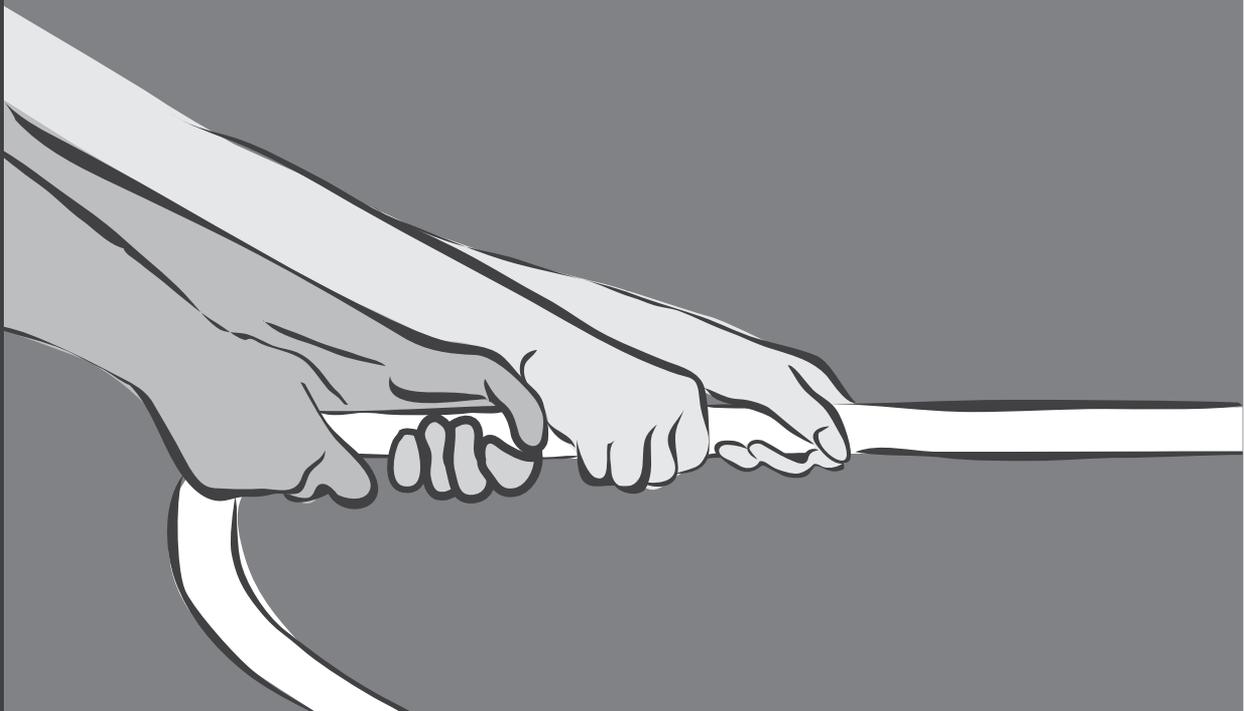
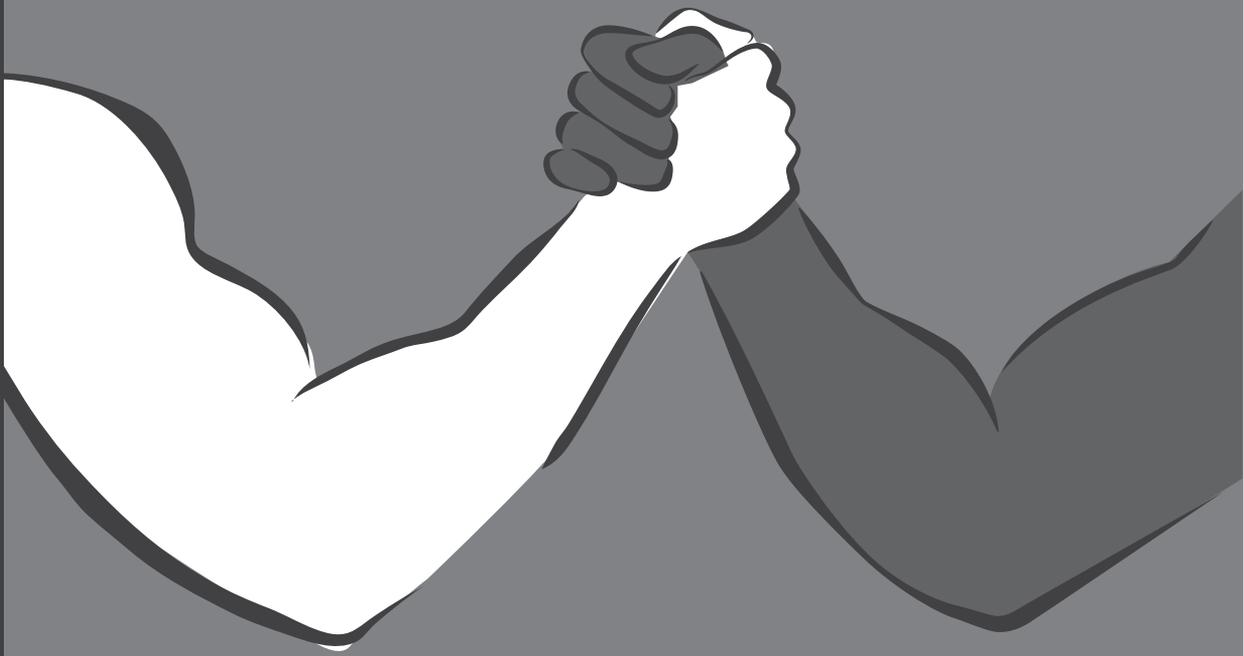




GESCHÄFTSBERICHT 2015-2018

MITEINANDER
FÜR MORGEN
SOLIDARISCH UND GERECHT



WIR SIND
STARK!



WIR SIND
VIELFALT!



WIR BLEIBEN
STUR!





GESCHÄFTSBERICHT 2015–2018

1	DIE IG METALL UND IHRE KOOPERATIONEN	7
	Der Gewerkschaftstag 2015	8
	Der Beirat der IG Metall	9
	Bericht des Vorstands	12
	Die Vorstandsmitglieder	15
	Aufbau der Vorstandsverwaltung	16
	Unser 125-jähriges Jubiläum	18
	Die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder	20
	Der Kontrollausschuss	24
	Die Bezirke	25
	Die IG Metall-Bildungszentren	29
	Die Geschäftsstellen	30
	Veränderungen bei den Geschäftsstellen	38
	Kooperationen von Geschäftsstellen	38
	Immobilien, Grundstücke, Jugenderholungs-/Bildungsheime	39
	Otto Brenner Stiftung und Hugo-Sinzheimer-Institut	40
	Transnationale Bündnisse der IG Metall	42
	Die IG Metall im DGB	44
	Hans-Böckler-Stiftung	46
2	WIRTSCHAFT, GESELLSCHAFT UND GEWERKSCHAFT	47
	Wirtschaftliche Entwicklung	48
	Gesellschaftspolitischer Rahmen	51
	Unsere Stimme in der deutschen Politik	56
	Globale Instabilitäten	58
	Erstarkender Rechtspopulismus	61
3	MITGLIEDER GEWINNEN UND HALTEN	63
	Mitgliederentwicklung	64
	Mitgliedergewinnung	66
	Mitgliederarbeit und -bindung	67
	Rückholmanagement	69
	Zahlen und Fakten zur Mitgliederentwicklung	70
4	IM FOKUS	73
	WIR SIND STARK!	74
	Und wir werden mehr – Erschließungsprojekte	75
	Krankenkassenbeiträge: Parität geholt!	78
	Herz aus Stahl – Unsere Stahl-Aktionstage	80
	Starke Vertrauensleute – Das Rückgrat der IG Metall	81
	Siemens – Widerstand mit hoher Drehzahl	84
	Das neue Bundesteilhabegesetz	86

WIR SIND VIELFALT!	87
Kommunikationstrainings: Argumentieren mit Erfolg	88
Neue Form der Delegiertenversammlung	90
IG Metall-Frauen in Führung: We can do it!	92
Nachwuchspower! – Junge Generation nimmt Zukunft in die Hand	95
Karriereberatung bei BMW – Angestellte beraten und gewinnen	97
Stark und immer stärker – Der Osten	98
WIR BLEIBEN STUR!	100
Kontraktlogistik – Tarif erkämpft!	101
Vollgas für Tarifverträge im Kfz-Handwerk Hessen	103
Die neuen Ganztages-Warnstreiks	105
Agile Arbeit: Gut mit Mitbestimmung	107
WIR HALTEN ZUSAMMEN!	108
Mehr Rente – mehr Zukunft	109
Aktiv für Respekt und Vielfalt	113
Perspektiven für alle: Beschäftigte, Geflüchtete und Erwerbslose	115
Aufbau starker Gewerkschaften weltweit	118
Gewerkschaftliche Gegenmacht globalisiert sich – Transnationale Partnerschaften	120
WIR NEHMEN UNS ZEIT!	122
Mein Leben – meine Zeit. Die Arbeitszeitkampagne	123
Die große Befragung 2017	126
Miteinander für Morgen: Die Metall-Elektro-Tarifrunde 2018	128
WIR MACHEN ZUKUNFT!	132
Aufbruch in die Transformation: Wir gestalten!	133
Update der Berufsbilder – Fit für Digitales	136
Branchenpolitik gestaltet Transformation	138
Auto und Umwelt: Unser Konzept für den Fahrzeugbau	141
Power-Pack für den Betriebsratsvorsitz	143
Projekte Arbeit und Innovation	144
Neue Phänomene der Unternehmenspolitik	146
5 HANDLUNGSFELDER IN BETRIEB, POLITIK UND GESELLSCHAFT	149
TARIFPOLITIK	150
Ökonomische Rahmenbedingungen und Schwerpunkte der Tarifpolitik	150
Tarifauseinandersetzungen nach Branchen	152
Leiharbeit und Werkverträge	156
Weiterentwicklung der Tarifstrukturen	157
Flächentarifvertrag und betriebliche Regelungen	158
Tarifbindung: Gerechtigkeitsfrage Nummer 1	159
Tarifrecht und Tariffähigkeit	160
Europäische Tarifpolitik	161
Koordination der Tarifpolitik	161

BETRIEBS- UND MITBESTIMMUNGSPOLITIK	162
Vertrauensleute, Betriebsräte, Unternehmensbeauftragte und Aufsichtsräte	162
Jugend- und Auszubildendenvertretung	169
Angriffe auf die Mitbestimmung	171
Datenschutz im betriebsverfassungsrechtlichen Kontext	174
Teilhabepolitik und Schwerbehindertenvertretung	175
Die „Task-Force: Zukunft“	176
Zukunft der Arbeit	177
Mobiles Arbeiten	179
Arbeitsplatz und Gesundheit	180
Leiharbeit und Werkverträge	183
BRANCHENPOLITIK	185
Betriebsorientierte Branchenpolitik – der neue Ansatz	185
Schwerpunkte in den Branchen	187
Neue Aufgaben in der Branchenpolitik	190
WIRTSCHAFT, INDUSTRIE UND HANDWERK, UMWELT	192
Allgemeine Wirtschaftspolitik	192
Zielperspektiven Guter Industriepolitik	195
Energiewende und Ausbau erneuerbarer Energien	198
Das Handwerk stärken	200
SOZIALPOLITIK	201
Alterssicherung	201
Arbeitsmarktpolitik	202
Gesundheitspolitik	204
Arbeits- und Sozialrecht, Rechtsschutz und Betriebliche Altersversorgung	205
Aktiv in der sozialen Selbstverwaltung	208
TRANSNATIONALE ARBEITSFELDER	209
Unsere Stimme in Europa	209
Globalisierung	210
Die IG Metall als Akteurin in der Welt	211
POLITIK FÜR MEHR BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG	214
Allgemeine Bildungspolitik	214
Beruflichkeit sichern, stärken und weiterentwickeln	216
Qualifizierungspolitik	218
6 KOMMUNIKATIONSWEGE NACH INNEN UND AUßEN	219
Kommunikation als Erfolgsfaktor	220
Kulturarbeit	225
Mit Kampagnen die Menschen erreichen	226
Im Dialog mit der Wissenschaft	229

7	WEITERENTWICKLUNG DER IG METALL	231
	GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT	232
	Der Überblick	232
	Weiterentwicklung des Bildungsprogramms	235
	Bildungswerbung und -beratung	238
	ALS ORGANISATION ZUKUNFTSFÄHIG BLEIBEN	239
	Organisationspolitische Strategien	239
	Vielfaltskompetenz stärken	239
	Strategische Veränderungsprojekte	240
	Organisationsentwicklung und -strukturen	242
	Personalpolitische Strategien	243
	Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung	246
	ZIELGRUPPEN UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK	251
	Junge IG Metall	251
	Frauen- und Gleichstellungspolitik	253
	Gewerkschaftsarbeit für Angestellte	255
	Migrationspolitik	257
	Projekt 55Plus	259
	Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit	260
	VERWALTUNG UND DIENSTLEISTUNGEN	261
	Das Justitiariat	261
	Interne Revision und Datenschutz	262
	Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation	263
	Informationstechnologie	264
	Kaufmännische und interne Dienstleistungen	265
	„Der Laden“: Anlaufstelle in Frankfurt am Main	266
8	FINANZEN	267
	Übersicht	268
	Die Beitragsentwicklung	270
	HAUPTKASSE	272
	Finanzplanung und Controlling	272
	Aufwands- und Ertragsrechnung	274
	Satzungsleistungen	276
	ORTSKASSEN	278
	Die Ortskassen	278
	IGEMET, FEHO und JuHo	280
	Weitere Gesellschaften und Beteiligungen	282
9	CHRONIK	283
	Chronik	284



Quelle: IG Metall

DIE IG METALL UND IHRE KOOPERATIONEN

Kapitel 1

DER GEWERKSCHAFTSTAG 2015

Der Gewerkschaftstag ist das höchste Gremium der IG Metall. Dort bestimmen die zuvor in den örtlichen Delegiertenversammlungen gewählten Delegierten den künftigen Kurs der IG Metall. Anhand von Entschliefungen, Leitanträgen und Anträgen entscheiden sie über Aufgaben und Strategien für die nächsten vier Jahre. Zudem wählen sie den neuen Vorstand der IG Metall.

Gute Arbeit.
Gutes Leben.
IG Metall.

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall fand vom 18. bis 24. Oktober 2015 in Frankfurt am Main statt. Das Motto des Gewerkschaftstages lautete „Gute Arbeit. Gutes Leben. IG Metall“.

Die Beratungen

Die Delegierten hatten über drei Entschliefungen, fünf Leitanträge des Vorstandes, 455 politische Anträge und 39 Satzungsanträge zu entscheiden. Diese umfassten die ganze Bandbreite der für die IG Metall relevanten Themen.

Sie reichten von der Auseinandersetzung mit den zentralen gesellschaftlichen, sozialen und ökonomischen Entwicklungen bis zu den tarif-, betriebs- und organisationspolitischen Herausforderungen.

Vorab-Beteiligung der Mitglieder

Ein Debattenpapier informierte vorab ausführlich über die entscheidenden Themen des Gewerkschaftstages. Erstmals konnten sich alle Mitglieder im Vorfeld des Gewerkschaftstages zur inhaltlichen Weiterentwicklung der IG Metall äußern. Diese Rückmeldungen sind in die Entschliefungen und Leitanträge eingeflossen. Selbstbestimmtere Arbeitszeiten, durch Tarifverträge geregelte Arbeitsverhältnisse, Ausbau der betrieblichen Verankerung, Fokussierung auf die Anliegen unserer Mitglieder und Reformen für eine bessere Alterssicherung – diese Schwerpunkte setzte der Gewerkschaftstag für die nächsten vier Jahre.

Gäste und Wahlen

Als Gäste sprachen Bundeskanzlerin Angela Merkel, der damalige Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel, die damalige Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles, der Frankfurter Oberbürgermeister Peter Feldmann und Selmin Çalıřkan, die damalige Generalsekretärin der deutschen Sektion von Amnesty International. Im Ausstellerbereich stellten der IG Metall-Vorstand, die IG Metall-Bezirke und gewerkschaftsnahe Einrichtungen (zum Beispiel die Europäische Akademie der Arbeit) ein anregendes Informationsangebot zur Verfügung.

Die Delegierten wählten Jörg Hofmann zum Ersten Vorsitzenden mit 420 Stimmen und Christiane Benner zur Zweiten Vorsitzenden mit 429 Stimmen. Jürgen Kerner wurde als Hauptkassierer mit 467 Stimmen wiedergewählt. Ebenfalls wiedergewählt wurden die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder Irene Schulz mit 395 Stimmen, Hans-Jürgen Urban mit 450 Stimmen und Wolfgang Lemb mit 380 Stimmen. Erstmals gewählt wurde Ralf Kutzner mit 375 Stimmen. Die gewählten ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder können der Tabelle auf Seite 13 entnommen werden.

Digitalisierung ganz praktisch:

Um für alle Delegierten auch digitalen Zugriff die Konferenzunterlagen zu ermöglichen, erhielten sie ein digitales Arbeitspaket mit Tablet, Konferenz-App und digitaler Arbeitsumgebung. Mitglieder, Funktionäre und die Öffentlichkeit konnten sich auf dem Online-Portal „igm-gewerkschaftstag-2015.de“ informieren.

DER BEIRAT DER IG METALL

Entscheidungen zwischen den Gewerkschaftstagen

Das höchste beschlussfassende Gremium zwischen den Gewerkschaftstagen ist der Beirat. Die Mitglieder des Beirats werden auf den Bezirkskonferenzen der IG Metall gewählt. Für jeweils 30.000 Mitglieder entsendet der jeweilige Bezirk ein Beiratsmitglied. Für die Amtsperiode 2016 bis 2019 wurden 74 Beiratsmitglieder gewählt. Darüber hinaus gehören auch die 36 gewählten Mitglieder des Vorstands dem Beirat an.

Der Beirat wählt für die Dauer seiner Amtsperiode ein Präsidium. Ihm gehören jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter aus jedem Bezirk und der oder die Erste sowie der oder die Zweite Vorsitzende der IG Metall an. Die Wahl des Präsidiums erfolgte in der ersten Sitzung des Beirats für die Amtsperiode 2016 bis 2019 am 6. September 2016 in Frankfurt am Main.

Das Präsidium des Beirats

- ▶ Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender
- ▶ Christiane Benner, Zweite Vorsitzende
- ▶ Mirko Geiger, Bezirk Baden-Württemberg
- ▶ Peter Kippes, Bezirk Bayern
- ▶ Peter Seeger, Bezirk Küste (bis 30.6.2017)
- ▶ Ina Morgenroth, Bezirk Küste (ab 5.9.2017)
- ▶ Astrid Diebitsch, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
- ▶ Ralf Reinstädler, Bezirk Mitte
- ▶ Almut Kapper-Leibe, Bezirk Niedersachsen-Sachsen-Anhalt
- ▶ Pietro Bazzoli, Bezirk Nordrhein-Westfalen

Die Mitglieder des Präsidiums wählten erneut Peter Kippes zu ihrem Sprecher. Er war dies bereits in der zweiten Hälfte der vorherigen Amtszeit des Beirats.

Die Mitglieder des Beirats

Folgende Kolleginnen und Kollegen wurden im Berichtszeitraum von den Bezirkskonferenzen in den Beirat entsandt:

Bezirk Nordrhein-Westfalen

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Bader	Clarissa	Gevelsberg-Hattingen	seit 1.12.2015
Bazzoli	Pietro	Mülheim	seit 24.6.2016
Boger	Claudia	Gummersbach	seit 1.7.2013
Budnick	Florian	Gevelsberg-Hattingen	seit 24.6.2016
Durt	Hartwig	Siegen	bis 24.06.2016
Faßbender	Lutz	Remscheid-Solingen	seit 21.5.2011
Gerhardt	Gudrun	Märkischer Kreis	seit 1.1.2018
Hellmann	Paul	Hamm-Lippstadt	seit 24.6.2016
Herkströter	Ute	Bielefeld	seit 1.3.2012
Jorgella	Andree	Siegen	seit 24.6.2016
Kerkemeier	Eva-Maria	Bochum-Herne	seit 20.5.2006
Klemp	Manfred	Köln-Leverkusen	seit 24.6.2016
Kreutzmann	Helmut	Olsberg	seit 11.6.2017
Köchling	Horst	Hagen	seit 20.5.2006
Meier	Hans-Jürgen	Dortmund	bis 24.6.2016
Müller	Jürgen	Düren	seit 24.6.2016
Öztürk	Nihat	Düsseldorf-Neuss	bis 16.8.2016
Pieschnik	Karola	Herford	bis 24.6.2016
Rasten	Wolfgang	Köln-Leverkusen	seit 1.10.2017
Roßmann	Witich	Köln-Leverkusen	bis 21.9.2017
Sadowsky	Robert	Gelsenkirchen	19.6.2015–31.12.2017
Schildknecht	Bernd	Märkischer Kreis	bis 30.11.2015
Schmidt	Jürgen	Münster	bis 31.12.2018
Sewerin	Bärbel	Detmold	bis 24.6.2016
Strauß	Reimund	Mönchengladbach	seit 1.12.2015
Vavitsa	Irina	Hamm-Lippstadt	bis 24.6.2016
Werth	Wolfgang	Arnsberg	bis 10.6.2017
Wirtz	Helmut	Stolberg	bis 30.11.2015
Zanghi	Carmelo	Paderborn	seit 4.9.2012

Bezirk Mitte

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Berge	Karin	Herborn	bis 16.6.2016
Cappel	Werner	Homburg-Saarpfalz	bis 16.6.2016
Dietrich	Edmund	Neuwied	bis 16. 6.2016
Dietzel	Oliver	Nordhessen	bis 16.6.2016
Edelmann	Ulli	Neustadt	bis 16.6.2016
Erhardt	Michael	Frankfurt am Main	seit 16.6.2016
Feuerpeil	Bernd	Koblenz	seit 16.6.2016
Hiry	Robert	Völklingen	seit 30.6.2004
Jakob	Ulrike	Nordhessen	seit 16.6.2016
Laubach	Uwe	Eisenach	seit 30.6.2008
Mey	Nicole	Darmstadt	seit 15.6.2010
Raupach	Thomas	Mittelhessen	seit 16.6.2016
Reinstädtler	Ralf	Homburg-Saarpfalz	seit 16.6.2016
Schmidt	Uwe	Mittelhessen	bis 15.4.2016
Zangerle	Thorsten	Kaiserslautern	seit 1.7.2010
Zwick	Thomas	Neustadt	seit 16.6.2016

Bezirk Küste

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Gelder	Thomas	Leer-Papenburg	bis 2.6.2016
Hehemann	Michael	Emden	seit 2.6.2016
Kahl	Detlev	Rostock	seit 17.6.2009
Kaulitz	Birgit	Region Hamburg	seit 16.6.2008
Morgenroth	Ina	Region Hamburg	seit 2.6.2016
Peters	Michael	Bremen	seit 4.6.2014
Petersen	Kai	Rendsburg	bis 2.6.2016
Schmoliner	Stephanie	Kiel-Neumünster	seit 1.6.2018
Seeger	Peter	Kiel-Neumünster	bis 30.6.2017

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Becker	Annette	Süd Niedersachsen-Harz	bis 17.6.2016
Erb	Hartwig	Wolfsburg	seit 4.9.2012
Ertelt	Birgit	Alfeld-Hameln-Hildesheim	seit 4.9.2012
Kapper-Leibe	Almut	Halle-Dessau	seit 4.9.2012
Kiel	Detlev	Magdeburg-Schönebeck	bis 17.6.2016
Möreke	Mathias	Braunschweig	seit 12.5.2000
Räschke	Wolfgang	Salzgitter-Peine	seit 4.6.2002
Schulze	Dirk	Hannover	seit 4.9.2012
Siemsen	Susanne	Süd-Niedersachsen-Harz	seit 17.6.2016
Smolinski	Wolfram	Osnabrück	seit 13.6.2013
Weber	Axel	Magdeburg-Schönebeck	seit 17.6.2016

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Abel	Klaus	Berlin	bis 31.12.2018
Diebitsch	Astrid	Berlin	seit 24.6.2016
Hass	Ute	Berlin	bis 24.6.2016
Jahn	Uwe	Riesa	seit 24.6.2016
John	Mario	Chemnitz	seit 1.7.2008
Kademann	Stefan	Zwickau	bis 18.4.2018
Knabel	Thomas	Zwickau	seit 19.4.2018
Müller	Liselotte	Riesa	bis 24.6.2016

Bezirk Bayern

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Augustin	Claudia	Ostoberfranken	seit 4.9.2012
Bengler	Josef	Regensburg	bis 30.9.2018
Faltermeier	Michael	Regensburg	seit 1.10.2018
Friedrich	Klaus	Aschaffenburg	seit 1.8.2004
Grashei	Robert	Landshut	seit 27.6.2008
Heinisch	Ingrid	Coburg	bis 9.7.2016
Jais	Monika	Rosenheim	seit 1.5.2000
Jansen	Dietmar	Allgäu	seit 4.9.2012
Kippes	Peter	Schweinfurt	seit 25.6.2010
Meister	Sonja	Bamberg	seit 5.7.2014
Nirschl	Wolfgang	Passau	bis 7.7.2017
Ott	Horst	Amberg	seit 4.9.2012
Pfaff	Gerhard	Würzburg	seit 4.9.2012
Weber	Anton	Passau	seit 8.7.2017
Witzel	Sebastian	Schweinfurt	seit 9.7.2016

Bezirk Baden-Württemberg

Nachname	Vorname	Zuständige Geschäftsstelle	Bemerkung
Altin	Serhan	Schwäbisch-Gmünd	bis 9.7.2016
Bandel	Wolfgang	Singen	seit 4.9.2012
Birk	Dieter	Freudenstadt	bis 18.5.2017
Brecht	Michael	Gaggenau	seit 5.6.2014
Christidou	Nektaria	Pforzheim	seit 9.7.2016
Dietter	Thorsten	Reutlingen-Tübingen	seit 8.6.2011
Dimmler	Petra	Schwäbisch Hall	seit 9.7.2016
Eichendorff	Janusz	Friedrichshafen-Oberschwaben	seit 19.5.2017
Geiger	Mirko	Heidelberg	seit 6.7.2004
Geisel	Hartwig	Stuttgart	seit 5.6.2014
Hamm	Roland	Aalen	seit 1.7.1977
Horner	Joachim	Mannheim	bis 18.5.2017
Lanzinger	Roland	Heidenheim	bis 25.6.2018
Luz	Rudolf	Heilbronn-Neckarsulm	bis 28.2.2015
Peter	Claudia	Gaggenau	seit 26.6.2018
Rank	Norbert	Heilbronn-Neckarsulm	24.6.2015– 9.7.2016
Scharf	Heidi	Schwäbisch-Hall	bis 9.7.2016
Schnellbach	Christian	Lörrach	seit 26.6.2018
Schurr	Ute	Heidenheim	seit 5.6.2014
Stein	Klaus	Mannheim	seit 19.5.2017
Spieß	Hermann	Freiburg	bis 9.7.2016
Unser	Michael	Heilbronn-Neckarsulm	seit 9.7.2016
Wadehn	Walter	Albstadt	9.7.2016– 25.6.2018

21 Mitglieder des Beirats sind weiblich – damit beträgt der Frauenanteil im Berichtszeitraum 28,4 Prozent. Außer den Vorstandsmitgliedern nehmen zusätzlich noch die Mitglieder des Kontrollausschusses sowie die Bezirksleiterinnen und Bezirksleiter mit beratender Stimme an den Sitzungen des Beirats teil. Üblicherweise nehmen auch die Leiterinnen und Leiter der Bildungszentren sowie die Bereichsleiter und Bereichsleiterinnen der Vorstandsverwaltung teil.

Themen, Richtlinien und Einsprüche

Der Beirat kam im Berichtszeitraum zu vier Sitzungen pro Kalenderjahr zusammen. Neben aktuellen tarif-, gewerkschafts-, gesellschafts- und sozialpolitischen Fragen war die Mitgliederentwicklung bei der IG Metall, in unterschiedlichen Zusammenhängen, Thema der Beratungen. Im März 2016 sowie im November 2017 und 2018 gab es jeweils eine gemeinsame Sitzung des Beirats mit den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der Geschäftsstellen. Experten aus unterschiedlichen Organisationen oder Wissenschaftsbereichen wurden zum Meinungsaustausch eingeladen. Im Berichtszeitraum zum Beispiel Alexander Kirchner, Vorsitzender der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) zum Tarifkonflikt „Deutsche Bahn“, Andreas Lipsch, Vorsitzender von PRO ASYL, zum Thema „Maßnahmen für eine menschenwürdige und solidarische Flüchtlingspolitik“, Prof. Dr. Michael Braungart, Forschungs- und Beratungsinstitut EPEA in Hamburg, zum Thema „Besser statt billiger durch Cradle to Cradle“, Christian Hochfeld, Präsident der AGORA Verkehrswende, zum Thema „Können wir mit der Verkehrswende den Autostandort Deutschland sichern?“, die Wahlforscher Richard Hilmer und Björn Allmendinger zum Thema „Umgang mit AfD und Rechtspopulismus“ und Prof. Dr. Sebastian Dullien, Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin, zum Thema „Trump und Co. – Was erwartet die Weltwirtschaft?“.

