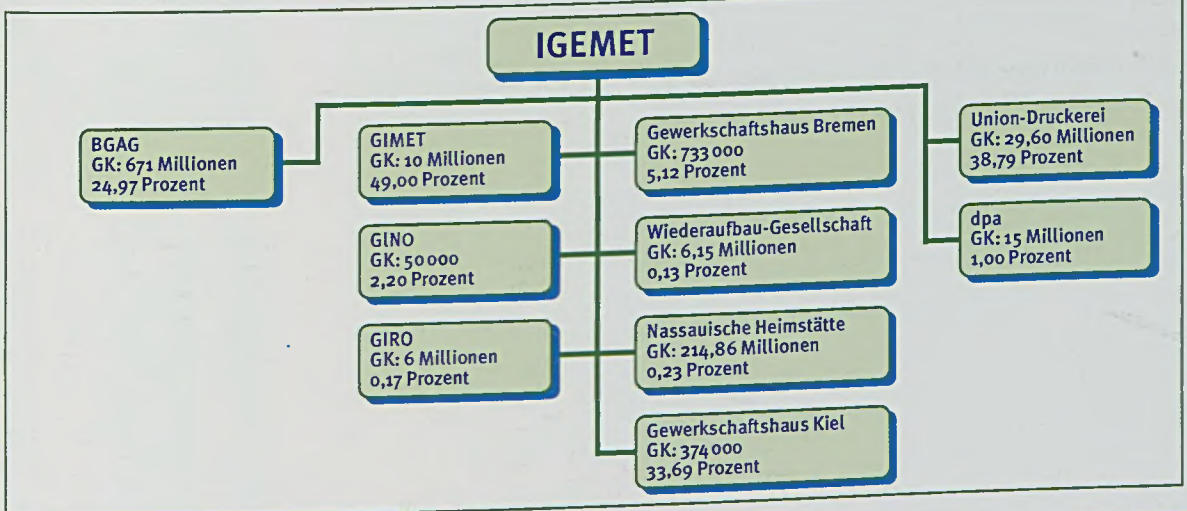
Die Union-Druckerei steht mitten in der Restrukturierung. Als Druckerei überwiegend für die Gewerkschaften tätig, hat die Union einerseits unter den Mitgliederrückgängen bei den Gewerkschaften und den damit verbundenen geringeren Auflagen der Mitgliederzeitschriften gelitten. Darüber hinaus mußte sich die Union noch stärker am Markt mit konkurrenzfähigen Preisen behaupten.

➤ Beteiligungserträge in DM

1995	1996	1997	1998	Summe
409447	2411514	89439	2893306	5803706

➤ *Abb. 16: Beteiligungen brachten 5,8 Millionen Mark in vier Jahren*

➤ Die Beteiligungen der IG Metall



➤ *Abb. 15: Schwerpunkte der Beteiligungen bei BGAG und Union-Druckerei*

KAPITEL 6

Mitglieder

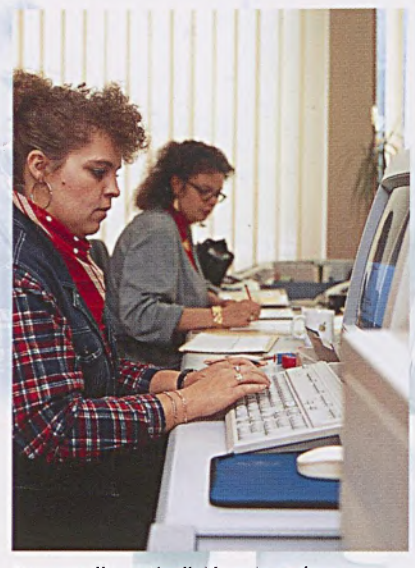
Die IG Metall lebt nur durch und für ihre Mitglieder. Von ihrer Zahl und ihren Beiträgen hängen ihre Kampfkraft und Durchsetzungsfähigkeit ab. Mitglieder binden und neue gewinnen – beides zählt deshalb zu gewerkschaftlichen Kernaufgaben. Gewandelte ökonomische und gesellschaftliche Bedingungen haben in den letzten vier Jahren zu einem Rückgang an Mitgliedern und zu nachteiligen Strukturveränderungen in der Mitgliedschaft geführt. Die IG Metall muß diesem Wandel Rechnung tragen und neue Wege der Mitgliederwerbung gehen. Das hat sie in den letzten vier Jahren getan.

6.1 Mitgliederentwicklung

6.1.1 Allgemeiner Überblick

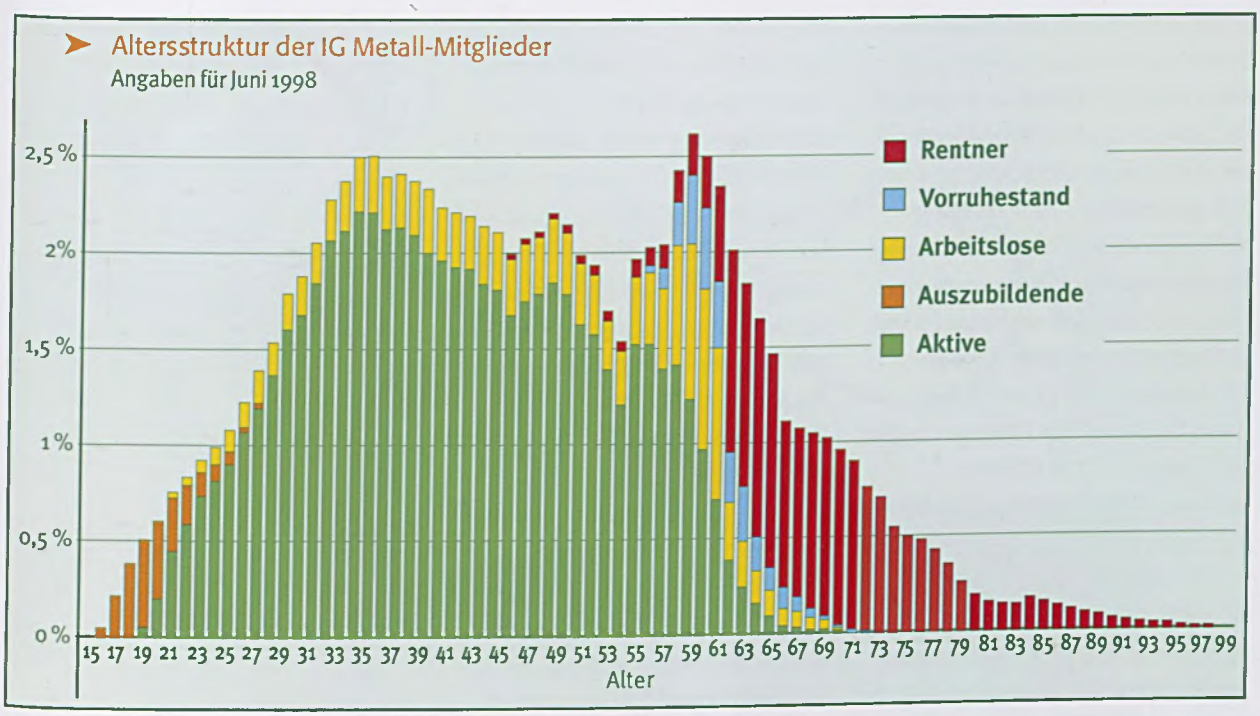
Die Zahl der IG Metall-Mitglieder ist gesunken. Allein zwischen 1995 und 1998 verlor die IG Metall fast 200000 Mitglieder, obwohl die Integration mit der GTB zum 1. April 1998 etwa 175000 neue Mitglieder gebracht hat. Diese Entwicklung hat verschiedene Ursachen und Gründe.

Der wesentliche Grund liegt in den industriellen Beschäftigungsverlusten der letzten Jahre – insbesondere in Ostdeutschland. Ein weiterer Grund sind strukturelle Fehlentwicklungen in unserer Organisation. Die Beschäftigungs- und Altersstruktur der IG Metall-Mitglieder deckt sich nicht mit der Beschäftigungs- und Altersstruktur im Organisationsbereich. Wir müßten deutlich mehr junge Mitglieder und auch mehr Mitglieder aus dem Angestelltenbereich haben. (➤ *Abb. 1*)

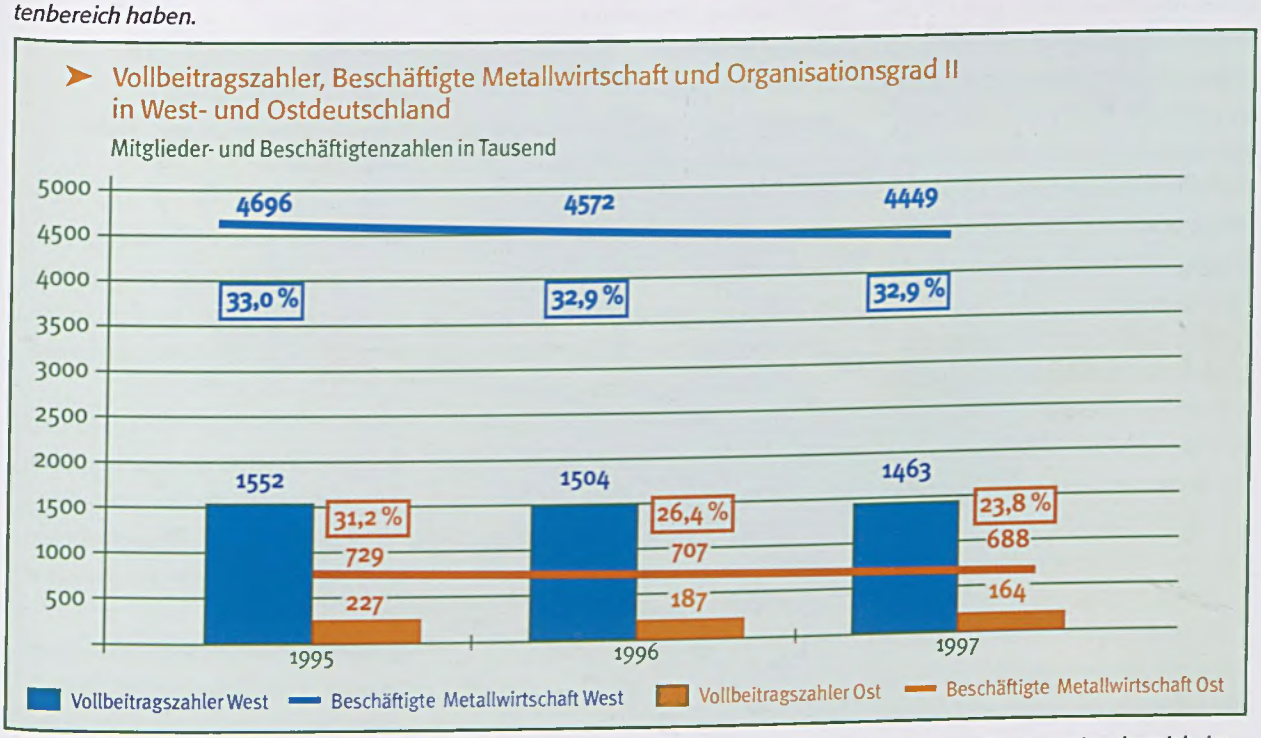


Angestellte: Mitgliederzuwächse erforderlich

Aus der Altersstruktur kann sehr gut abgelesen werden, daß die Anzahl der über 50jährigen, also der Altersgruppe, die in den nächsten sechs bis zehn Jahren aus dem Kreis der Beschäftigten herausfällt, größer ist als der Anteil der Jugendlichen. Das heißt, das insbesondere im Bereich der Jugendlichen verstärkt mitgliederwirksame Aktionen erforderlich sind. Vor allem in Ostdeutschland ist der Hauptteil der bisherigen Mitgliederverluste organisations- und strukturbedingt. Die besondere Unternehmenslandschaft bringt es mit sich, daß von den knapp 700000 Metallbeschäftigten in Ostdeutschland über 400000 in handwerklichen Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt sind. Auch die noch vorhandenen industriellen Betriebe sind stark mittelständisch geprägt. Die gewerkschaftliche Präsenz ist hier unterentwickelt.
Die Entwicklung des Organisationsgrades I, der den Anteil von unseren organisierten Mitgliedern an den Gesamtbeschäftigten im Organisationsbereich umfaßt, verdeutlicht die relative Stärke der IG Metall.
Dieser Organisationsgrad fiel von 1995 bis 1997 von 52,6 Prozent auf 51,5 Prozent leicht ab. Die statistischen Beschäftigtenzahlen liegen nur bis 1997 vor. Die Mitgliederzahl ist nicht so schnell gesunken wie die Beschäftigung in unserem Bereich. Der Mitgliederrückgang verlief aber keineswegs parallel zum Beschäftigungsabbau.
Für die IG Metall sind die Vollbeitragszahler als Anteil an den Beschäftigten strategisch überaus wichtig. Dieser Organisationsgrad (auch Org-Grad II genannt), ist von 32,8 Prozent (West: 33,0 / Ost: 31,2) auf 31,7 Prozent (West: 32,9 / Ost: 23,8) gefallen. Dieser Rückgang bedeutet eine Einbuße an Handlungsmöglichkeiten, Finanzmacht und Gestaltungskraft. (➤ *Abb. 2*)
Daß die Zahl der Vollbeitragszahler im Trend schneller als die der Beschäftigten sank, läßt sich auf zwei wichtige Faktoren zurückführen.
Einmal gibt es beschäftigungsbedingte Mitgliederverluste, die sich als Austritte zeigen, aber auch als Wechsel aus dem Status der Vollbeitragszahler in die Gruppe der Nichtvollbeitragszahler: Arbeitslose, Vorruheständler oder Rentnerinnen und Rentner. Es gibt aber auch organisations- und strukturbedingte Mitgliederverluste durch Abgänge, die nicht durch entsprechende Neueintritte aufgefangen werden konnten.
Zum zweiten ist der negative Saldo auch ein Indiz für mangelnde Organisationsbereitschaft in wichtigen Zukunftsbereichen und verringerte Beitrittsneigung bei jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Zusammengenommen machen sie die strukturellen Organisationsdefizite der IG Metall aus.



➤ *Abb. 1: Die Beschäftigungs- und Altersstruktur der IG Metall-Mitglieder deckt sich nicht mit der Beschäftigungs- und Altersstruktur im Organisationsbereich. Wir müßten deutlich mehr junge Mitglieder und auch mehr Mitglieder aus dem Angestelltenbereich haben.*



➤ *Abb. 2: Der Org-Grad II, also die Anzahl der Vollbeitragszahler an den Beschäftigten in unserem Organisationsbereich, ist von 32,8 Prozent (West: 33,0 / Ost: 31,2) auf 31,7 Prozent (West: 32,9 / Ost: 23,8) gefallen. Dieser Rückgang bedeutet eine Einbuße an Handlungsmöglichkeiten, Finanzmacht und Gestaltungskraft.*

Einige Maßnahmen und Projekte in der Mitgliederwerbung zeigen allerdings auch, daß Erfolge in der Mitgliederstabilisierung und Mitgliederentwicklung durchaus machbar sind. Von den gegenwärtig 178 Verwaltungsstellen haben gegen den Trend einige Verwaltungsstellen einen Anstieg des örtlichen Organisationsgrades für Vollbeitragszahler erreichen können.
Die Mitgliederzahl ist von Januar 1995 bis Dezember 1998 von 2,954 Millionen auf 2,773 Millionen gesunken. Dies ist ein Rückgang um 6,1 Prozent.
1995 hatten wir noch 1,841 Millionen Vollbeitragszahler, im Dezember 1998 waren es noch 1,688 Millionen; ein Rückgang um 8,3 Prozent. Der Anteil der Vollbeitragszahler an den Gesamtmitgliedern ist damit im gleichen Zeitraum von 62,3 Prozent auf 60,9 Prozent gesunken. (➤ *Abb. 4*)
In dieser Entwicklung ist die Integration der GTB 1998 bereits berücksichtigt. Zum 1. April 1998 wurden 175108 Mitglieder bzw. 91854 Vollbeitragszahler von der ehemaligen Gewerkschaft Texti–Bekleidung übernommen.
Aus der Grafik „Veränderungen des Organisationsgrades" kann abgelesen werden, wie sich das Verhältnis der Vollbeitragszahler zu den Beschäftigten in der Metallwirtschaft von 1995 bis 1997 entwickelt hat.
Die Verwaltungsstellen mit rötlicher Einfärbung weisen eine rückläufige Entwicklung auf: hier war der Rückgang der Vollbeitragszahler größer als der Rückgang der Beschäftigtenzahlen im gleichen Zeitraum. Eine positive Entwicklung weisen die jeweils „gelb" und „grün" gefärbten Verwaltungsstellen aus; diese konnten ihren Organisationsgrad halten oder sogar steigern. (➤ *Abb. 3*)
Eine Steigerung über 2,5 Prozent konnte dabei nur in wenigen Verwaltungsstellen erreicht werden. In diesen Verwaltungsstellen machen sich neben anderen Faktoren auch die besonderen Anstrengungen in der Mitgliederwerbung positiv bemerkbar.
An der Mitgliederentwicklung bei den Personengruppen sind einige strukturelle Probleme zu erkennen.
Während die Zahl der arbeitslosen Mitglieder seit 1995 in etwa auf demselben Niveau bleibt und die Zahl der Rentnerinnen und Rentner leicht, aber kontinuierlich steigt, ist bei den Jugendlichen in den vergangenen Jahren ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Erst Ende 1998 läßt sich eine gewisse Trendwende zur Stabilisierung erkennen.
An der sinkenden Zahl von Mitgliedern bei den Angestellten kann abgelesen werden, daß es insbesondere in dieser Personengruppe große Organisationsdefizite gibt. Verstärktes Engagement in den neuen Branchen führte bisher nicht zu deutlich besseren Mitgliederzahlen.
Die Mitgliederzahlen der Frauen fallen im Trend ebenfalls stark ab. Daß die Zahl der Frauen in 1998 angestiegen ist, ist auf die Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung zurückzuführen, die eine sehr hohe Frauenquote hatte. (➤ *Abb. 5*)

Bereich Textil–Bekleidung: Hohe Frauenquote

Die Zahl der Neuaufnahmen ist von 1995 bis 1997 kontinuierlich rückläufig gewesen. In 1998 konnte das Niveau der Neuaufnahmen wieder auf 101 000 gesteigert werden.
Standen 1995 noch 101 000 Neuaufnahmen 205000 Austritte und Streichungen gegenüber, so waren dies in 1998 noch 101000 Neuaufnahmen und 142000 Austritte und Streichungen.
Vergleicht man Neuaufnahmen mit Austritten und Streichungen, liegen diese jedoch immer noch bei 71 Prozent. (➤ *Abb. 6*)

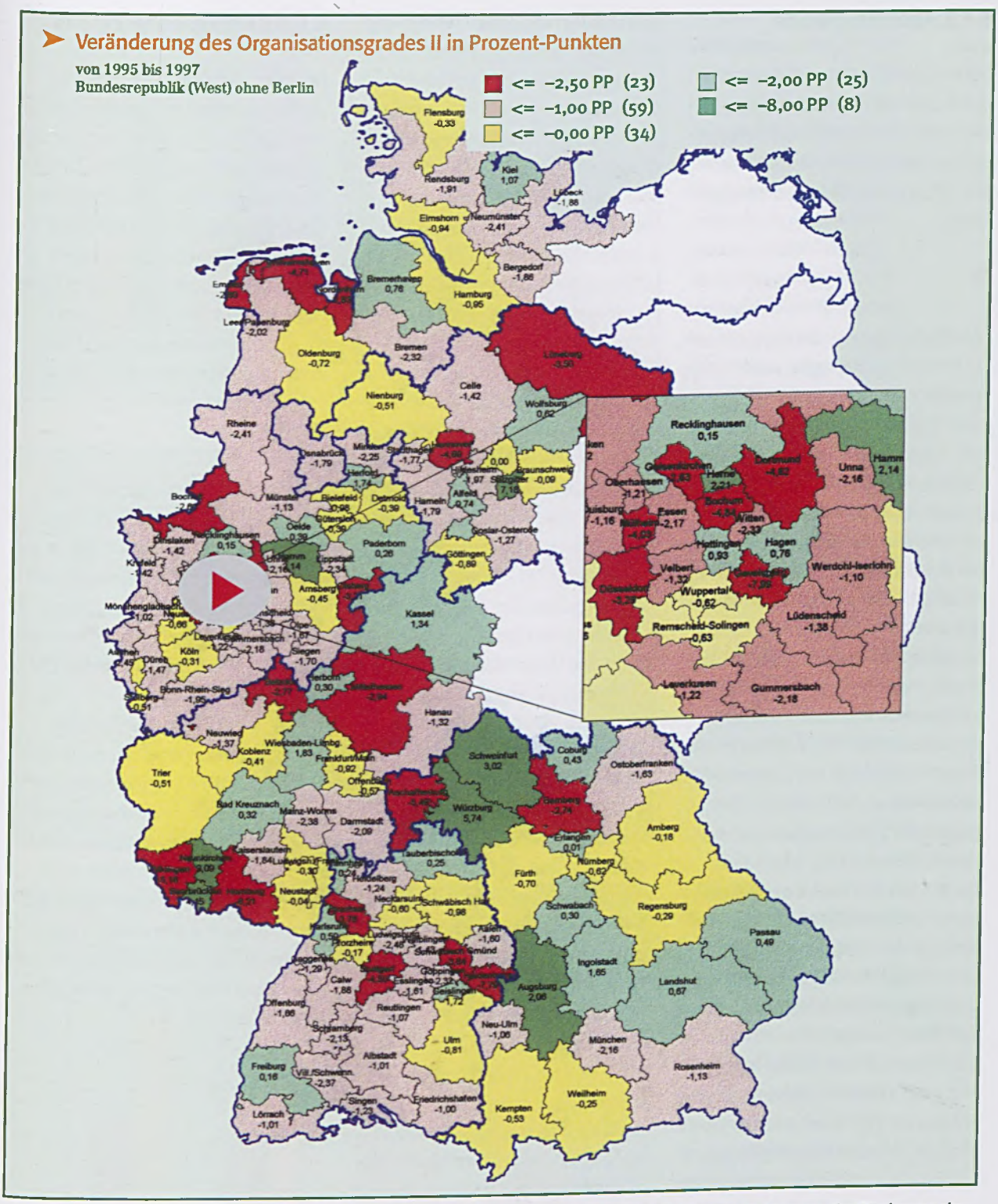


Abb. 3: Die Verwaltungsstellen mit rötlicher Einfärbung weisen eine rückläufige Entwicklung auf: Hier war der Rückgang der Vollbeitragszahler größer als der Rückgang der Beschäftigtenzahlen im gleichen Zeitraum. Eine positive Entwicklung weisen die jeweils „gelb" und „grün" gefärbten Verwaltungsstellen aus; diese konnten ihren Organisationsgrad halten oder sogar steigern.