Außerdem hat der Beirat organisationsinterne Richtlinien diskutiert und deren Neufassungen beziehungsweise Anpassungen beschlossen. Im Einzelnen waren dies:

- ▶ Anpassung des Sockelbetrages nach § 14.6. der Satzung
- ▶ Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche.
- ▶ Richtlinie der IG Metall zur Regelung der Abführung von Einkünften aus Mitbestimmungsfunktionen für Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in Unternehmen europäischer und ausländischer Rechtsform.
- ▶ Richtlinien für Tarifkommissionen.
- ▶ Richtlinien über Arbeitskampfmaßnahmen.
- ▶ Organisationsrichtlinien der Bildungsarbeit.

Darüber hinaus hatte sich der Beirat im Berichtszeitraum mit zwei Einsprüchen gegen ablehnende Entscheidungen des Kontrollausschusses zu beschäftigen. In beiden Fällen hat er die Einsprüche beraten und sie nach gründlicher Prüfung zurückgewiesen. Des Weiteren diskutierte

der Beirat mehrfach den Rechtsruck in Deutschland und verabschiedete auch dazu eine Erklärung (siehe Kasten).

Nachwahlen

Nach der Satzung der IG Metall können Nachwahlen zum Vorstand im Beirat stattfinden. Am 13. März 2018 hat der Beirat für den Bezirk Mitte den Kollegen Patrick Selzer für den ausgeschiedenen Kollegen Hans Peter Kurtz und für den Bezirk Baden-Württemberg den Kollegen Rolf Klotz für den ausgeschiedenen Kollegen Rainer Wietstock als ehrenamtliche Vorstandsmitglieder nachgewählt. In seiner Sitzung am 13. November 2018 hat der Beirat die Kollegin Karola Frank für den Bezirk Bayern, den Kollegen Tekin Nasikkol für den Bezirk Nordrhein-Westfalen und die Kollegin Nadine Boguslawski für den Bezirk Baden-Württemberg, als ehrenamtliche Vorstandsmitglieder nachgewählt. Karola Frank steht in der Nachfolge des Kollegen Johann Horn zum 13. November 2018. Tekin Nasikkol folgte dem Kollegen Wilhelm Segerath zum 1. Dezember 2018 und Nadine Boguslawski folgte dem Kollegen Uwe Meinhardt zum 1. Januar 2019.

Aus der Erklärung des Beirats vom 4. September 2018

Die Mobilisierung von Rechtspopulisten, Faschisten und Neonazis gegen demokratische Grundwerte in unserer Gesellschaft hat den Beirat im September 2018 zu einer Erklärung „Für Menschlichkeit und Solidarität – gegen Spaltung, Rassismus und Hass“ veranlasst. Ein Ausschnitt: „Wir rufen dazu auf, entschieden allen menschenfeindlichen, rechts-extremen und antidemokratischen Umtrieben entgegenzutreten. Wir verurteilen jede Form von Hass und Gewalt. Deutschland darf nicht nach rechts kippen!“



Quelle: IG Metall

Die Erklärung des Beirats wurde anschließend zu einem Flugblatt für betriebliche Verteilaktionen aufbereitet.

BERICHT DES VORSTANDS

2015–2018

Unser Vorstand tritt monatlich zusammen, um insbesondere die strategischen Schwerpunkte der IG Metall im politischen und wirtschaftlichen Umfeld zu beraten. Der Vorstand stellt das Personal für die Vorstandsverwaltung, Bezirke und Bildungszentren ein, entscheidet nach Prüfung über Tarifikündigungen, Forderungsempfehlungen, Urabstimmungen, Arbeitsniederlegungen und über die Zustimmung zu Verhandlungsergebnissen. Der Vorstand analysiert die Mitgliederentwicklung, befasst sich mit den Geschäftsplänen, dem Budget, dem Jahresabschluss sowie den Berichten der Revisionskommission und der Internen Revision. Außerdem diskutiert und beschließt er weitere Themen auf Vorschlag der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder.

Der Vorstand der IG Metall setzt sich aus dem Ersten Vorsitzenden, der Zweiten Vorsitzenden, dem Hauptkassierer, vier weiteren geschäftsführenden und 29 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern zusammen. Seit dem letzten Ordentlichen Gewerkschaftstag in Frankfurt am Main sind insgesamt fünf ehrenamtliche Vorstandsmitglieder ausgeschieden (siehe Tabelle Seite 15). An den Vorstandssitzungen nehmen auch die sieben Bezirksleiter, sowie der Vorsitzende des Kontrollausschusses mit beratender Stimme teil.

Diskussionen und Entscheidungen im Berichtszeitraum

In den Jahren 2015 bis 2018 fanden insgesamt 52 Vorstandssitzungen statt; darunter sieben zweitägige Klau-



Unsere Vorstandsmitglieder kommen monatlich für Beratungen und Entscheidungen zusammen.

Hinterer Reihe von links nach rechts:
 Jens Rothe, Bernd Lösche, Volker Stahmann, Sabine Pflieger, Michael Eilers, Gerald Eberwein, Rolf Klotz, Jan Heinrich, Manfred Zaffke, Elke Volkmann, Nadine Boguslawski, Tekin Nasikkol, Ulrike Hölter, Gerhard Gertsen, André Arenz, Horst Lischka, Karola Frank

Mittlere Reihe von links nach rechts:
 Maria Heinrich, Andreas Wendland, Rolf Ebe, Heinz Pfeffer, Ergun Lümali, Patrick Selzer

Vordere Reihe von links nach rechts:
 Bernd Kruppa, Ralf Kutzner, Jörg Hofmann, Christiane Benner, Wolfgang Lemb, Irene Schulz, Jürgen Kerner, Hans Jürgen Urban, Herta Everwien

Es fehlen:
 Carmen Bahlo, Benjamin Gruschka, Bernd Osterloh, Brigitte Runge

suren. Zusätzlich gab es sechs außerordentliche Sitzungen, fünf davon im Zusammenhang mit Tariffbewegungen der Metall- und Elektroindustrie.

Im Jahr 2015 traf sich der Vorstand zu dreizehn ordentlichen Sitzungen und einer außerordentlichen Sitzung. Unter anderem brachte er ein Konzept auf den Weg, um Unternehmen mit mehreren Betrieben bzw. Konzerne wirkungsvoller zu betreuen. Er diskutierte die Gesetzesentwürfe zu Leiharbeit und Werkverträgen und leitete daraus Forderungen an den Gesetzgeber ab. Der Vorstand erörterte und genehmigte die erste Projektphase der langfristig angelegten bezirklichen Erschließungsprojekte. Weitere Themen waren die Stärkung der industriellen Realwirtschaft, die Digitale Agenda der Bundesregierung und die daraus resultierenden Handlungsfelder, Plattformen und Dialogprozesse. Darüber hinaus bewilligte der Vorstand unter anderem die Gründung des „House of Labour“, eine Transnationale Partnerschaftsinitiative mit Ungarn und den USA sowie die Erhöhung des Angebots an VL kompakt-Seminaren.



2015



2016

Im Jahr 2016 traf sich der Vorstand zu elf ordentlichen Sitzungen und zwei außerordentlichen Sitzungen. Er legte zum Beispiel die Schwerpunkte der Kampagnen und die inhaltliche Ausrichtung der arbeitszeitpolitischen Themenkampagne „Mein Leben, meine Zeit. Arbeit neu denken!“

fest. Im Vorfeld der Bundestagswahl befasste sich der Vorstand mit den Anforderungen der IG Metall zu zentralen Politikfeldern. Er erörterte sie auch im Kontext von Beteiligungsmöglichkeiten, wie der großen IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 und dem IG Metall-Sozial-

staatskongress. Der Vorstand diskutierte die ökonomischen Rahmenbedingungen für die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie und die Bandbreite quantitativer und qualitativer Themen und Forderungen. Auch eine der beiden außerordentlichen Vorstandssitzungen fand aufgrund der Tarifrunde statt. Weitere Themen waren die überarbeitete Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche, ein Aktionskonzept für die deutsche und europäische Stahlindustrie, das Arbeitsprogramm zur Stärkung der Zielgruppen- und Beteiligungskompetenz, Maßnahmen zur Verbesserung der Mitglieder-, Halte- und Rückholarbeit sowie Vorschläge der IG Metall für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung und zur Wiederherstellung der Parität in der gesetzlichen Krankenversicherung. Mit Detlef Scheele, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit (BA), hat das Gremium die Perspektiven von Geflüchteten auf dem deutschen Arbeitsmarkt und den IG Metall-Vorschlag für ein betriebliches Integrationsjahr „Integration durch Qualifizierung in Arbeit“ erörtert.



2017

Im Jahr 2017 traf sich der Vorstand zu elf ordentlichen Sitzungen und einer außerordentlichen Sitzung. Dabei wurde unter anderem die Strategie der Arbeitszeitkampagne besprochen, die Forderungen unter Berücksichtigung der Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung sowie des IG Metall-Arbeitszeitkongresses weiter zugespitzt und mit den Aktivitäten zur Bundestagswahl verknüpft. Dazu gehörten unter anderem auch die „Faktenblätter“ der IG Metall, mit denen unsere 18 zentralen Forderungen an die Politik öffentlichkeitswirksam kommuniziert wurden (siehe auch Seite 51). Für die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie genehmigte der Vorstand die Forderungen nach Erhöhung der Entgelte und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Er beschloss die neugefassten Richtlinien

für Tarifkommissionen und die neuen Richtlinien über Arbeitskampfmaßnahmen. Auch die außerordentliche Vorstandssitzung fand aufgrund der Tarifrunde statt. Weitere Themen waren die Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung, die Neufassung der Tarifverträge Leih- und Zeitarbeit (TV-LeiZ), die Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ) sowie neue Unterstützungs- und Fachberatungsangebote für Betriebsräte. Weiterhin erörterte der Vorstand das neue IG Metall-Kommunikations- und Medienkonzept, die Transformation im Fahrzeugbau unter Berücksichtigung der Dieseldisussion, die Planungen zur Gestaltung des Generationswechsels innerhalb der IG Metall, die Studierendenarbeit sowie die geänderten Organisationsrichtlinien für die Bildungsarbeit. Mit den damaligen Generalsekretären von CDU und SPD, Dr. Peter Tauber und Dr. Katarina Barley, diskutierte der Vorstand über die Wahlprogramme der beiden Parteien. Und mit Oliver Malchow, Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei, wurden Fragen der inneren Sicherheit in Deutschland diskutiert.

die Auswirkungen von Digitalisierung, Globalisierung und Klimaregulation und legte einen Fahrplan für erste Zuspitzungen zur Gestaltung der Transformation im Sinne der Beschäftigten fest (Wissenschaftskongress, Transformationskongress, Überblick über den strukturellen Wandel in den Betrieben, Hinführung zum 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall). Weitere Themen waren die Betriebsratswahlen 2018, der Übergang in die zweite Projektphase der Erschließungsprojekte sowie eine Untersuchung über Frauen in Führungspositionen der IG Metall. Mit dem DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann erörterte der Vorstand Perspektiven für den DGB und die Vorbereitungen für den 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress. Mit Karl-Josef Laumann – CDA-Bundesvorsitzender und Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen – wurde über die aktuelle Situation in der Alten- und Krankenpflege diskutiert. Mit Annegret Kramp-Karrenbauer, damals Generalsekretärin der CDU und Thorben Albrecht, Bundesgeschäftsführer der SPD, diskutierte der Vorstand zu den aktuellen Programmdisussionen in den beiden Parteien.



2018

Im Jahr 2018 traf sich der Vorstand zu elf ordentlichen Sitzungen und zwei außerordentlichen Sitzungen. Er beriet den Stand der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie, entschied über das weitere Vorgehen und stimmte dem Verhandlungsergebnis zu. Auch die beiden außerordentlichen Vorstandssitzungen fanden aufgrund der Tarifrunde statt. Der Vorstand diskutierte den Koalitionsvertrag der Bundesregierung und leitete daraus Themenschwerpunkte für die IG Metall ab. Er beriet über

DIE VORSTANDSMITGLIEDER

2015–2018

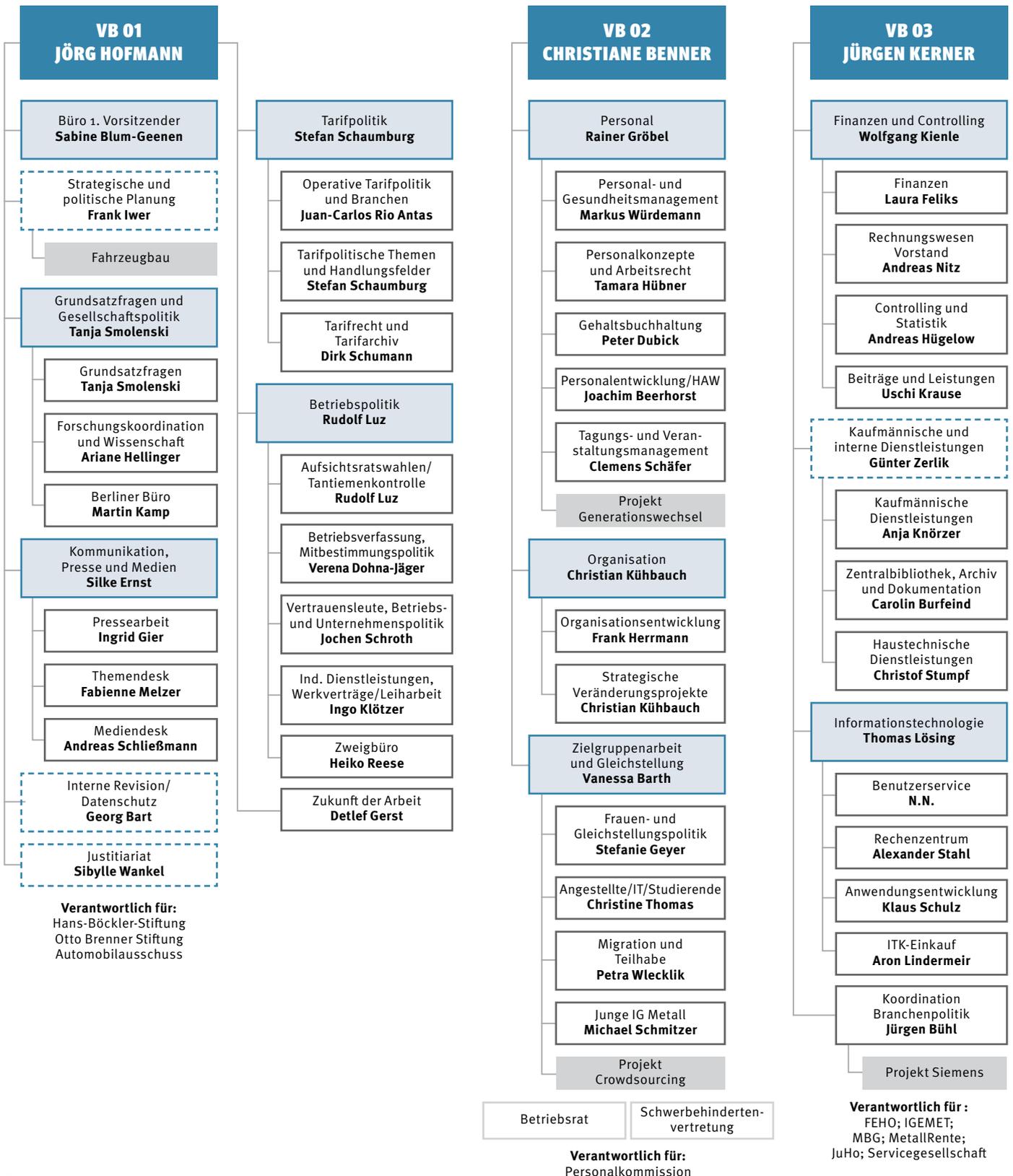
Die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder

Nachname	Vorname	Wahlamt	seit	bis
Hofmann	Jörg	Erster Vorsitzender	20.10.2015	
Wetzel	Detlef	Erster Vorsitzender	25.11.2013	19.10.2015
Benner	Christiane	Zweite Vorsitzende	20.10.2015	
Hofmann	Jörg	Zweiter Vorsitzender	25.11.2013	19.10.2015
Kerner	Jürgen	Hauptkassierer	25.11.2013	
Lemb	Wolfgang	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	25.11.2013	
Kutzner	Ralf	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	20.10.2015	
Schulz	Irene	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	25.11.2013	
Urban	Hans-Jürgen	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	06.11.2007	
Benner	Christiane	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	11.10.2011	19.10.2015

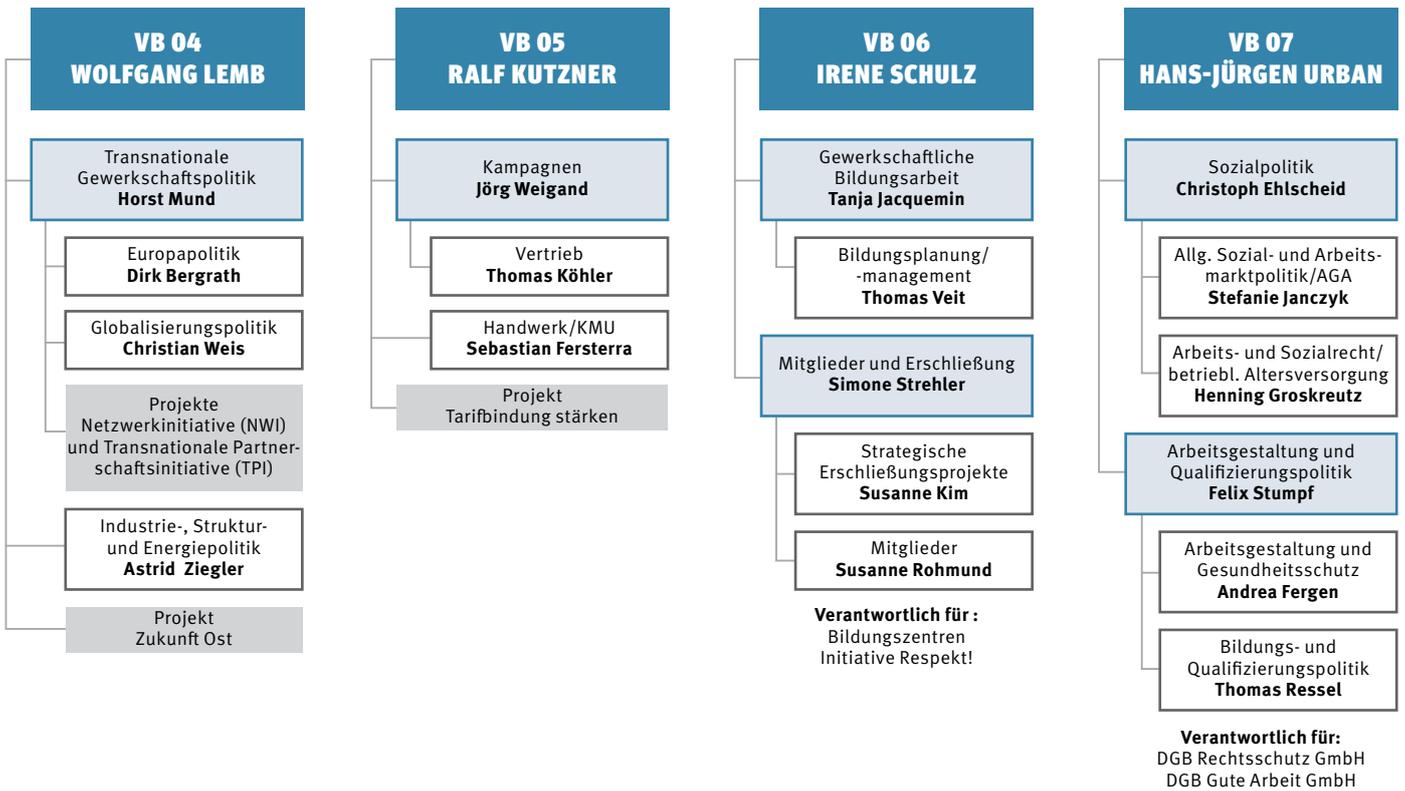
Die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder

Nachname	Vorname	Bezirk	Arbeitgeber	seit	bis
Arenz	André	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Olpe	20.10.2015	
Bahlo	Carmen	Berlin-Brandenburg-Sachsen	ZF Getriebe Brandenburg GmbH	12.12.2000	
Boguslawski	Nadine	Baden-Württemberg	IG Metall Stuttgart	01.01.2019	
Ebe	Rolf	Baden-Württemberg	Liebherr-Werk Ehingen GmbH	09.09.2014	
Eberwein	Gerald	Bayern	Siemens AG, Nbg Vo	14.09.2010	
Eilers	Michael	Küste	Premium Aerotec GmbH	11.10.2011	
Everwien	Herta	Küste	Volkswagen AG Werk Emden	14.11.2006	
Frank	Karola	Bayern	AUDI AG Werk Ingolstadt	13.11.2018	
Gertsen	Gerhard	Nordrhein-Westfalen	Probat Werke von Gimborn Maschinenfabrik GmbH	06.11.2007	
Gruschka	Benjamin	Nordrhein-Westfalen	Ford-Werke GmbH	26.11.2013	
Heinrich	Maria	Bayern	Lech-Stahlwerke GmbH	20.10.2015	
Heinrich	Jan	Mitte	PFW Aerospace GmbH	01.07.2010	
Hölter	Ulrike	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Dortmund	20.10.2015	
Horn	Johann	Bayern	IG Metall Bezirk Bayern	06.11.2007	31.10.2018
Keppeler	Georg	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Olpe	31.10.1995	19.10.2015
Klotz	Rolf	Baden-Württemberg	Audi AG Werk Neckarsulm	13.03.2018	
Kunkel	Detlef	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	IG Metall Braunschweig	10.09.2002	19.10.2015
Kutzner	Ralf	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Bonn-Rhein-Sieg	09.09.2014	19.10.2015
Kruppa	Bernd	Berlin-Brandenburg-Sachsen	IG Metall Leipzig	20.10.2015	
Kurtz	Hans-Peter	Mitte	IG Metall Saarbrücken	31.08.2003	13.03.2018
Lischka	Horst	Bayern	IG Metall München	01.03.2011	
Lösche	Bernd	Mitte	Opel Automobile GmbH	11.12.2012	
Lümali	Ergun	Baden-Württemberg	Daimler AG Mercedes-Benz Werk Sindelfingen	14.09.2010	
Meinhardt	Uwe	Baden-Württemberg	IG Metall Stuttgart	11.10.2011	31.12.2018
Meßmer	Ullrich	Mitte	IG Metall Nordhessen	05.10.1999	19.10.2015
Nasikkol	Tekin	Nordrhein-Westfalen	thyssenkrupp Steel Europe AG, Betrieb Hamborn/Beckerwerth	01.12.2018	
Osterloh	Bernd	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	VW Volkswagen AG Werk Wolfsburg	13.12.2005	
Pfeffer	Heinz	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Rheine	20.10.2015	
Pfleghar	Sabine	Baden-Württemberg	ZF Friedrichshafen AG	13.12.2005	
Rothe	Jens	Berlin-Brandenburg-Sachsen	Volkswagen Sachsen GmbH - Fahrzeugwerk Zwickau	31.08.2003	
Runge	Brigitte	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	IG Metall Salzgitter-Peine	11.10.2011	
Scheulen	Maria-Therese	Nordrhein-Westfalen	Leineweber GmbH & Co. KG	12.06.2001	19.10.2015
Schiefnetter	Antonie	Bayern	BSH GmbH	11.10.2011	19.10.2015
Scholz	Eckard	Küste	IG Metall Region Hamburg	06.11.2007	19.10.2015
Segerath	Wilhelm	Nordrhein-Westfalen	ThyssenKrupp Steel Europe AG	12.06.2001	30.11.2018
Selzer	Patrick	Mitte	IG Metall Saarbrücken	13.03.2018	
Stahmann	Volker	Küste	IG Metall Bremen	20.10.2015	
Volkmann	Elke	Mitte	IG Metall Nordhessen	20.10.2015	
von Schuckmann	Hermann	Berlin-Brandenburg-Sachsen	IG Metall Ludwigsfelde	31.08.2003	19.10.2015
Wendland	Andreas	Nordrhein-Westfalen	Flender GmbH	09.11.2010	
Wietstock	Rainer	Baden-Württemberg	John Deere Werke Mannheim	06.11.2007	12.03.2018
Zaffke	Manfred	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	IG Metall Süd-Niedersachsen-Harz	20.10.2015	

AUFBAU DER VORSTANDSVERWA



LTUNG



LEGENDE



Stand: 31.12.2018

125-JÄHRIGES JUBILÄUM DER IG METALL

Mit dem Gründungskongress vom 1. bis 6. Juni 1891 in Frankfurt am Main hoben die Metallarbeiter die erste branchenübergreifende Industriegewerkschaft aus der Taufe und waren damit Vorreiter der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Der Deutsche Metallarbeiter Verband (DMV) war die größte Vorläufergewerkschaft der IG Metall. Beim 125-jährigen Jubiläum im Jahr 2016 rückten die Aktualität der gewerkschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Ziele der IG Metall in den Mittelpunkt der Aktivitäten von Vorstand, Bezirken und Geschäftsstellen.



Festredner Norbert Lammert gratulierte uns und gab uns mit auf den Weg:
„Dass unsere Zukunft besser sein wird als die Gegenwart, ist so sicher nicht. Aber sicher möglich. Es hängt von unserem Engagement ab. Und von den Orientierungen, entlang derer sich unser Engagement richtet.“

Abbildung 1

Der Auftakt der Feierlichkeiten war der Festakt am 4. Juni 2016 in der Paulskirche, durch den gekonnt die Tageschau-Sprecherin Linda Zervakis führte. Rund 700 Gäste aus Gewerkschaften und allen gesellschaftlichen Bereichen gratulierten der IG Metall zum 125. Geburtstag. Festredner war der damals amtierende Bundestagspräsident Dr. Norbert Lammert (Abbildung 1). Premiere hatte dort auch der Jubiläumsfilm, in dem Kolleginnen und Kollegen aller Generationen die Solidarität innerhalb unserer Gewerkschaft mit ihren eigenen Worten beschreiben (Abbildung 2).



Abbildung 2: Der Film zum Jubiläum.

125 Jahre IG Metall – landauf, landab präsent

Dem Festakt folgte ein bunter Strauß von Veranstaltungen in den Bezirken und Geschäftsstellen (Abbildung 3). Die Bandbreite reichte von Geschichtswerkstätten und Fotoprojekten über Seminare, Sommerfeste bis hin zu lokalen Festakten mit Präsenz von Politikerinnen und Politikern aus der Region. Die Vorstandsverwaltung entwickelte Materialien für die Durchführung von regionalen Veranstaltungen, zum Beispiel ...

- ▶ Vorschläge für Veranstaltungsformate und eine Muster-Pressemitteilung,
- ▶ Eindruck-Einladungskarten, Web-to-Print-Flyer und -Plakate,
- ▶ Roll-Ups, Fahnen, Transparente und Dekorationsmaterialien sowie
- ▶ eine Pressewand und Standelemente.



Abbildung 3: Die IG Metall feierte ihr Jubiläum quer durch die Republik, wie hier in Passau mit Feuertonnen und einem 125-Jahr-Würfel als Hingucker.

Zudem stand den Bezirken und Geschäftsstellen eine Wanderausstellung mit Rück- und Ausblicken zur Verfügung. Diese konnte durch regionale Fotos und Ereignisse ergänzt werden.

Hausfest, Festschrift, metallzeitung und Internet-Portal

Ein weiterer Höhepunkt war das Hausfest in Berlin am 21. September. Das für den DMV erbaute Mendelsohn-Haus bildete mit seinem Vorplatz die perfekte Kulisse für die Präsentation der IG Metall als zukunftsorientierte Gewerkschaft auf festem Wertefundament mit Gästen aus Ministerien, Bundestag, Medien, Kulturleben und Verbänden. Diese erhielten die von Professor Dr. Boris Barth verfasste Festschrift „Die IG Metall zwischen Wiedervereinigung und Finanzmarktkrise“, die politische und wirtschaftliche Ereignisse der vergangenen 25 Jahre mit dem organisationspolitischen Handeln der IG Metall verbindet. Die Sonderausgabe der metallzeitung und das Online-Portal mit dem Beteiligungsprojekt „Unsere IG Metall“, in welchem Metallerrinnen und Metaller aus ganz Deutschland von ihrem Arbeitsplatz erzählen unterstrichen den vom Vorstand am 14. Juli 2015 beschlossenen Leitsatz für das Jubiläum (Abbildung 4).