6.1.2 Austrittsgründe

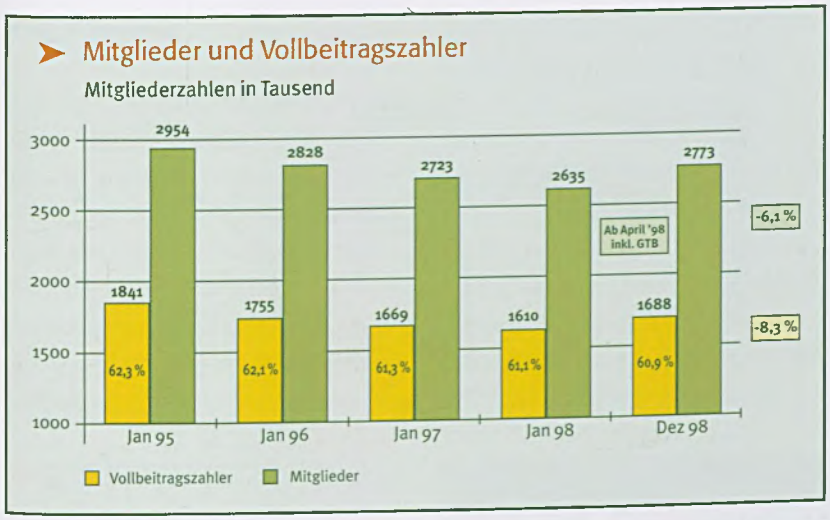
Hohe Austrittszahlen führten dazu, durch zwei Mitgliederbefragungen den Ursachen auf den Grund zu gehen. Zwei externe Institute führten 1995 und 1998 die Umfragen durch.

Vorab ein Ergebnis, das erstaunt: ca. 40 Prozent der Befragten waren 1995 spontan nicht in der Lage, Leistungen oder Angebote der IG Metall zu nennen. Auch 1998 konnten nur ca. 60 Prozent die wichtigsten Satzungsleistungen benennen. Die Bedeutung der Gewerkschaft wird bei Mitgliedern wie Ausgetretenen mit weit über 85 Prozent als sehr hoch eingeschätzt. Etwas mehr als 40 Prozent der Befragten geben Ursachen für ihren Austritt an, die man als „externe Gründe" zusammenfassen könnte. Darunter fallen insbesondere der Wechsel in eine Branche außerhalb des Zuständigkeitsbereiches der IG Metall, Übergang in die Selbständigkeit, Familienpause, Weiterbildung oder Ruhestand. Etwa 30 Prozent der Befragten waren unzufrieden mit der IG Metall bzw. mit den Vertretungen im Betrieb. Unzufriedenheit stellte sich oft als diffuse Kritik an den betrieblichen Gegebenheiten heraus.
Der Entschluß zum Austritt hatte sich laut einer aktuellen Untersuchung bei 49 Prozent im Westen und bei 38 Prozent im Osten längerfristig abgezeichnet. Von den Ausgetretenen hatten sich im Westen 45 Prozent und im Osten 61 Prozent spontan entschlossen, die IG Metall zu verlassen. 15 Prozent der ausgetretenen Mitglieder waren hauptsächlich an der Einsparung des Beitrages interessiert. Der Hinweis, daß dem Beitrag kein entsprechendes Preis-Leistungs-Verhältnis gegenüberstehe und man als Nichtmitglied weitgehend dieselben Vorteile habe, kommt sehr häufig vor. Knapp 10 Prozent (16 Prozent im Osten) schieden wegen Arbeitslosigkeit aus. Arbeitslosigkeit stärkt den Eindruck, nicht mehr im eigentlichen Sinn zur Gewerkschaft dazuzugehören. 1998 massieren sich die Austrittsgründe zunehmend um die Beitragsfrage. 36 Prozent im Westen und 19 Prozent im Osten nannten einen zu hohen Beitrag als Austrittsgrund. Die Unzufriedenheit mit der IG Metall als Austrittsgrund ist dagegen auf ca. 20 Prozent gesunken.
Die Grafik „Neuaufnahmen und politische Ereignisse" zeigt, daß eine positive Entwicklung bei den IG Metall-Neuaufnahmen in einem engen Zusammenhang mit gewerkschaftspolitischen Ereignissen steht. Jede Tarifrunde, unabhängig davon, ob es sich um eine reine Lohn- und Gehaltsrunde gehandelt hat oder ob es auch um Arbeitszeitverkürzung (35-Stunden-Woche) ging, hat sich positiv auf die Entwicklung der Neuaufnahmen ausgewirkt.
Auch die öffentlichkeitswirksame Vertretung von Beschäftigteninteressen im Zusammenhang mit der gesetzlichen Kürzung der Lohnfortzahlung hat positive Wirkung gezeigt.
(➤ *Abb. 7*)

6.1.3 Beitragsentwicklung

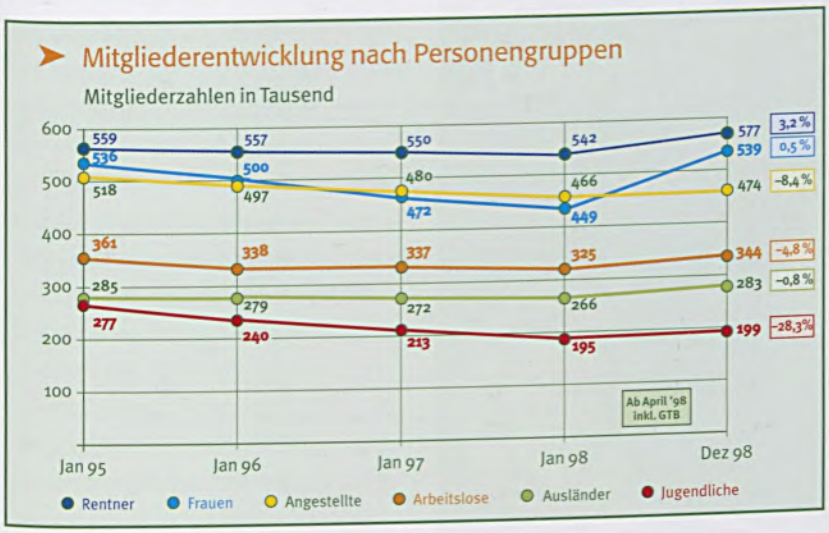
Der durchschnittliche Vollbeitrag der Angestellten ist zwischen 1995 und 1998 um 14,4 Prozent, der der Arbeiterinnen und Arbeiter um 12,4 Prozent und der durchschnittliche Gesamtbeitrag um 10,5 Prozent gestiegen. Der durchschnittliche Beitrag der Rentnerinnen und Rentner und Vorruheständler hat sich im gleichen Zeitraum um 10 Prozent erhöht. (➤ *Abb. 8*)

Die unterdurchschnittliche Steigerung bei der Beitragsentwicklung der Rentner/Vorruheständler 1998 ist auf die Integration mit der Gewerkschaft Textil–Bekleidung zurückzuführen, weil die Beitragshöhe dieser ehemaligen GTB-Mitglieder im Regelfall DM 5,70 beträgt.
Der durchschnittliche Vollbeitrag konnte im Berichtszeitraum von DM 33,07 auf DM 37,19 gesteigert werden. Der durchschnittliche Nichtvollbeitrag ist seit Januar 1995 von DM 6,04 auf DM 6,80 nur leicht gestiegen. Diese prozentual geringere Steigerung liegt vor allen Dingen daran, daß in diesen Mitgliedergruppen viele Mitglieder einen festen Beitrag zahlen. (➤ *Abb. 9*)



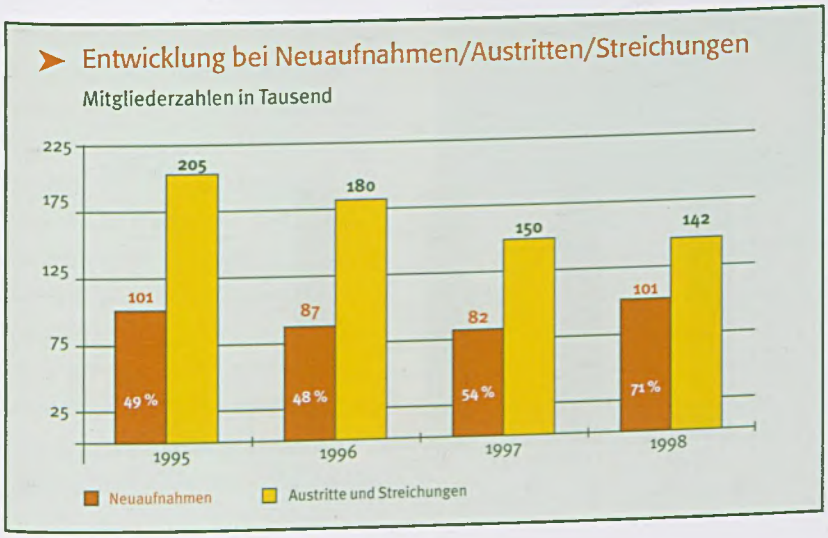
➤ *Abb. 4*

1995 hatten wir noch 1,841 Millionen Vollbeitragszahler, im Dezember 1998 waren es noch 1,688 Millionen; ein Rückgang um 8,3 Prozent. Der Anteil der Vollbeitragszahler an den Gesamtmitgliedern ist domit im gleichen Zeitraum von 62,3 Prozent auf 60,9 Prozent gesunken.



➤ *Abb. 5*

Bei den Jugendlichen, Angestellten und Frauen ist in den vergongenen Jahren ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Daß die Zahl der Frauen in 1998 ongestiegen ist, ist auf die Integration der Gewerkschaft Textil–Bekleidung zurückzuführen, die eine sehr hohe Frauenquote hatte.

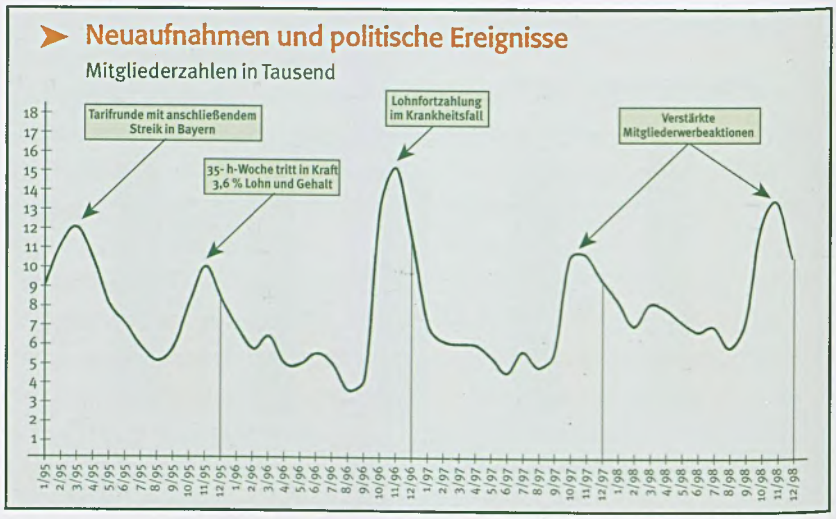


➤ *Abb. 6*

Die Zahl der Neuaufnahmen ist von 1995 bis 1997 kontinuierlich rückläufig gewesen. In 1998 konnte das Niveau der Neuaufnahmen wieder ouf 101000 gesteigert werden. Vergleicht man Neuoufnohmen mit Austritten und Streichungen, liegen diese jedoch immer noch bei 71 Prozent.

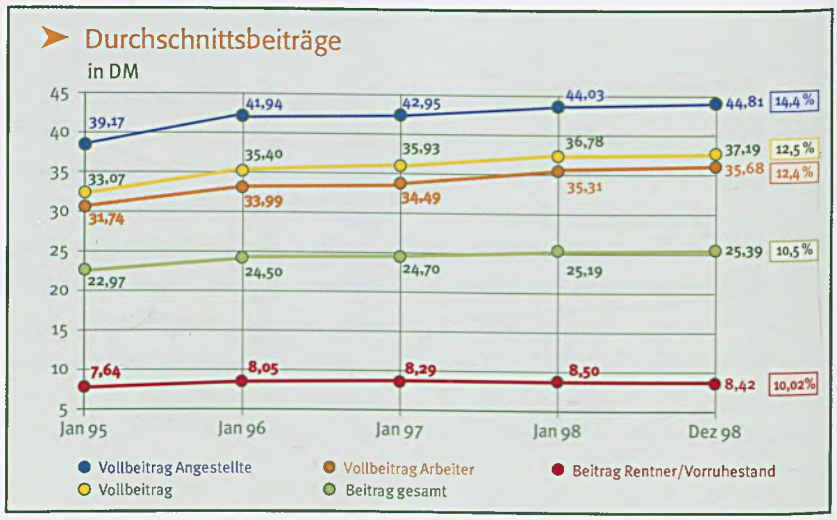
➤ *Abb. 7*

Die Grafik „Neuaufnahmen und politische Ereignisse" zeigt, daß eine positive Entwicklung bei den IG Metall-Neuaufnahmen in einem engen Zusammenhang mit gewerkschaftspolitischen Ereignissen steht. Jede Tarifrunde hat sich positiv auf die Entwicklung der Neuaufnahmen ausgewirkt.



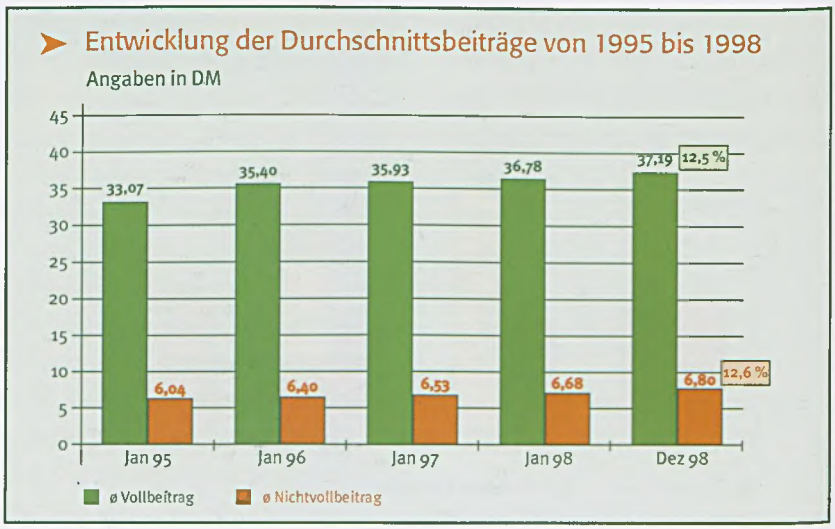
➤ *Abb. 8*

Diese Grafik zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen Vollbeiträge von Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern, Rentnerinnen und Rentnern bzw. Vorruheständlern und den durchschnittlichen Gesamtbeitrag.



➤ *Abb. 9*

Der durchschnittliche Vollbeitrag konnte auf 37,19 DM, der durchschnittliche Nichtvollbeitrag auf 6,80 DM gesteigert werden.



6.2 Besondere Herausforderungen

6.2.1 Jugend

Die Bestandszahlen jugendlicher Mitglieder der IG Metall sind im Berichtszeitraum weiter deutlich gesunken. Trotz steigender Neuaufnahmen und deutlich reduzierten Austritten konnte der Bestand jugendlicher Mitglieder erst zum Jahresende 1998 bei 198 969 stabilisiert werden. (➤ Abb. 10)

Neben strukturellen Ursachen (demographische Entwicklung, längere Phasen schulischer Ausbildung und damit späterer Eintritt ins Erwerbsleben, Abbau von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in den Kernbereichen traditioneller Industriearbeit) sind jedoch auch „hausgemachte" Probleme für diese Entwicklung verantwortlich. Bislang ist es der IG Metall nicht gelungen, in bestimmten Sektoren mit hohen Beschäftigungs- und Ausbildungsanteilen organisationspolitisch ausreichend Fuß zu fassen. Sowohl in neu entstehenden Dienstleistungssektoren als auch in klassischen Handwerksbereichen sind die Strukturen gewerkschaftlicher Interessenvertretung (Vertrauensleute, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen) oft noch unzureichend entwickelt. Die Erkenntnis, daß die Jugendarbeit der IG Metall gerade auch im Hinblick auf die Mitgliederentwicklung ein strategischer Zukunftsfaktor ist, findet dennoch in vielen Bereichen keine ausreichende Berücksichtigung. In noch zu vielen Verwaltungsstellen werden, wenn es um die Ausgestaltung der personellen und finanziellen Ressourcen für die Jugendarbeit geht, die Prioritäten anders als erforderlich gesetzt.

Der Anteil jugendlicher Mitglieder an den Gesamtmitgliedern, der in den Verwaltungsstellen zwischen ca. 2,5 Prozent und ca. 13,4 Prozent liegt (Ende 1998), zeigt dies deutlich. Diese gravierenden Unterschiede zwischen den einzelnen Verwaltungsstellen können keineswegs ausschließlich mit allgemeinen strukturellen Trends und wirtschaftlichen Regionalentwicklungen erklärt werden. Deshalb wurde vom Beirat im Dezember 1997 eine „Zielvereinbarung: 200 000 jugendliche Mitglieder" beschlossen, die zwei Schwerpunkte setzte:

1. Quantifizierbare und damit überprüfbare Ziele (bundesweit 200 000 jugendliche Mitglieder und 10 Prozent mehr JAV-Betriebe Ende 1998),
2. entsprechend der örtlichen und regionalen Gegebenheiten Maßnahmen einleiten (Zielvereinbarung in Verwaltungsstellen und Bezirken).