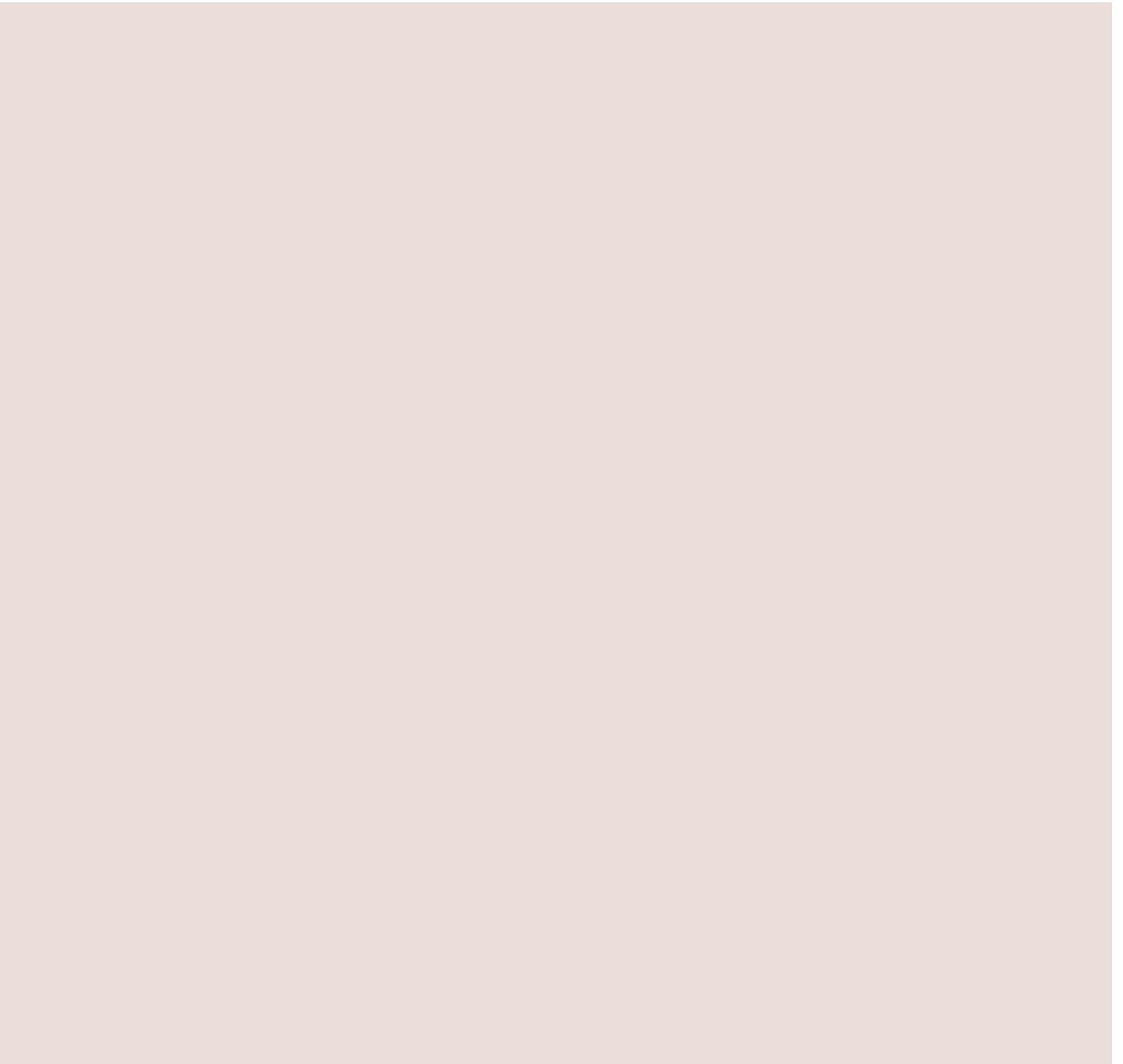
„Die IG Metall ist die seit 125 Jahren erfolgreiche und auch heute noch stärker werdende Kraft, die für ihre Mitglieder und zum Wohl der gesamten Gesellschaft für gute Bedingungen in Arbeit und Gesellschaft kämpft. Die IG Metall ist die Organisation, die heute und künftig die Interessen der einzelnen Beschäftigten bündeln, vertreten und durchsetzen kann. Dieses entlang der Wertschöpfungsketten der von ihr vertretenen Branchen.“

Abbildung 4

Die zentralen und die dezentralen Aktivitäten präsentierten die IG Metall erfolgreich als traditionsstarke und gleichzeitig zukunftsgestaltende Gewerkschaft. Dies schlug sich in breiter medialer Präsenz nieder, die das positive Image der IG Metall weiter förderte. Die von der Vorstandsverwaltung unterstützten Aktivitäten der Bezirke und Geschäftsstellen verdeutlichten die Vielfalt der IG Metall – eine Vielfalt, die sich zum gemeinsamen gewerkschaftspolitischen Handeln organisiert. So war „125 Jahre IG Metall“ – gemessen an der Vielzahl der Veranstaltungen und gemessen an der Sichtbarkeit als starke Organisation – auch eine erfolgreiche Kampagne, die einen Beitrag dazu geleistet hat, das Image der IG Metall als moderne und erfolgreiche Gewerkschaft mit langer Tradition zu stärken.

DIE GESCHÄFTSFÜHRENDE VORSTANDSMITGLIEDER

Foto-Shooting am 8. April



1 Die IG Metall und ihre Kooperationen



JÖRG HOFMANN

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

Aufgabenbereiche: Strategische und politische Planung; Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik; Kommunikation, Presse und Medien; Betriebspolitik; Tarifpolitik; Zukunft der Arbeit; Fahrzeugbau und Automobilausschuss; Interne Revision und Datenschutz; Justitiariat; Hans-Böckler-Stiftung; Otto-Brenner-Stiftung

wird ersetzt durch
neues Foto vom 8. April

CHRISTIANE BENNER

Zur Person: Christiane Benner war Auszubildende, JAV-Mitglied und Betriebsrätin beim Maschinenbauunternehmen Schenck in Darmstadt. Anschließend studierte sie Soziologie in Marburg, in den USA und in Frankfurt/Main. Ab 1997 hat sie als politische Sekretärin in der Geschäftsstelle Frankfurt/Main gearbeitet. 2000 wechselte sie in die Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt; dort arbeitete sie mit dem Schwerpunkt Tarifpolitik unter anderem an der Umsetzung des ERA. 2008 wurde sie Bereichsleiterin beim Vorstand der IG Metall. 2011 wurde sie als geschäftsführendes Vorstandsmitglied und 2015 zur Zweiten Vorsitzenden der IG Metall gewählt.

Aufgabenbereiche: Organisation; Personal; Zielgruppenarbeit und Gleichstellung (Angestellte, IT, Studierende, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Junge IG Metall, Migration und Teilhabe); Projekt Crowdsourcing



wird ersetzt durch
neues Foto vom 8. April

JÜRGEN KERNER

Zur Person: Mit der Ausbildung zum Informationselektroniker bei Siemens Augsburg startete Jürgen Kerner seine Gewerkschaftsarbeit. Im Betrieb wurde er 1986 Jugend- und Auszubildendenvertreter, in der IG Metall Mitglied im OJA. Von 1989 bis 1990 war er GJAV-Vorsitzender der Siemens AG, von 1990 bis 1995 VK-Leiter bei Siemens Augsburg, freigestellter Betriebsrat und OJA-Vorsitzender. Dann begann die hauptamtliche Tätigkeit in Augsburg. 2000 erfolgte die Wahl zum Zweiten Bevollmächtigten, 2004 zum Ersten Bevollmächtigten. 2011 wählte der Gewerkschaftstag Jürgen Kerner zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied, 2013 und 2015 zum Hauptkassierer.

Aufgabenbereiche: Finanzen und Controlling; Treuhand- und Vermögensverwaltung (IGEMET, FEHO); Kaufmännische und Interne Dienstleistungen; Informationstechnologie; Koordination Branchenpolitik; Siemens-Projekt; Servicegesellschaft; JuHo; Beteiligungen der IG Metall; MetallRente



wird ersetzt durch
neues Foto vom 8. April

WOLFGANG LEMB

Zur Person: Wolfgang Lemb engagiert sich seit Beginn seiner Ausbildung im Jahr 1978 in der IG Metall. Zunächst als Jugendvertreter, später als Betriebsratsmitglied. Im Kampf um die 35-Stunden-Woche 1984 war er aktiv in der betrieblichen und örtlichen Streikleitung. 1988 wurde er Gewerkschaftssekretär in der Verwaltungsstelle Darmstadt. Kurz nach dem Mauerfall ging er nach Thüringen. Von 1991 bis 2004 war er Erster Bevollmächtigter in Gera, dann in den Kooperationsgeschäftsstellen Gera/Jena-Saalfeld und zuletzt in Erfurt, bevor er 2013 erstmals als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall gewählt wurde.

Aufgabenbereiche: Transnationale Gewerkschaftspolitik (inkl. Verbindungsbüro Brüssel und Transnationaler Partnerschaftsinitiative); Industrie-, Struktur- und Energiepolitik (inklusive Branchenarbeit Maschinen- und Anlagenbau); Projekt „Zukunft Ost“

wird ersetzt durch
neues Foto vom 8. April

RALF KUTZNER

Zur Person: Ralf Kutzner arbeitete seit 1974 in einem Kfz-Betrieb in Bocholt. Dort war er zuletzt auch Betriebsratsvorsitzender. Ehrenamtlich war er für die IG Metall unter anderem als Bildungsreferent, Mitglied der Delegiertenversammlung und als Vorsitzender des Handwerksausschusses tätig. 1991 wurde er Gewerkschaftssekretär in Siegburg. In der Geschäftsstelle Bonn Rhein-Sieg wurde er 2005 Erster Bevollmächtigter. Er forcierte die Erschließung betriebsratsloser Betriebe, setzte auf mehr Tarifbindung und integrierte beides zum festen Bestandteil der Geschäftsstellenarbeit. Damit erzielte die Geschäftsstelle einen kontinuierlichen Mitgliederzuwachs. Seit Oktober 2015 ist Ralf Kutzner geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche: Handwerk; Klein- und Mittelbetriebe (KMU); Kampagnen; Projekt Tarifbindung; Vertrieb

wird ersetzt durch
neues Foto vom 8. April

IRENE SCHULZ

Zur Person: Irene Schulz engagierte sich zunächst ehrenamtlich in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Nach ihrem Studium der Politikwissenschaften in Aachen, Freiburg und Berlin war sie von 1991 bis 2003 als Bildungssekretärin beim DGB Berlin-Brandenburg tätig und leitete mehrere Jahre das Zweigbüro von „Arbeit und Leben“ in Berlin. Anschließend arbeitete sie zehn Jahre in der IG Metall-Geschäftsstelle Berlin und der Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen. Sie war unter anderem zuständig für IT-Betriebe, Siemens und Konzernbetriebe und war Mitglied im bundesweiten Siemens-Team. 2013 und 2015 wählte der Gewerkschaftstag Irene Schulz zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied. Sie ist stellvertretende Vorstandsvorsitzende der Hans-Böckler-Stiftung.

Aufgabenbereiche: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit; Mitglieder und Erschließungsarbeit; Initiative Respekt

wird ersetzt durch
neues Foto vom 8. April

HANS-JÜRGEN URBAN

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

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

wird ersetzt durch
neues Foto vom 8. April

DER KONTROLLAUSSCHUSS

Dem Vorstand auf die Finger gesehen

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

Die Aufgaben des Kontrollausschusses sind in der Satzung der IG Metall festgelegt (§ 21). Er muss zum Beispiel darauf achten, dass der Vorstand die Satzung und die Beschlüsse des Gewerkschaftstages und des Beirats umsetzt. Er entscheidet auch bei Beschwerden über die Handlungen oder Entscheidungen des Vorstands.

Jedes Jahr muss er dem Beirat und alle vier Jahre dem Gewerkschaftstag Bericht erstatten. Der Kontrollausschuss besteht aus einem bzw. einer Vorsitzenden, seinem Stellvertreter oder seiner Stellvertreterin und weiteren fünf Personen als Beisitzerinnen oder Beisitzer. Sie alle dürfen keine weiteren Funktionen in der IG Metall ausüben.

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

Die auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag, am 20. Oktober 2015, gewählten Kontrollausschussmitglieder sind:

- ▶ Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt:
Dieter Dicke
- ▶ Bezirk Nordrhein-Westfalen:
Roswitha Etheber-Schavier
- ▶ Bezirk Bayern:
Rolf Haucke
- ▶ Bezirk Baden-Württemberg:
Dieter Knauß
- ▶ Bezirk Küste:
Wolfgang Mädler
- ▶ Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen:
Günter Marks
- ▶ Bezirk Mitte:
Walter Vogt

Am 20. Oktober 2015 konstituierte sich der neu gewählte Kontrollausschuss mit Dieter Dicke als Vorsitzendem und Rolf Haucke als stellvertretendem Vorsitzendem. Für den Berichtszeitraum kommt der Ausschuss zu dem Ergebnis, dass der Vorstand allen Verpflichtungen nachgekommen ist. Er hat 17 Beschwerdefälle bearbeitet, die überwiegend den Rechtsschutz und weitere Unterstützungsarten (§ 25–30) betrafen.

DIE BEZIRKE

Legende

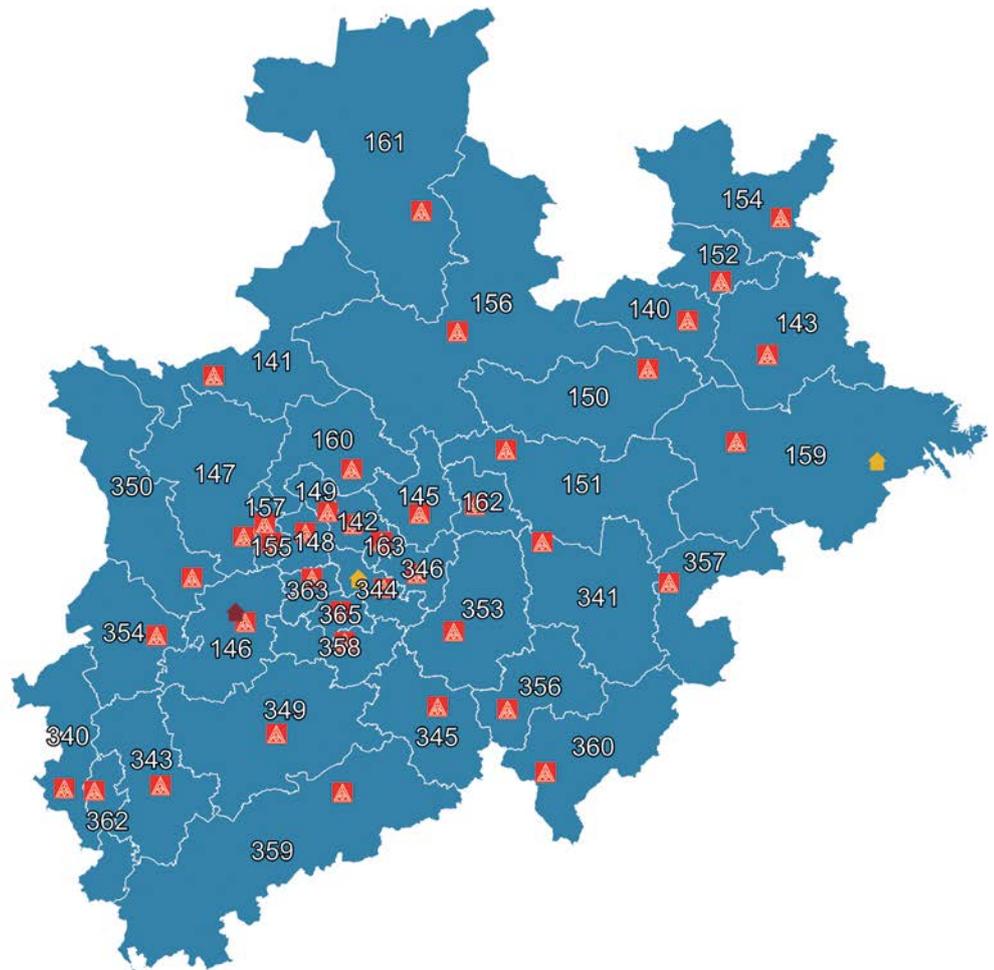
-  Vorstandsverwaltung
-  Bezirksleitung
-  Bildungszentrum
-  Geschäftsstelle

Bezirk Nordrhein-Westfalen

Roßstraße 94
40476 Düsseldorf

Bezirksleiter:

Knut Giesler (seit 1.11.2012)



Nr.	Geschäftsstelle
140	Bielefeld
141	Bocholt
142	Bochum-Herne
143	Detmold
145	Dortmund
146	Düsseldorf-Neuss
147	Duisburg-Dinslaken
148	Essen
149	Gelsenkirchen
150	Gütersloh-Oelde
151	Hamm-Lippstadt
152	Herford
154	Minden

Nr.	Geschäftsstelle
155	Mülheim
156	Münster
157	Oberhausen
159	Paderborn
160	Recklinghausen
161	Rheine
162	Unna
163	Witten
340	Aachen
341	Arnsberg
343	Düren
344	Gevelsberg-Hattingen
345	Gummersbach

Nr.	Geschäftsstelle
346	Hagen
349	Köln-Leverkusen
350	Krefeld
353	Märkischer Kreis
354	Mönchengladbach
356	Olpe
357	Olsberg
358	Remscheid-Solingen
359	Bonn-Rhein-Sieg
360	Siegen
362	Stolberg
363	Velbert
365	Wuppertal

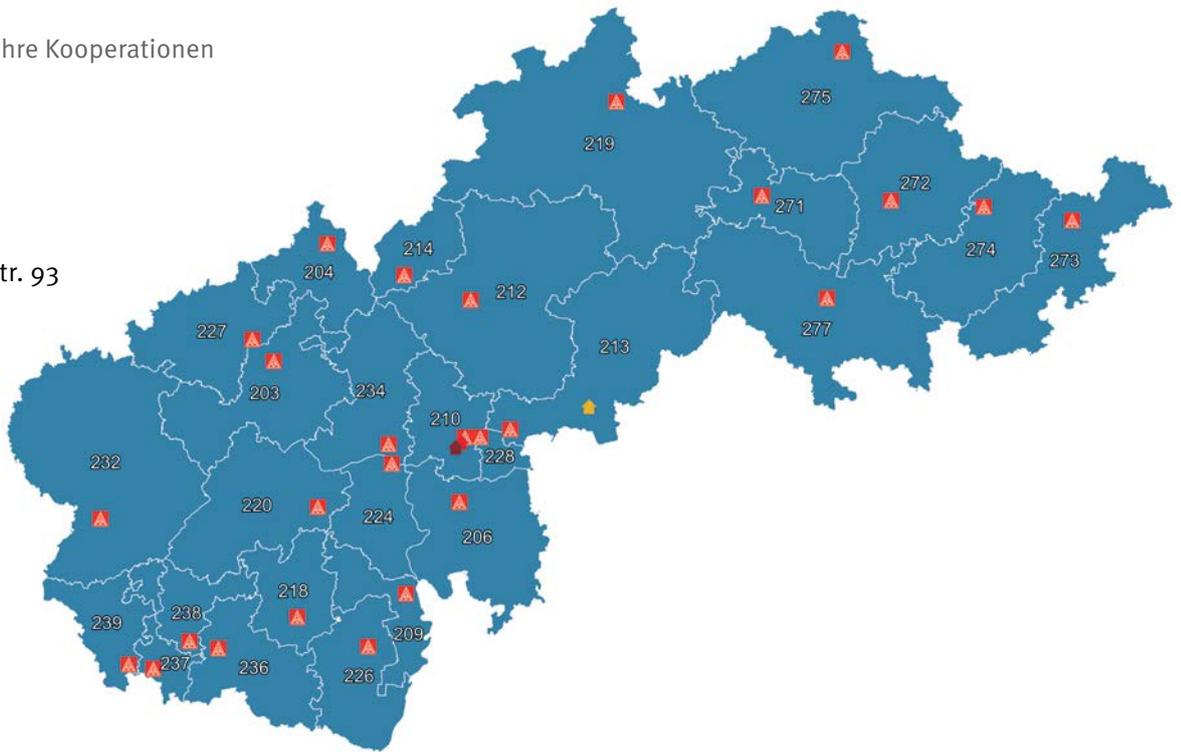
1 Die IG Metall und ihre Kooperationen

Bezirk Mitte

Wilhelm-Leuschner-Str. 93
60329 Frankfurt

Bezirksleiter:

Armin Schild
(bis 14.07.2015)
Jörg Köhlinger
(seit 15.7.2015)



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

Nr.	Geschäftsstelle
219	Nordhessen
220	Bad Kreuznach
224	Mainz-Worms
226	Neustadt
227	Neuwied
228	Offenbach
232	Trier
234	Wiesbaden-Limburg
236	Homburg-Saarpfalz

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

Bezirk Küste

Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg

Bezirksleiter:

Meinhard Geiken (seit 1.5.2011)



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

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

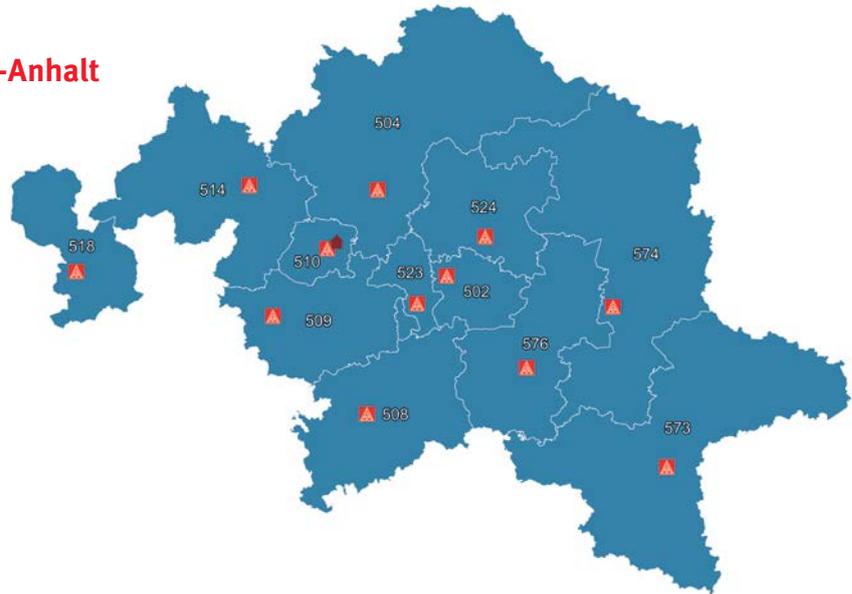
Nr.	Geschäftsstelle
419	Wilhelmshaven
471	Rostock
472	Schwerin
473	Stralsund-Neubrandenburg

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12
30159 Hannover

Bezirksleiter:

Hartmut Meine (bis 31.12.2016)
Thorsten Gröger (seit 1.1.2017)



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

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

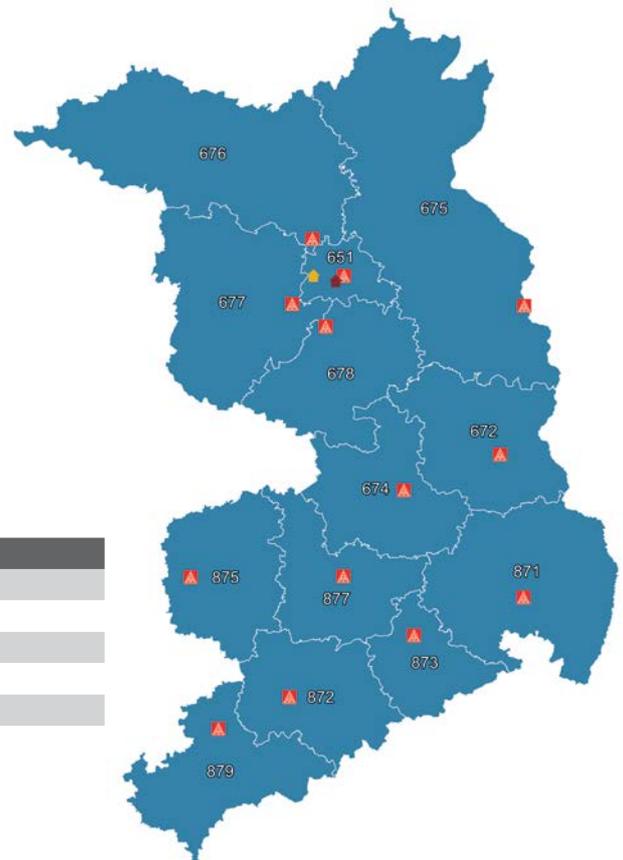
Nr.	Geschäftsstelle
524	Wolfsburg
573	Halle - Dessau
574	Magdeburg-Schönebeck
576	Halberstadt

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Alte Jakobstr. 149
10969 Berlin

Bezirksleiter:

Oliver Höbel (seit 1.7.2004)



Nr.	Geschäftsstelle
651	Berlin
672	Cottbus
674	Südbrandenburg
675	Ostbrandenburg
676	Oranienburg
677	Potsdam
678	Ludwigsfelde

Nr.	Geschäftsstelle
871	Ostsachsen
872	Chemnitz
873	Dresden
875	Leipzig
877	Riesa
879	Zwickau

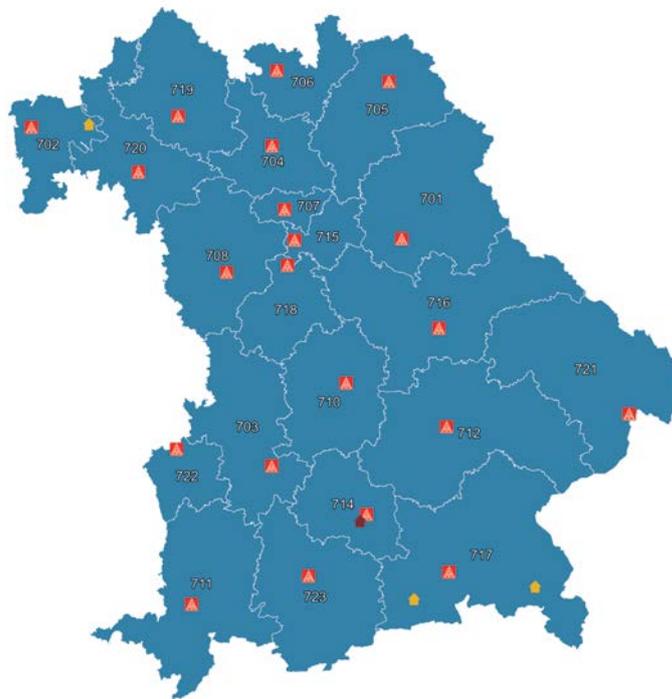
1 Die IG Metall und ihre Kooperationen

Bezirk Bayern

Luisenstr. 4
80335 München

Bezirksleiter:

Jürgen Wechsler (bis 31.10.2018)
Johann Horn (seit 1.11.2018)



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

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

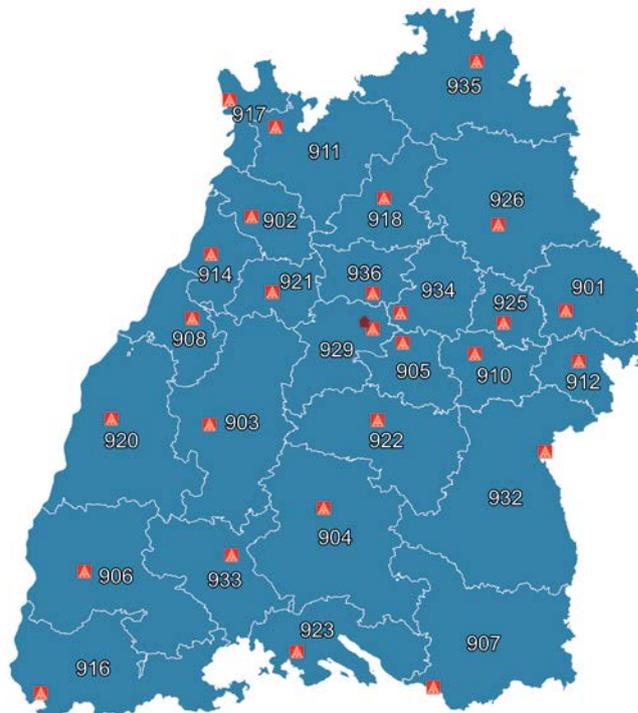
Nr.	Geschäftsstelle
717	Rosenheim
718	Schwabach
719	Schweinfurt
720	Würzburg
721	Passau
722	Neu-Ulm-Günzburg
723	Weilheim

Bezirk Baden Württemberg

Stuttgarter Str. 23
70469 Stuttgart

Bezirksleiter:

Roman Zitzelsberger
(seit 9.12.2013)



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

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

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

IG METALL-BILDUNGSZENTREN

IG Metall-Jugendbildungszentrum Schliersee 1

Unterleiten 28
83727 Schliersee

Schulleiter: Werner Hartl (bis: 30.11.2016)
Schulleiterin: Fritzi Matthies (ab: 1.12.2016)