Um die Bestandszahlen jugendlicher Mitglieder zumindest zu halten, müssen Jahr für Jahr weit über 30 000 Alterswechsler und die „echten Abgänge" (Austritte, Streichungen und Übertritte zu anderen Gewerkschaften) durch entsprechend hohe Zugänge (d. h. im wesentlichen Neuaufnahmen) ausgeglichen werden. Deshalb wurde eine gesellschaftspolitische Mobilisierung im Wahljahr 1998 gerade auch im Hinblick auf Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven und die betriebspolitische Mobilisierung um die JAV-Wahlen für die Mitgliederwerbung im Jugendbereich durchgeführt.

In der Auswertung der Kampagne für das Jahr 1998 ergeben sich folgende erwähnenswerte Punkte:

- ➤ die Neuaufnahmen Jugendlicher konnten gegenüber dem Vorjahr um über 19 Prozent gesteigert werden;
- ➤ der Mitgliederrückgang konnte gestoppt werden, die Mitgliederzahlen bei den Auszubildenden sind um 4,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen;

Folder: Durch Zielvereinbarungen zu mehr Verbindlichkeit in der Mitgliederwerbung

Auszubildender im Handwerk: Ansprache in der Berufsschule

➤ die echten Abgänge (Austritte und Streichungen) konnten weiter (um 15 Prozent gegenüber dem Vorjahr) reduziert werden. (➤ *Abb. 11*)

Neben diesen positiven Entwicklungen muß jedoch einschränkend festgehalten werden:

➤ längst nicht alle Verwaltungsstellen haben sich aktiv an der Umsetzung der Zielvereinbarung Jugend beteiligt;

➤ viele strukturelle Probleme, insbesondere der niedrige Organisationsgrad der Azubis im Handwerk und bei den Angestellten und die starken Mitgliederverluste in den Ost-Verwaltungsstellen, sind noch keineswegs gelöst;

➤ ohne die Integration der GTB und die Beschäftigungseffekte in der Automobilindustrie wäre der Mitgliederrückgang bei den Jugendlichen in 1998 nur deutlich verlangsamt, aber noch nicht gestoppt worden.

Mitgliedergewinnung bei den Jugendlichen gelingt nach aller Erfahrung dort am besten, wo sich JAV, Betriebsrat und Vertrauensleute gleichermaßen engagieren und persönlich überzeugend für Aufgaben und Ziele der IG Metall eintreten. Gemeinsam verabredete Zielvereinbarungen unterstützen einen solchen Prozeß.

Handwerk – Jugend – Berufsschule: diese Gedankenkette ergibt sich nahezu zwangsläufig, wenn bei der IG Metall über Mitgliederwerbung im Jugendbereich diskutiert wird. Die Hintergründe sind ebenso einfach wie nachprüfbar:

➤ die Handwerksbranchen bilden überproportional aus;

➤ mit den in der Industrie erfolgreichen Methoden der Mitgliederwerbung durch Betriebsräte, Vertrauensleute und die JAV erreichen wir nur einen Bruchteil der Azubis in Handwerksbetrieben;

➤ die Berufsschule ist deshalb der zentrale Ort, um Auszubildende aus Klein- und Handwerksbetrieben ansprechen zu können.

In vielen Verwaltungsstellen wurden und werden deshalb Berufsschulaktionen in den unterschiedlichsten Formen durchgeführt. Die Palette reicht von schriftlichen Informationen der IG Metall-Vewaltungsstelle vor und in Berufsschulen, über die Gestaltung von Unterrichtseinheiten in Metallerklassen, die Unterstützung bei Konflikten und Schwierigkeiten in der Ausbildung, Wochenendseminare zur Prüfungsvorbereitung bis zu Einladungen für eine kontinuierliche Jugendarbeit am Ort.

Die Abteilungen Handwerk und Jugend haben deshalb im Januar 1998 eine Handlungshilfe „Anregungen und Tips für Berufsschulaktionen" herausgegeben und im Herbst 1998 einen Workshop organisiert. Ziel ist es, pfiffige Ideen, gelungene Aktionen und akzeptable Musterunterrichtseinheiten allen Verwaltungsstellen anzubieten. Als Beispiel sei die Verwaltungsstelle Herford genannt, die unter dem Thema „Ein Ende mit Schrecken oder ein Schrecken ohne Ende: die Abschlußprüfung" ein Wochenendseminar anbietet. Kamen 1996, beim ersten Mal, „nur" 12 Azubis, waren es 1997 bereits 42 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

6.2.2 Handwerk

Ein besonderer Problembereich in der Organisierung unserer Mitglieder ist das Handwerk.

Die Zahl der Beschäftigten im Metallhandwerk betrug zum Stichtag 30. September 1994 etwa 2,1 Millionen. Davon entfielen 1,6 Millionen auf Westdeutschland und 0,46 Millionen auf die neuen Bundesländer. Acht Prozent der Beschäftigten sind Inhaber und mithelfende Familienangehörige.
Zu den Gewinnern des Strukturwandels im Handwerk gehören die Metallhandwerke. In der Gruppe der Metallhandwerke arbeiten 34 Prozent der Beschäftigten des Gesamthandwerks und werden 48 Prozent des Umsatzes erwirtschaftet. Mit einer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl von zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern je Handwerksunternehmen ist es für die IG Metall ein recht schwieriges Unterfangen, hier erfolgreiche Arbeit zu betreiben. 90 Prozent der Handwerksbetriebe beschäftigten weniger als 20 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Die enge Bindung an den Arbeitgeber, komplizierte Wahlverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz und eingeschränkte Betriebsrats- und Arbeitnehmerrechte erweisen sich als nur schwer überwindbare Barrieren. Gleichzeitig muß jedoch festgestellt werden, daß 54 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern arbeiten. Hier liegt noch ein erhebliches Organisationspotential für die IG Metall.
Die Anzahl der Mitglieder im Bereich Handwerk ist von Januar 1995 bis Dezember 1998 von 153 000 auf 147 000 zurückgegangen. Dies ist ein Rückgang von 3,4 Prozent. Eine negative Trendwende ist aus diesen Zahlen nicht abzuleiten. Nach Mitgliedersteigerungen ist dieser Rückgang eine Folge der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Handwerk.
(➤ *Abb. 12*)

Handwerk: Erhebliches Organisationspotential

6.2.3 Neue Branchen

Ebenso wie die verstärkte Anstrengung, mehr junge Mitglieder insbesondere im Angestelltenbereich für die IG Metall zu gewinnen, ist auch die Erschließung sich neu formierender Branchen ein wichtiger Aspekt der Zukunftssicherung für die IG Metall.

Im Blickfeld der Arbeit an dieser Aufgabe standen neu entstandene und ausgegliederte Unternehmen und Betriebe aus dem Bereich der industriellen Dienstleistungen und ihrer Informations-Technologien (IT), insbesondere Softwareentwickler, IT-Services und sich umstrukturierende große IT-Firmen sowie die Telekommunikationsbranche. In den IT-Betrieben waren die Organisationsgrade aufgrund unternehmenskultureller Traditionen und – relativ gesehen – günstiger Entgeltbedingungen seit eh und je relativ gering. Die Krisenerfahrungen aus jüngster Zeit machten erste Mitgliedergewinnungs- und Mobilisierungserfolge möglich.
Zentrale Themen waren hierbei Erhalt oder Neugewinnung der Tarifbindung (z. B. Digital, Compaq, Debis), Abwehrkampf gegen verschlechternde

tarifliche Bedingungen (z. B. Service-Techniker Siemens-Nixdorf, Unisys), neue Entgeltsysteme und Beschäftigungssicherung im Strudel der Fusionen. Aktuelles Dauerthema ist die Arbeitszeitgestaltung aufgrund des extremen Auseinanderklaffens geregelter und tatsächlicher Arbeitszeiten.
Die Problematik in der Telekommunikationsbranche liegt etwas anders: Es handelt sich um eine junge Branche ohne traditionelle Interessenvertretungsstrukturen mit überaus jungen, leistungsorientierten Belegschaften, die Mehrzahl ohne Erfahrungen aus Beschäftigungsverhältnissen bei anderen Arbeitgebern.
Im Projekt Telekommunikation wurde in der ersten Phase die Bildung von Betriebsratsgremien und die Gewinnung der neuen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger für die IG Metall vorbereitet. Hier sind gute Erfolge zu verzeichnen. Inzwischen haben erste Tarifverhandlungen für Mannesmann Mobilfunk (MMO) begonnen, eines der Pilotunternehmen der Projektarbeit, was über die Diskussion der Inhalte in den Betrieben auch erste Erfolge der Mitgliederentwicklung brachte. Sowohl im IT-Bereich als auch, besonders gravierend, in der Telekommunikationsbranche, wird die Mitgliederentwicklungs-Arbeit durch Gewerkschaftskonkurrenzen in den Betrieben und Unternehmen erschwert. Wichtig ist eine branchenbezogene Imagekampagne, die die Kompetenz der IG Metall für diese Branchen weitreichend bekanntmacht. Methodisch hat sich gezeigt, daß branchenspezifische Ansprache und Themenwahl eine wichtige Erfolgsbedingung für Vorfeldarbeit und Mitgliederentwicklung in den genannten Bereichen ist. Auch die Nutzung moderner Medien (Beispiele: E-Mail-Erreichbarkeit, IT-Magazin im Internet) ist aus der Arbeit diesen Branchen nicht mehr wegzudenken.

6.2.4 Frauen

Der Mitgliederrückgang bei den jungen Frauen war weit höher als der der männlichen Jugendlichen. Darüber hinaus lag er über dem Beschäftigungsrückgang bei den weiblichen Beschäftigten. Dieser Rückgang läßt sich daher nicht allein durch den dramatischen Abbau bei den Ausbildungsplätzen erklären. (➤ *Abb. 13*)

Auch nicht dadurch, daß junge Frauen häufiger in Berufen und Berufsstrukturen ausgebildet werden, in denen die gewerkschaftliche Organisation weniger zur Betriebskultur gehört. Die Abteilung Frauenpolitik wollte daher wissen: Wo und wie müssen Gewerkschaften aktiv werden, um für junge Frauen attraktiver zu werden? Dazu wurde 1996 eine Studie mit dem Titel: „Das Geschlecht als Bremse?" in Auftrag gegeben. .

Wichtige Ergebnisse waren, daß in der Politik und im Erscheinungsbild der Gewerkschaften Frauen und ihre Sichtweisen stärker als bisher vorkommen sollten. Fragen, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die auch in der Lebensplanung junger Frauen eine große Rolle spielen, dürfen nicht länger zur Frauen- oder Privatsache gemacht werden.
Junge Frauen sind ebensowenig wie junge Männer „unpolitisch" oder „desinteressiert". Sie sind durchaus bereit, sich konkret zu engagieren. Doch die Strukturen und die Formen der Gewerkschaften sind ihnen noch fremder als jungen Männern. Sie möchten flache Hierarchien, kooperative Arbeitsformen und unkonventionelle Politikformen. Sie sind an Angeboten interessiert, in die sie sich gleichberechtigt einbringen und handeln können.
Mit der Integration der GTB erhöhte sich der Anteil der Frauen an den Mitgliedern von 17,1 auf 19,6 Prozent. Die Textil/Bekleidungs-Branche ist durch Klein- und Mittelbetriebe geprägt und kann z.B. mit 75 Prozent weiblichen Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie als typische Frauenbranche bezeichnet werden.
Ein Schwerpunkt der Frauenpolitik ist deshalb eine zielgruppenorientierte Politik der Mitgliederstabilisierung, damit sich die weiblichen Beschäftigten aller Branchen mit ihren spezifischen Interessen in der IG Metall wiederfinden können. Hier müssen andere kreative Wege gegangen werden. Ein Pilotprojekt in der Verwaltungsstelle Emden soll dafür erste Wege aufzeigen.

6.2.5 Ausländische Arbeitnehmer

Obwohl die ausländischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vom Beschäftigungsabbau und von strukturellen Umbrüchen in allen Branchen der Metallwirtschaft in besonderem Maße betroffen sind (so ist die Arbeitslosenquote bei den Ausländern mit ca. 21 Prozent fast doppelt so hoch wie bei den Deutschen), blieb die Zahl der Mitglieder stabil – bei einem leichten Zuwachs. Während die IG Metall im Berichtszeitraum Mitglieder verlor, ist die Zahl der ausländischen Mitglieder von 281 521 Ende 1995 auf rund 283 000 am 31. Dezember 1998 gestiegen. Der Anteil ausländischer Mitglieder an der Gesamtmitgliederzahl entspricht 10,2 Prozent. (➤ *Abb. 14 und 15*)

Ausländische Arbeitnehmer: Organisationsgrad wieder leicht gesteigert

Von der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer wurde in Zusammenarbeit mit den örtlichen Ausländerausschüssen eine Reihe von Materialien neu entwickelt und/oder vorhandenes Material übersetzt, mehrere Mitgliedergewinnungs-Projekte erprobt (z. B. in der Verwaltungsstelle Schwäbisch Gmünd) und Kampagnen für die Gewinnung neuer Mitglieder durchgeführt.

Die besten Ergebnisse konnten durch persönlichen Einsatz und direkte Ansprache im Betrieb erzielt werden. Zahlreiche Beispiele belegen, daß der Organisationsgrad ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteigert werden kann:

➤ 200 neue IG Metall-Mitglieder in nur 2 Wochen haben Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute der Fa. Bosch Siemens Hausgerätewerk in Berlin durch persönliche Gespräche und spezielle Flugblätter für türkische Kolleginnen und Kollegen gewinnen können.

➤ Daß Azubis für die IG Metall zu gewinnen sind, unterstrich die Jugendvertretung bei Thyssen Krupp Stahl AG in Duisburg. Von den 234 Auszubildenden haben sich bis auf fünf alle in der IG Metall organisiert.

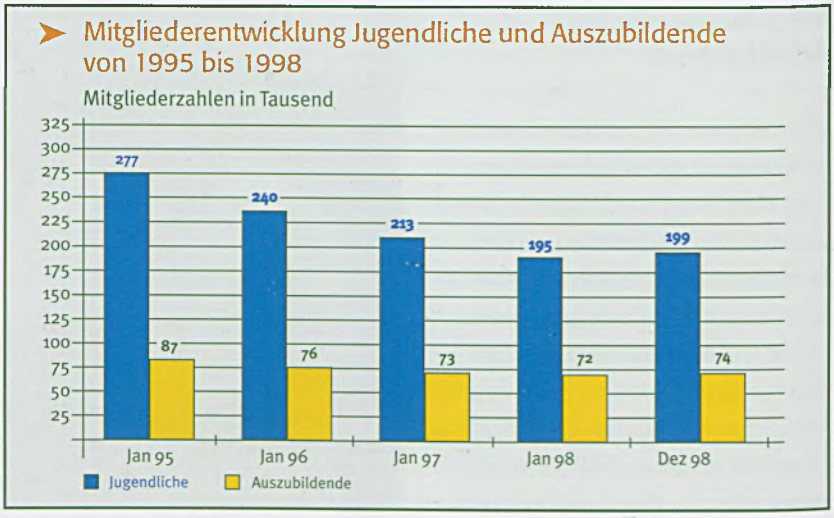
➤ Bei einer Vertreterversammlung in Offenbach wurden Kolleginnen und Kollegen mit Preisen ausgezeichnet, weil sie von September 1996 bis Januar 1997 290 neue Mitglieder geworben hatten.

➤ Auf dem Messegelände in Hannover wurde ein Betreuungsbüro von IG Metall, IG Bau und GHK eingeweiht. Ein Team von Kolleginnen und Kollegen hat sich zum Ziel gesetzt, nicht nur Beratung und Betreuung, sondern auch Mitgliederwerbung unter den rund 5000 Arbeitnehmern zu betreiben, die aus der Metallbranche kommen und auf der größten Baustelle Deutschlands die Weltausstellung vorbereiten.

➤ Auch im Textilbereich sind positive Meldungen zu verzeichnen. Der BR-Vorsitzende der Fa. Benecke-Kaliko in Eislingen/Fils unterstreicht „Mitgliederwerbung ist Tagesarbeit". Auf dieser Grundlage kann er einen hohen Organisationsgrad in seinem Betrieb vermelden. Bei den gewerblichen Arbeitnehmern sind 97 Prozent IG Metall-Mitglied; bei den Angestellten sind es 75 Prozent.

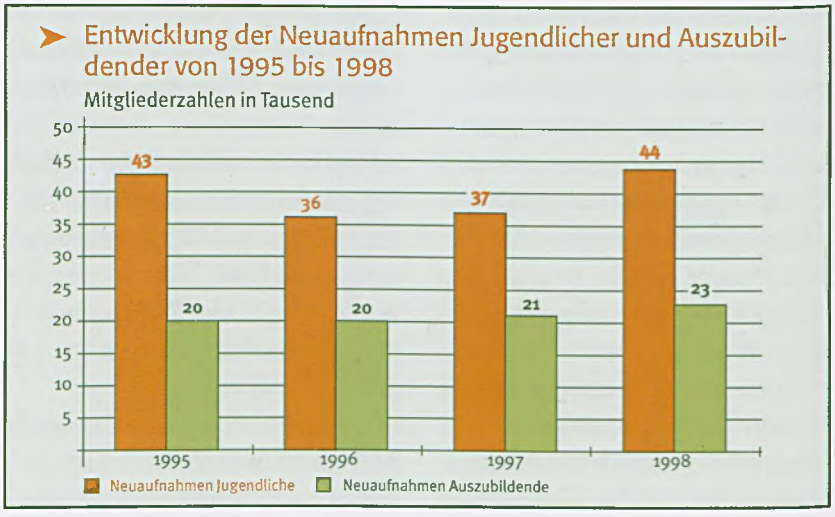
➤ *Abb. 10*

Die Bestandszahlen jugendlicher Mitglieder der IG Metall sind weiter deutlich gesunken. Trotz steigender Neuaufnahmen und deutlich reduzierten Austritten konnte der Bestand jugendlicher Mitglieder erst zum Jahresende 1998 bei 198 969 stabilisiert werden.



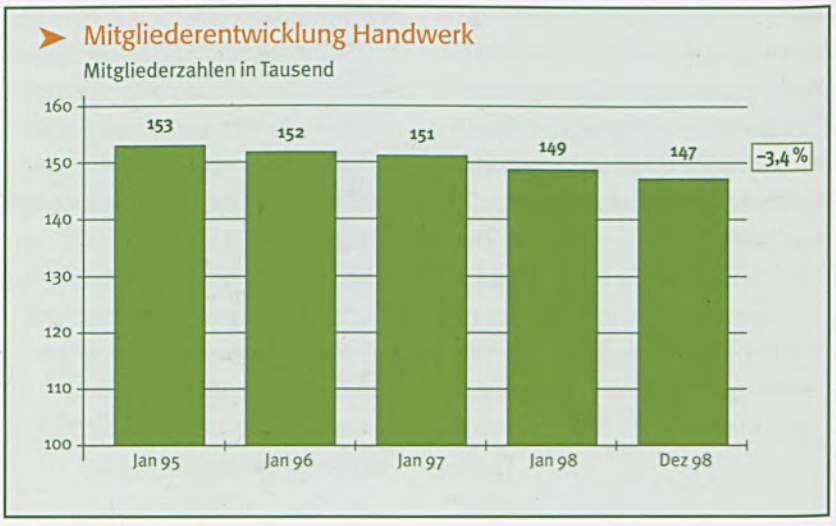
➤ *Abb. 11*

Die Neuaufnahmen Jugendlicher konnten 1998 gegenüber dem Vorjahr um über 19 Prozent gesteigert, der Mitgliederrückgang konnte gestoppt werden, die Mitgliederzahlen bei den Auszubildenden sind um 4,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Die echten Abgänge konnten weiter um 15 Prozent reduziert werden.