IG Metall-Bildungszentrum Beverungen 5

Elisenhöhe 1
37688 Beverungen

Schulleiter: Werner Kraus (bis: 31.10.2017)
Schulleiterin: Ferdije Rrecaj (ab: 1.11.2017)

IG Metall-Bildungszentrum Bad Orb 2

Würzburger Straße 51
63619 Bad Orb

IG Metall-Bildungszentrum Lohr 3

Willi-Bleicher-Straße 1
97816 Lohr

Schulleiter: Gerd Hof (bis: 31.12.2018)
Schulleiterin: Stefanie Laux (ab: 1.1.2019)

IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel 6

Otto-Brenner-Straße 100
45549 Sprockhövel

Schulleiter: Fritz Janitz

Kritische Akademie Inzell 7

Salinenweg 45
83334 Inzell

Schulleiter: Wilfried Hess (bis: 31.12.2017)
Schulleiter: Gebhard Schwägerl (ab: 1.1.2018)

IG Metall-Bildungszentrum Berlin 4

Am Pichelssee 30
13595 Berlin

Schulleiter: Udo Schmode



Quelle: alle IG Metall

DIE GESCHÄFTSSTELLEN

(Stand 31. Dezember 2018)

A

Geschäftsstelle Aachen

Dennewartstr. 17, 52068 Aachen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Schyns, Achim
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Jansen, Marko

Geschäftsstelle Aalen

Friedrichstr. 54, 73430 Aalen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Hamm, Roland
Zweiter Bevollmächtigter: Mischko, Josef

Geschäftsstelle Albstadt

Von-Stauffenberg-Str. 47, 72459 Albstadt
Erster Bevollmächtigter: Föst, Michael
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Manz, Klaus-Peter

Geschäftsstelle Alfeld-Hameln-Hildesheim

Bahnhofstr. 18–20, 31785 Hameln
Erster Bevollmächtigter: Mebs, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Neumann, Mathias

Geschäftsstelle Allgäu

Beethovenstr. 7, 87435 Kempten
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Jansen, Dietmar
Zweiter Bevollmächtigter: Gil, Carlos

Geschäftsstelle Amberg

Schrannenplatz 4, 92224 Amberg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Ott, Horst
Zweiter Bevollmächtigter: Fechtner, Udo

Geschäftsstelle Arnsberg

Schobbostr. 54, 59755 Arnsberg
Erste Bevollmächtigte und Kassierer: Schwarz, Carmen
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Bullmann, Erich

Geschäftsstelle Aschaffenburg

Haselmühlweg 1, 63741 Aschaffenburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Scheidler, Percy
Zweite Bevollmächtigte: Adam, Birgit

Geschäftsstelle Augsburg

Am Katzenstadel 34, 86152 Augsburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Leppek, Michael
Zweiter Bevollmächtigter: Armellini, Roberto

B

Geschäftsstelle Bad Kreuznach

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

Geschäftsstelle Bamberg

Starkenfeldstr. 21, 96050 Bamberg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Gebhardt, Matthias
Zweiter Bevollmächtigter: Feder, Martin

Geschäftsstelle Berlin

Alte Jakobstr. 149, 10969 Berlin
Erste Bevollmächtigte und Kassierer: Dietze, Birgit
Zweite Bevollmächtigte: Katerndahl, Regina

Geschäftsstelle Betzdorf

Wilhelmstr. 18, 57518 Betzdorf
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Wallbrecher, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Köhler, Bruno

Geschäftsstelle Bielefeld

Marktstr. 8, 33602 Bielefeld
Erste Bevollmächtigte und Kassierer: Herkströter, Ute
Zweiter Bevollmächtigter: Önal, Oguz

Geschäftsstelle Bocholt

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

Geschäftsstelle Bochum – Herne

Alleestr. 80, 44793 Bochum
Erste Bevollmächtigte: Kerkemeier, Eva-Maria
Zweite Bevollmächtigte: Hölter, Ulrike
Kassierer: Strehl, Volker

Geschäftsstelle Bonn-Rhein-Sieg

Kaiserstr. 108, 53721 Siegburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Korsmeier, Michael
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Schönenberg, Willi

Geschäftsstelle Braunschweig

Wilhelmstr. 5, 38100 Braunschweig
Erste Bevollmächtigte: Stassek, Eva
Zweite Bevollmächtigte und Kassierer: Alps, Garnet

Geschäftsstelle Bremen

Bahnhofplatz 22–28, 28195 Bremen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Stahmann, Volker
Zweite Bevollmächtigte: Buggeln, Ute

Geschäftsstelle Bruchsal

Werner-von-Siemens-Str. 2–6, 76646 Bruchsal
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Wacker, Rainer
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Nehring, Bruno

C**Geschäftsstelle Celle-Lüneburg**

Trift 16, 29221 Celle
Erster Bevollmächtigter: Näbsch, Rainer
Zweite Bevollmächtigte und Kassiererin: Schwarz, Sabine

Geschäftsstelle Chemnitz

Augustusburger Str. 31, 09111 Chemnitz
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: John, Mario
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Pietz, Andreas

Geschäftsstelle Coburg

Am Viktoriabrunnen 1 a, 96450 Coburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Apfel, Jürgen
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Müller, Hardy

Geschäftsstelle Cottbus

Töpferstr. 2, 03046 Cottbus
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Eisele, Willi
Zweiter Bevollmächtigter: Rothe, Ralf-Paul

D**Geschäftsstelle Darmstadt**

Rheinstr. 50, 64283 Darmstadt
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Homburg, Jochen
Zweite Bevollmächtigte: Obermayr, Ulrike

Geschäftsstelle Detmold

Gutenbergstr. 2, 32756 Detmold
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Koch, Erich
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Chwalek, Robert

Geschäftsstelle Dortmund

Ostwall 17–21, 44135 Dortmund
Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Hölter, Ulrike
Zweiter Bevollmächtigter: Strehl, Volker

Geschäftsstelle Dresden

Schützenplatz 14, 01067 Dresden
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Eisele, Willi
Zweiter Bevollmächtigter: Ehly, Stefan

Geschäftsstelle Duisburg-Dinslaken

Stapeltor 17–19, 47051 Duisburg
Erster Bevollmächtigter: Lieske, Dieter
Zweiter Bevollmächtigter: Kennel, Thomas
Kassierer: Kotnig, Volker

Geschäftsstelle Düren

Kämergasse 27, 52349 Düren
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Zimmermann, Paul-Gerhard
Zweiter Bevollmächtigter: Peters, Martin

Geschäftsstelle Düsseldorf-Neuss

Roßstr. 94, 40476 Düsseldorf
Erster Bevollmächtigter: Kaus, Karsten
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Consoir, Volker

E**Geschäftsstelle Eisenach**

Rennbahn 5, 99817 Eisenach
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Laubach, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter: Steinhäuser, Thomas

Geschäftsstelle Emden

Kopersand 18, 26723 Emden
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Hehemann, Michael
Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich): Everwien, Herta

Geschäftsstelle Erfurt

Wallstr. 18, 99084 Erfurt
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Vehlow, Ilko
Zweiter Bevollmächtigter: Breuer, Kirsten Joachim

Geschäftsstelle Erlangen

Friedrichstr. 7, 91054 Erlangen
Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Mongs, Elisabeth
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Fees, Wolfgang

Geschäftsstelle Essen

Teichstr. 4a, 45127 Essen
Erster Bevollmächtigter: Schlüter, Jörg
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Kurtz, Ralf
Kassierer: Ernst, Markus

Geschäftsstelle Esslingen

Julius-Motteler-Str. 12, 73728 Esslingen
Erster Bevollmächtigter: Wick, Gerhard
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Groß, Jürgen

F

Geschäftsstelle Flensburg

Rote Str. 1, 24937 Flensburg

Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Schmidt, Michael

Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Sasse, Ralf

Geschäftsstelle Frankfurt am Main

Wilhelm-Leuschner-Str. 69–77, 60329 Frankfurt am Main

Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Erhardt, Michael

Zweiter Bevollmächtigter: Weiss, Martin

Geschäftsstelle Freiburg

Friedrichstr. 41–43, 79098 Freiburg

Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Sprengler, Marco

Zweiter Bevollmächtigter: Bittner, Thomas

Geschäftsstelle Freudenstadt

Carl-Benz-Str. 5, 72250 Freudenstadt

Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Diehm, Dorothee

Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Plaz, Alexander

Geschäftsstelle Friedrichshafen-Oberschwaben

Riedleparkstr. 13, 88045 Friedrichshafen

Erster Bevollmächtigter: Savarino, Enzo

Zweite Bevollmächtigte und Kassiererin: Sommer, Helene

G

Geschäftsstelle Gaggenau

Hauptstr. 83, 76571 Gaggenau

Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Peter, Claudia

Zweiter Bevollmächtigter: Maßfeller, Heiko

Geschäftsstelle Gelsenkirchen

Augustastr. 18, 45879 Gelsenkirchen

kommisarischer Erster Bevollmächtigter und Kassierer:

Epping, Bernd

Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Coskun, Ugur

Geschäftsstelle Gera

Karl-Schurz-Str. 13, 07545 Gera

Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Beer, Matthias

Zweiter Bevollmächtigter: Ellinghaus, Christoph

Geschäftsstelle Gevelsberg-Hattingen

Großer Markt 9, 58285 Gevelsberg

Erste Bevollmächtigte: Bader, Clarissa

Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Hillbrandt, Mathias

Geschäftsstelle Göppingen-Geislingen

Poststr. 14 A, 73033 Göppingen

Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Purschke, Martin

Zweite Bevollmächtigte: Gmoser, Renate

Geschäftsstelle Gummersbach

Singerbrinkstr. 22, 51643 Gummersbach

Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Kusel, Werner

Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Meier, Frank

Geschäftsstelle Gütersloh – Oelde

Bahnhofstr. 8, 33378 Rheda-Wiedenbrück

Erste Bevollmächtigte: Kautzmann, Beate

Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich): Bäumker, Birgit

Kassierer: Wamsler, Thomas

H

Geschäftsstelle Hagen

Körnerstr. 43, 58095 Hagen

Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Mütze, Jens

Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Köchling, Horst

Geschäftsstelle Halberstadt

Bernhard-Thiersch-Str. 2, 38820 Halberstadt

Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Stoll, Tatjana

Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Förster, Ulrich

Geschäftsstelle Halle – Dessau

Böllberger Weg 26, 6110 Halle

Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Kapper-Leibe, Almut

Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Gebauer, Steffen

Geschäftsstelle Hamm-Lippstadt

Westring 2, 59065 Hamm

Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Peter, Britta

Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Hehr, Klaus

Geschäftsstelle Hanau-Fulda

Am Freiheitsplatz 6, 63450 Hanau

Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Weißenbrunner, Robert

Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Ditzel, Klaus

Geschäftsstelle Hannover

Postkamp 12, 30159 Hannover

Erster Bevollmächtigter: Schulze, Dirk

Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Dudzik, Sascha

Geschäftsstelle Heidelberg

Friedrich-Ebert-Anlage 24, 69117 Heidelberg

Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Geiger, Mirko

Zweiter Bevollmächtigter: Seis, Michael

Geschäftsstelle Heidenheim

Bergstr. 8, 89518 Heidenheim

Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Willeck, Ralf

Zweiter Bevollmächtigter: Napravnik, Hans-Jörg

Geschäftsstelle Heilbronn-Neckarsulm

Salinenstr. 9, 74172 Neckarsulm
Erster Bevollmächtigter: Unser, Michael
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Kuhnle, Oliver

Geschäftsstelle Herborn

Walther-Rathenau-Str. 55, 35745 Herborn
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Wieth, Hans-Peter
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Scheld, Oliver

Geschäftsstelle Herford

Schillerstr. 9, 32052 Herford
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Kleint, Peter
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Krecht, Markus

Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz

Talstr. 36, 66424 Homburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Reinstädtler, Ralf
Zweiter Bevollmächtigter: Vollmar, Peter

I**Geschäftsstelle Ingolstadt**

Paradeplatz 9, 85049 Ingolstadt
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Stiedl, Bernhard

J**Geschäftsstelle Jena-Saalfeld**

Johannisplatz 14, 7743 Jena
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Beer, Matthias
Zweiter Bevollmächtigter: Ellinghaus, Christoph

K**Geschäftsstelle Kaiserslautern**

Richard-Wagner-Str. 1, 67655 Kaiserslautern
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Löffler, Bernd
Zweiter Bevollmächtigter: Ulrich, Alexander

Geschäftsstelle Karlsruhe

Ettliger Str. 3a, 76137 Karlsruhe
Erster Bevollmächtigter: Schmidtke, Günter
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Obst, Martin

Geschäftsstelle Kiel-Neumünster

Legienstr. 22–24, 24103 Kiel
Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Schmoliner, Stephanie
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Tombarge, Hans Jochen

Geschäftsstelle Koblenz

Moselring 5–7a, 56068 Koblenz
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Yener, Ali
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Feuerpeil, Bernd

Geschäftsstelle Köln-Leverkusen

Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln
Erster Bevollmächtigter: Kolsch, Dieter
Zweiter Bevollmächtigter: Rasten, Wolfgang
Kassiererin: Klein, Kerstin D.

Geschäftsstelle Krefeld

Ostwall 29, 47798 Krefeld
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Claessen, Ralf
Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich): Klumpen, Kerstin

L**Geschäftsstelle Landshut**

Nikolastr. 49, 84034 Landshut
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Grashei, Robert
Zweite Bevollmächtigte: Garrel, Birgit

Geschäftsstelle Leer-Papenburg

Jahnstr. 2, 26789 Leer
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Gelder, Thomas
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Bußmann, Manfred

Geschäftsstelle Leipzig

Karl-Liebknecht-Str. 14, 4107 Leipzig
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Kruppa, Bernd
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Köhler, Jens

Geschäftsstelle Lörrach

Turmstr. 37, 79539 Lörrach
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Sprengler, Marco
Zweiter Bevollmächtigter: Bittner, Thomas

Geschäftsstelle Lübeck-Wismar

Holstentorplatz 1–5, 23552 Lübeck
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Friedrich, Daniel
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Kasang, Siegfried

Geschäftsstelle Ludwigsburg

Schwieberdinger Str. 71, 71636 Ludwigsburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Fuchs, Matthias
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Basile, Vincenzo

Geschäftsstelle Ludwigsfelde

Rathausstr. 2, 14974 Ludwigsfelde
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Kunzmann, Tobias
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Martens, Mathias

Geschäftsstelle Ludwigshafen-Frankenthal

Pilgerstr. 1, 67227 Frankenthal
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Hoetzl, Günter
Zweite Bevollmächtigte: Mohme, Birgit

M

Geschäftsstelle Magdeburg-Schönebeck

Ernst-Reuter-Allee 39, 39104 Magdeburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Weber, Axel
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Waclaw, Andreas

Geschäftsstelle Mainz-Worms

Kaiserstr. 26–30, 55116 Mainz
Erster Bevollmächtigter und Kassierer:
Hasselbacher, Alexander
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Walter, Christian

Geschäftsstelle Mannheim

Hans-Böckler-Str. 1, 68161 Mannheim
Erster Bevollmächtigter: Stein, Klaus
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Hahl, Thomas

Geschäftsstelle Märkischer Kreis

Augustastr. 10, 58509 Lüdenscheid
Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Gerhardt, Gudrun
Zweiter Bevollmächtigter: Kasubke, Torsten

Geschäftsstelle Minden

Brückenkopf 2, 32423 Minden
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Schäffer, Lutz
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Rinne, Martin

Geschäftsstelle Mittelhessen

Cranachstr. 2, 35396 Gießen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Sachs, Stefan
Zweiter Bevollmächtigter: Wolf, Mario

Geschäftsstelle Mönchengladbach

Rheydter Str. 328, 41065 Mönchengladbach
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Strauß, Reimund
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Gorißen, Manfred

Geschäftsstelle Mülheim

Friedrichstr. 24, 45468 Mülheim
Erster Bevollmächtigter: Schlüter, Jörg
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Bazzoli, Pietro
Kassierer: Ernst, Markus

Geschäftsstelle München

Schwanthalerstr. 64, 80336 München
Erster Bevollmächtigter: Lischka, Horst
Zweiter Bevollmächtigter: Kimmich, Martin
Kassierer: Anastasiou, Kosta

Geschäftsstelle Münster

Johann-Krane-Weg 16, 48149 Münster
Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Goritschan, Tanja
Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich): Kastens, Dörte

N

Geschäftsstelle Neunkirchen

Bürgermeister-Ludwig-Str. 8, 66538 Neunkirchen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Caspar, Jörg
Zweiter Bevollmächtigter: Geib, Simon

Geschäftsstelle Neustadt

Chemnitzer Str. 2, 67433 Neustadt
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Köhler, Ralf
Zweiter Bevollmächtigter: Lange, Harald

Geschäftsstelle Neu-Ulm-Günzburg

Max-Eyth-Str. 11, 89340 Leipheim
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Frey, Günter
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Hübler, Peter

Geschäftsstelle Neuwied

Andernacher Str. 70, 56564 Neuwied
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Eulenbach, Markus
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Stenz, Wilfried

Geschäftsstelle Nienburg-Stadthagen

Mühlenstr. 14, 31582 Nienburg
Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Wirth, Sabrina
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Meier, Ralf

Geschäftsstelle Nordhausen

Bahnhofstr. 15/16, 99734 Nordhausen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Spitzbarth, Bernd
Zweiter Bevollmächtigter: Scharff, Alexander

Geschäftsstelle Nordhessen

Spohrstr. 6–8, 34117 Kassel
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Dietzel, Oliver
Zweite Bevollmächtigte: Volkmann, Elke

Geschäftsstelle Nürnberg

Kornmarkt 5–7, 90402 Nürnberg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Weidemann, Andreas
Zweiter Bevollmächtigter: Lutz, Rudolf

O

Geschäftsstelle Oberhausen

Friedrich-Karl-Str. 24, 46045 Oberhausen
Erster Bevollmächtigter: Schlüter, Jörg
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Brodrick, Helmut
Kassierer: Ernst, Markus

Geschäftsstelle Offenbach

Berliner Str. 220–224, 63067 Offenbach
Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Weber, Marita
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Philippi, Markus

Geschäftsstelle Offenburg

Rammersweierstr. 100, 77654 Offenburg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Karademir, Ahmet
 Zweiter Bevollmächtigter: Göbelsmann, Norbert

Geschäftsstelle Oldenburg

Amalienstr. 18, 26135 Oldenburg
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Bruse, Martina
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Bosse, Rainer

Geschäftsstelle Olpe

Josefstr. 19, 57462 Olpe
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Arenz, André
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Köster, Stefan

Geschäftsstelle Olsberg

Bigger Platz 5, 59939 Olsberg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Kreuzmann, Helmut
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Guntermann, Peter

Geschäftsstelle Oranienburg

Fontanesiedlung 13, 16761 Hennigsdorf
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Jahn, Stefanie
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Spitzer, Hans-Jürgen

Geschäftsstelle Osnabrück

August-Bebel-Platz 1, 49074 Osnabrück
 Erster Bevollmächtigter: Soldanski, Stephan
 Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Deeters, Stefan

Geschäftsstelle Ostbrandenburg

Zehmeplatz 11, 15230 Frankfurt (Oder)
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Ernsdorf, Peter
 Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich): Block, Esther

Geschäftsstelle Ostoberfranken

Hofer Str. 21, 95213 Münchberg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Seidel, Volker
 Zweiter Bevollmächtigter: Winnerlein, Stefan

Geschäftsstelle Ostsachsen

Dr.-Maria-Grollmuß-Str. 1, 02625 Bautzen
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Otto, Jan
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Kaczmarek, Gerd

P**Geschäftsstelle Paderborn**

Bahnhofstr. 16, 33102 Paderborn
 Erster Bevollmächtigter: Zanghi, Carmelo
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Voß, Josef
 Kassierer: Jablonski, Konrad

Geschäftsstelle Passau

Grünastr. 31, 94032 Passau
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Hausner, Heinz
 Zweiter Bevollmächtigter: Starkl, Erich

Geschäftsstelle Pforzheim

Jörg-Ratgeb-Str. 23, 75173 Pforzheim
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Papaioannou, Liane
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Kolb, Martin

Geschäftsstelle Potsdam

Breite Str. 9 a, 14467 Potsdam
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Jahn, Stefanie
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Seehaus, Frank

R**Geschäftsstelle Recklinghausen**

Dorstener Str. 27 a, 45657 Recklinghausen
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Matz, Rainer
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Gast, Udo

Geschäftsstelle Regensburg

Richard-Wagner-Str. 2, 93055 Regensburg
 Erster Bevollmächtigter: Scholz, Jürgen
 Zweite Bevollmächtigte: Redda, Olga
 Kassierer: Irmischer, Rico

Geschäftsstelle Region Hamburg

Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Morgenroth, Ina
 Zweiter Bevollmächtigter: Glass, Emanuel

Geschäftsstelle Remscheid-Solingen

Elberfelder Str. 39, 42853 Remscheid
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Röhrig, Marko
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Römmelt, Norbert

Geschäftsstelle Rendsburg

Schiffbrückenplatz 3, 24768 Rendsburg
 Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Bitter, Martin
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Nissen, Ralf

Geschäftsstelle Reutlingen-Tübingen

Gustav-Werner-Str. 25, 72762 Reutlingen
 Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Grzesch, Tanja Silvana
 Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Jäger, Michael

Geschäftsstelle Rheine

Kardinal-Galen-Ring 69, 48431 Rheine
 Erster Bevollmächtigter: Pfeffer, Heinz
 Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich): Dieninghoff, Anja
 Kassiererin: Hageböck, Karin

Geschäftsstelle Riesa

Goethestr. 102, 01587 Riesa
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Eisele, Willi
Zweiter Bevollmächtigter: Ehly, Stefan

Geschäftsstelle Rosenheim

Münchener Str. 24, 83022 Rosenheim
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Hafner, Jochen
Zweiter Bevollmächtigter: Naß, Christian

Geschäftsstelle Rostock

August-Bebel-Str. 89, 18055 Rostock
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Schad, Stefan
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Lindenberg, Martin

S

Geschäftsstelle Saarbrücken

Fritz-Dobisch-Str. 5, 66111 Saarbrücken
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Selzer, Patrick
Zweiter Bevollmächtigter: Dellmann, Thorsten

Geschäftsstelle Salzgitter-Peine

Chemnitzer Str. 33, 38226 Salzgitter
Erster Bevollmächtigter: Wilhelm, Matthias
Zweite Bevollmächtigte: Runge, Brigitte
Kassierer: Koslowski-Kuzu, Marion

Geschäftsstelle Schwabach

Spitalberg 6, 91126 Schwabach
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Spieß, Franz
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Adacker, Werner

Geschäftsstelle Schwäbisch Gmünd

Türlesteg 32, 73525 Schwäbisch Gmünd
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Hamm, Roland
Zweiter Bevollmächtigter: Yay-Müller, Peter

Geschäftsstelle Schwäbisch Hall

Schlichtweg 4, 74523 Schwäbisch Hall
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Bauer, Uwe
Zweiter Bevollmächtigter: Kuhnhäuser, Alfons

Geschäftsstelle Schweinfurt

Manggasse 7–9, 97421 Schweinfurt
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Kippes, Peter
Zweiter Bevollmächtigter: Höhn, Thomas

Geschäftsstelle Schwerin

Mecklenburgstr. 59, 19053 Schwerin
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Schad, Stefan
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Kruszona, Jens

Geschäftsstelle Siegen

Donnerscheidstr. 30, 57072 Siegen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Jorgella, Andree
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Tigges, Tobias

Geschäftsstelle Singen

Schwarzwaldstr. 30, 78224 Singen
Erster Bevollmächtigter: Savarino, Enzo
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Ulbrich, Raoul

Geschäftsstelle Stolberg

Zweifaller Str. 30, 52222 Stolberg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Peters, Martin
Zweiter Bevollmächtigter: Zimmermann, Paul-Gerhard

Geschäftsstelle Stralsund – Neubrandenburg

Alter Markt 4, 18439 Stralsund
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Fröschke, Guido
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Fischer, Bernd

Geschäftsstelle Stuttgart

Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
Erste Bevollmächtigte: Boguslawski, Nadine
Zweiter Bevollmächtigter: Röhl, Martin
Kassierer: Schmierer, Hansjörg

Geschäftsstelle Südbrandenburg

Friedrich-Engels-Str. 21, 03238 Finsterwalde
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Eisele, Willi
Zweiter Bevollmächtigter: Rothe, Ralf-Paul

Geschäftsstelle Süd-Niedersachsen-Harz

Teichstr. 9–11, 37154 Northeim
Erster Bevollmächtigter: Zaffke, Manfred
Zweite Bevollmächtigte und Kassierer: Ditzell, Martina

Geschäftsstelle Suhl-Sonneberg

Platz der deutschen Einheit 4, 98527 Suhl
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Steinhäuser, Thomas
Zweiter Bevollmächtigter: Laubach, Uwe

T

Geschäftsstelle Tauberbischofsheim

Hauptstr. 64, 97941 Tauberbischofsheim
Erster Bevollmächtigter: Koch, Gerd
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Seifert, Rainer
Kassierer: Gans, Harald

Geschäftsstelle Trier

Herzogenbuscher Str. 52, 54292 Trier
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Schmitz, Christian
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Bichler, Matthias

U**Geschäftsstelle Ulm**

Weinhof 23, 89073 Ulm
Erste Bevollmächtigte: Wassermann, Petra
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Braun, Michael

Geschäftsstelle Unna

Bahnhofstr. 74–78, 59423 Unna
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Lux, Michael
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Walter, Frank

Geschäftsstelle Untereibe

Wedenkamp 34, 25335 Elmshorn
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Trulsson, Kai
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Dreyer, Rainer

V**Geschäftsstelle Velbert**

Oststr. 48, 42551 Velbert
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Civelek, Hakan
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Ischen, Dirk

Geschäftsstelle Villingen-Schwenningen

Arndtstr. 6, 78054 Villingen-Schwenningen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Bleile, Thomas
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Kleiser, Ralf

Geschäftsstelle Völklingen

Poststr. 33, 66333 Völklingen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Hiry, Robert
Zweiter Bevollmächtigter: Desgranges, Lars

W**Geschäftsstelle Waiblingen**

Fronackerstr. 60, 71332 Waiblingen
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Fuchs, Matthias
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Voag, Jürgen

Geschäftsstelle Weilheim

Fischerried 51 b, 82362 Weilheim
Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Fischer, Daniela

Geschäftsstelle Weser-Elbe

Hinrich-Schmalfeldt-Str. 31 b, 27576 Bremerhaven
Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Arnold, Doreen
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Bode, Michael

Geschäftsstelle Wesermarsch

An der Gate 9, 26954 Nordenham
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Schindler, Martin
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Eilers, Michael

Geschäftsstelle Westmittelfranken

Bahnhofplatz 13, 91522 Ansbach
Erster Bevollmächtigter: Winnerlein, Klaus-Dieter
Zweite Bevollmächtigte und Kassiererin: Möller, Bianka

Geschäftsstelle Wiesbaden-Limburg

Bahnhofstr. 61, 65185 Wiesbaden
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Gerntke, Axel
Zweite Bevollmächtigte (ehrenamtlich): Pum, Annette

Geschäftsstelle Wilhelmshaven

Rheinstr. 118, 26382 Wilhelmshaven
Erste Bevollmächtigte und Kassiererin: Bruse, Martina
Zweiter Bevollmächtigter (ehrenamtlich): Menzel, Mirco

Geschäftsstelle Witten

Hans-Böckler-Str. 12, 58455 Witten
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Hillbrandt, Mathias
Zweite Bevollmächtigte: Bader, Clarissa

Geschäftsstelle Wolfsburg

Siegfried-Ehlers-Str. 2, 38440 Wolfsburg
Erster Bevollmächtigter: Erb, Hartwig
Kassiererin: Bier, Ricarda

Geschäftsstelle Wuppertal

Elberfelder Str. 87, 42285 Wuppertal
Erste Bevollmächtigte: Bader, Clarissa
Zweiter Bevollmächtigter und Kassierer: Hillbrandt, Mathias

Geschäftsstelle Würzburg

Randersackerer Str. 33, 97072 Würzburg
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Flierl, Werner
Zweiter Bevollmächtigter: Zirnsak, Norbert

Z**Geschäftsstelle Zwickau**

Bahnhofstr. 68–70, 08056 Zwickau
Erster Bevollmächtigter und Kassierer: Knabel, Thomas
Zweiter Bevollmächtigter: Brodmann, Jörg

VERÄNDERUNGEN BEI DEN GESCHÄFTSSTELLEN

Berichtszeitraum 2015–2018

Namensänderungen

- ▶ Die Geschäftsstelle Bautzen führt seit dem 19.6.2017 den Namen IG Metall Ostsachsen.
- ▶ Die Geschäftsstelle Bremerhaven führt seit dem 2.5.2017 den Namen IG Metall Weser-Elbe.
- ▶ Die Geschäftsstelle Fürth führt seit dem 1.10.2015 den Namen IG Metall Westmittelfranken.
- ▶ Die Geschäftsstelle Kempten führt seit dem 2.3.2015 den Namen IG Metall Allgäu.

KOOPERATIONEN

mit gemeinsamer Geschäftsführung

Bezirk Nordrhein-Westfalen

Bochum-Herne und Dortmund
Mühlheim, Essen und Oberhausen
Gevelsberg-Hattingen, Witten und Wuppertal
Düren und Stolberg

Bezirk Mitte

Jena-Saalfeld und Gera
Eisenach und Suhl-Sonneberg

Bezirk Küste

Wilhelmshaven und Oldenburg
Rostock und Schwerin

Bezirk Berlin – Brandenburg – Sachsen

Potsdam und Oranienburg
Dresden und Riesa
Südbrandenburg und Cottbus

Bezirk Baden-Württemberg

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

IN GUTEN HÄNDEN

Immobilien, Grundstücke, Jugenderholungs-/Bildungsheime

Die Treuhandverwaltung IGEMET GmbH verwaltet und betreut die Immobilien der IG Metall. Die Juho gliedert sich in die zwei Geschäftsbereiche Jugendhilfe und Jugendfürsorge sowie Mittelbeschaffung für Berufsbildung und internationale Kooperation. Darüber hinaus übernimmt sie für die IG Metall die Aufgabe des Vereins- und Beteiligungscontrollings (zu beiden siehe auch Seite xxx).

Treuhandverwaltung IGEMET GmbH

Geschäftsführer:

Franz Julius Partes
Wolfgang Kienle
Stephan Achenbach (seit 21.12.2018)

Aufsichtsrat:

Jürgen Kerner (Vorsitzender)
Georg Keppeler (stellvertretender Vorsitzender bis 19.10.2015)
Johann Horn (stellvertretender Vorsitzender vom 20.10.2015 bis 31.10.2018)
Christiane Benner (seit 20.10.2015)
Jörg Hofmann
Jürgen Eckert
Jan Heinrich
Maria Heinrich (seit 12.7.2016)
Heinz Pfeffer (seit 4.1.2018)
Antonie Schiefnetter (bis 5.7.2016)
Detlef Wetzler (bis 19.10.2015)

Gesellschafter der IGEMET sind die Vorstandsmitglieder der IG Metall.

Es gab folgende Wechsel:
André Arenz (seit 20.10.2015)
Rolf Ebe (ab 9.9.2014)
Karola Frank (seit 13.11.2018)
Maria Heinrich (seit 20.10.2015)
Ulrike Hölter (seit 20.10.2015)
Johann Horn (bis 31.10.2018)
Georg Keppeler (bis 19.10.2015)
Rolf Klotz (seit 13.3.2018)
Detlef Kunkel (seit 19.10.2015)
Bernd Kruppa (seit 20.10.2015)
Hans-Peter Kurtz (bis 13.03.2018)
Ullrich Meßmer (bis 19.10.2015)
Tekin Nasikkol (seit 1.12.2018)
Heinz Pfeffer (seit 20.10.2015)
Maria-Therese Scheulen (bis 19.10.2015)
Antonie Schiefnetter (bis 19.10.2015)

Eckard Scholz (bis 19.10.2015)
Wilhelm Segerath (bis 30.11.2018)
Patrick Selzer (seit 13.3.2018)
Volker Stahmann (seit 20.10.2015)
Elke Volkmann (seit 20.10.2015)
Hermann von Schuckmann (bis 19.10.2015)
Rainer Wietstock (bis 12.3.2018)
Manfred Zaffke (seit 20.10.2015)

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

Am 5.11.2018 durch Umwandlungsbeschluss aus der Grundstücksverwaltungsgesellschaft der IGEMET Frankfurt am Main GmbH (GVG) hervorgegangen.

Geschäftsführer:

Franz Julius Partes
Wolfgang Kienle
Stephan Achenbach (seit 21.12.2018)

Aufsichtsrat:

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

Gesellschafter:

IGEMET Verwaltungs-GmbH

Kommanditist/in:

Treuhandverwaltung IGEMET GmbH

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

Geschäftsführer*innen

Wolfgang Kienle (seit 22.10.2015)
Vincenzo Masi (seit 25.2.2016)
Ulrike Obermayr (bis 3.5.2016)
Stephanie Laux (vom 3.5.2016 bis 17.8.2018)
Werner Hartl (bis 12.6.2017)
Tanja Jacquemin (seit 17.8.2018)

Gesellschafter*innen

Jörg Hofmann
Jürgen Kerner
Christiane Benner (seit 14.12.2015)
Detlef Wetzler (bis 14.12.2015)
Irene Schulz (bis 14.12.2015)



Abbildung 1: Wissenschaftliche Expertise trifft auf Medienpraxis: Das Podium der medienpolitischen Tagung 2018 diskutierte den Umgang mit rechtspopulistischen Akteurinnen und Akteuren.

Quelle: Otto Brenner Stiftung/Christian von Polentz

OBS UND HSI

Wissenschaft für die Arbeitnehmerseite

Die **Otto Brenner Stiftung (OBS)** ist die **Wissenschaftsstiftung der IG Metall**. Als **Forum für gesellschaftliche Diskurse** ist sie dem **Ziel der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet**. Sie **initiiert gesellschaftliche Dialoge** durch die **Förderung wissenschaftlicher Studien** und die **Ausrichtung von Workshops und Veranstaltungen**. Die **Stiftung vergibt darüber hinaus jährlich den „Otto Brenner Preis für kritischen Journalismus“**. Das **Hugo Sinzheimer Institut** gehörte bis Ende 2017 zur OBS und **bringt Forschungen im Arbeits- und Sozialrecht aus Arbeitnehmerperspektive auf den Weg**.

Ziel der Otto Brenner Stiftung ist es, einen Beitrag zu einer menschenwürdigen, demokratischen und mitbestimmten Wirtschaft und Gesellschaft zu liefern und aktuelle Entwicklungen in Politik, Staat und Zivilgesellschaft kritisch zu begleiten. Hierfür organisiert die Stiftung Großevents wie die jährliche medienpolitische Tagung (Abbildung 1), aber auch kleinere Veranstaltungsreihen wie die bis 2016 durchgeführte Rhein-Main-Runde. Die Studien der OBS stoßen in der Öffentlichkeit auf große Resonanz. Themen der letzten Jahre waren unter anderem die atypischen Be-

schäftigungsformen, die Berichterstattung zur Zukunft der Arbeit, die Entwicklung rechtsextremer Einstellungen in der Bevölkerung und der Aufstieg des Content Marketing als Bedrohung des seriösen Journalismus.

Themenmix: Medien, Demokratie, Gewerkschaften, Ost und West

Medienkritische Studien und medienpolitische Veranstaltungen gehören inzwischen zum Markenkern der OBS.



Abbildung 2: Veränderung braucht Beobachtung: Die OBS analysiert gewerkschaftspolitische Themen.

Quelle: Otto Brenner Stiftung

Sowohl die Studien, etwa zur Berichterstattung über die griechische Staatsschuldenkrise, als auch die Tagungen, beispielsweise zu den TV-Satire-Formaten, finden breite Beachtung und initiieren wichtige Debatten. Neben „Medienpolitik und Medienkritik“ behandelt die OBS auch Aspekte rund um die Themen „Zivilgesellschaft“ und „Demokratie“. Intensiv wurde der Aufstieg rechtspopulistischer Themen und Akteure, nicht zuletzt durch mehrere Analysen über die AfD, behandelt, ebenso wie die langjährige Untersuchungsreihe zu den Nebeneinkünften der Bundestagsabgeordneten fortgeführt werden konnte. Schließlich untersucht die OBS gewerkschaftspolitische Themen und die Angleichung der Lebensverhältnisse in Ost- und Westdeutschland (Abbildung 2). Die Analysen sind in den OBS-Arbeitsheften (Print und online) und Arbeitspapieren (nur online) nachzulesen.

Otto Brenner Preis und Stiftung Neue Länder

Der Otto Brenner Preis geht seit 2005 an innovative und mutige Journalistinnen und Journalisten. „Kritischer Journalismus – Gründliche Recherche statt bestellter Wahrheiten“ lautet das Motto des Preises und orientiert sich damit am politischen Erbe Otto Brennens, der Zivilcourage zum Maßstab seines Handelns machte. Der Preis gilt als einer der profiliertesten Journalistenpreise im deutschsprachigen Raum. Die OBS unterstützt mit der „Stiftung Neue Länder“ konkrete Projekte, die Langzeitarbeitslosigkeit verhindern, die Integration in den Ersten Arbeitsmarkt fördern und die Berufschancen der Jugend in Ostdeutschland verbessern sollen.

Arbeitsrecht: Hugo Sinzheimer Institut

Das Hugo Sinzheimer Institut (HSI) steht als wissenschaftliches Institut in der Tradition Hugo Sinzheimers, dem „Vater“ des deutschen Arbeitsrechts und Begründer der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie (Abbildung 3). Das HSI wurde 2010 zunächst als Teil der OBS gegründet. Seit 2018 betreibt es unter dem Dach der Hans-Böckler-Stiftung nationale wie internationale arbeits- und sozialrechtliche Forschung. Eine besondere Rolle spielen die Herausforderungen einer zunehmend

digitalisierten und global vernetzten Welt für Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechte. Diese und weitere praxisrelevante Themen wie das neue Datenschutzrecht, aber auch ein besserer Schutz für prekär Beschäftigte und eine bessere soziale Absicherung von Selbstständige zählen zu den drängenden Themen, denen sich das HSI widmet.

Deutung aus Arbeitnehmersicht

Das HSI ist mit seiner Arbeit ein wichtiges Gegengewicht zu den vielen arbeitgeberfreundlichen Meinungen in der Literatur. Es will nicht nur grundlegenden Fragestellungen nachgehen und arbeits- und sozialrechtliche Forschung betreiben, sondern allgemein für Arbeitnehmer und Gewerkschaften wichtige Themen behandeln. Zudem trägt es mit wissenschaftlichen Argumenten zu juristischen Debatten bei. Hierfür organisiert das HSI Fachveranstaltungen wie seine betriebspolitische HSI-Tagung (Abbildung 4), das Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht und den Campus Arbeitsrecht. Außerdem gibt es Gutachten in Auftrag, die in der instituts-eigenen Schriftenreihe und Working-Paper-Serie veröffentlicht werden. Zu guter Letzt: Das HSI informiert quartalsweise mittels eines Newsletters über die aktuelle Rechtsprechung zum europäischen Arbeitsrecht, die immer größere Auswirkungen auf den nationalen Rechtsrahmen haben.

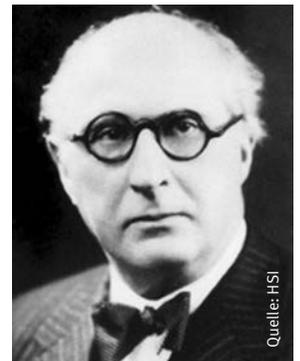


Abbildung 3: Hugo Sinzheimer (1875–1945) trug maßgeblich zur Verankerung von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie im Grundgesetz bei. Er gilt als Vater des deutschen Arbeitsrechts.

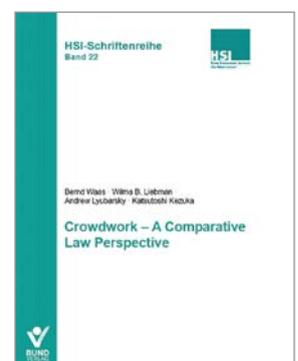


Abbildung 4: Die Gutachten zu aktuellen Fragen, wie hier den Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten, sind in der HSI-eigenen Schriftenreihe nachzulesen.

TRANSNATIONALE BÜNDNISSE – EUROPÄISCHE UND GLOBALE FÖDERATIONEN

Gegenmacht zum globalen Kapital

Konzerne agieren global und werden zentral gesteuert. Arbeitnehmerrechte beruhen hingegen auf nationalen Gesetzgebungen. Auch die meisten Gewerkschaften agieren nur auf nationaler Ebene. Ihre Aktivitäten zu vernetzen und weltweit gewerkschaftliche Gegenmacht in den Wertschöpfungsketten der multinationalen Konzerne aufzubauen – das ist die Aufgabe der internationalen Gewerkschaftsbündnisse. Hier der Überblick, wo die IG Metall aktiv ist.

Die Menschen-, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte werden in vielen Ländern mit Füßen getreten. Kriegerische Auseinandersetzungen dominieren die Schlagzeilen. Nicht selten ist wirtschaftliche Ungleichheit dafür ein Auslöser. Viele Menschen haben keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser, Elektrizität oder Bildung. 80 Prozent der Menschen haben keine soziale Absicherung. 40 Prozent verfügen über weniger als zwei US-Dollar pro Tag. Nur sieben Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in freien Gewerkschaften organisiert. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse greifen immer mehr um sich. In vielen Ländern gibt es nur eine schwache Gewerkschaftsbewegung, die sich gegen diese Tendenzen wehren kann. Soweit die Analyse. Die globalen Industriegewerkschaftsverbände IndustriALL und BHI, in denen die IG Metall Mitglied ist, arbeiten daran, diese Verhältnisse zu ändern.

IndustriALL Global Union



Seit dem Kongress in Rio de Janeiro (2016) hat IndustriALL Global wichtige Impulse setzen können. Immer geht es darum, die Gewerkschaften vor Ort stärker zu machen und mit Einigkeit

und Geschlossenheit Haltung zu zeigen, wenn es um die Arbeitnehmerrechte weltweit geht. Gerade in Zeiten der Transformation müssen sich die Gewerkschaften mehr einmischen, wenn sie zukunftsfähige Arbeitsplätze mitgestalten wollen. IndustriALL Global konnte gemeinsame Positionen und Aktionspläne erarbeiten, zum Beispiel zur Digitalisierung, Leitlinien einer fairen Handelspolitik oder eine gemeinsame Erklärung zur Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze im Zeitalter des Klimawandels.

Strategische Ziele definiert

IndustriALL Global Union vereinigt 400 Einzelgewerkschaften aus 140 Ländern mit rund 50 Millionen Mitgliedern aus den wichtigsten Industriebranchen. Der Generalsekretär ist seit 2016 der Valter Sanches. Präsident ist Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. Als globale Gewerkschaftsorganisation konzentriert sie sich auf fünf strategische Ziele:

1. Aufbau gewerkschaftlicher Macht in der ganzen Welt
2. Kampf gegen das globale Kapital
3. Verteidigung der Arbeitnehmerrechte
4. Kampf gegen prekäre Beschäftigung
5. Einsatz für eine nachhaltige industrielle Beschäftigung



Internationale Solidarität: Textilerinnen und Textiler aus Bangladesch unterstützten mit diesem Foto-Gruß die Metall-Elektro-Tarifrunde 2018.

Immer steht der Mensch in einer inklusiven und solidarischen Gesellschaft im Zentrum der Überlegungen. IndustriALL Global fordert, dass die arbeitenden Menschen demokratisch beteiligt werden, wenn es um den sozialen Fortschritt und die ökonomische Entwicklung ihrer Länder geht.

Bau- und Holzarbeiter-Internationale



Die Bau- und Holzarbeiter-Internationale (BHI) vertritt weltweit über 300 Mitgliedsgewerkschaften in 130 Ländern mit rund zwölf Millionen Mitgliedern aus den Bereichen Bau- und Forstwirtschaft sowie der Holzindustrie. Auf ihrem Kongress 2017 in Durban (Südafrika) wurden der Generalsekretär Ambet Yuson und, als BHI-Präsident, der schwedische Forstgewerkschafter Per Olof Sjöo wiedergewählt. Schwerpunkte der BHI-Arbeit sind die Organisierung von Beschäftigten bei großen Infrastrukturprojekten in Afrika und Asien sowie Kampagnen für bessere Arbeitsbedingungen und die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten bei Sportereignissen wie den Olympischen Spielen oder der Fußballweltmeisterschaft. Die IG Metall engagiert sich insbesondere durch Beteiligung an den Sozialaudits deutscher Konzerne, die eine Globale Rahmenvereinbarung mit der BHI und uns abgeschlossen haben.

industriAll European Trade Union



Die industriAll European Trade Union (iAE) hatte im Mai 2016 ihren zweiten Kongress seit der Gründung in Madrid. Mit dem belgischen Gewerkschafter Luc

Triangle wurde ein neuer Generalsekretär gewählt. Wolfgang Lemb ist als zuständiges geschäftsführendes Vorstandsmitglied gleichzeitig Vizepräsident von iAE. Auf Betreiben der IG Metall wurde der neue Arbeitsbereich „Aufbau von Gewerkschaftsmacht“ ins Leben gerufen. iAE vernetzt die europäischen Gewerkschaften seitdem stärker bei konzernweiten Erschließungs-Aktivitäten, um die Mitgliederstärke von Gewerkschaften europaweit voranzutreiben. Weitere Schwerpunkte der Arbeit waren vor allem die Transformation im Automobilsektor und die Digitalisierung. Außerdem konnte die IG Metall gemeinsam mit iAE bei vielen Unternehmensumstrukturierungen mit Aktionen und Protesten dafür sorgen, dass eine wirksame Gegenstimme der Beschäftigten europaweit zu hören war.

Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter

European Federation
of Building
and Woodworkers



In der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH), dem zweiten europäischen Zusammenschluss, in dem die IG Metall Mitglied ist, beteiligen sich Kolleginnen und Kollegen aus der Holzverarbeitenden Industrie am europäischen Sozialen Dialog, arbeiten an der Weiterentwicklung von Berufsbildern und setzen sich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten in der Branche ein. Ein wichtiges Instrument für ökologische und soziale Nachhaltigkeit ist die Zertifizierung von Holz im Rahmen des internationalen Forest Stewardship Councils (FSC), in dem nun auch die EFBH mitarbeitet.

DIE IG METALL IM DGB

Im Bund der Gewerkschaften

Die im Deutschen Gewerkschaftsbund vereinigten Gewerkschaften sind Teile der einheitlichen Gewerkschaftsbewegung. Der Bund vertritt ihre gemeinsamen Interessen.

Das Fundament des DGB bilden seine acht Mitglieds-
gewerkschaften, die gemeinsam knapp 6 Millionen

Mitglieder repräsentieren.

Mit 38 Prozent stellt die IG Metall den größten Anteil am DGB. Drei der acht DGB-Mitgliedsgewerkschaften verzeichneten in 2018 ein Mitgliederplus im Vergleich zu 2017. Positiv ist, dass im Durchschnitt die Zahl Neuzugänge von 850 pro Tag im Jahr 2017 auf täglich 950 in 2018 stieg. Die Mitgliedergewinnung und -haltarbeit bleibt Herausforderung für alle DGB-Gewerkschaften.

2014 hat der DGB den Aufbau der Kreis- und Stadtverbände – dritte

Satzungsebene – erfolgreich abgeschlossen. Bis Mitte 2018 wurde ihre Arbeit evaluiert. Im Ergebnis hat sich die Vielfalt und Bandbreite der regionalen Aktivitäten gezeigt. Die beiden mitgliederstärksten Gewerkschaften sind in rund 90 Prozent der

350 gegründeten Kreis- und Stadtverbände vertreten.

Etwa 3.800 Kolleginnen und Kollegen engagieren sich ehrenamtlich auf dieser Ebene.

Themen und Erfolge

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben in den vergangenen vier Jahren viel erreicht: Auch Dank der DGB-Rentenkampagne wurde zum Beispiel das

Rentenniveau stabilisiert. Mit dem gesetzlichen Mindestlohn und seiner zweimaligen Erhöhung konnte für Beschäftigte im Niedriglohn-Sektor das Entgelt angehoben werden. Die Tariflöhne stiegen im Jahr 2018 gegenüber



MITGLIEDERZAHLEN NACH GEWERKSCHAFTSZUGEHÖRIGKEIT

Gewerkschaft	31.12.2018	31.12.2017	Veränderung	31.12.2018
	Mitgliederentwicklung			Mitgliederanteil am DGB
IG BAU	247.181	254.525	-2,89%	4,14%
IG BCE	632.389	637.623	-0,82%	10,58%
EVG	187.396	189.975	-1,36%	3,14%
GEW	279.389	278.243	0,41%	4,68%
IG Metall	2.270.595	2.262.661	0,35%	38,00%
NGG	198.026	199.921	-0,95%	3,31%
GdP	190.931	185.153	3,12%	3,20%
ver.di	1.969.043	1.987.336	-0,92%	32,95%
DGB	5.974.950	5.995.437	-0,34%	100,00%

Quelle: DGB

dem Vorjahr um durchschnittlich 3 Prozent. Insgesamt fielen die Tariferhöhungen deutlich stärker aus, als in den beiden Vorjahren (jeweils 2,4 Prozent). Damit haben die Mitgliedsgewerkschaften des DGB die Konjunktur maß-

geblich unterstützt, die Kaufkraft erhöht und viele Arbeitsplätze gesichert.

Unter dem Motto „Solidarität, Vielfalt, Gerechtigkeit“ fand im Mai 2018 der 21. Ordentliche DGB-Bundeskongress statt. Dort haben wir diskutiert, wie der digitale Kapitalismus zivilisiert und die Arbeitswelt durch mehr Tarifbindung und Mitbestimmung gerechter gemacht werden kann. Die soziale Sicherung in Deutschland und Europa

soll ausgebaut werden. Außerdem setzten die Delegierten ein klares Zeichen gegen Populismus und rechte Parolen. Bei den Wahlen wurde der bisherige Geschäftsführende Bundesvorstand in seinem Amt bestätigt.

Um den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken, hat der Bundeskongress auch beschlossen, dass der DGB in den kommenden Jahren einen Zukunftsdialog führt. Unter dem Motto „Reden wir über...“ wollen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter mit der Zivilgesellschaft ins Gespräch kommen. Eine zentrale Rolle haben dabei die Kreis- und Stadtverbände, denn vor allem sie sind nun gefordert, vor Ort Themen wie Wohnungsbau, Tarifbindung und -treue, Alterssicherung, Bildung, Mobilität, regionaler Strukturwandel und Arbeit gegen Rechts voranzutreiben. Damit wird der Stimme des DGB und den Anliegen der Beschäftigten mehr Gewicht verliehen.



Quelle: DGB

Der wiedergewählte DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann auf dem DGB-Bundeskongress am 13. Mai 2018.



Quelle: IG Metall, Sabine Blum, Greenet

Die 144 Delegierten der IG Metall auf dem DGB-Bundeskongress.

HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Mitbestimmung – Forschung – Stipendien

Die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderwerk des DGB. Das Fundament der Stiftung sind die 7.000 Förderinnen und Förderer, insbesondere Aufsichtsratsmitglieder, die den Großteil ihrer Tantiemen an die HBS abführen.

Die Fördereinnahmen entwickelten sich positiv und erreichten im Haushaltsjahr 2017/18 insgesamt 47,1 Millionen Euro. Mehr als die Hälfte davon entrichteten die Mandatsträger und Mandatsträgerinnen der IG Metall. Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung erhielt die HBS zusätzlich Mittel in Höhe von 28,6 Millionen Euro. Die Institute und Förderabteilungen der HBS stellen Wissen in Form von Publikationen, Expertisen und Veranstaltungen bereit. Einen schnellen Zugang gibt es auf www.boeckler.de. Mit der ersten Ausgabe der „LABOR.A – Arbeit der Zukunft“ wurde 2018 eine neue Austauschplattform geschaffen, damit betriebliche Akteure, Wissenschaft, Thinktanks, Politik und Gewerkschaften miteinander über die Gestaltung einer sich wandelnden Arbeitswelt diskutieren können. Die Themen knüpfen an die Denkanstöße der HBS-Kommission „Arbeit der Zukunft“ (2017) an.

Die Studien- und Forschungsförderung

Die HBS gehört mit zu den größten Studienförderwerken im Land. Mit ihren Stipendien trägt sie zu mehr Chancengerechtigkeit im Bildungswesen bei. Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung erhielt sie im Haushaltsjahr 2017/18 Mittel in Höhe von 28,6 Millionen Euro. Im Kalenderjahr 2018 waren 2.877 Stipendiatinnen und Stipendiaten in der Förderung, davon 446 Promovierende. 51,9 Prozent stammen aus Nicht-Akademikerfamilien. 39,5 Prozent haben einen Migrationshintergrund. Die IG Metall ist als Mitglied der Auswahlausschüsse zur Studienförderung aktiv an der Auswahl von Stipendiaten beteiligt. Zentrales Element der Auswahlkriterien ist die Würdigung der Gesamtbiografie, bei der auch gewerkschaftliches oder gesellschaftspolitisches Engagement berücksichtigt wird. Das hat mit dazu beigetragen, dass

zurzeit etwa 550 (zumeist jüngere) Metallerrinnen und Metalller gefördert werden.

Die Abteilung Forschungsförderung unterstützt jedes Jahr rund 100 wissenschaftliche For-

schungsvorhaben. Aktuell wird beispielsweise untersucht ...

- ▶ welche Herausforderungen Kfz-Zulieferer durch den technologischen Wandel im Automobil-Antriebsstrang bewältigen müssen,
- ▶ wie die Einführung von digitalen Prozessen in Metall-Betrieben verläuft und welche Rolle die kollektive Mitbestimmung dabei spielt und
- ▶ wie sich Interessenvertretungen in Metall-Betrieben mit vorangegangenen digitalen Entwicklungen auseinandergesetzt haben.

Vier starke Institute

Zu Beginn des Jahres 2018 hat das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) seine Arbeit aufgenommen. Beratung, Qualifizierung und Forschung für die Mandatsträger der Mitbestimmung sind die Eckpfeiler der Arbeit. Speziell für diese Zielgruppe aufbereitete Informationen bietet das Portal www.mitbestimmung.de an.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Forschungsinstitut (WSI) forscht zu den Themen Arbeit und Lebenswelt, Transformation der Arbeit, soziale Ungleichheit und soziale Risiken sowie dem Europäischen Sozialmodell. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert und analysiert die wichtigsten Tarifrunden: www.boeckler.de/index_wsi.htm.

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) erforscht gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge, berät zu wirtschaftspolitischen Fragen und erstellt Konjunkturprognosen: www.boeckler.de/index_imk.htm.

Das Anfang 2018 in die HBS integrierte Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeitsrecht (HSI) widmet sich der nationalen und internationalen Forschung zum Arbeits- und Sozialrecht (siehe auch Seite 40): www.hugo-sinzheimer-institut.de.

Hans Böckler
Stiftung

I.M.U.
Institut für Mitbestimmung
und Unternehmensführung

WSI
Wirtschafts- und Sozial-
wissenschaftliches Institut

IMK
Institut für Makroökonomie
und Konjunkturforschung

HSI
Hugo-Sinzheimer
Institut für Arbeitsrecht



WIRTSCHAFT, GESELLSCHAFT UND GEWERKSCHAFT

Kapitel 2

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Die wirtschaftliche Entwicklung seit dem 23. Gewerkschaftstag 2015 fiel in die längste Aufschwungphase der deutschen Nachkriegsgeschichte. Auch die Metall- und Elektroindustrie expandierte kräftig und erzielte neue Beschäftigungsrekorde. Die wachsende Bedeutung des privaten Konsums, Schwächen in der Produktivitätsentwicklung und ein zunehmender Einfluss von Finanzinvestoren waren prägende Tendenzen dieser Jahre.

Von 2010 bis zum zweiten Quartal 2018 legte die Wirtschaftsleistung in Deutschland permanent zu. Eine so lange Wachstumsphase gab es in der Nachkriegsgeschichte bisher nicht. Vor allem seit 2014 stieg das Bruttoinlandsprodukt real mit Raten um die zwei Prozent stabil an. Trotz der Delle im dritten Quartal 2018 soll sich das Wachstum entsprechend der Prognosen nur leicht abgeschwächt bis ins Jahr 2020 fortsetzen (Abbildung 1). Mit der Schriftenreihe „Wirtschaft aktuell“ hat die IG Me-

tall regelmäßig über die Konjunkturentwicklung informiert. In zwei Konjunktorgesprächen wurden diese Einschätzungen unter anderem mit dem Wirtschaftsweisen Peter Bofinger diskutiert.

Der Konjunkturzyklus ist von einigen Besonderheiten geprägt:

- ▶ Die Wachstumsraten waren nicht außergewöhnlich hoch, aber sehr stabil und die Aufschwungsphase ist extrem lang.
- ▶ Entgegen früherer Zyklen trug in den letzten Jahren vor allem der private Konsum zum Wachstum bei. Möglich wurde dies durch den starken Beschäftigungsaufbau und hohe Reallohnsteigerungen. Das Argument der Gewerkschaften, dass höhere Löhne die Nachfrage und damit das Wachstum stützen, hat sich eindrucksvoll bestätigt. Dennoch ist der Export nach wie vor eine tragende Säule der deutschen Wirtschaft.