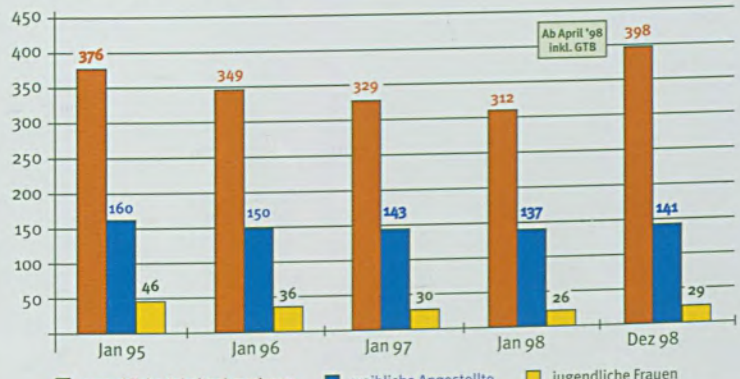
➤ *Abb. 12*

Die Anzahl der Mitglieder im Bereich Handwerk ist von Januar 1995 bis Dezember 1998 von 153000 auf 147000 zurückgegangen. Dies ist ein Rückgang von 3,4 Prozent. Nach Mitgliedersteigerungen ist dieser Rückgang auch eine Folge der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Handwerk.



Mitgliederentwicklung Frauen von 1995 bis 1998

Mitgliederzahlen in Tausend

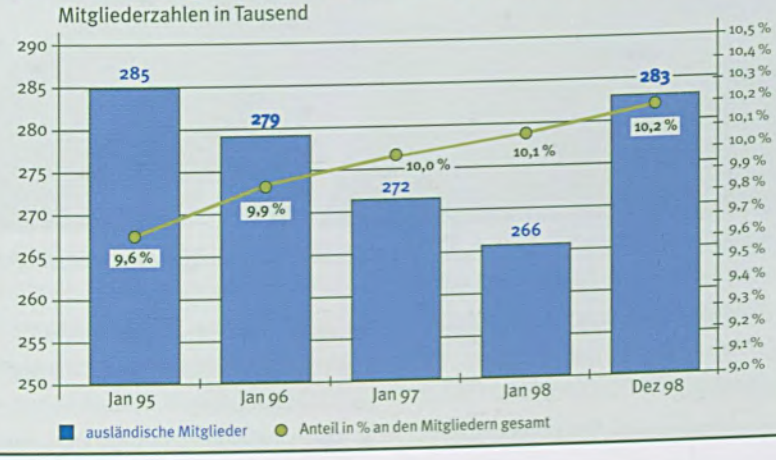


➤ *Abb. 13*

Der Mitgliederrückgang bei den jungen Frauen war weit höher als der der männlichen Jugendlichen. Darüber hinaus lag er über dem Beschäftigungsrückgang bei den weiblichen Beschäftigten. Dieser Rückgang läßt sich daher nicht allein durch den dramatischen Abbau bei den Ausbildungsplätzen erklären.

Entwicklung der ausländischen Mitglieder von 1995 bis 1998

Mitgliederzahlen in Tausend



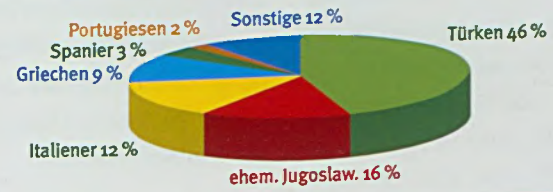
➤ *Abb. 14*

Während die IG Metall im Berichtszeitraum Mitglieder verlor, ist die Zahl der ausländischen Mitglieder von 281 521 Ende 1995 auf rund 283 000 am 31. Dezember 1998 gestiegen. Der Anteil ausländischer Mitglieder an der Gesamtmitgliederzahl entspricht 10,2 Prozent.

Mitgliederentwicklung nach Nationen von 1995 bis 1998

Nationalitäten	1995	1996	1997	1998[1]
ehem. Jugoslaw.	47058	45084	42991	42540
Italiener	34676	33498	32474	34512
Türken	131866	127749	123474	130340
Griechen	27493	26129	24795	25308
Spanier	9836	9290	8833	9152
Portugiesen	4975	4853	4734	6014
Sonstige	25617	28184	30667	34520
Insgesamt	281521	274787	267968	282386

[1] Stand: 31. 9. 1998



➤ *Abb. 15*

Nach wie vor sind die meisten ausländischen Arbeitnehmer türkischer Herkunft.

6.3 Mitgliederwerbung: Kampagnen und Aktivitäten

Im Berichtszeitraum standen drei Aktivitäten im Mittelpunkt der Mitgliederwerbung und Mitgliederstabilisierung.

➤ Das Mitgliederentwicklungsprojekt (ME-Projekt) 1993 bis 1996,
➤ die Mitgliederwerbeaktion „Bonussystem" vom 1. Dezember 1996 bis zum 31. Dezember 1997,
➤ die Mitgliederwerbeaktion „Ich Gewinne Mitglieder", die am 1. März 1998 startete.
Die Kampagnen waren und sind in ihren Kernpunkten erfolgreich. Sie sind insgesamt eine gute Grundlage zur weiteren Verstetigung und Systematisierung der Mitgliederwerbung in der IG Metall.

Zielgruppe Handwerk: Systematische Mitgliederwerbung muß ausgebaut werden

6.3.1 ME-Projekt

Das ME-Projekt hatte vier zentrale Aufgabenbereiche und Zielgruppen:
Industrielle Dienstleistungen, Arbeitslosen- und Wohnbereichsarbeit, Klein-, Mittel- und Handwerksbetriebe sowie junge Arbeitnehmer und Auszubildende.

Ziel war, das Bewußtsein für die Notwendigkeit einer systematischen Mitgliederwerbung in der Organisation zu verstärken und hierfür konkrete Anregungen zu geben. Diesem Ziel dienten:

➤ die Entwicklung und Publizierung einer „Ideenbörse" mit diversen Ausgaben,
➤ eine mobilisierende Mitgliederbefragung, an der sich 119 Verwaltungsstellen mit 1673 Betrieben und ca. 600000 Mitgliedern und Nichtmitgliedern beteiligten und
➤ ein finanzielles Anreizsystem zur Mitgliederwerbung in Verwaltungsstellen.

Flankierend wurden vertiefende Analysen erarbeitet. Zu nennen sind hier insbesondere
➤ eine Untersuchung über die Kenntnisse von Leistungen, die mit der Mitgliedschaft in der IG Metall verbunden sind, und
➤ eine Analyse von Gründen, die ehemalige Mitglieder zum Austritt aus der IG Metall veranlaßten (Austrittsuntersuchung).
Das Konzept orientierte sich an der Erfahrung, daß kurzfristige Werbeerfolge nur in Betrieben realisiert werden konnten, in denen Funktionärinnen und Funktionäre beschäftigt und entsprechende Mitgliederreserven vorhanden waren.

In vielen Klein-, Mittel- und Handwerksbetrieben, in denen ein erhebliches Mitgliederpotential vorhanden ist, mußten erst die Voraussetzungen für erfolgreiche Mitgliederwerbung geschaffen werden. Neuaufnahmen in einem nennenswerten Umfang werden hier erst mittelfristig möglich sein.

Das ME-Projekt hat eine Reihe von Erkenntnissen gebracht und Perspektiven für professionelle Mitgliedergewinnung eröffnet:

➤ Mitgliederentwicklung braucht permanent neue Impulse,

➤ Verwaltungsstellen und Betriebe benötigen häufig (externe) Beratung, um ME-Prozesse systematisch und wirksam durchführen zu können,

➤ Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung lassen sich am wirksamsten in Form von Projektarbeit durchführen,

➤ Projekte zur Mitgliederentwicklung benötigen eine kontinuierliche Projektbegleitung,

➤ Werbemaßnahmen kosten Geld,

➤ um wirksame Mitgliederwerbeprojekte durchführen zu können, sind umfassende Qualifizierungsmaßnahmen für die Projektbeteiligten notwendig.

Für die Arbeitsebenen wurden die wichtigsten Projekterfahrungen als Arbeitsempfehlungen in fünf Arbeitshefte umgesetzt, die nach Themenschwerpunkten bzw. Ansatzebenen differenziert sind. Sie stehen den verschiedenen Organisationsgliederungen weiterhin zur Verfügung.

6.3.2 Bonussystem zur Mitgliederwerbung

Ausgangslage und Durchführung

Das vom Vorstand am 25. November 1996 beschlossene Bonussystem zur Mitgliederwerbung mit einer Laufzeit vom 2. Dezember 1996 bis zum 30. Juni 1997 geht für die IG Metall einen neuen Weg der Mitgliederwerbung. Ziel war, die negative Mitgliederentwicklung zu stoppen. Im Mittelpunkt stand ein modernes Anreiz- und Werbesystem, das in ähnlicher Form auch von anderen Dienstleistungsorganisationen eingesetzt wird.

Als Anreiz für Werberinnen und Werber dienten Sachpreise. Mit dem „Dankeschön" für Neuaufnahmen sollte nicht zuletzt in ausgewählten Zielgruppen (Angestellte, Auszubildende, Jugendliche bis 25 Jahre sowie Handwerk) die Mitgliederwerbung verstärkt werden.

Hierfür wurden von der Abteilung Beitrags- und Leistungswesen und der Abteilung Werbung–Kulturarbeit vier Säulen des Bonussystems entwickelt und die entsprechenden Maßnahmen durchgeführt: Einzelwerbungen, Gremienwerbung, Verbesserungsvorschläge für gewerkschaftliche Mitgliederwerbung und Verlosung. (➤ *Abb. 16*)

Das Bonussystem wurde aufgrund des Erfolges und auf Wunsch vieler Verwaltungsstellen vom 1. Juli 1997 bis Ende 1997 verlängert. Zum einen sollte damit der nach der Sommer-

Bonussystem: Dialogmappe und zwei Folder der IG Metall zur Mitgliederwerbung

pause 1997 anlaufende Jugendmonat unterstützt, zum anderen sollten die im zweiten Halbjahr beginnenden tariflichen und politischen Aktionen mit den Werbemaßnahmen verbunden werden.

Ergebnisse und Bilanz

Die Ergebnisse der Kampagne, die von Anfang Dezember 1996 bis Ende 1997 lief, übertrafen die Erwartungen. Beim Abschluß waren in insgesamt 159 von 179 Verwaltungsstellen 68781 neue Mitglieder im Bonussystem geworben und erfaßt worden. Davon entfielen etwa ein Drittel auf Einzel- und ca. zwei Drittel auf Gremienwerbung. (➤ *Abb. 17*)
Um die Verwaltungsstellen bei der Umsetzung des Bonussystems direkt zu betreuen und qualifiziert zu unterstützen, wurde eine Hotline eingerichtet.
Bis Dezember 1997 wurden insgesamt 635 Sachpreise angefordert und verschickt. Mit Beginn des Jahres 1998 stieg deren Zahl rasant an und lag bis Ende Mai 1998 bei über 2500. Die Anzahl der engagierten Werber und Werberinnen betrug insgesamt 3447.
421 Werbeteams wurden in den Betrieben gebildet. Sie haben die Fondsbeträge für ihre betrieblichen Werbeanstrengungen und ihre gewerkschaftliche Arbeit abgefordert.

Zwei Plakate zur Mitgliederwerbung: Begleitmaterial für eine neuartige Kampagne

Das zeigt deutlich auch die politische Dimension des Bonussystems.
Die positiven wie negativen Erfahrungen der Mitgliederwerbung konnten zur Optimierung und Umsetzung für die neu beschlossene und breiter angelegte Werbeaktion „Ich Gewinne Mitglieder" genutzt werden, die 1998 anlief.

6.3.3 „Ich Gewinne Mitglieder"

Die Mitgliederwerbekampagne, die gemeinsam von der Abteilung Beitrags- und Leistungswesen und der Abteilung Werbung–Kulturarbeit durchgeführt wird, hatte zunächst eine Laufzeit vom 1. März 1998 bis Ende April 1999.

Sie beruht im wesentlichen auf den Erfahrungen mit dem Bonussystem zur Mitgliederwerbung. Mit neuen und überarbeiteten Materialien (Kampagnen-Ordner und ein umfangreiches Werberset mit Werberspiel sowie Gesprächs- und Ereigniskarten)

wird die Mitgliederwerbekampagne begleitet. Sie soll aber auch zeigen, welche Erfolge möglich sind, wenn ein Team oder ein Bevollmächtigter bzw. eine Bevollmächtigte die Mitgliederwerbung zur „Chefsache" macht.

Die Kampagne baut auf drei Säulen.

Säule 1:
Direktwerbung neuer Mitglieder
Der Anreiz zur Mitgliederwerbung über Sachpreise wurde erweitert und in mehrere Gruppen für Neuaufnahmen (von 3 bis maximal 25 Werbungen) mit einer qualitativ hohen Auswahl der Sachpreise ausgebaut. Jeder Werbung werden 20 Punkte zugrunde gelegt; es ist die Möglichkeit zum Ansparen auf die nächst höhere Sachpreisgruppe gegeben. Bis Ende Dezember 1998 haben 342 Einzelwerberinnen und -werber 631 Sachpreise für 6430 Neuaufnahmen abgefordert.
Auf Wunsch von vielen Kolleginnen und Kollegen wurde das Punktesystem um die Möglichkeit erweitert, die erworbenen (Werbe-)Punkte in einen zweckgebundenen Fonds einzusetzen, der mit dem Faktor 1,5 multipliziert und in Geld umgewandelt wird. Damit soll die Möglichkeit zur Teamwerbung und Unterstützung der politischen Arbeit im Betrieb weiter gefördert werden. Sie gilt vor allem für Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund ihrer Funktion (z. B. Betriebsrat) bessere Möglichkeiten haben, neue Mitglieder zu werben. Diese Möglichkeit wurde bis Ende 1998 von 16 Gremien mit insgesamt 1635 Neuaufnahmen genutzt.

Säule 2:
Ideenfonds
In Säule 2 werden Kreativvorschläge und Werbeideen gefördert. Einige Konzepte und Vorschläge – leider noch zu wenige – konnten 1998 finanziell unterstützt werden.

Werbeträger: Alles dreht sich um neue Mitglieder

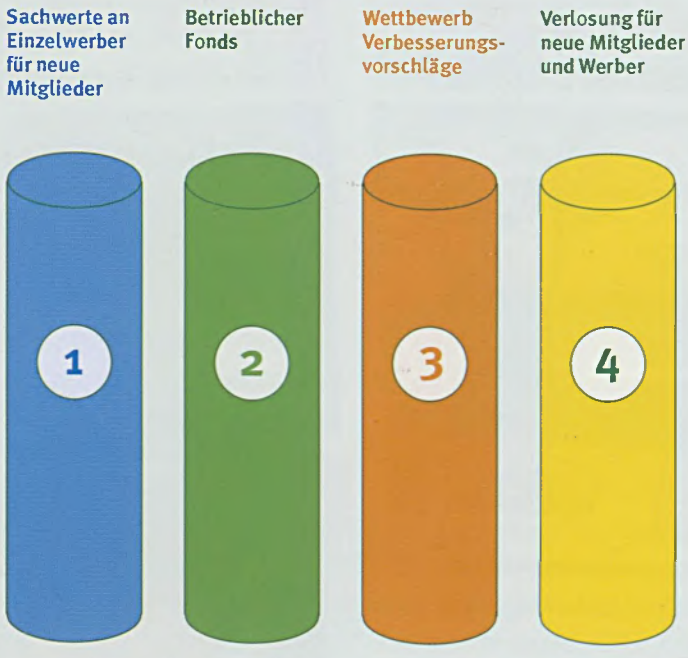
Säule 3:
Betriebliche Intensivwerbung
Mit Säule 3 wurden die in den letzten Jahren in der Organisation erzielten Erfahrungen mit betriebsbezogenen Werbekonzepten aufgenommen und zu einem Konzept der betrieblichen Intensivwerbung verdichtet. Ausgangspunkt ist die Annahme, daß in vielen Betrieben in den letzten Jahren Defizite in der Mitgliederwerbung entstanden sind bzw. selbst relativ leicht erschließbare Reserven nicht hinreichend bearbeitet wurden.
(➤ *Abb. 18*)

Vor diesem Hintergrund ist die Gewinnung von Werberinnen und Werbern, ihre Motivation und ihre Einbindung in systematische betriebsbezogene Arbeitsstrukturen bereits ein wesentliches Erfolgsrezept.
Mit der Anknüpfung an betriebliche Konflikte kann die Wirksamkeit noch verstärkt werden. Dreh- und Angelpunkt ist allerdings, daß die Mitgliederwerbung für alle Beteiligten zu einem zentralen Handlungsfeld gemacht wird und Priorität erhält. Das Konzept der betrieblichen Intensivwerbung geht davon aus, daß die jeweilige Verwaltungsstelle in vier

➤ *Abb. 16*

Als Anreiz für Werberinnen und Werber dienten Sachpreise. Mit dem „Dankeschön" für Neuaufnahmen sollte nicht zuletzt in ausgewählten Zielgruppen die Mitgliederwerbung verstärkt werden. Hierfür wurden von der Abteilung Beitrags- und Leistungswesen und der Abteilung Werbung–Kulturarbeit vier Säulen des Bonussystems entwickelt.

➤ Die 4 Säulen des Bonussystems



➤ *Abb. 17*

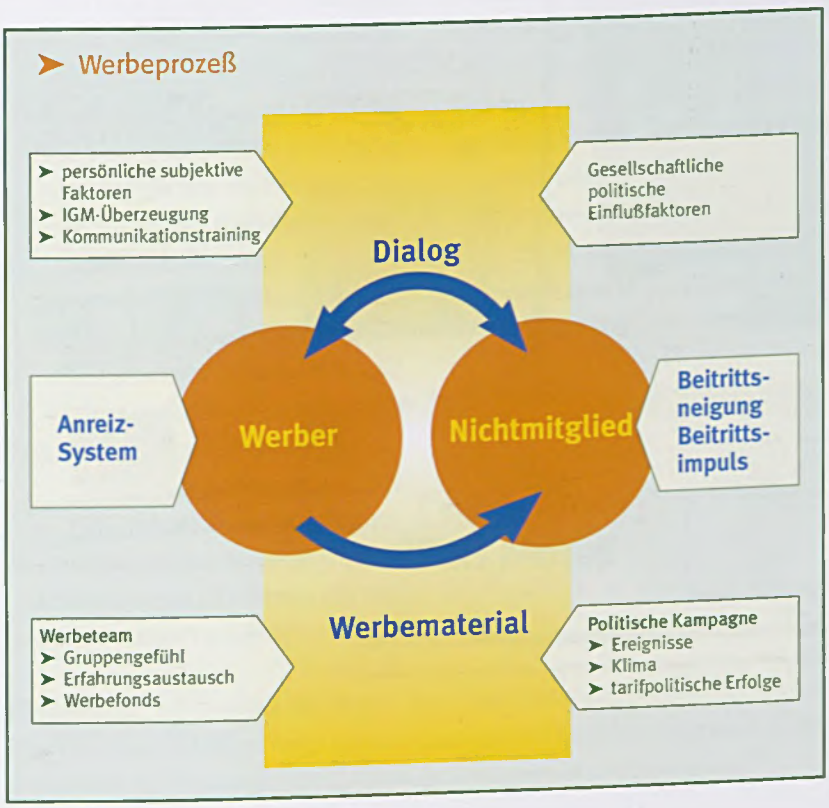
Die Ergebnisse der Kampagne, die von Anfang Dezember 1996 bis Ende 1997 lief, übertrafen die Erwartungen. Beim Abschluß waren in insgesamt 159 von 179 Verwaltungsstellen 68781 neue Mitglieder im Bonussystem geworben und erfaßt worden. Zwei Drittel entfielen auf Einzel-, ein Drittel auf Gremienwerbung.

➤ Anzahl neuer Mitglieder nach Bezirken*

Bezirk	Stand: 14. 2. 97	Stand: 14. 3. 97	Stand: 5. 5. 97	Stand: 28. 8. 97	Stand: 18. 11. 97	Stand: 17. 2. 98	Stand: 21. 6. 98
NRW	690 (15)	1416 (20)	2660 (24)	7626 (39)	11780 (40)	15751 (44)	15827 (44)
Frankfurt	117 (4)	405 (8)	1161 (13)	3674 (22)	5990 (25)	7838 (25)	8387 (25)
Küste	255 (3)	324 (4)	1152 (8)	1741 (11)	2791 (12)	4935 (13)	4999 (13)
Hannover	459 (4)	570 (7)	996 (12)	2323 (13)	3080 (14)	4591 (14)	5222 (16)
Bbg.-Sachsen	81 (2)	417 (5)	816 (8)	1973 (16)	3100 (16)	4741 (16)	4764 (16)
Bayern	1636 (10)	3108 (13)	4231 (15)	7106 (19)	9872 (20)	13814 (20)	14023 (20)
Baden-Württ.	520 (6)	974 (9)	2000 (13)	4365 (20)	9205 (22)	13264 (23)	16067 (25)
Insgesamt	3758 (44)	7214 (66)	13016 (93)	28808 (140)	45762 (149)	64612 (155)	68781 (159)

* Beteiligte Verwaltungsstellen in Klammern

➤ *Abb. 18*
Die Kampagne „Ich Gewinne Mitglieder", die gemeinsam von der Abteilung Beitrags- und Leistungswesen und der Abteilung Werbung–Kulturarbeit durchgeführt wird, hatte zunächst eine Laufzeit vom 1. März 1998 bis Ende April 1999 und baut auf drei Säulen: Säule 1: Direktwerbung neuer Mitglieder, Säule 2: Ideenfonds, Säule 3: Betriebliche Intensivwerbung.



➤ *Abb. 19*
Es gilt nach wie vor die alte Erkenntnis: Entscheidend für den Erfolg in der Mitgliederwerbung ist das persönliche und überzeugende Gespräch. Gute Werbematerialien sind notwendig, sie haben einen unterstützenden Charakter – dies gilt vor allem in einer von Werbung geprägten Umwelt.

Zur IG Metall bekennen: Oft reicht für Werbeerfolge schon die gezielte Ansprache

ausgewählten Zielbetrieben eine entscheidende Verbesserung der Mitgliederwerbung sowohl hinsichtlich der quantitativen Ergebnisse als auch der längerfristig wirksamen Strukturen mit Priorität verfolgt und erreicht. Diese Arbeit muß gut verankert in der Verwaltungsstelle und als Chefsache der Verantwortlichen betrieben werden. Dazu sind Projektstrukturen mit einer klaren Zielvereinbarung und einem verabredeten Zeitplan besonders geeignet. Darüber hinaus müssen die ausgewählten Betriebe die Voraussetzung dafür bieten, daß die gemeinsame Zielvereinbarung realisierbar ist. Betriebliche Konflikte oder Erfolge sollten dabei als Anknüpfungspunkte für die Mitgliederwerbung genutzt werden.

Zentraler Bestandteil ist ein aufeinander abgestimmtes Seminar- und Qualifizierungskonzept für die Werbeteams. Im Mittelpunkt steht ein Kommunikationstraining für erfolgreiche Werbearbeit, die im Kern als Bildungsarbeit an einzelnen Noch-Nicht-Mitgliedern verstanden werden kann. Bundesweit wird das Konzept der Säule 3 in sieben Projekten (in der Regel eine Pilotverwaltungsstelle pro Bezirk) durchgeführt und erprobt.

Die betriebliche Intensivwerbung konzentriert sich auf die praktische Vorbereitung und Durchführung des Werbegesprächs mit dem zu gewinnenden Mitglied. Dazu vermittelt ein Kommunikationstraining den Teams die notwendigen theoretischen und praktischen Kenntnisse. Die Aufarbeitung unterschiedlicher Gesprächssituationen und -schwierigkeiten erfolgt anhand von Rollenspielen. Am Ende des Berichtszeitraums ist eine Auswertung der Projekte und Ergebnisse noch nicht möglich; einige Teams hatten erst kurz zuvor die Arbeit aufgenommen. Erste Erfahrungen bestätigen die Grundannahme: offenkundig sind in allen Betrieben ungenutzte Mitgliederpotentiale vorhanden. Oft reicht schon die gezielte Ansprache, um Werbeerfolge zu erzielen. Einige ausgewählte Beispiele zeigen erste Ergebnisse.

Die im Verlauf der Kampagne entwickelten Materialien tragen ebenfalls erheblich zur Aufwertung der Arbeit der Werberinnen und Werber bei. Dennoch gilt nach wie vor die alte Erkenntnis: Entscheidend für den Erfolg in der Mitgliederwerbung ist das persönliche und überzeugende Gespräch. Gute Werbematerialien sind notwendig, sie haben einen unterstützenden Charakter – dies gilt vor allem in einer von Werbung geprägten Umwelt. (➤ *Abb. 19*)

Eine Reihe von Verwaltungsstellen hat sich das Konzept zu eigen gemacht. Sie führen ähnliche Projekte selbständig durch.

Werbeaktion: „Ich Gewinne Mitglieder". Mit neuen und überarbeiteten Materialien (Kampagnen-Ordner und ein umfangreiches Werberset mit Werberspiel sowie Gesprächs- und Ereigniskarten) wird die Mitgliederwerbekampagne begleitet. Sie tragen erheblich zur Aufwertung der Arbeit der Werberinnen und Werber bei.

Chronik der wichtigsten Ereignisse

1. Januar 1995 bis 31. Dezember 1998

1995

25. bis 28. Januar
17. Jugendkonferenz der IG Metall im Bildungszentrum Sprockhövel.

19. Februar
Landtagswahl in Hessen: Ministerpräsident Hans Eichel (SPD) kann die rot-grüne Koalition fortführen.

24. Februar bis 7. März
Streik in der bayerischen Metallindustrie: Am Ende steht ein Kompromiß, der im Gesamtvolumen Einkommenserhöhungen von 4,35 Prozent bedeutet.

7. März
Weltsozialgipfel in Kopenhagen. Der DGB appelliert an Bundeskanzler Kohl, sich u. a. für die Einführung von Sozialklauseln in internationalen Handelsverträgen einzusetzen.

3. April
Erste Frauenkonferenz des Europäischen Gewerkschaftsbundes.

4. April
Laut Bundesanstalt für Arbeit zeichnet sich auf dem Lehrstellenmarkt eine drastische Verschlechterung ab. Im Westen waren Ende März 12 Prozent weniger Ausbildungsstellen und 5 Prozent mehr Bewerberinnen und Bewerber gemeldet. Im Osten gab es nur 1 Prozent weniger Ausbildungsstellen, dafür 16 Prozent mehr Bewerberinnen und Bewerber.

9. bis 12. Mai
8. Ordentlicher Kongreß des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in Brüssel.

14. Mai
Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen: Ministerpräsident Rau (SPD) kann sein Regierungsamt nur über eine Koalition mit Bündnis 90/Die Grünen behaupten.

29. bis 30. Juni
8. Kongreß des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) in Wien.

4. Juli
Das Bundesverfassungsgericht erklärt den Streikparagraphen 116 des Arbeitsförderungsgesetzes für verfassungskonform. Damit werden die Klagen von IG Metall und SPD gegen das 1986 verabschiedete Gesetz zurückgewiesen.

18. August
Kampagne der IG Metall-Jugend „Deine Einstellung zählt".
Knapp 150 000 Jugendliche beteiligen sich an der Abstimmung über ihre Ausbildung- und Beschäftigungsperspektiven.

29. Oktober bis 4. November
Die IG Metall schlägt auf ihrem 18. ordentlichen Gewerkschaftstag in Berlin Arbeitgebern und Bundesregierung ein „Bündnis für Arbeit" vor.

14. bis 17. November
Der SPD-Parteitag in Mannheim endet mit einer Sensation: In einer Kampfabstimmung setzt sich Oskar Lafontaine gegen den Parteichef Rudolf Scharping mit 321:190 Stimmen als neuer SPD-Vorsitzender durch.

5. Dezember
Beschluß des DGB zum „Bündnis für Arbeit". Der DGB greift damit eine Initiative der IG Metall auf und erweitert diese auf alle Produktions- und Dienstleistungsbereiche.

12. Dezember
Die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände haben 1995 ihr Versprechen gegenüber Bundeskanzler Kohl, in diesem Jahr in Ost und West 600000 Lehrstellen bereitzustellen, erneut nicht eingelöst.

1996

9. Januar
Nach einem dritten Spitzengespräch der IG Metall mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall über ein „Bündnis für Arbeit" wird vereinbart, weitere Verhandlungen auf regionaler Ebene zu verlagern. Massive Meinungsverschiedenheiten lassen sich nicht überbrücken.

7. Februar
Die Bundesanstalt für Arbeit meldet für 1995 jahresdurchschnittlich 3,611 Millionen registrierte Arbeitslose.

8. Februar
Die Kirchen beenden eine Serie von mehr als 4000 Veranstaltungen des Konsultationsprozesses über ein gemeinsames Wort der Kirchen zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland.

12. Februar
Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften einigen sich auf eine Ersatzregelung zur Altersteilzeit.

13. Februar
In Bonn demonstrieren 40000 Beschäftigte, vor allem aus der Metallindustrie, gegen Blüms Absicht, das „erfolgreiche Modell Vorruhestandsregelung kaputtzumachen".

1. März
Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz tritt in Kraft. Danach sollen EU-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer mindestens den allgemeinverbindlichen Mindestlohn erhalten.

20. März
Gesamtmetall legt ein Gegenmodell zum „Bündnis für Arbeit" vor.

24. März
Landtagswahl in Baden-Württemberg: Ende der großen Koalition zwischen CDU und SPD; Ministerpräsident Erwin Teufel (CDU) bildet mit der FDP eine neue Regierung.

Landtagswahl in Rheinland-Pfalz: Die SPD/FDP-Koalition unter Ministerpräsident Kurt Beck (SPD) kann fortgesetzt werden.

Landtagswahl in Schleswig-Holstein: Die SPD verliert ihre absolute Mehrheit; SPD und Bündnis 90/Die Grünen bilden eine von Ministerpräsidentin Heide Simonis geführte Koalitionsregierung.

24. April
In der Kanzlerrunde präsentiert Helmut Kohl Arbeitgebern und Gewerkschaften ein sogenanntes Programm für mehr Wachstum und Beschäftigung („Sparpaket"), das massive Einschnitte bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsschutz, Renten- und Krankenkassenleistungen enthält. Dies bedeutet eine Absage an das „Bündnis für Arbeit".

28. April
50000 Menschen demonstrieren auf einer Großkundgebung von HBV und DAG in Bonn gegen die Novellierung des Ladenschlußgesetzes.

1. Mai
Am Tag der Arbeit demonstrieren bundesweit über 600000 Menschen gegen das von der Koalitionsregierung beschlossene Sparprogramm.

7./8. Mai
Der DGB veranstaltet in Köln einen Sozialgipfel, an dem neben den Gewerkschaften auch Sozial- und Wohlfahrtsverbände sowie die katholische und evangelische Kirche teilnehmen. Angekündigt werden Massenproteste gegen das „Sparprogramm" der Bundesregierung, verabschiedet wird eine „Sozialstaats-Charta".

13. Mai
Der Bundesvorstand des DGB beschließt die Kampagne „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit".

22. Mai
Im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden scheitern die letzten Gespräche zwischen der IG Metall und den Metallarbeitgebern für ein „Bündnis für Arbeit".

5. Juni
Die Mehrheit der Regierungsparteien stimmt mit 335:314 Stimmen für das „Sparpaket".

12. Juni
Mit 327:321 Stimmen entscheidet sich eine Bundestagsmehrheit für die Lockerung des Ladenschlußgesetzes; die Öffnungszeiten können an Werktagen auf 6 bis 20 Uhr und an Samstagen bis 16 Uhr ausgedehnt werden.

15. Juni
Nach Arbeitsniederlegungen und Protestaktionen findet in Bonn eine zentrale DGB-Kundgebung unter dem Motto „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit" statt. Mit über 350000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist es die größte Demonstration in der Geschichte des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

27./28. Juni
Bundesweit beteiligen sich rund 250000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an dezentralen gewerkschaftlichen Aktionen gegen die Bonner Sparpläne.

9. Juli
Die stufenweise Anhebung es Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre bis zum Jahr 2005 wird mit den Stimmen der Regierungskoalition beschlossen.

25. Juli
Eine breite Mehrheit des Bundesrates verweigert die Zustimmung zum „Sparpaket". Die nicht zustimmungspflichtigen Gesetze können mit der Kanzlermehrheit im Bundestag auch gegen den Willen der Bundesratsmehrheit durchgesetzt werden.

7. September
240000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer beteiligen sich an zahlreichen Demonstrationen und Protestaktionen, zu denen Gewerkschaften, SPD, Verbände und Kirchen im Vorfeld der Verabschiedung der „Spargesetze" der Bundesregierung aufrufen.

12./13. September
Der Bundesrat stimmt am 12. September mit der Mehrheit der SPD-geführten Länder gegen das Sparpaket. Das Nein der Länderkammer muß nunmehr in offener Abstimmung des Bundestages mit der Kanzlermehrheit überstimmt werden. Dazu benötigen die Regierungsparteien die Stimmen von 337 ihrer insgesamt 341 Abgeordneten. Am 13. September weisen alle Abgeordneten der Regierungsparteien den Einspruch des Bundesrates zurück.

21. September
Panzerknacker-Festival von IG Metall und Postgewerkschaft mit zirka 15000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Frankfurt/Main (Bankfurt).

27. September
Im Bundestag wird das Gesetz über Europäische Betriebsräte verabschiedet.

5. Oktober
Der Beirat der Gewerkschaft Textil-Bekleidung stellt einstimmig die Weichen für die Integration in die IG Metall.

14. Oktober
150 000 Menschen beteiligen sich an Warnstreiks und Demonstrationen gegen die Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall empfiehlt seinen Mitgliedsunternehmen, vorerst von Kürzungen abzusehen.
Der Kampf gegen die Kürzung bringt der IG Metall einen deutlichen Mitgliederzuwachs von 10000 Frauen und Männern. Der Versuch der Metalltarifparteien, eine einvernehmliche Lösung zu finden, scheitert am 23. Oktober. Bundesweit demonstrieren erneut 400000 Beschäftigte der Branche.

24. Oktober
Vor 40 Jahren begann der Streik der IG Metall in Schleswig-Holstein für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

13. bis 16. November
Der 5. Außerordentliche Bundeskongreß des DGB tagt in Dresden und verabschiedet ein neues Grundsatzprogramm.

14. November
In Dresden wird ein Kooperationsvertrag unterschrieben, wonach sich IG Metall und Gewerkschaft Holz und Kunststoff zusammenschließen wollen. Die Integration der GHK soll Ende 1999 abgeschlossen sein.

29. November
Gegen die Stimmen der Opposition beschließen die Regierungsparteien das Arbeitsförderungs-Reformgesetz. Leistungen für Arbeitslose sollen danach in den nächsten vier Jahren um 35 Milliarden DM gekürzt werden.

4. Dezember
In Bonn demonstrieren rund 25000 Beschäftigte des Gesundheitswesens gegen die von der Bundesregierung geplante Reform der Krankenversicherung. Kritisiert wird vor allem das Aushöhlen des Solidarprinzips sowie der Zwang zur Umwandlung bisheriger Regelleistungen in sogenannte Kann-Leistungen.

9. Dezember
In der niedersächsischen Metall- und Elektroindustrie gelingt der Pilotabschluß in der Auseinandersetzung um die volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Sie wird für die nächsten fünf Jahre festgeschrieben.

17. Dezember
Tarifbilanz 1996 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts: Auch im vierten Jahr in Folge haben die meisten Beschäftigten in Westdeutschland Reallohneinbußen.

Dezember
Die Zahl der Sozialhilfeempfänger ist Ende 1996 auf ein Rekordniveau von 2,73 Millionen Menschen gestiegen. Das sind 5,1 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Die Arbeitslosigkeit hat mit rund 4 Millionen Menschen ebenfalls einen Rekordwert erreicht.

1997

10. Januar
Gegenüber Dezember 1996 ist die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen um 510000 gestiegen. Über 4,5 Millionen Arbeitslose hatte es zuletzt im Juni 1933 gegeben.

24. Januar
Ein Bündnis aus Gewerkschafterinnen, kirchlichen Verbänden, Deutschem Frauenrat, Politikerinnen, kommunalen Frauenbeauftragten und weiteren Institutionen fordert die Sozialversicherung für geringfügig Beschäftigte und startet die Kampagne „Mittendrin und trotzdem draußen".

14. Februar
„Band der Solidarität": Rund 200000 Menschen demonstrieren mit einer 93 km langen Menschenkette gegen den Abbau von Subventionen im Bergbau.

27. Februar
Erstmals kommt im Elektrohandwerk der Tarifvertrag über ein Mindestentgelt zustande. Er gilt ab April 1997 und wird am 1. Juni 1997 für allgemeinverbindlich erklärt.

12. März
Protestaktionen der Bergleute begleiten den Streit um den Abbau der Kohlesubventionen. Auch Bau- und Stahlarbeiter drängen zum öffentlichen Protest. Gefordert wird u. a. die Wiedereinführung des Ende 1995 abgeschafften Schlechtwettergeldes.

25. März
In Frankfurt protestieren 30000 Stahlarbeiter gegen die Macht der deutschen Großbanken.

8./9. April
Der DGB führt in Berlin einen Beschäftigungsgipfel durch.
Klaus Zwickel schlägt als gewerkschaftlichen Beitrag zur Halbierung der Arbeitslosenzahl die allgemeine 32-Stunden-Woche oder die individuelle 4-Tage-Woche vor. Arbeitgeber und Regierungsparteien weisen diese Vorschläge entschieden zurück.

1. Mai
Wahlen in Großbritannien: Nach 18 Jahren löst die Labour-Partei unter ihrem Kandidaten Tony Blair die konservative Regierung unter John Major ab.

14. Mai
12. Shell-Jugendstudie: An erster Stelle ihrer Sorgen rangiert bei den 12- bis 24-jährigen die Angst, als Erwachsene keinen Job zu bekommen.

22. Mai
Bundesregierung, Wirtschaft und DGB rufen ein „Bündnis für Arbeit Ost" ins Leben. Ziel ist es, die Beschäftigung zu stabilisieren und ab 1997 hunderttausend zusätzliche Arbeitsplätze jährlich zu schaffen.

1. Juni
Wahlen in Frankreich: Die politische Linke gewinnt die vorgezogenen Parlamentswahlen. Neuer Regierungschef wird Lionel Jospin.

17. Juni
Auf dem Gipfel der Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union in Amsterdam wird zusammen mit einem Stabilitätspaket für den Euro eine Resolution zur Beschäftigungspolitik verabschiedet. 30 000 Menschen demonstrierten zuvor für ein soziales Europa.

1. Juli
Der DGB-Bundesvorstand beschließt Veränderungen der Organisation und der Finanzierung des Rechtsschutzes.

5. Juli
Die christlichen Kirchen beklagen in einem „Gemeinsamen Wort" die schweren Versäumnisse in der deutschen Ausländer- und Einwanderungspolitik.

28. September
Im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden gelingt der IG Metall ein Pilotabschluß über Altersteilzeit.

29. September bis 1. Oktober
Auf ihrem 3. außerordentlichen Gewerkschaftstag beschließt die Gewerkschaft Textil–Bekleidung einstimmig ihre Auflösung und ihre Integration in die IG Metall.

2. bis 5. Oktober
Jugendzukunftskongreß der IG Metall mit 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Bildungszentrum Sprockhövel unter dem Motto: „Wer, wenn nicht Wir ... IG Metall-Jugend für eine andere Politik."

4. bis 8. Oktober
92 Prozent der Delegierten stimmen auf dem 15. Ordentlichen Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Holz und Kunststoff für die Integration der 104 Jahre alten Gewerkschaft in die IG Metall.

11. Oktober
Auf dem 4. außerordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall in Mannheim werden die satzungsmäßigen Voraussetzungen für die Integration der Gewerkschaft Textil-Bekleidung und der Gewerkschaft Holz und Kunststoff in die IG Metall geschaffen.

15./16. Oktober
Arbeitszeitkonferenz des Internationalen Metallgewerkschaftbundes (IMB) in Tokio.