WIRTSCHAFTSWACHSTUM IN DEUTSCHLAND

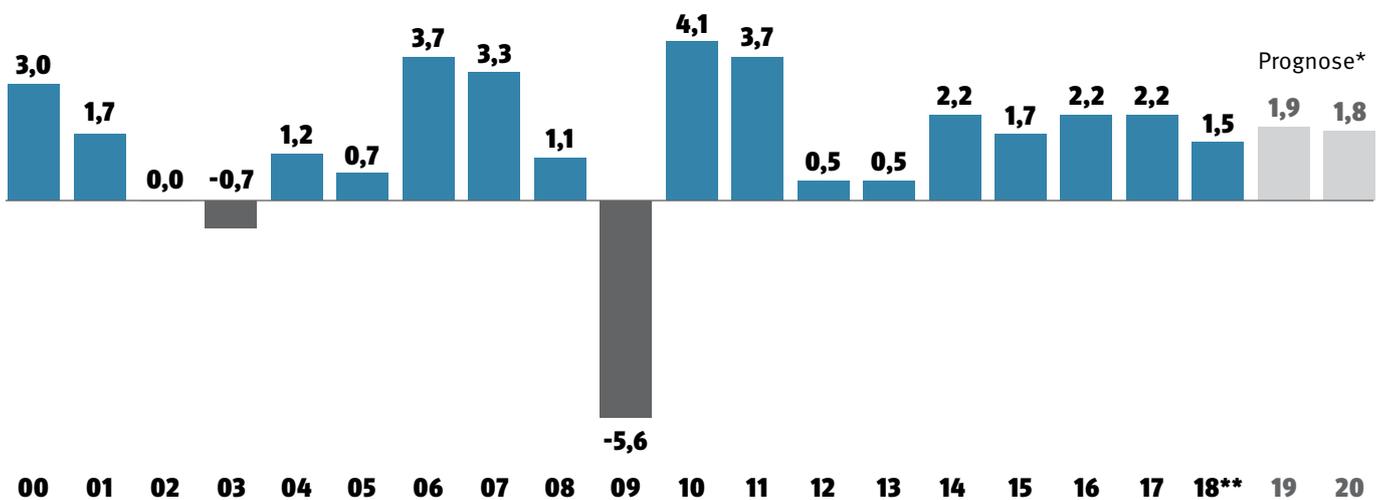


Abbildung 1: Wirtschaftswachstum in Deutschland: Veränderung des Bruttoinlandsproduktes (real) – jeweils im Vergleich zum Vorjahr.

*Herbstgütern, September 2018; **vorläufiges Jahresergebnis zum 15.11.2019; Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Darstellung

- ▶ Die Europäische Zentralbank hat mit ihrer expansiven Geldpolitik die wirtschaftliche Entwicklung befördert.
- ▶ Trotz der günstigen Finanzierungsbedingungen bei hohen Gewinnen und niedrigen Zinsen blieben die Investitionen insgesamt hinter der Entwicklung in früheren Konjunkturzyklen zurück.

Globale Faktoren verunsichern die Wirtschaft

Die wachsende Bedeutung des privaten Konsums für die wirtschaftliche Entwicklung ändert nichts an der starken außenwirtschaftlichen Verflechtung der deutschen Ökonomie. Die deutschen Exporte erreichten 2017 mit knapp 1,3 Billionen Euro einen neuen Rekordwert. Dem standen mit gut einer Billion Euro so viel Importe wie noch nie gegenüber. Unter dem Strich erzielt Deutschland seit 2015 einen Außenhandelsüberschuss von knapp 250 Milliarden Euro pro Jahr. Die deutsche Wirtschaft ist damit so stark wie kaum eine vergleichbare Ökono-

mie auf einen funktionierenden Weltmarkt angewiesen. Mit der Wahl von Donald Trump zum Präsidenten der USA geriet die bis dahin von den USA vertretene Freihandelsdoktrin ins Wanken. Er setzte mit einer nationalistischen Handelspolitik Akzente und beschwor mit Strafzöllen einen Handelsstreit vor allem mit China, aber auch mit Europa herauf. Die außenwirtschaftlichen Risiken – neben der US-amerikanischen Handelspolitik außerdem auch der schwierige Prozess um den Brexit und die Krisen einiger Schwellenländer wie der Türkei – haben zu einer erheblichen Verunsicherung geführt.

Die Produktion der Metall- und Elektroindustrie legte ab Herbst 2016 kräftig zu. 2018 stagnierte die Produktion auf hohem Niveau mit einem Auslastungsgrad von etwa 90 Prozent. Leichte Rückgänge im Herbst 2018 gingen weitgehend auf die Automobilindustrie zurück, wo es spezielle Probleme mit dem neuen WLTP-Zulassungsverfahren gab (Abbildung 2).

PRODUKTION IN DER MuE-INDUSTRIE

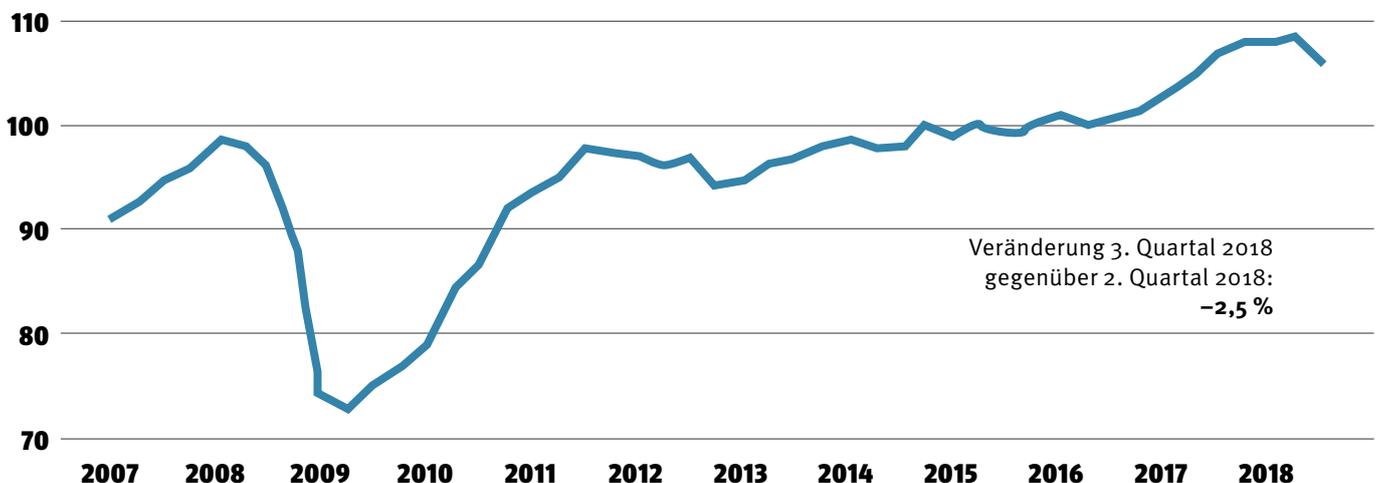


Abbildung 2: Produktion in der MuE-Industrie nach Quartalen und in Prozent, wobei das Jahr 2015 die Referenzgröße von 100 Prozent ist.



Abbildung 4: Versammelte Expertise: Die Referentinnen und Referenten des Gesprächs zum Thema Produktivitätsentwicklung im März 2017. Von links: Jürgen Kerner, Michael Ebnet (ifo), Stefan Hauf (Statistisches Bundesamt), Ines Zapf (IAB), Paul Schreyer (OECD) und Frank Iwer (IG Metall).

Beschäftigung im Berichtszeitraum im Aufwärtstrend

Besonders erfreulich war die gute Beschäftigungsentwicklung. Seit 2011 wurde in der Metall- und Elektroindustrie kontinuierlich Personal aufgebaut. Im dritten Quartal 2018 arbeiteten fast vier Millionen Menschen in der Branche. Seit dem Frühjahr 2017 gab es in den MuE-Berufen mehr gemeldete offene Stellen als registrierte Arbeitslose. Im gesamten Organisationsbereich der IG Metall (ohne Handwerk und industriennahe Dienstleistungen) waren 2017 über 4,6 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Neben den konjunkturellen Entwicklungen prägten auch andere Themen die Debatten im Berichtszeitraum. Dazu gehören der fortgesetzte – und mit der gesellschaftlichen Transformation in den kommenden Jahren – beschleunigte Strukturwandel, die über den gesamten Zeitraum mit außergewöhnlichen Instrumenten hantierende expansive Geldpolitik der Europäischen Zentralbank und die immer intensiver über internationale Wertschöpfungsketten verflochtenen Außenhandelsbeziehungen. Letztere können bei zunehmenden Handelsrestriktio-



nen, die vor allem von den USA ausgehen, zu großen Problemen führen. Diese Fragen hat die IG Metall in der Schriftenreihe „Wirtschaftspolitische Informationen“ ausführlich diskutiert sowie mit der „Wirtschaft aktuell“ regelmäßig zeitnah über die konjunkturelle Entwicklung berichtet (Abbildung 3). Trotz einer immer stärkeren Digitalisierung der Wirtschaft, die eigentlich einen starken Produktivitätsanstieg hervorrufen sollte, ist schon seit längerem ein sich abschwächender Produktivitätstrend zu beobachten. Dieses Paradoxon wurde in den letzten Jahren unter Ökonomen breit diskutiert. Die IG Metall hat in einem Expertengespräch mögliche Folgen für unsere Branchen und die gesamte Organisation, etwa für die Aufstellung von Tarifforderungen, ausgelotet (Abbildung 4). Im Sommer 2018 debattierten wir in einem weiteren Expertengespräch die Frage, welche Faktoren die internationalen Direktinvestitionsströme antreiben. In diesem Kontext ging es auch um die neue Dynamik bei Unternehmensabspaltungen, -umstrukturierungen sowie die Auswirkungen sich wandelnder Investorenstrategien auf die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebsräte.

GESELLSCHAFTSPOLITISCHER RAHMEN

Miteinander für den Sozialstaat 4.0

Die Welt verändert sich gerade rasend schnell. Um Sicherheit im Wandel, Teilhabe am Arbeitsleben und soziale Sicherheit über den ganzen Lebenslauf hinweg für alle gewährleisten zu können, muss sich auch der Sozialstaat verändern. Er muss zu einem Sozialstaat 4.0 werden. Dafür hat sich die IG Metall seit dem Gewerkschaftstag 2015 in vielfältiger Weise eingesetzt und Einfluss auf Politik und Gesetzgebung genommen.

Die politische Diskussion über die tiefgreifenden Umbrüche, die unsere Gesellschaft erfassen, über ihre Auswirkungen und über mögliche Handlungsoptionen zu ihrer Gestaltung hat sich seit dem Gewerkschaftstag 2015 enorm intensiviert. Folgerichtig diskutieren wir innerhalb der IG Metall, in der Politik, in der Gesellschaft intensiv über die Folgen der Digitalisierung, die Umstellung von Energieerzeugung und Verkehr, neue globale Wertschöpfungsketten, stärkere öffentliche und private Investitionen, den demografischen Wandel und die zunehmende Vielfalt von Lebensläufen und Erwerbsbiografien. Wir beteiligen uns aktiv und nehmen auf vielen Plattformen der Bundesregierung eine wichtige Rolle ein – so etwa bei der Nationalen Plattform Elektromobilität, die seit dieser bundespolitischen Legislaturperiode als Nationale Plattform „Zukunft der Mobilität“ weitergeführt wird mit einer Arbeitsgruppe zur Zukunft der Beschäftigung. Auch in den vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in der vergangenen Legislaturperiode initiierten Diskussionsprozess „Arbeiten 4.0“ haben wir uns erfolgreich eingebracht. Dabei ist Folgendes gelungen: Lag der Fokus der Debatte um „4.0“ zu Beginn vor allem auf den technologischen Entwicklungen, konnte die IG Metall das Augenmerk verstärkt darauf richten, was diese Transformationsprozesse mit der konkreten Arbeit und mit den Menschen machen, welche Tätigkeiten wegfallen und wie Übergänge auf neue Art organisiert werden können (siehe auch Seite 133).

Sozialstaat 4.0 als Leitbild

Auf einem großen Sozialstaatskongress im Herbst 2016 hat die IG Metall unter dem Motto „Sozialstaat 4.0 – sicher, gerecht und selbstbestimmt“ diskutiert, wie der Sozialstaat modernisiert werden könnte, was einen gerechten Sozialstaat der Zukunft ausmacht, welche Reformen wir dafür brauchen und wie Sozialpolitik, Tarifpolitik und betriebliche Regelungen so ineinandergreifen können, dass auch im Wandel soziale Sicherheit und Teilhabe für alle Menschen geschaffen werden können (siehe Kasten Seite 52 und Abbildung 2 Seite 54).

Im bedingungslosen Grundeinkommen sieht die IG Metall keine Lösung für die Probleme der gegenwärtigen Arbeitswelt und des bestehenden Sozialstaats. Das haben wir in unserer Broschüre „Bedingungsloses Grundeinkommen. Gegenmodell zum Sozialstaat 4.0“ deutlich gemacht und sind damit in der Debatte in die Offensive gegangen. Die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens scheitert nicht nur an der Finanzierbarkeit, sondern hätte auch die Gefahr, dass bestehende soziale Sicherheit abgebaut wird. Am Ende könnten nicht mehr, sondern weniger soziale Sicherheit, eine größere gesellschaftliche Spaltung und eine Umverteilung von unten nach oben stehen. Die IG Metall will daher am bestehenden Sozialstaat anknüpfen und diesen so aufstellen und ausbauen, dass er Sicherheit im Wandel für alle gewährleisten kann.

Als Baustein zur sozialen Absicherung von verschiedenen Lebensphasen hat die IG Metall die von der Bundesregierung zum 1. Juli 2015 vorgenommene Erweiterung des Elterngeldes zum Elterngeld Plus begrüßt. Es unterstützt Mütter und Väter dabei, Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren. Außerdem haben wir uns für das Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit eingesetzt, das – nach dem Scheitern in der letzten Legislaturperiode – von

Die zentralen Elemente des Sozialstaats 4.0

- ▶ gerechte Teilhabe an guter Erwerbsarbeit über das gesamte Berufsleben hinweg
- ▶ soziale Sicherheit, die den Lebensstandard sichert, Armut zuverlässig verhindert und Phasen der Nichterwerbstätigkeit besser absichert
- ▶ eine proaktive Gestaltung der Transformation, ein entschiedener Ausbau der Weiterbildung und von Sicherungselementen, die die Beschäftigten dabei unterstützen, sicher und mit gesteigerten beruflichen Entwicklungsperspektiven durch die Transformation zu kommen
- ▶ Solidarität und Mitbestimmung, durch die konkrete Lösungen unter Beteiligung der Akteure vor Ort und in den Betrieben entwickelt werden können



Quelle: IG Metall

„Gute Arbeit ist der erste Schritt zu einem guten Sozialstaat. Und Tarifbindung ist der erste Schritt zu guter Arbeit.“

**Anke Hassel,
Wissenschaftliche
Direktorin des WSI**

„Im Leben wird es immer wieder Phasen geben, in denen Männer und Frauen weniger Arbeitsstunden leisten, und dafür mehr Familienarbeit machen oder sich weiterbilden. Politik, Unternehmen und Gewerkschaften sowie aber auch jeder Einzelne müssen diesen Wandel mitgestalten.“

**Jutta Allmendinger,
Präsidentin des WZB**



Quelle: IG Metall



Quelle: IG Metall

„Mit der fortschreitenden Digitalisierung und Globalisierung müssen mehr denn je der Zusammenhalt und die Solidarität in unserer Gesellschaft durch den Sozialstaat gewährleistet werden.“

**Jörg Hofmann,
Erster Vorsitzender**

der Bundesregierung unter dem Titel „Brückenteilzeit“ inzwischen endlich umgesetzt wurde. Zusammen mit der Option auf verkürzte Vollzeit und der Möglichkeit für Schichtarbeiter, Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, das tarifliche Zusatzgeld in freie Tage zu tauschen (siehe auch Seite 128) hat die IG Metall selbst einen Beitrag für Arbeitszeiten, die zum Leben passen, geleistet. Und damit auch zu Teilhabe und sozialer Absicherung über den Lebenslauf hinweg.

Auch in Sachen „Teilhabe an guter Erwerbsarbeit“ gab es Erfolge. Es ist gelungen, die Tarifbindung als zentrales Gerechtigkeits Thema auf die politische Agenda zu setzen. In einzelnen gesetzlichen Regelungen, die die Anreize für sozialpartnerschaftliches Handeln erhöhen, hat sich dies bereits niedergeschlagen. Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung hat der Einsatz der IG Metall teilweise zu Verbesserungen geführt. Nicht erreicht werden konnte, dass der dauerhafte Einsatz von Leiharbeit auf einzelnen Arbeitsplätzen verhindert wird. Und auch keine Übernahmeverpflichtung des Arbeitgebers nach einer bestimmten Einsatzzeit. Diese Lücke müssen tarifliche Regelungen füllen.

Den Vorstößen von Arbeitgebern, die Begrenzung der Tageshöchstleistungszeit zu schleifen und die Ruhezeiten einzuschränken, hat sich die IG Metall zusammen mit dem DGB und den anderen Einzelgewerkschaften entschieden entgegengestellt (Abbildung 1).

Perspektiven für alle

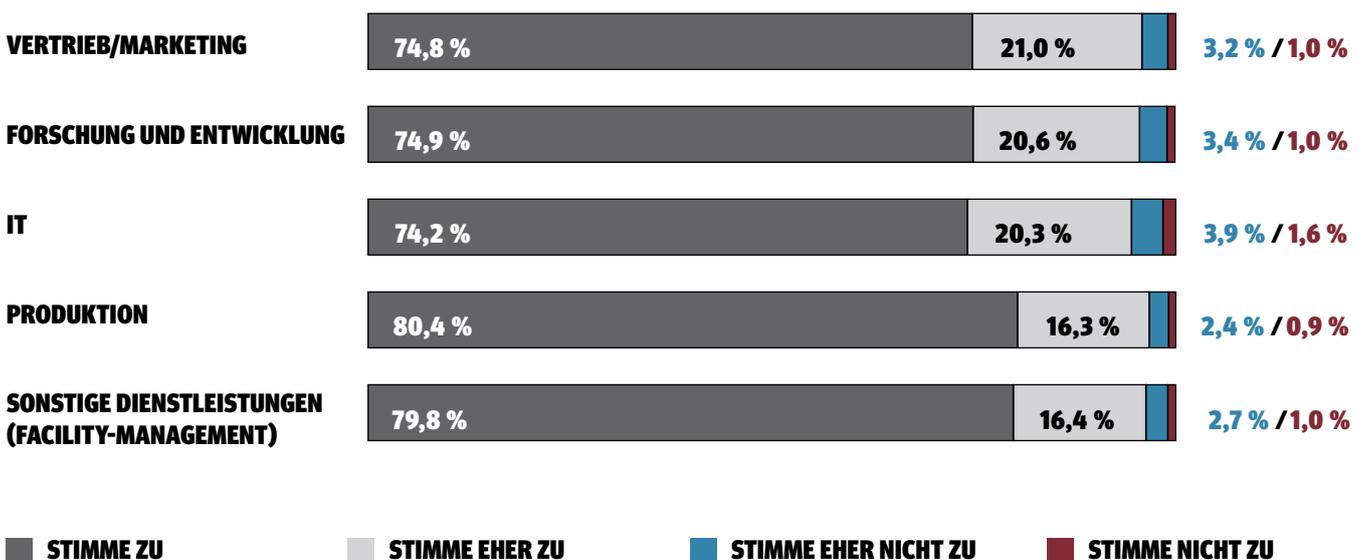
Prägend für die politische Stimmung der vergangenen Jahre war vor allem die Auseinandersetzung über den verstärkten Zuzug von Geflüchteten und ihre Integration. Die zu diesem Zeitpunkt schon auf dem absteigenden Ast be-

findliche AfD bekam neuen Schub und der Rechtspopulismus starken Auftrieb (siehe auch Seite 61). Die IG Metall hat in dieser Auseinandersetzung klar Position bezogen: Gegen Hetze, für Respekt, für Sicherheit und Perspektiven für alle – Beschäftigte, Geflüchtete und Erwerbslose. Wir haben uns für ein Integrationsjahr stark gemacht, das allen am Arbeitsmarkt Benachteiligten offensteht, und dieses gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit auf den Weg gebracht (siehe auch Seite 115). Auch auf die Debatte um ein Einwanderungsgesetz haben wir in diesem Sinne Einfluss genommen.

UNTERSTÜTZUNG FÜR EIN STARKES ARBEITSZEITGESETZ IN ALLEN TÄTIGKEITSBEREICHEN

Wie bewerten Sie folgende Aussage?

Beschäftigte brauchen auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt. Dazu gehört auch das Recht auf Abschalten (Ruhezeit).



Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Abbildung 1: In allen Tätigkeitsbereichen – egal ob Produktion, Vertrieb, IT oder anderen – stimmt eine große Mehrheit der Menschen der Aussage zu, dass Beschäftigte auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz brauchen, das der Arbeitszeit Grenzen setzt.



Abbildung 2: Im Gasometer Berlin diskutierte die IG Metall im Herbst 2016 die Zukunft des Sozialstaats.

Politik für alle – unsere Messlatte für die Politik

Im Bundestagswahlkampf 2017 hat die IG Metall unter dem Titel „Politik für alle. Sicher, gerecht und selbstbestimmt“ die Parteien mit 18 zentralen Forderungen konfrontiert (Abbildung 3). Unser Slogan „Entschieden dafür“ sollte im Wahlkampf auch ein Zeichen gegen eine in der politischen Debatte weit verbreitete Negativität und Destruktivität setzen. Mehrere zentrale Forderungen der IG Metall, etwa nach einer Stabilisierung des Rentenniveaus und Wiederherstellung der Parität in der gesetzlichen Krankenversicherung (siehe auch Seite 78), hat die große Koalition inzwischen umgesetzt.

Auch andere Themen hat die Bundesregierung mittlerweile in Angriff genommen. Beispiele sind: industriepolitische Aktivitäten zur Unterstützung des technologischen Wandels, etwa zur Ansiedelung der Batterieproduktion in Deutschland, und die Stärkung der Weiterbildung. Insbe-

sondere mit dem Qualifizierungschancengesetz, mit dem jetzt ein Recht auf Beratung und die Förderung beruflicher Weiterbildung von Facharbeiterinnen und Facharbeitern verankert sind, ist ein erster großer Schritt getan, um die Beschäftigten in der Transformation zu unterstützen. So umstritten die Neuauflage der GroKo auch ist und so sehr die Politik phasenweise mit sich selbst, mit Perso-



Abbildung 3: Unser Logo für die IG Metall-Positionen im Bundestagswahlkampf.

nalquerelen und internen Zwistigkeiten beschäftigt war, einige – für die Mehrheit der Menschen wichtige – gesetzliche Verbesserungen hat sie angepackt. Die Bundesregierung scheint erkannt zu haben, dass man den Wandel nicht einfach auf sich zukommen lassen kann, sondern dass Weichen gestellt und neue Sicherheiten geschaffen werden müssen. Jetzt muss sie ins entschiedene Handeln kommen und auch die Arbeitgeber verstärkt in die Pflicht nehmen. Dabei sollte sie auf die Gewerkschaften hören und unsere Vorschläge aufgreifen. Denn wir sind überzeugt: Transformation und Weiterbildung gehen nur mit uns! Unsere Betriebsräte und Vertrauensleute sind die Expertinnen und Experten vor Ort, die am ehesten einschätzen können, wie sich der Wandel im jeweiligen Betrieb konkret auswirkt, welche Weichenstellungen getroffen werden müssen, um ihn erfolgreich zu bewältigen, und was die Beschäftigten an Qualifizierung brauchen, um ihre bisherigen Tätigkeiten unter veränderten Bedingungen ausüben oder neue übernehmen zu können. Ihnen muss daher auch in Weiterbildungsprozessen wie in der Gestaltung der Transformation insgesamt eine deutlich stärkere Rolle zukommen.

Sicher, gerecht, selbstbestimmt und solidarisch durch die Transformation

All dies sind Puzzle-Stücke für einen Sozialstaat 4.0, die es in den kommenden Jahren weiterzuentwickeln und zu einem kompletten Bild zusammensetzen gilt. Denn nur wenn der Sozialstaat Sicherheit gewährleistet, werden die Menschen bereit sein, sich auf Veränderungen einzulassen und sich im Zweifel auch beruflich zu verändern (Abbildung 4). Nur wenn der technologische Fortschritt auch in sozialen Fortschritt übersetzt wird, kann der gesellschaftliche Zusammenhalt gewahrt werden.

Dies hat die IG Metall in den vergangenen Jahren immer wieder angemahnt und selbst Beiträge dazu geleistet: mit ihren Tarifverträgen, durch Mitbestimmung und betriebliche Gestaltung, mit ihrer Bildungsarbeit und ihrem gesellschaftspolitischen Einfluss. Sie wird dies auch

weiterhin tun, erwartet aber von der Politik und den Arbeitgebern, dass sie ebenfalls verstärkt Verantwortung übernehmen. Denn um die Transformation für alle sicher, gerecht und selbstbestimmt zu gestalten, brauchen wir eine Strategie, die von allen relevanten Akteuren erarbeitet wird und zu der alle ihren Beitrag leisten.

SICHERHEIT UND BERUFLICHE PERSPEKTIVEN IN DER INDUSTRIE 4.0 FÜR ALLE

Frage: Wie wichtig sind für Sie Sicherheit und berufliche Perspektiven in der Industrie 4.0 für alle?

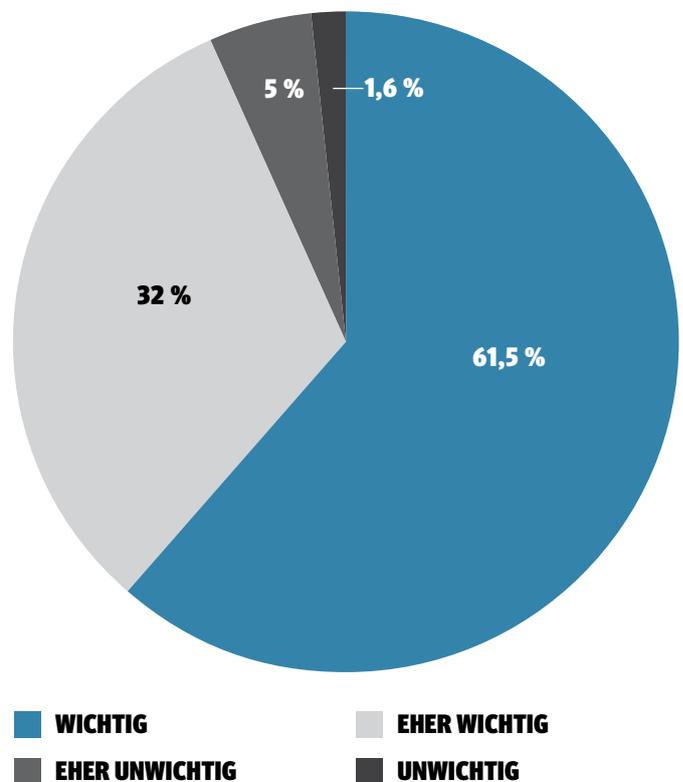


Abbildung 4: 61,5 Prozent der Menschen ist dieses Thema wichtig, 32,0 Prozent eher wichtig. Ein klarer Handlungsauftrag für die IG Metall!

UNSERE STIMME IN DER DEUTSCHEN POLITIK

Die IG Metall gestaltet Politik mit

„Gesetze sind wie Würste. Man sollte besser nicht dabei sein, wenn sie gemacht werden“, hat Reichskanzler Otto von Bismarck einmal geschrieben. Wir als IG Metall lassen uns davon nicht abschrecken: Wir wollen dabei sein. Um unsere Anliegen gegenüber der Politik durchzusetzen, begeben wir uns in den Maschinenraum der Politik, beteiligen uns an Anhörungen, Plattformen und vielen Gesprächsrunden.

Im Berichtszeitraum konnten wir viele Gesetzgebungsverfahren im Sinne der Beschäftigten beeinflussen. Beispiel „Qualifizierungschancengesetz“: Es beinhaltet genau das, worauf die IG Metall lange gezielt hat. Öffentliche Zuschüsse zu Lehrgangskosten und Entgelt, wenn Beschäftigte sich angesichts der Transformation weiterbilden.

Im Gesetzentwurf der Bundesregierung fehlte jedoch zunächst eine aktive Rolle für Sozialpartner und Betriebsräte. Deshalb haben wir als IG Metall mehrfach mit den zuständigen Fachpolitikerinnen und Fachpolitikern im Bundestag gesprochen und auf der Zielgeraden des Gesetzgebungsverfahrens den Abgeordneten des zuständigen Bundestagsausschusses noch einmal Rede und Antwort gestanden. Mit Erfolg: Wenige Tage später beschließt der Bundestag, dass die Förderung in größeren Unternehmen höher ausfällt – wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung vorliegt.

Gehör verschaffen in Berlin

Wieder einmal hat sich das „Strucksche Gesetz“ bewahrt, benannt nach SPD-Politiker Peter Struck: „Kein Gesetz verlässt den Bundestag so, wie es eingebracht worden ist.“ Hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf beschlossen, beginnt für die Parlamentarier die eigentliche Arbeit: Debatten im Bundestag, mehrere Beratungsrunden im Ausschuss, Anhörungen, Beteiligung des

Bundesrates und vieles mehr. Jede Menge Gelegenheiten für die IG Metall, unsere Anliegen einzubringen – mit schriftlichen Stellungnahmen, Auftritten in Anhörungen, Gesprächen und Telefonaten oder auch Pressestatements. Nicht nur beim Qualifizierungschancengesetz, auch beim Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit, bei der Förderung von Betriebsrenten und bei anderen Gesetzen. Nicht immer setzen wir uns durch, aber fast immer finden wir Gehör und nehmen Einfluss.

Betriebsratsmitglieder mischen mit

Besonders spannend für die Politikerinnen und Politiker: der Austausch mit Betriebsräten. Etwa wenn wir Abgeordnete zu einem „industriepolitischen Frühstück“ im Bundestag mit Betriebsräten einladen: Wie wirkt das EEG auf unsere energieintensiven Industrien, etwa die Stahlindustrie? Was heißt es für die Arbeitsplätze der Kolleginnen und Kollegen, wenn künftig immer weniger Verbrenner und mehr Elektroautos fahren? Da trifft Politik auf Wirklichkeit. Und das gilt erst Recht dann, wenn einzelne Unternehmen in die Schlagzeilen geraten. Oft sind es unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betriebs- und Aufsichtsräten, die Ministern und Staatssekretären die Hintergründe zu betrieblichen Themen erläutern.

Agenda-Setting: leise und laut

Die IG Metall vertritt die Interessen von 2,3 Millionen Mitgliedern. Wir nehmen Einfluss auf konkrete Gesetze, prägen den politischen Diskurs und setzen neue Themen. Politprofis sprechen von „Agenda-Setting“. Beim Thema Qualifizierung ist uns das gelungen. Lange bevor das „Qualifizierungschancengesetz“ als Bundestagsdrucksache das Licht der Welt erblickt hat, haben wir auf die Bedeutung der Weiterbildung in der Transformation hingewiesen: in öffentlichen Veranstaltungen und in vertraulichen Hintergrundrunden, im Gespräch mit Regierungs-



Tacheles reden im Berliner „IG Metall-Studio“:

In der heißen Wahlkampfphase vor der Bundestagswahl 2017 haben wir Parteienvertreter direkt mit den Sorgen und Anforderungen der Beschäftigten konfrontiert. Die Moderatorin Julia Kropf ließ im Online-Live-Stream Politiker wie Hubertus Heil (SPD), Michael Kellner (Bündnis 90/Die Grünen), Dietmar Bartsch (Die Linke) und Peter Weiß (CDU) Fragen von Beschäftigten beantworten, die im Vorfeld und zeitgleich zur Sendung gesammelt wurden.

mitgliedern und Abgeordneten, aber auch gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Parteien, Fraktionen und Ministerien. Mit diesem Mix schaffen wir es, dass unsere Anliegen in der Politik ankommen, den Weg in Wahlprogramme, Koalitionsverträge und möglichst am Ende auch ins Gesetzblatt finden. Dabei ist klar: Leise Töne in der Lobbyarbeit und lautstarker öffentlicher Druck ergänzen einander und führen dann zum Erfolg, wenn sie aufeinander abgestimmt sind. Ein Beispiel dafür: Seit Anfang des Jahres zahlen Arbeitgeber wieder die Hälfte der Krankenkassenbeiträge (siehe auch Seite 78). Wir werden gehört!

Dialoge und Plattformen

Und wir gestalten mit: zum Beispiel in Branchendialogen der Bundesregierung, bei der Fachkräftestrategie und der Nationalen Weiterbildungsstrategie; aber auch in Plattformen der Ministerien: der Plattform Digitale Arbeitswelt, der Plattform Lernende Systeme, der Plattform Industrie 4.0 und in der „Nationalen Plattform Zukunft der Mobilität“. Da geht es meist nicht um konkrete Gesetze,

aber durchaus um Meinungsbildung und Weichenstellungen. Und manchmal ist auch der Weg das Ziel, weil Mitarbeit mit Vernetzung einhergeht und so ein kurzer Draht zu politischen Entscheidungsträgern entsteht. Vertrauen zu den handelnden Personen – neben unserer Stärke als IG Metall – ist entscheidend, wenn wir unsere Anliegen durchsetzen wollen.

Großes Ansehen genießen wir im Bundestag und bei der Bundesregierung aufgrund unserer Tarifpolitik. Anfang 2018 wurden viele Abgeordnete vermutlich mit einem Bimmeln des IG Metall-Weckers aus der Weihnachtspause geholt. Den hatten sie kurz zuvor von uns bekommen; so haben wir die Mitglieder des Bundestages auf unsere Forderungen aufmerksam gemacht. Als das Ergebnis zur Arbeitszeit wenige Wochen später stand, war die Neugierde groß, worauf wir uns mit den Arbeitgebern verständigt haben. Und dieses Ergebnis fand letztlich auch Berücksichtigung, als das Gesetz zur Brückenteilzeit beschlossen wurde. So gelingt genau das, was unser Ziel ist: Betriebliches Handeln, tarifliche Vereinbarungen und gesetzliche Regelungen gehen Hand in Hand.

Globale Instabilitäten

Mit starken Gewerkschaften für mehr Gerechtigkeit

Die Welt ist von wachsenden Instabilitäten geprägt. Die Globalisierung steckt in einer Legitimationskrise. Ein Kurswechsel in der globalen Ordnungspolitik ist dringend geboten, auch um dem aufkommenden Nationalismus entgegenzutreten.

Die IG Metall knüpft ein weltweites Netz für Solidarität. Denn wir sind alle auf eine friedliche und kooperative Vernetzung von Staaten, Volkswirtschaften und Gesellschaften angewiesen. Alle müssen sich jetzt anstrengen, um diese gewachsenen Verbindungen zu sichern und ein friedliches Zusammenwachsen der Weltgemeinschaft zu fördern.

Die Welt in der Abwärtsspirale?

Global gesehen ist die Gefahr gestiegen, dass eine Spirale von gegenseitiger Abschottung in Richtung von Handelskriegen in Gang kommt. Rechtspopulismus und Nationalismus greifen um sich. Das Erstarken illiberaler Demokratien ist besorgniserregend und die Liste weltweiter Menschenrechtsverletzungen wird leider länger. Und weltweit wächst ein neuer Nationalismus: Großbritannien tritt aus der Europäischen Union aus, US-Präsident Trump steht für protektionistische Maßnahmen und schärfere Grenzkontrollen nach Gutsherrenart. In vielen Ländern bekommen rechte Parteien Zulauf. In Ungarn, Italien, in

Mission unserer transnationalen Gewerkschaftspolitik

Durch grenzüberschreitende gewerkschaftliche Gegenmacht verbessern wir Arbeits- und Lebensbedingungen weltweit. Damit sichern wir soziale Standards und Arbeitsplätze, auch in Deutschland.

1. Wir stärken Menschenrechte, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte.
2. Wir beteiligen uns am Aufbau starker Gewerkschaften weltweit.
3. Wir vernetzen Beschäftigte, ihre betrieblichen Vertretungen und Gewerkschaften entlang globaler Wertschöpfungsketten.
4. Wir arbeiten für ein zukunftsfähiges Europa, in dem Arbeitnehmerinteressen im Mittelpunkt stehen.



DIE MACHT DER UNTERNEHMEN EINDÄMMEN

Wichtigste Erkenntnisse über Unternehmen und Lieferketten

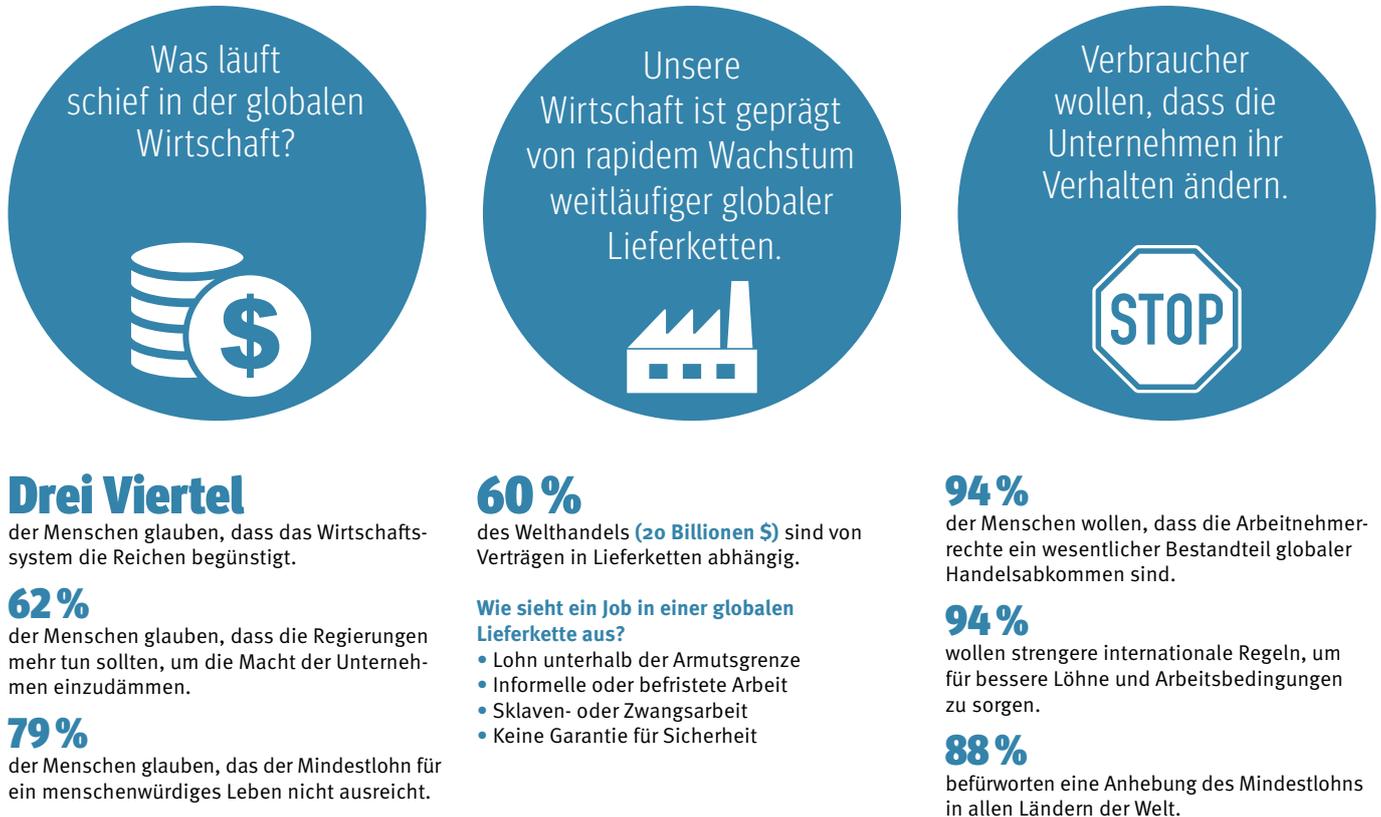


Abbildung 1: Weltweite Lieferketten sind gekennzeichnet von prekärer Arbeit bis hin zu Sklaverei im 21. Jahrhundert. Die Gewerkschaften kämpfen für eine andere Globalisierung.

Quelle: ITUC, eigene Darstellung

Österreich und in skandinavischen Ländern, aber auch in Ländern wie Indien, Argentinien oder Brasilien erreichen sie Regierungsmehrheiten oder sind Teil einer Koalitionsregierung. Geschickt nutzen die Populisten dabei eine globalisierungskritische Stimmung für ihre gefährlichen, nationalistischen Ziele.

Fest steht: Die Globalisierung mit ihrer einseitigen Orientierung auf Deregulierung, Liberalisierung und Privatisierung hat viel zu viele Verlierer mit sich gebracht. Wohlstandsgewinne werden sehr ungleich verteilt. Die ärmsten Länder der Welt haben ihre wirtschaftliche Situation kaum verbessert und leiden zunehmend unter den Folgen des Klimawandels. Viele Staaten in Asien und Lateinamerika konnten zwar in der zurückliegenden Periode den Armutsanteil in der Bevölkerung

reduzieren. Gleichzeitig wuchsen jedoch Ungleichheit und Umweltverschmutzung. Unmenschliche Arbeitsbedingungen und Menschenrechtsverletzungen sind an der Tagesordnung.

Globalisierung braucht Regeln

Auch in vielen Industrieländern haben zunehmende Ungleichheit und steigender Wettbewerbsdruck zu ökonomischer und sozialer Unsicherheit beigetragen, die von vielen Menschen als Bedrohung empfunden wird. Unter internationalen Top-Ökonomen mehren sich die Stimmen, die einen grundlegenden Wandel fordern – weg von immer weitgehenderer Marktintegration und hin zu einer besseren Regulierung und gerechteren Verteilung auf globaler, regionaler und nationaler Ebene. Die Globalisierung

muss neugestaltet werden – für sozialen Zusammenhalt, Arbeits- und Menschenrechte, für Gerechtigkeit, Klimaschutz und eine nachhaltige, stabile und erfolgreiche Weltwirtschaft.

In den Betrieben und besonders den multinationalen Unternehmen zeigt sich derweil ein anderes Bild der Globalisierung. Wertschöpfungsketten werden immer internationaler, und entwickeln sich häufig zu komplexen Wertschöpfungsnetzwerken mit einer Vielzahl unterschiedlicher Akteure (Abbildung 1). Produktionsprozesse werden vereinheitlicht, Beschäftigte und Interessenvertreter mit einer internationalen Drohkulisse eingeschüchtert: Wer keine Zugeständnisse macht, dem droht die Verlagerung. Einzelne Standorte werden gegeneinander ausgespielt, um Löhne zu drücken und Tarifverträge zu öffnen.

Heute sind transnational aufgestellte Unternehmen für rund 80 Prozent des Welthandels verantwortlich. Und Deutschland spielt im globalen Wirtschaftsgefüge eine herausragende Rolle. Auf der Liste der 30 größten transnationalen Konzerne ist Deutschland gleich mit fünf Unternehmen vertreten. Sie planen und organisieren ihre Produktion und den Absatz ihrer Waren über Grenzen hinweg. In den exportorientierten Branchen wie der Metall- und Elektroindustrie profitieren auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Marktposition dieser Unternehmen. Die Kehrseite: Gleichzeitig bekommen deutsche Standorte auch zu spüren, wie hoch der Wettbewerbsdruck ist, etwa weil neue Produktionsstätten zunehmend im Ausland entstehen. Kapital ist mobil, Arbeit sehr viel weniger. Damit sind die Beschäftigten tendenziell erpressbar, zu schlechteren Konditionen zu arbeiten, wenn sie ihre Arbeit behalten wollen.

Gute Arbeit entlang der Wertschöpfungsketten

Um gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne auch im Ausland zu sichern, schaut die IG Metall über den nationalen Tellerrand hinaus und geht starke länderübergreifende Kooperationen ein. Wir nehmen im Rahmen der Transnationalen Partnerschaftsinitiative mit den Pilotprojekten in Ungarn und den USA (siehe auch Seite 120) die gesamte Wertschöpfungskette in den Blick. Und wir sorgen mit unseren gewerkschaftlichen Partnern dafür, dass gewerkschaftsfreie Zonen weniger werden.

In den globalen Gewerkschaftsföderationen, aber auch in direkter Zusammenarbeit, unterstützen wir mit Bildungs- und Organisationsprojekten den Aufbau starker Gewerkschaften. Dabei spielt die Unterstützung durch die Friedrich-Ebert-Stiftung eine wichtige Rolle. Auch dort, wo unser nationales oder internationales Recht nicht greift, wollen wir die grundlegenden Gewerkschaftsrechte und vernünftige Arbeitsbedingungen auf betrieblicher Ebene durchsetzen.

Inzwischen 20 globale Rahmenvereinbarungen

Mit mittlerweile über 20 globalen Rahmenvereinbarungen, die wir zusammen mit den Dachorganisationen IndustriALL Global Union und der BHI in multinationalen Unternehmen mit Sitz in Deutschland abgeschlossen haben, schaffen wir Voraussetzungen für die weltweite Verankerung und Stärkung von Beteiligungsrechten der Beschäftigten (siehe auch Seite 118). Das ist bitter nötig: In mehr als 80 Prozent der Welt, oftmals in den Wachstumsmärkten, werden den Beschäftigten das Streikrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen verweigert.

In Deutschland weisen nicht nur Gewerkschaften, sondern auch die Bundesregierung, Unternehmen und Wirtschaftsverbände immer wieder darauf hin, dass Dialog und Mitspracherechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Stärke der deutschen Wirtschaft beitragen. Die IG Metall und ihre Partnergewerkschaften sind überzeugt, dass hohe Beteiligungsrechte und Standards auch an Unternehmensstandorten im Ausland gelten müssen.

Dies ist jedoch längst nicht überall der Fall. Im Gegenteil: Vielerorts steht das tatsächliche Verhalten deutscher Unternehmen im eklatanten Widerspruch zu ihren Bekenntnissen und ihrer Praxis in Deutschland. Bei der Verletzung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nehmen sie seit Jahren sogar im negativen Sinne eine Spitzenposition ein. Dieser Widerspruch muss öffentlich angesprochen werden, um zu erreichen, dass der sozialen Verantwortung der Unternehmen und einer „Kultur der Mitbestimmung“ künftig auch international stärker Rechnung getragen wird. Damit wären die globalen Unsicherheiten noch nicht aus der Welt geschafft. Es ist aber ein konkreter Beitrag, um die Arbeits- und Lebensbedingungen weltweit zu verbessern.



Abbildung: Die Metallerinnen und Metaller im Demozug „#unteilbar! Für eine offene und freie Gesellschaft“ im Oktober 2018 in Berlin.

ERSTARKENDER RECHTSPOPULISMUS

Null Toleranz gegenüber Rassismus

Das rasante Erstarken des Rechtspopulismus in den letzten Jahren erfordert, die demokratischen Grundrechte entsprechend unserer Grundwerte zu verteidigen.

Die IG Metall ist die maßgebliche Gestalterin guter Arbeit. Wenn Beschäftigte angesichts der Transformation um ihre Existenzen bangen, dann ist es an uns, den dumpfen Parolen der Rechten mit Solidarität und Weitblick entgegenzutreten.

Ein kurzer Blick auf die Statistik verdeutlicht die Lage: Im Jahr 2013 trat die rechtspopulistische Partei Alternative für Deutschland (AfD) erstmalig zur Bundestagswahl an und scheiterte nur knapp an der Fünf-Prozent-Hürde. Vier Jahre später zog sie mit 12,6 Prozent in den Bundestag ein. Das Programm der nunmehr stärksten Oppositionspartei im Parlament ist ein Angriff auf all das, was uns wichtig ist: auf die demokratischen Grundwerte und die Rechte von Minderheiten, auf den Sozialstaat, auf die Gleichstellung der Geschlechter und auch auf den Klimaschutz.

Ursachenforschung

Die Gründe für die Wahlergebnisse der AfD sind Gegenstand zahlreicher Studien in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Die Studien belegen, dass nicht überwiegend die Geringverdiener und Arbeitssuchenden das Wählerklientel der Rechtspopulisten stellen. Vielmehr sind ihre Anhänger auch in den gut situierten Gesellschaftsgruppen zu finden, die von dem Gefühl und der (Abstiegs-) Angst geleitet werden, sie könnten ihren Wohlstand mittelfristig einbüßen und gleichsam auf die Seite der „Verlierer“ geraten.

Die Studien zeigen auch, dass das Erstarken des Rechtspopulismus nicht allein auf die sogenannte Flüchtlingskrise 2015/2016 zurückzuführen ist, sondern bereits 2010 im Kontext der der Finanz- und Wirtschaftskrise sowie der Sarrazin-Debatte zutage trat. Als Gewerkschaft wissen wir: In den Betrieben gibt es seit Jahren permanente Veränderungen und Anpassungsdruck – deutlich spür- und sichtbar durch Auslage-

Nicht nur ein Paragraf
§ 2 der Satzung der IG Metall:
„[Die IG Metall] fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.“

rungen, Einsparungsprogramme, Arbeitsintensivierung und Restrukturierungen. Insbesondere dort, wo Mitbestimmung und Tarifregelungen wenig oder gar nicht vorhanden sind, empfinden die Menschen Dauerbelastung und Unsicherheit.

Die herrschende Wut und Verunsicherung sowie die von der AfD mit Kalkül geschürte und kanalisierte Angst treibt nicht nur „besorgte Bürger“ auf die Straßen. Auch das Klima in den Betrieben ändert sich. Hier verschiebt sich der Kampf zwischen „Oben“ und „Unten“ (Kapital und Lohnarbeit) auf die horizontale Ebene zwischen „Wir“ und „die anderen“.

Gegen die Hetze

Wir wehren uns gegen Hetze: indem wir auf die Straße gehen und Flagge zeigen, indem wir informieren und aufklären. Das große und bundesweite Engagement der Metallerten und Metaller gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtspopulismus wird seit Jahren besonders sichtbar in den Internationalen Wochen gegen Rassismus. Am 4. September 2018 erklärte der Beirat der IG Metall:

„#Wir sind mehr – und handeln:

Wir treten in unserem jeweiligen Verantwortungsbereich und in den Betrieben offensiv für Menschenwürde und gegen Populismus und Menschenfeindlichkeit ein.“

Die Erklärung ging einher mit einer bundesweiten Fenster-Demo. Überall im Land prangte in den Fenstern der Metallerten und Metaller der Schriftzug: „Wir sind mehr“. Das Jahr 2018 hat nochmal deutlich gemacht, wie wichtig unsere Präsenz auf den Straßen ist. Nach den ausländerfeindlichen Ausschreitungen in Chemnitz gingen wir für Solidarität statt Ausgrenzung stimmungsgewaltig an der Spitze der „#unteilbar-Großdemonstration“ in Berlin (Abbildung). Bereits 2011 hatten wir die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ gestartet (siehe auch Seite 113). Seither haben wir durch hunderte gemeinsame Veranstaltungen in den Betrieben und auf der Straße großen Zuspruch in der Öffentlichkeit erfahren.

Integration vom Betrieb aus gestalten

In den Betrieben wird deutlich, dass erfolgreiche Integration nur durch gute Arbeit und Mitbestimmung gelingen kann. Eine Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung aus dem Jahr 2016 zeigt, dass allein 32 Prozent der organisierten Betriebsräte und starke 37 Prozent unserer Vertrauensleute einen Migrationshintergrund haben. In keiner anderen politischen Organisation in Deutschland engagieren sich mehr Menschen mit Migrationshintergrund. Wir stehen für Vielfalt in den Betrieben!

Zu unseren politischen Forderungen gehört der Erhalt der doppelten Staatsbürgerschaft. Außerdem setzen wir uns dafür ein, dass im Ausland erworbene schulische und berufliche Abschlüsse anzuerkennen sind. Unsere Forderungen, zum Beispiel für ein gutes Fachkräfteeinwanderungsgesetz (2018), positionieren wir auch gemeinsam mit dem DGB.

Arbeit, Spracherwerb und Qualifizierung müssen betriebsnah miteinander verbunden werden. Seit Oktober 2016 gibt es auf Initiative der IG Metall die von der Bundesagentur für Arbeit geförderten branchen- und bundeslandübergreifenden Modelle „Step by Step“ und „Kommit“, um insbesondere Geflüchteten den Einstieg in den Betrieb zu erleichtern (siehe auch Seite 115). Über dieses Integrationsjahr bekommen Geflüchtete zum Beispiel bei der Salzgitter Flachstahl AG eine Einstiegsqualifizierung.



Quelle: Peter Frank

MITGLIEDER GEWINNEN UND HALTEN

Kapitel 3

MITGLIEDERENTWICKLUNG

Stark unterwegs

Strategische Mitgliederarbeit ist der Grundpfeiler für die Durchsetzungsstärke und Gestaltungskraft der IG Metall.

474.552 Menschen sind in den vergangenen vier Jahren Mitglied der IG Metall geworden. Das sind so viele wie alle Einwohner von Duisburg. Oder anders beschrieben: Alle Neumitglieder der vergangenen Jahre würden fast sieben Mal das Olympiastadion in München füllen. Eindrucksvoll! Die IG Metall steht also gut da. Wir haben ein positives Image in der Öffentlichkeit und eine hohe Reputation. Das bestätigt auch unsere Beschäftigtenbefragung von 2017. Sie zeigt: 41 Prozent der Nichtmitglieder sind gut erreichbar und offen für die Themen und Ziele der IG Metall. Zwei Drittel unserer Mitglieder definieren unsere Gewerkschaft als Gegenmacht und als Mitgestalterin der Arbeitsbedingungen im Betrieb. 72 Prozent empfinden Gewerkschaften als unverzichtbar in unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Und über 50 Prozent der erreichbaren Nichtmitglieder sehen diese Punkte genauso.

Volle Fahrt voraus!

Diese Zahlen machen Mut. Gewinnen, binden, halten und austrittswillige Mitglieder wieder zurückgewinnen, das Erschließen von weißen Flecken, mehr werden, stärker werden: Das sind die Ziele unserer strategischen Mitgliederarbeit. Damit leisten wir gemeinsam einen entscheidenden Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der IG Metall. Die positive Mitgliederentwicklung in den vergangenen Jahren bestätigt diese Herangehensweise.

Vom Konzept bis zur Umsetzung: Service für Betriebe und Geschäftsstellen

Die Mitglieder- und Erschließungsarbeit der IG Metall berät, qualifiziert und unterstützt ehrenamtlich Aktive, Hauptamtliche und die Geschäftsstellen. Dabei geben wir der IG Metall ein Gesicht, stellen zeitgemäße Dialog-Instrumente zur Verfügung, bieten ein breites Seminar- und Vernetzungsangebot und organisieren mit guten Beispielen einen bestmöglichen Praxistransfer (Abbildung 1).

Unsere Aufgabe ist es, Menschen zu aktivieren und an unserer Arbeit zu beteiligen. Das heißt für uns auch: Von der Konzeptentwicklung bis zur praktischen Unterstützung bei der Umsetzung vor Ort beraten und begleiten wir Betriebe und Geschäftsstellen in konkreten Erschließungsvorhaben und bei der strategischen Mitgliederarbeit. 2015 organisierten wir mit einer Tagung für Verwaltungsangestellte einen Austausch mit über 130 Beschäftigten der IG Metall, die maßgeblich an der Mitgliederbetreuung beteiligt sind. Sie sind es, die den Erstkontakt mit den Mitgliedern sicherstellen, Rückholgespräche führen, ein mitgliederorientierte Büro managen und unzählige Fragen von Mitgliedern beantworten.



Abbildung 1: Sechs Mal im Jahr unterstützt der Praxisnewsletter Werberinnen und Werber mit praxisnahen Beispielen. Ideen, Tipps und Ansprechpersonen laden zum Nachmachen ein.

Aktivieren und beteiligen

Unsere Aufgabe ist es, Menschen zu aktivieren und an unserer Arbeit zu beteiligen. Die Erschließungsarbeit hat erfolgreich Fahrt aufgenommen. Zum Beispiel bei Bertrandt, einem der größten Entwicklungsdienstleister, bei dem wir erfolgreich die Betriebsratswahlen einleiten konnten. Im Erschließungshandbuch sind Methoden, Strategien, Erfahrungswissen und praktische Beispiele zusammengefasst (Abbildung 2).

Abbildung 2: Das Erschließungshandbuch bietet praktisches Wissen rund ums Thema Erschließung.

Quelle: IG Metall



Mit Herz und Verstand

Wie komplex die Arbeit in den Büros unserer Geschäftsstellen ist, hat die Verwaltungsangestellten-Tagung im Jahr 2015 deutlich gemacht (Abbildungen 3a, 3b und 3c). Um die Vielfalt an Themen und Aufgaben zu bewerkstelligen, braucht es Wissen, Erfahrung und Flexibilität. Die Tagung war nicht nur Vernetzungstreffen und Wissenstransfer, sie hat vor allem gezeigt: Unsere Verwaltungsangestellten kennen die Bedürfnisse unserer Mitglieder und machen sich Gedanken, wie ihnen mit Herz und Sachkompetenz begegnet werden kann.



Abbildungen 3a–c: Wissenstransfer: Die Tagung der Verwaltungsangestellten in der IG Metall-Vorstandsverwaltung in Frankfurt am Main vernetzte Beschäftigte der IG Metall. Und Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied (mittleres Bild), bedankte sich bei den Teilnehmenden.

Quelle: IG Metall/Bianka Huber

MITGLIEDERGEWINNUNG

Mehr werden, stärker werden

Die Mitgliederfrage wird im Betrieb entschieden und ist die Basis für unsere Durchsetzungskraft.