6. bis 8. November
Politisch-wissenschaftlicher Kongreß „Visionen lohnen" der Otto Brenner Stiftung und Festveranstaltung der IG Metall in Hannover zu Ehren und aus Anlaß des 90. Geburtstages von Otto Brenner.

20. bis 22. November
In Darmstadt findet eine tarifpolitische Tagung zum Thema „Tarifautonomie und Flächentarifvertrag" statt.

21. November
Auf dem Beschäftigungsgipfel der 15 EU-Staaten in Luxemburg verpflichten sich die Staaten, bis spätestens in fünf Jahren dafür zu sorgen, daß Jugendliche und Langzeitarbeitslose binnen sechs Monaten bzw. eines Jahres eine Chance zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erhalten.

27. November
An der Universität Gießen beginnt eine sich täglich ausweitende Protestwelle der Studentinnen und Studenten gegen die mangelnde finanzielle Ausstattung der Hochschulen und gegen schlechte Studienbedingungen. 40 000 Menschen protestieren im Dezember auf einer zentralen Kundgebung in Bonn.

28. November
Der Bundestag billigt das teuerste Rüstungsprojekt in der Geschichte der Bundesrepublik. Bis zum Jahr 2012 sollen 180 Kampfflugzeuge des Typs „Eurofighter" gekauft werden. Die Kosten belaufen sich nach dem damaligen Stand auf 23 Milliarden DM.

8. Dezember
Regierungskoalition und SPD verständigen sich auf eine Anhebung der Mehrwertsteuer von 15 auf 16 Prozent zum 1. April 1998, um den Anstieg der Rentenbeiträge von 20,3 auf 21 Prozent zu verhindern

9. Dezember
Beschluß des Beirats „Zielvereinbarung zur Jugendarbeit"

1998

10. Januar
Seit dem Amtsantritt der Kohl-Regierung hat sich die Zahl der Arbeitslosen mehr als verdoppelt: 4,8 Millionen Menschen sind ohne Arbeit.

12. Januar
Ermuntert durch Proteste der Arbeitslosen in Frankreich demonstrieren erstmals mehr als 50 000 Arbeitslose – auch durch die Besetzung von Arbeitsämtern – in über 200 Städten.

24./25. Januar
Start der jugendbündnispolitischen Initiative „Wer, wenn nicht Wir …" auf der Aktionskonferenz in Frankfurt mit 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

13. Februar
Vorstellung der IG Metall-Kampagne „Handeln. Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit", die ab Mai einmündet in eine Dachkampagne des DGB mit dem Ziel, für einen Kurswechsel in der Politik zu mobilisieren.

1. März
Landtagswahl in Niedersachsen. Die regierenden Sozialdemokraten unter Ministerpräsident Gerhard Schröder bauen ihre absolute Mehrheit aus.

26. März
Die EU-Kommission empfiehlt den Start der Europäischen Währungsunion mit elf Ländern, darunter Deutschland.

1. April
180 000 Frauen und Männer werden durch die Integration der GTB Mitglied der IG Metall.

17. April
Auf dem Wahlparteitag der SPD in Leipzig wird der niedersächsische Ministerpräsident Gerhard Schröder zum Kanzlerkandidaten für die bevorstehend Bundestagswahl nominiert und ein Wahlprogramm verabschiedet.

23./24. April
Bundestag und Bundesrat stimmen gegen das Votum der PDS für den Beitritt der Bundesrepublik zur geplanten Währungsunion und die Einführung des Euro zum 1. Januar 1999 in 11 der 15 EU-Staaten.

2./3. Mai
Bei einer Zusammenkunft der Staats- und Regierungschefs werden die grundlegenden Entscheidungen und die praktischen Maßnahmen für die Einführung des Euro am 1. Januar 1999 getroffen. Zu den Ländern, die den Euro einführen werden, gehören: Belgien, Deutschland, Spanien, Frankreich, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal und Finnland.

7. bis 9. Mai
Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall in Hannover

25. bis 29. Mai
21. Weltkongreß des IMB in San Francisco

27./28. Mai
Sitzung des IMB-Zentralkomitees in Darmstadt

8. bis 12. Juni
16. ordentlicher DGB-Bundeskongreß in Düsseldorf

13. September
Landtagswahl in Bayern: Die alleinregierende CSU unter Ministerpräsident Edmund Stoiber festigt ihre Stellung.

14./15. September 1998
1. Sitzung der Arbeitsgruppe Daimler-Chrysler mit UAW (USA)/CAW (Kanada) und IG Metall in Detroit

19. September
Jugend-Aktionsfestival in „Bankfurt" mit knapp 40 000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen der Kampagne „Arbeit und soziale Gerechtigkeit"

27. September
Bundestagswahl: SPD und Bündnis 90/Die Grünen gewinnen die Bundestagswahl mit großer Mehrheit und lösen die Regierung Kohl nach 16 Jahren Amtszeit ab. Der politische Kurswechsel hin zu einer Politik für Arbeit und soziale Gerechtigkeit wird möglich.

27. September
Landtagswahl in Mecklenburg-Vorpommern: Die SPD wird erstmals stärkste Partei, die CDU verliert deutlich an Stimmen, die PDS kann ihre Position ausbauen, Bündnis 90/Die Grünen und FDP bleiben unter der 5-Prozent-Grenze.

2. Oktober/24. Oktober/27. Oktober
Die Koalitionsverhandlungen zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen beginnen; die Koalitionsvereinbarung unter dem Titel „Aufbruch und Erneuerung: Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert" wird am 23. bzw. 24. Oktober von beiden Partnern mit großer Mehrheit gebilligt. Am 27. Oktober wird Gerhard Schröder zum Bundeskanzler gewählt. Ein „Bündnis für Arbeit" soll im Mittelpunkt der Regierungsarbeit stehen.

16. Oktober
Festveranstaltung in Lüdenscheid aus Anlaß der Vereinigung der IG Metall in der britischen und amerikanischen Zone (1948).

16. bis 20. November
JAV-Wahlen „Erste Wahl".

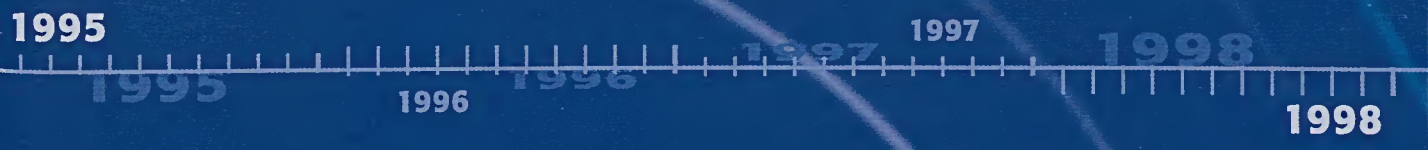
29. November bis 2. Dezember
Auf dem 5. außerordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall (OrganisationsEntwicklung) wird Jürgen Peters zum Zweiten Vorsitzenden der IG Metall und somit zum Nachfolger von Walter Riester gewählt, der Bundesarbeitsminister im Kabinett Schröder geworden ist.

7. Dezember
Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Bundesregierung treffen sich zur ersten Gesprächsrunde des neuen „Bündnisses für Arbeit" und erklären den Kampf gegen Arbeitslosigkeit zu einer gemeinsamen Aufgabe. Konkrete Vereinbarungen dazu sollen in gemeinsamen Arbeitsgruppen geplant werden.

9./10. Dezember
3. tarifpolitische Konferenz des EMB in Frankfurt. Es wird eine Koordinierungsformel für die Tarifpolitik in Europa beschlossen.

Gremien und Gliederungen der IG Metall

Beilage zum Geschäftsbericht
des Vorstandes der IG Metall 1995 – 1998



IG Metall

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Diese Zusammenstellung gewählter Gremien und die Übersicht zu den Gliederungen der IG Metall ist Teil des Geschäftsberichtes 1995 bis 1998 des Vorstandes der IG Metall. In dieser Beilage werden Gremien und Gliederungen der IG Metall vorgestellt. Für die Organisation und die Öffentlichkeit machen wir damit die personelle Besetzung und die Änderungen in den gewählten Gremien sowie die strukturellen Veränderungen im Aufbau der IG Metall im Zeitraum nach dem 18. ordentlichen Gewerkschaftstag 1995 zugänglich.

Klaus Zwickel
1. Vorsitzender

Jürgen Peters
2. Vorsitzender

Gremien und Gliederungen der IG Metall

Beilage zum Geschäftsbericht des Vorstandes der IG Metall 1995 – 1998

Übersicht

1. Vorstand 2
   - 1.1 Geschäftsführende Vorstandsmitglieder 2
   - 1.2 Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder 2

2. Beirat 4
   - 2.1 Präsidium 4
   - 2.2 Mitglieder 4

3. Kontrollausschuss 7

4. Bezirke und Bezirksleiter 8

5. Verwaltungsstellen 10

6. Treuhandverwaltung IGEMET 16

1. Vorstand

1.1 Geschäftsführende Vorstandsmitglieder

Klaus Zwickel
1. Vorsitzender

Walter Riester
2. Vorsitzender
(bis 28. 10. 1998)

Jürgen Peters
2. Vorsitzender
(seit 30. 11. 1998)

Werner Schreiber
Hauptkassierer
(bis 17. 6. 1996)

Bertin Eichler
Hauptkassierer
(seit 3. 9. 1996)

Horst Schmitthenner

Karin Benz-Overhage

Gudrun Hamacher

Erwin Vitt

Siegfried Bleicher

Joachim Töppel

Manfred Schallmeyer
(kooptiert seit 1. 4. 1998)

1.2 Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder

Bauer, Walter
BZ Baden-Württemberg,
VS Reutlingen
Gesamtbetriebsratsvorsitzender
Robert Bosch GmbH

Birkmann, Karla
BZ Brandenburg-Sachsen,
VS Leipzig
Betriebsratsvorsitzende bei
Hartmann und Braun

Bischoff, Klaus
BZ Frankfurt, VS Mainz-Worms
2. Bevollmächtigter
VS Mainz-Worms

Brückner, Klaus
BZ Frankfurt, VS Suhl-Sonneberg
Geschäftsführer der
Entwicklungsgesellschaft Arbeit
und Bildung, Simson GmbH

D'Agnano, Marianne
BZ Baden-Württemberg,
VS Pforzheim
Gesamtbetriebsratsvorsitzende
und Betriebsratsvorsitzende bei
Radio-Becker

Deisenroth, Rolf
BZ Küste, VS Neubrandenburg
(bis März 1999), war Betriebs-
ratsvorsitzender Food Logistic
Neubrandenburg GmbH
Anlagenbau (vormals Nagema,
Neubrandenburg)

Foede, Manfred
BZ Brandenburg-Sachsen,
VS Berlin (bis März 1998)
war 1. Bevollmächtigter VS Berlin

Gardasch, Inge
BZ München, VS Ingolstadt
(verstorben am 13. 12. 1996)
war Betriebsratsmitglied bei der
AUDI-AG Ingolstadt

Göge, Heinz
BZ NRW, VS Dortmund
(seit 18. 6. 1996)
1. Bevollmächtigter
VS Dortmund

Hager, Arno
BZ Brandenburg-Sachsen,
VS Berlin (seit 10. 3. 1998)
1. Bevollmächtigter VS Berlin

Hinkelmann, Dieter
BZ NRW, VS Köln
Betriebsratsvorsitzender der
Ford Werke AG Köln

Jais, Monika
BZ Bayern, VS Rosenheim
(seit 17. 6. 1997)
Betriebsratsmitglied bei
Bosch Siemens FTH

Kemeth, Ludwig
BZ Baden-Württemberg,
VS Stuttgart
(verstorben am 2. 12. 1998)
war 1. Bevollmächtigter
VS Stuttgart

Keppeler, Georg
BZ NRW, VS Olpe
1. Bevollmächtigter VS Olpe

Klein, Rüdiger
BZ Küste,
VS Rostock (ab März 1999)
1. Bevollmächtigter VS Rostock

König, Otto
BZ NRW, VS Hattingen
1. Bevollmächtigter VS Hattingen

Korsawe, Gerd
BZ Bayern, VS München
(kooptiert seit 1. 4. 1998)
Betriebsratsvorsitzender bei
Triumph International

Korytowski, Peter
BZ Frankfurt, VS Darmstadt
1. Bevollmächtigter
VS Darmstadt

Krauß, Carsten
BZ Brandenburg-Sachsen,
VS Chemnitz
Betriebsratsvorsitzender der
Modul GmbH

Kroll, Dieter
BZ NRW, VS Duisburg
Konzernbetriebsratsvorsitzender
der Thyssen Stahl AG

Lobodda, Gerd
BZ Bayern, VS Nürnberg
1. Bevollmächtigter VS Nürnberg

Lutz, Marianne
BZ Baden-Württemberg,
VS Heidenheim
(kooptiert seit 1. 4. 1998)
Betriebsratsvorsitzende der
Margarete-Steiff-GmbH

Marx, Rolf
BZ Küste, VS Oldenburg
(seit 9. 12. 1997)
1. Bevollmächtigter
VS Oldenburg

Matecki, Claus
BZ Hannover, VS Magdeburg
(seit 11. 3. 1997)
1. Bevollmächtigter
VS Magdeburg

Mehrens, Klaus
BZ Küste, VS Hamburg
(bis November 1997)
war 1. Bevollmächtigter
VS Hamburg,
jetzt Bezirksleiter Frankfurt

Meyer, Hans-Georg
BZ Hannover, VS Hildesheim
war (bis Juli 1999) 1. Bevoll-
mächtigter VS Hildesheim

Möller, Hans
BZ NRW, VS Dortmund
(bis 16. 6.1996)
war 1. Bevollmächtigter
VS Dortmund

Niermann, Karl-Heinz
BZ NRW, BS Bocholt
(kooptiert seit 1. 4. 1998)
Betriebsratsvorsitzender der
Amoco-Fabrics

Putze, Matthias
BZ Hannover, VS Dessau
(bis Januar 1997)
Betriebsratsvorsitzender der
Firma Wagonbau Dessau GmbH
(bis 30. 6. 1995)
1. 7. 1995 – 31. 12. 1996
Vertrauensmann der Firma
Fahrzeugtechnik Dessau GmbH
(vormals Wagonbau Dessau
GmbH)
2. Bevollmächtigter der
VS Dessau (bis 30. 11. 1996)

Rölke, Kirsten
BZ Küste, VS Flensburg
(seit 11. 3. 1997)
1. Bevollmächtigte VS Flensburg

Schachner, Günther
BZ Bayern, VS Weilheim
1. Bevollmächtigter VS Weilheim

Schmidt, Uwe
BZ Küste, VS Emden
(bis März 1997)
war 1. Bevollmächtigter
VS Emden

Schütte, Otto
BZ NRW, VS Rheine
Betriebsratsvorsitzender bei
Karmann Rheine

Volkert, Klaus
BZ Hannover, VS Wolfsburg
Gesamtbetriebsratsvorsitzender
der VW AG, Wolfsburg

2. Beirat

2.1 Präsidium

Zwickel, Klaus
(1. Vorsitzender)

Peters, Jürgen
(2. Vorsitzender)

Bogen, Frank
BZ NRW

Hellenbach, Birgitt
BZ Brandenburg/Sachsen

Kubitza, Werner
BZ Hannover

Pieschnik-Ötting, Karola
BZ NRW

Rheude, Gerd
BZ Frankfurt

Richter, Udo
BZ Küste

Toussaint, Peter
BZ Baden-Württemberg

Vetter, Peter
BZ Bayern

2.2 Mitglieder

Beiratsmitglieder aus dem Bezirk Baden-Württemberg

Altin, Serhan
VS Schwäbisch Gmünd

Amabile, Mario
VS Singen

Genswürger, Ursula
VS Ludwigsburg

Greiner, Walter
VS Reutlingen

Güner, Günter
VS Villingen-Schwenningen

Gustke, Michael
VS Göppingen

Haag, Detlef
VS Ulm

Hamm, Roland
VS Aalen

Horner, Joachim
VS Mannheim

Klemm, Erich
VS Stuttgart

Klinis, Pat
VS Heidelberg

Luz, Rudolf
VS Neckarsulm

Morgen, Maria
VS Stuttgart

Rodenfels, Paul
VS Gaggenau

Simina, Antonio
VS Reutlingen

Thieme, Marianne
VS Friedrichshafen

Toussaint, Peter
VS Mannheim

Weinmann, Georg
VS Waiblingen

Beiratsmitglieder aus dem Bezirk Bayern

Beck, Barbara
VS München

Donaubauer, Stefan
VS Passau

Ebert, Karl-Heinz
VS Aschaffenburg

Eberwein, Gerald
VS Nürnberg

Gräbner, Annke
VS Amberg

Greck, Werner
VS München

Händel, Thomas
VS Fürth

Hennemann, Jürgen
VS Bamberg

Meier, Xaver
VS Ingolstadt

Prinz, Marianne
VS Landshut

Reiter, Ayten
VS Würzburg

Schönfelder, Peter
VS Augsburg

Vetter, Peter
VS Kempten

Beiratsmitglieder aus dem Bezirk Frankfurt am Main

Althausen, Peter
VS Betzdorf

Balzer, Gudrun
VS Gera

Beez, Theodor
VS Offenbach

Corbe, Werner
VS Homburg/Saar

Dallmer, Friederun
VS Frankfurt

Dörfler, Heidrun
VS Nordhausen

Hartz, Kurt
VS Völklingen

Herzog, Klaus-Dieter
VS Eisenach

Müller, Renate
VS Kassel

Pilz, Michael
VS Hanau

Rheude, Gerd
VS Neustadt

Sahm, Gülseren
VS Darmstadt

Schnaubelt, Wilfried
VS Hanau

Schumacher, Elke
VS Ludwigshafen/Frankenthal

Tänzer, Ralf
VS Jena-Saalfeld

Wieth, Hans-Peter
VS Herborn

Beiratsmitglieder aus dem Bezirk Brandenburg-Sachsen

Bahlo, Carmen
VS Potsdam

Bender, Sieghard
VS Chemnitz

Dolinski, Gottfried
VS Berlin

Gabbe, Hans-Harald
VS Finsterwalde

Hellenbach, Birgitt
VS Eberswalde

Kademann, Stefan
VS Zwickau

Koglin, Andre
VS Bautzen

Konstanzer, Ralf
VS Dresden

Seidel, Gundula
VS Zwickau

Schuckmann, Hermann v.
VS Ludwigsfelde

Schulz, Peter
VS Oranienburg

Beiratsmitglieder aus dem Bezirk Küste

Behrenwald, Karsten
VS Bremerhaven

Heitmann, Siegfried
VS Stralsund

Liebsch, Ulla
VS Rendsburg

Nickel, Hartmut
VS Kiel

Richter, Udo
VS Bremen

Schindler, Martin
VS Nordenham

Silberborth, Ingrid
VS Bremen

Spingies, Heike
VS Elmshorn

Tetau, Otto
VS Hamburg

Beiratsmitglieder aus dem Bezirk Hannover

Bockelmann, Rolf
VS Osnabrück

Christensen, Uwe
VS Nienburg

Dicke, Dieter
VS Hannover

Eickmann, Wilfried
VS Wolfsburg

Jeremias, Elke
VS Goslar/Osterode

Klever, Wolfgang
VS Braunschweig

Kowalczyk, Gisela
VS Hildesheim

Knothe, Reiner
VS Halle

Kubitza, Werner
VS Salzgitter

Pettche, Manfred
VS Dessau

Tamm, Marianne
VS Halberstadt

3. Kontrollausschuss

Beiratsmitglieder aus dem Bezirk Nordrhein-Westfalen (ehemals Bezirk Wuppertal)

Bigge, Hans-Josef
VS Arnsberg

Bogen, Franz
VS Gevelsberg

Coenen, Friedel
VS Mönchengladbach

Dresbach, Rolf
VS Gummersbach

Feltes, Gisela
VS Aachen

Freund, Richard
VS Remscheid-Solingen

Jatzkowski, Andreas
VS Wuppertal

Kölzer, Reinhild
VS Leverkusen

Kürschner, Peter
VS Werdohl-Iserlohn

Mühlhoff, Klaus
VS Velbert

Schlüchting, Günter
VS Lüdenscheid

Vavitsa, Irina
VS Lippstadt

Beiratsmitglieder aus dem Bezirk Nordrhein-Westfalen (ehemals Bezirk Dortmund)

Brink, Gertrud
VS Rheine

Domnik, Harry
VS Bielefeld

Gasse, Peter
VS Duisburg

Hapke, Hans
VS Oelde

Hinse, Ludger
VS Bochum

Mailänder, Willi
VS Dinslaken

Milewski, Liesel
VS Dortmund

Münch, Otmar
VS Münster

Neumann, Bruno
VS Essen

Öztürk, Nihat
VS Düsseldorf

Pieschnik-Ötting, Karola
VS Herford

Schweda, Peter
VS Hamm

Sewerin, Bärbel
VS Detmold

Ulatowski, Hubert
VS Gelsenkirchen

Wolters, Anton
VS Recklinghausen

Hermann Günkel
(Vorsitzender)
Bezirk Frankfurt

Walter Kaufmann
(stellvertretender Vorsitzender)
Bezirk Hannover

Reinhard Bulitz
(Beisitzer)
Bezirk NRW (Dortmund)

Ernst Eisenmann
(Beisitzer)
Bezirk Baden-Württemberg

Erwin Gößelein
(Beisitzer)
Bezirk München

Hans Hirsch
(Beisitzer)
Bezirk NRW (Wuppertal)

Dieter Knaack
(Beisitzer)
Bezirk Brandenburg-Sachsen

Johannes Müllner
(Beisitzer)
Bezirk Küste

4. Bezirke und Bezirksleiter

1

Bezirk Küste
Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg
Bezirksleiter:
Frank Teichmüller

4

Bezirk Nordrhein-Westfalen
Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
Bezirksleiter seit 1. 1. 1997:
Harald Schartau

Zusammenlegung der Bezirke Dortmund (Bezirksleiter Harald Schartau) und Wuppertal (Bezirksleiter Norbert Wrobel) zum 1. 1. 1997

6

Bezirk Baden-Württemberg
Hölzweg 2
70191 Stuttgart
Bezirksleiter bis 30. 9. 1998:
Gerhard Zambelli
Bezirksleiter seit 1. 10. 1998:
Berthold Huber

Bezirk Hannover
Otto-Brenner-Straße 7
30159 Hamburg
Bezirksleiter bis 30. 11. 1998:
Jürgen Peters
Bezirksleiter seit 1. 12. 1998:
Hartmut Meine

Bezirk Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 148-149
10969 Berlin
Bezirksleiter seit 1. 4. 1995:
Hasso Düvel

Zusammenlegung der Bezirke Berlin-Brandenburg (Bezirksleiter Horst Wagner) und Dresden (Bezirksleiter Hasso Düvel) zum 1. 4. 1995

Bezirk Frankfurt am Main
Lyoner Straße 19
60528 Frankfurt
Bezirksleiter bis 31. 12. 1997:
Karl Kronawitter
Bezirksleiter seit 1. 1. 1998:
Klaus Mehrens

Bezirk Bayern
Schwanthaler Straße 64
80336 München
Bezirksleiter:
Werner Neugebauer

5. Verwaltungsstellen*)

a

Vst. Aachen
Dennewartstr. 17
52068 Aachen
1. Bevollmächtigter Heuser, Peter
2. Bevollmächtigter Horst, Erich

Vst. Aalen
Friedrichstr. 54
73430 Aalen
1. Bevollmächtigter Hamm, Roland
2. Bevollmächtigter Mischko, Josef

Vst. Albstadt
Karl-Peter-Str. 15
72458 Albstadt
1. Bevollmächtigter Bleibler, Bernd
2. Bevollmächtigter Schneider, Karl

Vst. Alfeld
Gudewillstr. 17
31061Alfeld
1. Bevollmächtigter Kirch, Henry
2. Bevollmächtigter Messerschmidt, Manfred

Vst. Amberg
Schrannenplatz 4
92224 Amberg
1. Bevollmächtigter Ganss, Jürgen
2. Bevollmächtigter Bender, Joachim

Vst. Arnsberg
Schobbostr. 54
59755 Arnsberg
1. Bevollmächtigter Bigge, Hans-Josef
2. Bevollmächtigter Kramer, Fritz

Vst. Aschaffenburg
Kerschensteinerstr. 7
63741 Aschaffenburg
1. Bevollmächtigter Wick, Gerhard
2. Bevollmächtigter Reitz, Herbert

Vst. Augsburg
Neuburger Str. 40
B6167 Augsburg
1. Bevollmächtigter Schneider, Karl-Heinz
2. Bevollmächtigter John, Michael

b

Vst. Bad Kreuznach
Salinenstr. 37
55543 Bad Kreuznach
1. Bevollmächtigter Schüler, Elmar
2. Bevollmächtigter Müller, Horst

Vst. Bamberg
Heinrichsdamm 4a
96047 Bamberg
1. Bevollmächtigter Klinker, Hans
2. Bevollmächtigte Luzar, Christiana

Vst. Bautzen
Dr.-Maria-Grollmuß-Str. 1
02625 Bautzen
1. Bevollmächtigter Koglin, André
2. Bevollmächtigter Schaarschmidt, Volker

Vst. Bergedorf
Bergedorfer Str. 131
21029 Bergedorf
1. Bevollmächtigte Lüdemann, Meike
2. Bevollmächtigter Glasmann, Otto

Vst. Berlin
Alte Jakobstr. 149
10969 Berlin
1. Bevollmächtigter Hager, Arno
2. Bevollmächtigter Bundt, Burkhard

Vst. Betzdorf
Moltkestr. 25
57518 Betzdorf
1. Bevollmächtigter Althausen, Peter
2. Bevollmächtigter Wiederstein, Helmut

Vst. Bielefeld
Marktstr. 8
33602 Bielefeld
1. Bevollmächtigter Domnik, Harry
2. Bevollmächtigter Schulte, Dietrich

Vst. Bocholt
Wesemannstr. 10
46397 Bocholt
1. Bevollmächtigter Cholewa, Heinz
2. Bevollmächtigter Gehrke, Hans-Hermann

Vst. Bochum
Humboldtstr. 46
44787 Bochum
1. Bevollmächtigter Hinse, Ludger
2. Bevollmächtigter Kastner, Herbert

Vst. Bonn-Rhein-Sieg
Kaiserstr. 10B
53721 Siegburg
1. Bevollmächtigter Lessmann, Michael
2. Bevollmächtigter Kalisch, Herbert

Vst. Braunschweig
Wilhelmstr. 5
38100 Braunschweig
1. Bevollmächtigter Klitzke, Udo
2. Bevollmächtigter Flohren, Gerd

Vst. Bremen
Bahnhofsplatz 22-28
2B195 Bremen
1. Bevollmächtigter Muster, Manfred
2. Bevollmächtigter Reinken, Dieter

Vst. Bremerhaven
Friedrich-Ebert-Str. 1
27570 Bremerhaven
1. Bevollmächtigter Behrenwald, Karsten
2. Bevollmächtigter Rosche, Klaus

Vst. Bruchsal
Amalienstr. 7
76646 Bruchsal
1. Bevollmächtigter Bordanowicz, Uwe
2. Bevollmächtigter Schneider, Eberhard

c

Vst. Calw
Bischofstr. 2
75365 Calw
1. Bevollmächtigter Neumeister, Reiner
2. Bevollmächtigter Knippertz, Walter

Vst. Celle
Trift 17
29221 Celle
1. Bevollmächtigter Sauerwald, Walter
2. Bevollmächtigter Lindner, Peter

Vst. Chemnitz
Jägerstr. 5-7
09111 Chemnitz
1. Bevollmächtigter Bender, Sieghard
2. Bevollmächtigter Utoff, Klaus-Dieter

Vst. Coburg
Am Viktoriabrunnen 1A
96450 Coburg
1. Bevollmächtigter Apfel, Jürgen
2. Bevollmächtigter Knerr, Dietmar

Vst. Cottbus
Stadtpromenade 4
03046 Cottbus
1. Bevollmächtigter Eisele, Willi
2. Bevollmächtigter Klopfleisch, Hans-Jürgen

d

Vst. Darmstadt
Rheinstr. 50/1
64283 Darmstadt
1. Bevollmächtigter Korytowski, Peter
2. Bevollmächtigter Gruber, Wolfgang

Vst. Dessau
Grenzstr. 5
06B49 Dessau
1. Bevollmächtigter Pettche, Manfred
2. Bevollmächtigter Berkmann, Alfred

Vst. Detmold
Gutenbergstr. 2
32756 Detmold
1. Bevollmächtigter Vieregge, Hans
2. Bevollmächtigter Harrack, Günter

Vst. Dinslaken
Bahnstr. 53
46535 Dinslaken
1. Bevollmächtigter Mailänder, Willi
2. Bevollmächtigter Duscha, Paul-Günter

*) Stand: 30. 6. 1999

Vst. Dortmund
Ostwall 17-21
44135 Dortmund
1. Bevollmächtigter Göge, Heinz
2. Bevollmächtigter Kleine-Horst, Klaus-Dieter

Vst. Dresden
Schützenplatz 14
01067 Dresden
1. Bevollmächtigter Konstanzer, Ralf
2. Bevollmächtigter Kempter, Werner

Vst. Duisburg
Stapeltor 17-19
47051 Duisburg
1. Bevollmächtigter Gasse, Peter
2. Bevollmächtigter Manja, Horst-Dieter

Vst. Düren
Kämergasse 27
52349 Düren
1. Bevollmächtigter Zimmermann, Paul
2. Bevollmächtigter Braun, Rolf

Vst. Düsseldorf
Pionierstr. 12
40215 Düsseldorf
1. Bevollmächtigter Egerer, Peter
2. Bevollmächtigter Öztürk, Nihat

e

Vst. Eberswalde
Puschkinstr. 14
16225 Eberswalde
1. Bevollmächtigter Ernsdorf, Peter
2. Bevollmächtigter Zippro, Hans-Jürgen

Vst. Eisenach
Rennbahn 5
99817 Eisenach
1. Bevollmächtigte Hemsteg-von Fintel, Renate
2. Bevollmächtigter Herzog, Klaus-Dieter

Vst. Elmshorn
Wedenkamp 34
25335 Elmshorn
1. Bevollmächtigter Zabel, Uwe
2. Bevollmächtigter Lühr, Reimer

Vst. Emden
Kopersand 18
26723 Emden
1. Bevollmächtigte Allemann, Regina
2. Bevollmächtigter Jacobs, Peter

Vst. Erfurt
Lucas-Cranach-Platz 2
99097 Erfurt
1. Bevollmächtigter Brücker, Gerd
2. Bevollmächtigter Krause, Rudolf

Vst. Erlangen
Friedrichstr. 7
91054 Erlangen
1. Bevollmächtigter Niclas, Wolfgang
2. Bevollmächtigter Schneider, Gottfried

Vst. Essen
Schützenbahn 11-13
45127 Essen
1. Bevollmächtigter Neumann, Bruno
2. Bevollmächtigter Terhorst, Hans-Dieter

Vst. Esslingen
Julius-Motteler-Str. 12
73728 Esslingen
1. Bevollmächtigter Hartmann, Helmut
2. Bevollmächtigter Martin, Gustav

f

Vst. Finsterwalde
Schloßstr. 6c
03238 Finsterwalde
1. Bevollmächtigter Gabbe, Hans-Harald
2. Bevollmächtigte Bräunig, Sigrid

Vst. Flensburg
Rote Straße 1
24937 Flensburg
1. Bevollmächtigte Rölke, Kirsten
2. Bevollmächtigter Knuth, Klaus

Vst. Frankfurt am Main
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt am Main
1. Bevollmächtigter Rübsamen, Bernd
2. Bevollmächtigte Poensgen-Murmann, Katharina

Vst. Frankfurt/Oder
Zehmeplatz 11
15230 Frankfurt/Oder
1. Bevollmächtigter Kohlbacher, Günter
2. Bevollmächtigter Pagel, Bernd

Vst. Freiburg
Hebelstr. 10
79104 Freiburg
1. Bevollmächtigter Spieß, Hermann
2. Bevollmächtigter Fortwängler, Franz

Vst. Friedrichshafen
Riedleparkstr. 13
88045 Friedrichshafen
1. Bevollmächtigter Schmidt, Hans
2. Bevollmächtigter Heil, Gottfried

Vst. Fürth
Königswarter Str. 16
90762 Fürth
1. Bevollmächtigter Händel, Thomas
2. Bevollmächtigte Heike, Anny

g

Vst. Gaggenau
Hauptstr. 83
76571 Gaggenau
1. Bevollmächtigter Rodenfels, Paul
2. Bevollmächtigter Zitzelsberger, Roman

Vst. Geislingen
Burgstr. 3
73312 Geislingen
1. Bevollmächtigter Rattay, Bernd
2. Bevollmächtigte Luprich, Gabriele

Vst. Gelsenkirchen
Augustastr. 18
45879 Gelsenkirchen
1. Bevollmächtigter Ulatowski, Hubert
2. Bevollmächtigter Schemera, Günter

Vst. Gera
Karl-Schurz-Str. 13
07545 Gera
1. Bevollmächtigter Lemb, Wolfgang
2. Bevollmächtigter Balzer, Gudrun

Vst. Gevelsberg
Großer Markt 9
58285 Gevelsberg
1. Bevollmächtigter Bogen, Franz
2. Bevollmächtigter Möller, Gerhard

Vst. Göppingen
Poststr. 14A
73033 Göppingen
1. Bevollmächtigter Gustke, Michael
2. Bevollmächtigte Gmoser, Renate

Vst. Goslar/Osterode
Rotemühlenweg 2 A
37520 Osterode
1. Bevollmächtigter Zaffke, Manfred
2. Bevollmächtigte Ditzell, Martina

Vst. Göttingen
Obere Masch 10
37073 Göttingen
1. Bevollmächtigter Boguslawski, Gerd-Uwe
2. Bevollmächtigter Gerke, Detlef

Vst. Gummersbach
Singerbrinkstr. 22
51643 Gummersbach
1. Bevollmächtigter Dresbach, Rolf
2. Bevollmächtigter Kemper, Norbert

Vst. Gütersloh
Sparrenburgweg 1 a
33332 Gütersloh
1. Bevollmächtigter Brandner, Klaus
2. Bevollmächtigter Bertram, Herbert

h

Vst. Hagen
Körnerstr. 43
58095 Hagen
1. Bevollmächtigter Flöß, Volkmar
2. Bevollmächtigter Rosenthal, Hubert

Vst. Halberstadt
Bernhard-Thiersch-Str. 2
38820 Halberstadt
1. Bevollmächtigter Metke, Rainer
2. Bevollmächtigter Schnell, Rüdiger

Vst. Halle
Böllberger Weg 26
06110 Halle
1. Bevollmächtigter Lorenz, Günter
2. Bevollmächtigter Meißner, Günter

Vst. Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
1. Bevollmächtigter Janßen, Bernhard
2. Bevollmächtigter Melzer, Peter

Vst. Hameln
Kastanienwall 52
31785 Hameln
1. Bevollmächtigter Kurbjuweit, Peter
2. Bevollmächtigte Krellmann, Jutta

Vst. Hamm
Nordenwall 5
59065 Hamm
1. Bevollmächtigter Haverkamp, Philipp
2. Bevollmächtigter Kindler, Alfred

Vst. Hanau
Am Freiheitsplatz 6
63450 Hanau
1. Bevollmächtigter Pilz, Michael
2. Bevollmächtigter Pfaff, Richard

Vst. Hannover
Postkamp 10
30159 Hannover
1. Bevollmächtigter Dicke, Dieter
2. Bevollmächtigter Schwitzer, Reinhard

Vst. Hattingen
Große Weilstr. 8
45525 Hattingen
1. Bevollmächtigter König, Otto
2. Bevollmächtigter Eilers, Alfons

Vst. Heidelberg
Hans-Böckler-Str. 2 a
69115 Heidelberg
1. Bevollmächtigter Klinis, Pat
2. Bevollmächtigter Hoppe, Manfred

Vst. Heidenheim
Robert-Koch-Str. 28
89522 Heidenheim
1. Bevollmächtigter Maier, Karl
2. Bevollmächtigter Strobel, Andreas

Vst. Herborn
Walter-Rathenau-Str. 55
35745 Herborn
1. Bevollmächtigter Wieth, Hans-Peter
2. Bevollmächtigter Kunz, Ulrich

Vst. Herford
Kurfürstenstr. 14
32052 Herford
1. Bevollmächtigter Saaber, Eckhard
2. Bevollmächtigter Salzwedel, Horst

Vst. Herne
Schulstr. 24
44623 Herne
1. Bevollmächtigter Nimphius, Hans
2. Bevollmächtigter Hunger, Klaus

Vst. Hildesheim
Bischofskamp 24
31137 Hildesheim
1. Bevollmächtigter Lüders, Günther
2. Bevollmächtigter Drechsel, Wolfgang

Vst. Homburg/Saar
Talstr. 36
66424 Homburg
1. Bevollmächtigter Corbe, Werner
2. Bevollmächtigter Cappel, Werner

ij

Vst. Ingolstadt
Paradeplatz 9
85049 Ingolstadt
1. Bevollmächtigter Hausmann, Gerd
2. Bevollmächtigter Horn, Johann

Vst. Jena-Saalfeld
August-Bebel-Str. 30
07743 Jena
1. Bevollmächtigter Tänzer, Ralf
2. Bevollmächtigter Thalheim, Stefan

k

Vst. Kaiserslautern
Richard-Wagner-Str. 1
67655 Kaiserslautern
1. Bevollmächtigter Nutzenberger, Rolf
2. Bevollmächtigter Ulrich, Alexander

Vst. Karlsruhe
Ettlinger Str. 3 a
76137 Karlsruhe
1. Bevollmächtigter Becker, Wolfgang
2. Bevollmächtigter Stürmlinger, Angel

Vst. Kassel
Spohrstr. 6-8
34117 Kassel
1. Bevollmächtigter Hofmann, Alfred
2. Bevollmächtigter Meßmer, Ullrich

Vst. Kempten
Bahnhofstr. 69
87435 Kempten
1. Bevollmächtigter Vetter, Peter
2. Bevollmächtigter Kaltenbrunner, Heinz

Vst. Kiel
Legienstr. 22-24
24103 Kiel
1. Bevollmächtigter Mädel, Wolfgang
2. Bevollmächtigter Franz, Lothar

Vst. Koblenz
Rizzastr. 35
56068 Koblenz
1. Bevollmächtigter Göbel, Reiner
2. Bevollmächtigter Kirberger, Hans-Josef

Vst. Köln
Hans-Böckler-Platz 1
50672 Köln
1. Bevollmächtigter Röhrig, Theo
2. Bevollmächtigter Reuber, Karl

Vst. Krefeld
Blumentalstr. 2
47798 Krefeld
1. Bevollmächtigter Stenhorst, Gerhard
2. Bevollmächtigter Kalwa, Bernd

l

Vst. Landshut
Am Banngraben 16
84030 Landshut
1. Bevollmächtigter Haucke, Rolf
2. Bevollmächtigter Zankl, Siegfried

Vst. Leer/Papenburg
Jahnstr. 2
26789 Leer
1. Bevollmächtigter Bollen, Clemens
2. Bevollmächtigter Plöger, Helmut

Vst. Leipzig
Erich-Zeigner-Allee 62
04229 Leipzig
1. Bevollmächtigte Merbitz, Sieglinde
2. Bevollmächtigter Kruppa, Bernd

Vst. Leverkusen
Fürstenbergstr. 1 b
51379 Leverkusen
1. Bevollmächtigter Kölzer, Reinhild
2. Bevollmächtigter Breuer, Erwin

Vst. Lippstadt
Erwitter Str. 34-36
59557 Lippstadt
1. Bevollmächtigter Mikoteit, Hans
2. Bevollmächtigter Berhorst, Johannes

Vst. Lörrach
Turmstr. 37
79539 Lörrach
1. Bevollmächtigter Bilke, Eugen
2. Bevollmächtigter Bauer, Peter

Vst. Lübeck
Holstentorplatz 1-5
23552 Lübeck
1. Bevollmächtigte Ricke, Waltraud
2. Bevollmächtigter Reinhardt, Peter

Vst. Lüdenscheid
Augustastraße 10
58509 Lüdenscheid
1. Bevollmächtigter Schlüchting, Günter
2. Bevollmächtigter Bader, Wilfried

Vst. Ludwigsburg
Schwieberdinger Str. 71
71636 Ludwigsburg
1. Bevollmächtigter Hillenbrand, Werner
2. Bevollmächtigter Ott, Konrad

Vst. Ludwigsfelde
Rathausstraße 2
14974 Ludwigsfelde
1. Bevollmächtigter v. Schuckmann, Hermann
2. Bevollmächtigter Bluhm, Rolf-Dieter

Vst. Ludwigshafen/Frankenthal
Pilgerstr. 1
67227 Frankenthal
1. Bevollmächtigter Kuffler, Alfred
2. Bevollmächtigter Küther, Gerhard

Vst. Lüneburg
Heiligengeiststr. 2B
21335 Lüneburg
1. Bevollmächtigter Salewski, Klaus-Dieter
2. Bevollmächtigter Brandes, Detlef

m

Vst. Magdeburg
Lüneburger Str. 6
39106 Magdeburg
1. Bevollmächtigter Matecki, Claus
2. Bevollmächtigter Meding, Jörg

Vst. Mainz-Worms
Kaiserstr. 26-30
55116 Mainz
1. Bevollmächtigter Groß, Armin
2. Bevollmächtigter Bischoff, Klaus

Vst. Mannheim
Hans-Böckler-Str. 1
68161 Mannheim
1. Bevollmächtigter Toussaint, Peter
2. Bevollmächtigter Götz, Reinhold

Vst. Minden
Marienwall 29
32423 Minden
1. Bevollmächtigter Lorenz, Horst
2. Bevollmächtigter Hülsmann, Reinhard

Vst. Mittelhessen
Cranachstr. 2
35396 Gießen
1. Bevollmächtigter Lohnstein, Klaus
2. Bevollmächtigter Klausmann, Julius

Vst. Mönchengladbach
Rheydter Str. 328
41065 Mönchengladbach
1. Bevollmächtigter Coenen, Friedel
2. Bevollmächtigter Oedinger, Karl Heinz

Vst. Mülheim
Friedrichstr. 24
45468 Mülheim
1. Bevollmächtigter Dörr, Ulrich
2. Bevollmächtigter Kirchholtes, Heribert

Vst. München
Schwanthaler Str. 64-66
80336 München
1. Bevollmächtigter Flassbeck, Harald
2. Bevollmächtigter Oeckl, Franz

Vst. Münster
Friedrich-Ebert-Str. 157-159
48153 Münster
1. Bevollmächtigter Schneider, Guntram
2. Bevollmächtigter Münch, Otmar

n

Vst. Neckarsulm
Salinenstr. 9
74172 Neckarsulm
1. Bevollmächtigter Luz, Rudolf
2. Bevollmächtigter Schrott, Werner G.

Vst. Neubrandenburg
Tilly-Schanzen-Str. 17
17033 Neubrandenburg
1. Bevollmächtigter Rickers, Thomas
2. Bevollmächtigter Deisenroth, Rolf

Vst. Neumünster
Carlstr. 7
24534 Neumünster
1. Bevollmächtigter Seeger, Peter
2. Bevollmächtigter Moller, Horst

Vst. Neunkirchen
Hüttenbergstr. 41-43
66538 Neunkirchen
1. Bevollmächtigter Jung, Georg
2. Bevollmächtigter Fiedelak, Volker

Vst. Neuss
Oberstr. 4
41460 Neuss
1. Bevollmächtigter Jansen, Willi
2. Bevollmächtigter Bunse, Willi

Vst. Neustadt
Konrad-Adenauer-Str. 31a
67433 Neustadt
1. Bevollmächtigter Werner, Karl-Peter
2. Bevollmächtigter Dietrich, Werner

Vst. Neu-Ulm
Maximilianstr. 40
89231 Neu-Ulm
1. Bevollmächtigter Knuth, Michael
2. Bevollmächtigter Heim, Elmar

Vst. Neuwied
Langendorfer Str. 66
56564 Neuwied
1. Bevollmächtigter Vogt, Walter
2. Bevollmächtigter Collet, Wolfgang

Vst. Nienburg
Hannoversche Str. 35 A
31582 Nienburg
1. Bevollmächtigter Christensen, Uwe
2. Bevollmächtigter Hecker, Erich

Vst. Nordenham
An der Gate 9
26954 Nordenham
1. Bevollmächtigter Schindler, Martin
2. Bevollmächtigter Bruns, Hartmut

Vst. Nordhausen
Blasiistr. 17
99734 Nordhausen
1. Bevollmächtigte Schwarz-Zaplinski, Astrid
2. Bevollmächtigter Schmidt, Klaus-Dieter

Vst. Nürnberg
Kornmarkt 5-7
90402 Nürnberg
1. Bevollmächtigter Lobodda, Gerd
2. Bevollmächtigter Wechsler, Jürgen

o

Vst. Oberhausen
Friedrich-Karl-Str. 24
46045 Oberhausen
1. Bevollmächtigter Look, Egon
2. Bevollmächtigter N.N.

Vst. Oelde
Gröningsweg 12
59302 Oelde
1. Bevollmächtigter Hapke, Hans Heinrich
2. Bevollmächtigter Eichmann, Hans-Jürgen

Vst. Offenbach
Berliner Str. 79
63065 Offenbach
1. Bevollmächtigter Beez, Theo
2. Bevollmächtigter Dreibus, Werner

Vst. Offenburg
Okenstr. 1 c
77652 Offenburg
1. Bevollmächtigter Stockmayer, Gustel
2. Bevollmächtigter Schmidtke, Günter

Vst. Oldenburg
Kaiserstr. 4-6
26122 Oldenburg
1. Bevollmächtigter Marx, Rolf
2. Bevollmächtigter Güttler, Dieter

Vst. Olpe
Josefstr. 19
57462 Olpe
1. Bevollmächtigter Keppeler, Georg
2. Bevollmächtigter Mayer, Rudolf

Vst. Olsberg
Bigger Platz 5
59939 Olsberg
1. Bevollmächtigter Meyer, Hans-Georg
2. Bevollmächtigter Lang, Hans

Vst. Oranienburg
Fontanesiedlung 13
16761 Hennigsdorf
1. Bevollmächtigter Becker, Philipp
2. Bevollmächtigter Berner, Dietrich

Vst. Osnabrück
Neuer Graben 39
49074 Osnabrück
1. Bevollmächtigter Bockelmann, Rolf
2. Bevollmächtigter Dierksen, Wilhelm

Vst. Ostoberfranken
Hofer Str. 21
95213 Münchberg
1. Bevollmächtigter Köppel, Heinz
2. Bevollmächtigter Baumgartner, Walter

P

Vst. Paderborn
Ledeburstr. 30
33102 Paderborn
1. Bevollmächtigter Schnatwinkel, Hubert
2. Bevollmächtigter Brenzel, Dieter

Vst. Passau
Grünaustr. 31
94032 Passau
1. Bevollmächtigter Roos, Bernhard
2. Bevollmächtigter Kneuer, Werner

Vst. Peine
Lindenstr. 34
31224 Peine
1. Bevollmächtigter Himmelstoß, Uwe
2. Bevollmächtigter Heuer, Reinhard

Vst. Pforzheim
Emma-Jäger-Str. 7
75175 Pforzheim
1. Bevollmächtigter Kunzmann, Martin
2. Bevollmächtigter Kortus, Karl-Heinz

Vst. Pirna
Tischerplatz 13
01796 Pirna
1. Bevollmächtigter Bey, Wolfgang
2. Bevollmächtigter Leibiger, Jürgen

Vst. Potsdam
Gartenstr. 20
14482 Potsdam
1. Bevollmächtigter Thiele, Bernd
2. Bevollmächtigter Fehling, Heinz

R

Vst. Recklinghausen
Dorstener Str. 27a
45657 Recklinghausen
1. Bevollmächtigter Schalla, Gisbert
2. Bevollmächtigter Schulz, Manfred

Vst. Regensburg
Richard-Wagner-Str. 2
93055 Regensburg
1. Bevollmächtigter Meyer, Walter
2. Bevollmächtigter Heinz, Günter

Vst. Remscheid-Solingen
Elberfelder Str. 39
42853 Remscheid
1. Bevollmächtigter Freund, Richard
2. Bevollmächtigter Wahl, Uwe

Vst. Rendsburg
Schiffbrückenplatz 3
24768 Rendsburg
1. Bevollmächtigter Petersen, Kai
2. Bevollmächtigte Liebsch, Ursula

Vst. Reutlingen
Oskar-Kalbfell-Platz 10
72764 Reutlingen
1. Bevollmächtigter Röder, Wolf Jürgen
2. Bevollmächtigter Bauer, Gert

Vst. Rheine
Poststr. 30
48431 Rheine
1. Bevollmächtigter Schmidt, Karl-Ernst
2. Bevollmächtigter Tschorn, Rolf

Vst. Riesa
Goethestr. 102
01587 Riesa
1. Bevollmächtigter Hoffmann, Heinz
2. Bevollmächtigter Richter, Siegmar

Vst. Rosenheim
Brixstr. 2
83022 Rosenheim
1. Bevollmächtigter Schmitzberger, Erwin
2. Bevollmächtigter Fischer, Artur

Vst. Rostock
August-Bebel-Str. 89
18055 Rostock
1. Bevollmächtigter Klein, Rüdiger
2. Bevollmächtigter Schüler, Detlef

S

Vst. Saarbrücken
Fritz-Dobisch-Str. 5
66111 Saarbrücken
1. Bevollmächtigter Zakrzewski, Rüdiger
2. Bevollmächtigter Bonenberger, Herbert

Vst. Salzgitter
Chemnitzer Str. 33
38226 Salzgitter
1. Bevollmächtigter Kubitza, Werner
2. Bevollmächtigter Ludewig, Horst

Vst. Schönebeck
Friedrichstr. 94
39218 Schönebeck
1. Bevollmächtigter Kiel, Detlev
2. Bevollmächtigte Rotter, Gabriele

Vst. Schramberg
Arthur-Junghans-Str. 3
78713 Schramberg
1. Bevollmächtigter Neumeister, Reiner (komm.)
2. Bevollmächtigter Finkbeiner, Heinrich

Vst. Schwabach
Sandstr. 1a
91126 Schwabach
1. Bevollmächtigte Schmidt, Ingrid
2. Bevollmächtigter Stechhammer, Gerhard

Vst. Schwäbisch Gmünd
Türlensteg 32
73525 Schwäbisch Gmünd
1. Bevollmächtigter Rettich, Hermann
2. Bevollmächtigter Golf, Hans Felix

Vst. Schwäbisch Hall
Scheffelsteige 10
74523 Schwäbisch Hall
1. Bevollmächtigter Brauch, Hans
2. Bevollmächtigter Haug, Siegfried

Vst. Schweinfurt
Wilhelm-Leuschner-Str. 2
97421 Schweinfurt
1. Bevollmächtigter Ernst, Klaus
2. Bevollmächtigte John, Heike

Vst. Schwerin
Eckdrift B3
19061 Schwerin
1. Bevollmächtigter Frericks, Hans-Georg
2. Bevollmächtigter Gradlowski, Uwe

Vst. Siegen
Donnerscheidstr. 30
57072 Siegen
1. Bevollmächtigter Wetzel, Detlef
2. Bevollmächtigter Weiß, Hartmut

Vst. Singen
Schwarzwaldstr. 30
78224 Singen
1. Bevollmächtigter Stadelhofer, Günther
2. Bevollmächtigter Schöttle, Wolfram

Vst. Stadthagen
Enzer Str. 10
31655 Stadthagen
1. Bevollmächtigter Kunkel, Detlef
2. Bevollmächtigter Nolte, Heinz

Vst. Stolberg
Mühlener Markt 1
52222 Stolberg
1. Bevollmächtigter Wirtz, Helmut
2. Bevollmächtigter Gradel, Rudi

Vst. Stralsund
Alter Markt 4
18439 Stralsund
1. Bevollmächtigter Bloempott, Jan
2. Bevollmächtigter Kräplin, Jürgen

Vst. Stuttgart
Sattlerstr. 1
70174 Stuttgart
1. Bevollmächtigter Stamm, Jürgen
2. Bevollmächtigter Baur, Hans

Vst. Suhl-Sonneberg
Platz der deutschen Einheit 4
98527 Suhl
1. Bevollmächtigte Heyer, Irene
2. Bevollmächtigter Krempel, Jochen

t

Vst. Tauberbischofsheim
Albert-Schweitzer-Str. 18
97941 Tauberbischofsheim
1. Bevollmächtigter Breuer, Wolfgang
2. Bevollmächtigter Bayerbach, Jürgen

Vst. Trier
Petrusstr. 31
54292 Trier
1. Bevollmächtigter Groß, Winfried
2. Bevollmächtigter Reuter, Erwin

uv

Vst. Ulm
Weinhof 23
89073 Ulm
1. Bevollmächtigter Haag, Detlef
2. Bevollmächtigter Riebl, Reinhold

Vst. Unna
Bahnhofstr. 48
59423 Unna
1. Bevollmächtigter Stockmann, Winfried
2. Bevollmächtigter Wiese, Thomas

Vst. Velbert
Oststr. 48
42551 Velbert
1. Bevollmächtigter Hedrich, Hans
2. Bevollmächtigter Hinz, Bernd

Vst. Villingen/Schwenningen
Arndtstr. 6
78054 Villingen/Schwenningen
1. Bevollmächtigter Güner, Günter
2. Bevollmächtigter Martin, Jürgen

Vst. Völklingen
Rathausstr. 5
66333 Völklingen
1. Bevollmächtigter Hartz, Kurt
2. Bevollmächtigter Wirtz, Reinhold

W

Vst. Waiblingen
Fronackerstr. 60
71332 Waiblingen
1. Bevollmächtigter Knauß, Dieter
2. Bevollmächtigte Rieger, Anne

Vst. Weilheim
Münchener Str. 25b
82362 Weilheim
1. Bevollmächtigter Schachner, Günther
2. Bevollmächtigter Koenig, Hartmut

Vst. Werdohl-Iserlohn
Bahnhofstr. 2
58791 Werdohl
1. Bevollmächtigter Kürschner, Peter
2. Bevollmächtigter Neumaier, Klaus-Peter

Vst. Wiesbaden-Limburg
Bahnhofstr. 26
65185 Wiesbaden
1. Bevollmächtigter Maus, Hans Michael
2. Bevollmächtigter Rübsam, Hajo

Vst. Wilhelmshaven
Kieler Str. 63
26382 Wilhelmshaven
1. Bevollmächtigter Tammen-Henke, Hartmut
2. Bevollmächtigter Stalmann, Rudolf

Vst. Witten
Hans-Böckler-Str. 12
58455 Witten
1. Bevollmächtigter Dietrich, Heinz-Jürgen
2. Bevollmächtigter Kappelhoff, Rolf

Vst. Wolfsburg
Siegfried-Ehlers-Str. 1
38440 Wolfsburg
1. Bevollmächtigter Eickmann, Wilfried
2. Bevollmächtigter Schulz, Wolfgang

Vst. Wuppertal
Elberfelder Str. 87
42285 Wuppertal
1. Bevollmächtigter Dirx, Axel
2. Bevollmächtigter Hesterberg, Werner

Vst. Würzburg
Prymstr. 3
97070 Würzburg
1. Bevollmächtigter Ring, Werner
2. Bevollmächtigter Mann, Walther

Z

Vst. Zschopau
Spinnereistr. 212
09405 Zschopau
1. Bevollmächtigter Olsen, Ingolf
2. Bevollmächtigter Volkmer, Hein

Vst. Zwickau
Bahnhofstr. 68-70
08056 Zwickau
1. Bevollmächtigter Kademann, Stefan
2. Bevollmächtigter Glenk, Günther

Veränderungen bei den Verwaltungsstellen im Berichtszeitraum 1995 bis 1998

1. Die VS Bonn, Bezirk NRW, wurde zum 1. 1. 1996 zusammengelegt mit der VS Siegburg; neuer Name VS Bonn-Rhein-Sieg.

2. Die VS Iserlohn, Bezirk NRW, wurde zum 1. 1. 1996 zusammengelegt mit der VS Werdohl; neuer Name VS Werdohl/Iserlohn.

3. Die VS Solingen, Bezirk NRW, wurde zum 1. 1. 1995 zusammengelegt mit der VS Remscheid; neuer Name VS Remscheid/Solingen.

4. Die VS Bad Hersfeld, Bezirk Frankfurt am Main, wurde zum 1. 1. 1995 zusammengelegt mit der VS Kassel; neuer Name VS Kassel.

5. Die VS Limburg, Bezirk Frankfurt am Main, wurde zum 1. 5. 1996 zusammengelegt mit der VS Wiesbaden; neuer Name VS Wiesbaden-Limburg.

6. Die VS Marburg, Bezirk Frankfurt am Main, wurde zum 1. 4. 1997 zusammengelegt mit der VS Gießen/Wetzlar; neuer Name VS Mittelhessen.

7. Die VS Saalfeld, Bezirk Frankfurt am Main, wurde zum 1. 1. 1995 zusammengelegt mit der VS Jena; neuer Name VS Jena/Saalfeld.
   Die Kreise Schleitz und Lobenstein wurden der VS Gera, die Kreise Rudolstadt, Saalfeld und Pößneck der VS Jena zugeordnet.

8. Die VS Sonneberg, Bezirk Frankfurt am Main, wurde zum 1. 1. 1995 zusammengelegt mit der VS Suhl; neuer Name VS Suhl/Sonneberg.

9. Die VS Worms, Bezirk Frankfurt am Main, wurde zum 1. 1. 1996 zusammengelegt mit der VS Mainz; neuer Name VS Mainz/Worms.

10. Die VS Aschersleben, Bezirk Hannover, wurde zum 1. 12. 1995 zusammengelegt mit der VS Schönebeck; neuer Name VS Schönebeck.
    Der Kreis Quedlinburg (vormals VS Aschersleben) wurde der VS Halberstadt, der Kreis Zerbst (vormals VS Schönebeck) der VS Dessau zugeordnet.
    Die neue VS Schönebeck wurde um den Kreis Bernburg erweitert.

11. Die VS Pirna, Bezirk Brandenburg-Sachsen, wurde zum 31. 12. 1998 aufgelöst. Das Gebiet wurde aufgeteilt zwischen der VS Dresden und der VS Bautzen.

6. Treuhandverwaltung IGEMET GmbH

Aufsichtsrat

(Der Aufsichtsrat konstituierte sich am 16. 4. 1997)

Den Aufsichtsrat bilden
(Stichtag 31. 12. 1998):

Bertin Eichler
(Vorsitzender)

Georg Keppeler
(stellvertretender Vorsitzender)

Klaus Zwickel
Jürgen Peters
Peter Korytowski
Carsten Krauß
Bernhard Hafner
Friedel Neuber

Geschäftsführer

Sabine Ganser
Eberhard Vetter

Grundstückverwaltungsgesellschaft Frankfurt am Main Theodor-Heuss-Allee 100 mbH

Geschäftsführer

Eberhard Vetter
Sabine Ganser

Jugenderholungs- und Bildungsheime der Industriegewerkschaft Metall gemeinnützige Gesellschaft mbH

Geschäftsführer

Eberhard Vetter
Sabine Ganser

Herausgeber
Industriegewerkschaft Metall
Vorstand
Lyoner Straße 32
60528 Frankfurt am Main

Redaktion
Abteilung 1. Vorsitzender/
Koordinierung/Politische Planung
und Abteilung Organisation
beim Vorstand der IG Metall

Gestaltung
Werbeagentur Zimmermann GmbH
Frankfurt am Main

Druck
Union-Druckerei
und Verlagsanstalt GmbH
Frankfurt am Main

ISSN
1434 - 159X

Diese Zusammenstellung ist Teil
des Geschäftsberichtes des Vorstandes
der IG Metall 1995-1998

Redaktionsschluss und Stichtag für die Daten:
31. Dezember 1998
(wenn nicht anders angegeben)

© IG Metall, Frankfurt am Main 1999