Die IG Metall hat die Mitgliederentwicklung ins Zentrum ihres Handelns gerückt. Vor allem die Mitgliedergewinnung wird als strategische Aufgabe für alle Gliederungen verstanden. Denn: Nur eine starke IG Metall hat Gestaltungsmacht. Das ist umso entscheidender, da wir vor einem grundlegenden Wandel stehen: Die Transformation der Arbeitswelt und die strukturellen Veränderungen in Konzernen und Unternehmen, der nationale und globale Wettbewerb und das gleichzeitige Aufsplittern in kleinere Einheiten wirken sich auf betriebliche Strukturen aus. Das stellt hohe Ansprüche an unsere Haupt- und Ehrenamtlichen. Gerade im Hinblick auf dieses Szenarium ist eine Mitgliederwachstumsstrategie unverzichtbar. Um sie zum Erfolg zu führen, begleiten wir diese Wachstumsstrategie durch Aktivierungs- und Wertschätzungsmaßnahmen wie die Werbeaktion, aber auch durch anlassbezogene und passgenaue Kommunikation.

Mitglieder gewinnen Mitglieder

Die Mitgliedergewinnung vor Ort wird seit 2014 wirksam durch eine zentrale Werbeaktion unterstützt. Die IG Metall

finanziert eine Werbewertschätzung in Höhe von 15 Euro für jedes geworbene Neumitglied. Die Aktion hat sich etabliert. Das zeigen Zahlen und Fakten:

- ▶ Werberinnen und Werber tragen durch ihr Engagement entscheidend zur Stärkung der Mitgliederbasis bei. Bundesweit werden über Zweidrittel aller Neuaufnahmen durch Werberinnen und Werber erreicht.
- ▶ In Großbetrieben gewinnen unsere Vertrauensleute und Betriebsräte besonders viele neue Mitglieder. Sie werden in der Regel über die „Gremienwerbung“ an der Werbeaktion beteiligt.
- ▶ Besonders viele Werberinnen und Werber kommen aus Klein- und Mittelbetrieben.
- ▶ Rund ein Drittel der Werberinnen und Werber haben keine betriebliche Funktion. Das heißt: Immer mehr Mitglieder gewinnen Mitglieder. Allein im Jahr 2018 gewannen 9.659 Mitglieder, also Werber ohne eine ehrenamtliche Funktion, rund 36.000 Neumitglieder. Das sind außergewöhnliche Zahlen. Sie bedeuten aber auch: Diese Werberinnen und Werber erreichen wir nicht über unsere Funktionärskommunikation. Eine ergänzende Dialogkommunikation ist notwendig und wird ausgebaut.
- ▶ Es gibt aktuell (Stand Dezember 2018) 26.262 Werberinnen und Werber, darunter eine steigende Zahl an Menschen, die zum ersten Mal Mitglieder gewinnen.

Anlässe nutzen – Team verstärken

Begleitet wird die Werbeaktion durch anlassbezogene Kommunikationsmaßnahmen. Diese Impulse informieren, aktivieren und regen zur Mitgliedergewinnung an. Neben den Kommunikationstrainings (siehe auch Seite 88) bieten wir Dialogmaßnahmen durch E-Mail-Newsletter und Postmailings an und konzipieren passgenaue betriebliche Aktionsmaterialien. So werden Anlässe für die Mitgliedergewinnung genutzt und durch Dialog- und Aktionsangebote begleitet – zum Beispiel bei der Beschäftigtenbefragung, den Betriebsratswahlen oder während der Tarifrunden (Abbildungen 4a, 4b und 4c).



Quelle: IG Metall

Abbildungen 4 a–c: Den Schwung der Tarifrunde nutzen: Aufeinander abgestimmte Postmailings an Aktive und Mitglieder sorgten für eine mitgliederwirksame Ergebniskommunikation des Tarifierfolgs 2018.

Zum Frauentag: Willst Du mit uns gehen?

Ein wichtiger Anlass zur Mitgliedergewinnung ist der 8. März, der Internationale Frauentag. Seit 2012 ist der Monat März der Aktions- und Werbemonat Frauen und ein fester Bestandteil der frauen- und gleichstellungspolitischen Arbeit in den Geschäftsstellen sowie der Ansprache neuer Mitglieder. In der Regel finden am Frauentag über 600 betriebliche Aktionen statt. Seit 2017 stehen diese Aktivitäten unter dem Motto: „Keine halben Sachen: Gleichstellung ist ganze Arbeit“. In Geschäftsstellen, in denen es diese betrieblichen Aktivitäten gibt, ist auch die Mitgliederentwicklung positiver als anderswo.

Personalisierte Flyer statt Materialflut

Ergänzt werden diese Impulse durch ein Standardangebot diverser Materialien zur Ansprache. Besonders beliebt: die Broschüre „Gute Leute, starke Leistungen“ und die Flyer „Als Mitglied hat man's besser“ in 26 verschiedenen Sprachen. Etabliert und gefragt bei den betrieblich Aktiven sind auch aktuelle Plakate, die als Gesprächsöffner akzeptiert sind. Prinzipiell gilt: Kein wichtiges Thema in der IG Metall ohne ein informatives Begleitprodukt zur gezielten (Erst-)Ansprache.

Das gilt auch für die Zielgruppe Ferienbeschäftigte: In den Semesterferien arbeiten gehen und Mitglied der IG Metall werden – das zahlt sich aus. Seit 2017 werden Ferienbe-

Mit der Grillschürze zum Werbeerfolg

Themenübergreifend setzt die Werbeaktion regelmäßig Impulse zur Ansprache im Betrieb. Die Sommeraktionen und Jahresendspurt-Aktivitäten geben der Mitgliedergewinnung in den aufnahmeschwächeren Monaten einen erfolgreichen Schub. Abgerundet werden diese Maßnahmen durch die wertschätzenden Dankemailings zum Jahreswechsel. Bei STILL in Hamburg beispielsweise steht die Grillschürze das ganze Jahr im Mittelpunkt (Abbildung 5).



Abbildung 5: Aktionstag bei STILL in Hamburg: Die Grillschürze der Werbeaktion ist ein Hingucker.

Quelle: IG Metall Hamburg

schäftigte gezielt über Leistungen und Angebote der IG Metall für Studierende informiert. Dadurch konnten jeweils etwa 22.000 Ferienbeschäftigte pro Jahr für die IG Metall gewonnen werden. 70 Prozent der Mitglieder, die während ihres Ferienjobs der IG Metall beigetreten sind, bleiben – auch dank des zentralen Rückholmanagements – nach der Ferienbeschäftigung gewerkschaftlich organisiert.

MITGLIEDERARBEIT UND -BINDUNG

Die IG Metall als Partnerin fürs Leben

Jedes Mitglied macht uns stärker. Deshalb konzipieren wir zur Unterstützung der Mitgliederarbeit vor Ort zentrale Dialogangebote, Qualifizierungs- und Vernetzungsmaßnahmen. Im Vordergrund steht dabei die Bindearbeit, denn die Mitglieder sollen die IG Metall als eine Partnerin fürs Leben wahrnehmen.

Die Bindung zur IG Metall ist auf hohem Niveau: Wir haben ein positives Image in der Mitgliedschaft; in der Mitgliederbindung liegen wir im oberen Drittel vergleichbarer Organisationen. Auf diesen guten Werten können und wollen wir uns nicht ausruhen. Denn nur eine starke Bindung verhindert Austritte.

Gewerkschaft ist mehr als die Summe ihrer Mitglieder

Unsere Standardaufgabe ist es, Mitglieder zu binden und zu halten. Diese Bindearbeit basiert auf zwei Säulen. Die individuelle Mitgliederbindearbeit durch die Geschäftsstellen und die Dialogangebote der Vorstandsverwaltung ergänzen die betrieblichen Aktivitäten. Denn die wichtigste Säule der Mitgliederbindung ist der Betrieb. Vor allem in Auseinandersetzungen und Aktionen entstehen emotionale Bindung und ein solidarisches Wir-Gefühl. In den vergangenen Jahren haben wir deshalb auf das einzelne Mitglied zugeschnittene Angebote entwickelt, die die betriebliche Arbeit unserer Vertrauensleute, Betriebsräte und JAV ergänzen.

Der IG Metall im Betrieb ein Gesicht geben

Häufig nehmen wir uns nicht die Zeit, unsere Erfolge zu betrachten. Tarifrunde zu Ende, Ergebnis kennt jeder, Haken dran? Nein. Genau an diesem Punkt setzt das Konzept „IG Metall ein Gesicht geben“ an. Die Seminarreihe und Plakatkampagne vermittelt Öffentlichkeitsarbeit, die den Nutzen unserer Erfolge und damit der Mitgliedschaft für jeden Beschäftigten im Betrieb sichtbar macht (siehe auch Seite 88).

Mitgliederkommunikation im Mittelpunkt

Betriebliche Auseinandersetzungen nutzen wir für eine erfolgreiche Mitgliederbindung und -gewinnung. Deshalb stehen wir den Geschäftsstellen auch zur Seite, wenn außergewöhnliche Situationen im Betrieb besondere Maßnahmen der Mitgliederkommunikation erfordern. Ob in der Auseinandersetzung bei ThyssenKrupp um die Fusion mit Tata Steel, ob eine überraschende Insolvenz in Olpe, ob Tariffucht in Freudenstadt oder

Beitragsüberprüfung in Bremen: Wir beraten, planen, begleiten und unterstützen in der praktischen Umsetzung (Abbildung 6).

Dialog in besonderen Zeiten als Bindemaßnahme

Die Dialogkommunikation hat sich im Berichtszeitraum immer stärker etabliert. Sie ist ein wirkungsvolles Instrument für die Mitgliederarbeit. Sie ergänzt die direkte persönliche Ansprache. Und dank der Rückmeldeoptionen unterstützt die zentrale Dialogkommunikation nicht nur die Bindung, sondern hilft auch, neue Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu gewinnen: Wir bleiben im Gespräch!

Im Fokus der zentralen Dialogkommunikation stehen austrittgefährdete Gruppen wie Beschäftigte beim Übergang in den Ruhestand, Auslernende, Erwerbslose sowie Beschäftigte in Leiharbeit. Für sie gibt es passgenaue Angebote. Um den Geschäftsstellen die Möglichkeit zu geben, diese Angebote auf ihre regionalen Bedürfnisse anzupassen, haben wir mit einem Dialogportal die technische Voraussetzung geschaffen. Die Geschäftsstellen können nun ...

- ▶ zum richtigen Zeitpunkt
- ▶ die gewünschten Mitgliedergruppen und Betriebe auswählen
- ▶ und das Ansprachematerial über editierbare Vorlagen individualisieren.

Einmal eingerichtet, versorgt das Portal die verschiedenen Gruppen mit Informationen, ohne dass die Geschäftsstelle sich weiter darum kümmern muss.

Ein Angebot aus dem Portal ist die Vorsorgeinfo. Sie beinhaltet eine persönlich berechnete Leistungsübersicht

sowie eine Erläuterung aller Angebote und Leistungen, die die IG Metall für die Mitgliedergruppe 55plus bereithält. Das Angebot wird abgerundet durch Musteranträge und Bestellmöglichkeiten von weiterführenden Materialien. Das dieses Dialogkonzept gut funktioniert, zeigte eine Untersuchung zur Vorsorgeinfo. In der Untersuchung bestätigte diese Mitgliedergruppe: „Mit dem Vorsorgeinfo erhalten wir Mitglieder eine echte Serviceleistung.“



Abbildung 6: Eine Aktionsseite im Internet informierte die IG Metall-Mitglieder beim Stahlkonzern thyssenkrupp während der Fusion mit dem indischen Tata Steel-Konzern.

Auslernerrunden: gute Argumente für den neuen Lebensabschnitt

Die IG Metall verliert derzeit rund jedes dritte junge Mitglied nach Ende der Ausbildung. Jährlich treten über 10.000 Mitglieder aus der IG Metall aus, die während ihrer Ausbildung von einer Mitgliedschaft überzeugt werden konnten. Wir führen betriebliche Auslernerrunden durch, um dieser Entwicklung entgegenzusteuern. Oftmals ist den jungen

Kolleginnen und Kollegen schlichtweg nicht bekannt, welche Leistungen die IG Metall für sie nach der Ausbildung, während des Studiums oder einer anderen Weiterbildung bietet. Die Auslernerrunden sind nach dem Muster der Begrüßungsrunden standardisiert. Die IG Metall unterstützt diese Aktivitäten zur Mitgliederbindung unter anderem mit einem Magazin, Musterpräsentationen, Leitfäden und zielgruppenspezifischen Werbemitteln.

Dialogportal: Kleiner Klick – große Wirkung für Geschäftsstellen

Ein Instrument zur zielgruppenorientierten Mitgliederkommunikation ist das Dialogportal (Abbildung 7). Die Steuerung über das Portal nutzen die Geschäftsstellen auch nach der Metall-Elektro-Tarifrunde 2018 zur Ergebniskommunikation, denn so konnte sichergestellt werden, dass die Aktivierung zur Umsetzung des Tarifergebnisses in den Betrieben auch exakt die richtigen Betriebe erreicht. Mit geringem Aufwand konnten damit über 720.000 Postmailings an zwei verschiedene Zielgruppen zu fünf unterschiedlichen Zustellterminen realisiert werden.



Quelle: IG Metall

Abbildung 7: Im Dialogportal können die Geschäftsstellen mit einem Klick ihre Mitgliederkommunikation steuern und verwalten: www.igmetall-dialog.de.

RÜCKHOLMANAGEMENT

Systematisch zum Erfolg

Wir sind stark und erfolgreich bei der Gewinnung neuer Mitglieder. Das Plus am Ende des Jahres wäre aber noch viel größer, wenn wir gleichzeitig mehr Austritte verhindern würden. Daher hat die Rückholarbeit einen zentralen Stellenwert in der Mitgliederarbeit.

Rückholarbeit ist nicht nur eine der 13 Kernaufgaben erfolgreicher Geschäftsstellenarbeit. Sie ist eine tragende Säule unserer Mitgliederarbeit und birgt großes Potenzial. Die Rückholerinnen und Rückholer sind die Gesichter und Stimmen der IG Metall vor Ort. Die Geschäftsstellen zeigen mit der persönlichen Kontaktaufnahme beim Mitglied, das gerade gekündigt hat: „Du bist uns wichtig! Wir wollen wissen, warum Du nicht mehr bei uns sein möchtest!“ Für das Image der IG Metall vor Ort ist die Rückholarbeit immens

wichtig. Mit einem gut durchdachten und transparenten Prozess für das Rückholmanagement lassen sich organisationspolitische Erfolge erzielen. Das zeigt die Praxis.

Prozesse weiterentwickeln

Wir beraten, unterstützen und entwickeln den Prozess weiter, vernetzen und lernen voneinander. So können Geschäftsstellen erfolgreiche Prozesse kennenlernen und adaptieren. In immer mehr Geschäftsstellen hat die Rückholarbeit einen hohen Stellenwert bekommen. Prozesse sind so organisiert, dass



Quelle: Stephen Petrat

Abbildung 8: Rückholer und Rückholerinnen zu vernetzen, zu beraten und zu qualifizieren sind die Schwerpunkte der Rückholarbeit.

das Mitglied zeitnah und individuell angesprochen wird. Kolleginnen und Kollegen tauschen sich aus, beraten sich kollegial und feiern auch zwischendurch mal gemeinsam ihre Erfolge (Abbildung 8).

CRM: ein wichtiges Instrument der Mitgliederbetreuung

Mitglieder bleiben in der IG Metall, weil wir den Kontakt suchen, sie ernst nehmen und mit guten Argumenten überzeugen. Wer Mitglieder zurückgewinnen möchte, muss sie also schnell, persönlich und verlässlich ansprechen – und benötigt dazu Informationen. Wurde das Mitglied bereits angesprochen? Hatte sie oder er Fragen? Gab es Kritik? Wie ist der genaue Stand der Dinge? Wie können wir Beschwerden richtig managen? Alle Informationen sind im CRM, dem Mitgliederbeziehungsmanagement der IG Metall, hinterlegt. Diese Software bietet für das Rückholmanagement eine umfassende Prozessunterstützung und erleichtert allen Beteiligten die Arbeit. 2018 konnte CRM im Bereich Rückholmanagement nochmals hinsichtlich

Bedienungsführung weiterentwickelt werden. Die Zahl der in CRM bearbeiteten Rückholfälle steigt kontinuierlich: in 2017 wurden circa 27.000 Rückholfälle mithilfe des CRM bearbeitet, in 2018 bereits circa 42.000 Rückholfälle (bei relativ stabilem Kündigungseingang).

Wir schulen die Kolleginnen und Kollegen, bieten spezielle Rückholkurse zu verschiedenen Themen, organisieren Netzwerktreffen und Qualifizierung. Wir schauen auf Briefe, üben schwierige Gesprächssituationen und helfen Stress abzubauen: Diese Angebote sind wichtige Stellschrauben zum Erfolg. Die Zahl der Mitglieder, die wir so zurückgewinnen konnten, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen.

Seminare zum Rückholmanagement werden erst seit vier Jahren in der jetzigen Form angeboten. Waren es am Anfang noch überwiegend Verwaltungsangestellte, so haben jetzt auch immer mehr politische Sekretärinnen und Sekretäre das Thema auf der Agenda. Der Anteil der Männer an den Seminaren hat sich in den vergangenen Jahren deutlich erhöht.

ZAHLEN UND FAKTEN ZUR MITGLIEDERENTWICKLUNG

Die IG Metall wächst. Das Engagement auf allen Ebenen der IG Metall für eine Stabilisierung und Stärkung der Organisation hat Wirkung gezeigt. Die IG Metall wird außerdem jünger, weiblicher und akademischer.

Die IG Metall ist auf Wachstumskurs. Der Mitgliederbestand konnte in den vergangenen Jahren nicht nur stabilisiert werden, sondern es konnte seit 2011 ein absoluter Zugewinn verbucht werden. Betrug im Januar 2015 die Mitgliederzahl noch 2.253.481 so ist sie bis Ende Dezember 2018 auf 2.270.595 angestiegen. Das ist ein absoluter Zuwachs von 17.114 Mitgliedern. Dieses Wachstum sichert der IG Metall ihre Bedeutung und Gestaltungsmacht. Vor allem, weil die Gruppe der im Betrieb beschäftigten Mitglieder (die sogenannten 1-Prozent-Zahler) deutlich überproportional gewachsen ist: Die Summe der 1-Prozent-Zahler ist im Berichtszeitraum von 2015 bis 2018 von 1.524.251 auf 1.558.948

angestiegen (Abbildung 9). Der Zuwachs bei dieser – für die betriebliche Durchsetzungskraft entscheidenden Gruppe – betrug somit 34.697 Mitglieder. Damit liegt der Bestand der 1-Prozent-Zahler auf einem Rekordhoch – der beste Wert seit zehn Jahren. Bezogen auf die Entwicklung in den einzelnen Bezirken der IG Metall lassen sich in der Gesamtschau leichte Unterschiede feststellen, die mit der regional unterschiedlichen wirtschaftlichen Entwicklung und industriellen Strukturen einhergehen (Abbildung 10).

Neuaufnahmen, Austritte, Streichungen: das eine tun, das andere nicht lassen

Das Verhältnis von Neuaufnahmen zu Austritten und Streichungen steht im besonderen Fokus, denn es beeinflusst die Gesamtentwicklung der Organisation maßgeblich (Abbildung 11). Daher hat die IG Metall nicht nur verstärkte Anstrengungen zur Gewinnung neuer Mitglieder unter-

ÜBERBLICK: DIE MITGLIEDERZAHLEN VON 2015 BIS 2018

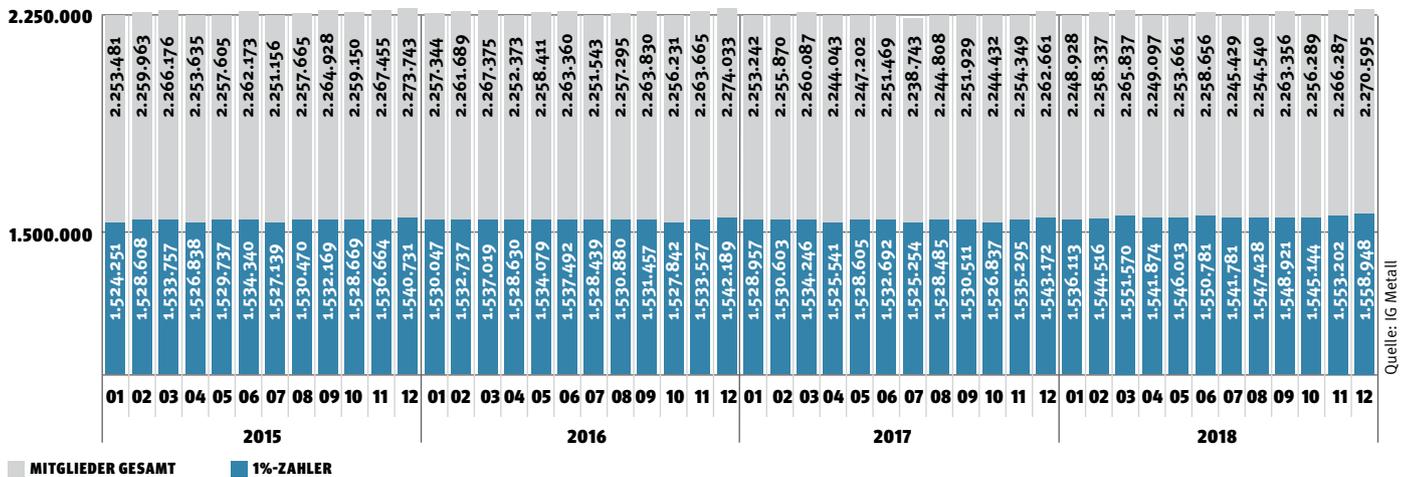


Abbildung 9: Die Zahl der Mitglieder ist insgesamt gestiegen. Insbesondere die für die Durchsetzungskraft wichtige Gruppe der 1-Prozent-Zähler liegt bei einem Rekordhoch der vergangenen acht Jahre. Zum Beispiel waren es Ende 2018 34.697 mehr als Anfang 2015.

nommen, sondern auch die Binde-, Halte- und Rückholarbeit ins Zentrum gerückt und mit einer ganzen Reihe von Maßnahmen und Aktivitäten versehen. Im Vergleich zur Vorperiode fällt unmittelbar das kontinuierlich erhöhte Niveau der Neuaufnahmen auf. Allerdings steigen Austritte und Streichungen in den vergangenen vier Jahren jedes Jahr leicht an. Deshalb werden die bisherigen Binde-, Halte- und Rückholmaßnahmen weiterentwickelt.

Das Saldo des Berichtszeitraum ist in jedem Jahr positiv. Der Saldo von Neuaufnahmen und Austritten/Streichungen im Jahr 2018 beispielsweise lag bei 33.036. Der Rückblick auf das Jahr 2018 lohnt sich ganz besonders: Zum Jahresende 2018 gehörten 2.270.595 Menschen der IG Metall an – knapp 8.000 mehr als im Vorjahr. Diese sehr gute Mitgliederentwicklung zeigt: Es gibt keinen unumkehrbaren Zeitgeist des Schrumpfens von Großorganisationen. Im Gegenteil: Weil die IG Metall als Gestalterin einer guten Zukunft erkennbar ist und die Vielfalt der Arbeitsbedingungen und Lebensentwürfe der Menschen anerkennt, ist sie attraktiv.

Damit bleibt die IG Metall nicht nur Deutschlands mitgliederstärkste, konfessionsungebundene Großorganisation, sondern sie stellt auch ihre Attraktivität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Beweis, die bisher nicht gewerkschaftlich organisiert sind.

Akademischer, weiblicher und jünger

Die Zugänge zum Berufsleben ändern sich, der Anteil von Frauen, Angestellten und Hochqualifizierten unter den Beschäftigten steigt. Der IG Metall gelingt es, diesen

Wandel auch in ihrer Mitgliedschaft nachzuvollziehen. Die IG Metall ist in den vergangenen Jahren akademischer, weiblicher und jünger geworden.

Mit über 230.000 Mitgliedern unter 27 Jahren ist die IG Metall nach wie vor die größte politische Jugendorganisation in Deutschland. Die IG Metall hat sich darauf eingestellt, dass die Zugänge ins Berufsleben immer differenzierter werden. Wir werben heute gleichermaßen Auszubildende, dual Studierende und Studierende. Wenn man diese drei Zugänge zum Berufsleben zusammenzählt, hat die IG Metall dort inzwischen fast 130.000 Mit-

MITGLIEDERZAHLEN PRO BEZIRK

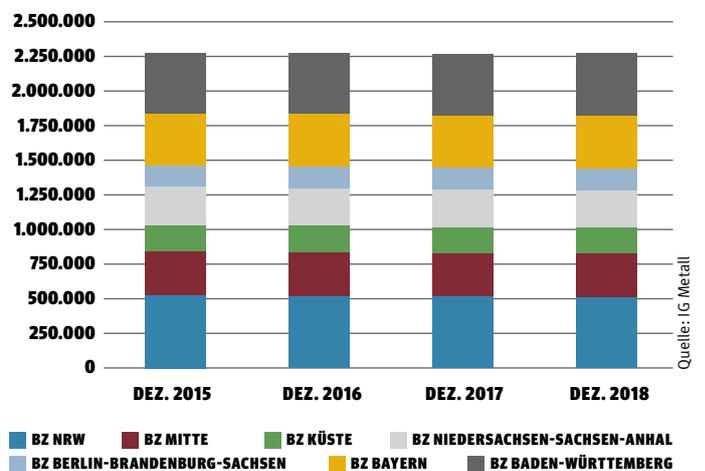


Abbildung 10: Auch alle Bezirke verzeichnen im Berichtszeitraum ein Plus bei der Mitgliederentwicklung.

GEGENÜBERSTELLUNG

Neuaufnahmen gegen Austritte/Streichungen

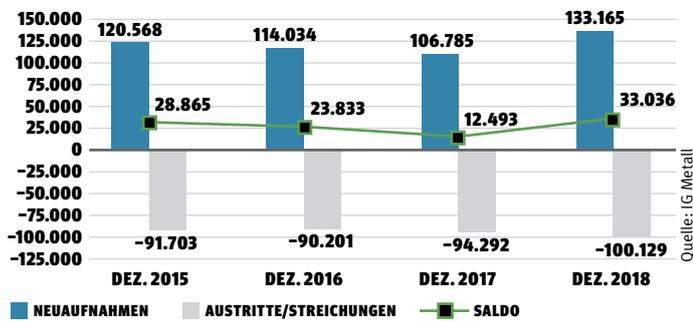


Abbildung 11: In den vier Jahren des Berichtszeitraums lag der Saldo von Neuaufnahmen und Austritten/Streichungen im Plus. Das zeigt die grüne Linie.

MITGLIEDERENTWICKLUNG

Betriebsangehörige Angestellte

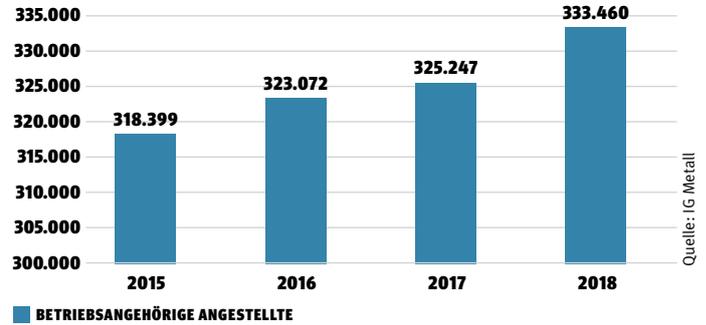


Abbildung 13: Unter den Angestellten ist die IG Metall stark gewachsen: Mehr als 333.000 betriebsangehörige Angestellte sind Mitglied der IG Metall, innerhalb von vier Jahren ein Plus von 4,8 Prozent.

MITGLIEDERENTWICKLUNG

Auszubildende und (dual) Studierende

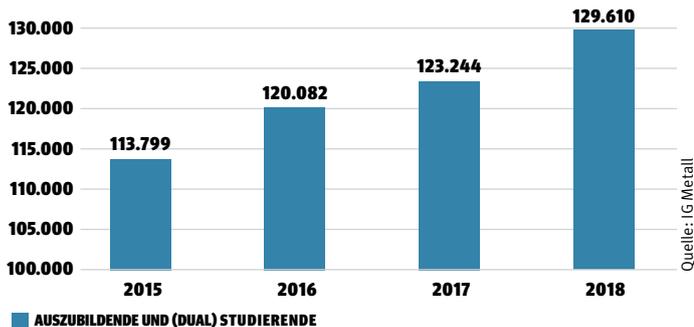


Abbildung 12: Die Zugänge ins Berufsleben werden immer differenzierter, das (duale) Studium wird immer wichtiger. Unter den Auszubildenden, dual Studierenden und Studierenden hatte die IG Metall Ende 2018 insgesamt fast 130.000 Mitglieder – innerhalb von vier Jahren ein Plus von fast 14 Prozent.

MITGLIEDERENTWICKLUNG

Frauen

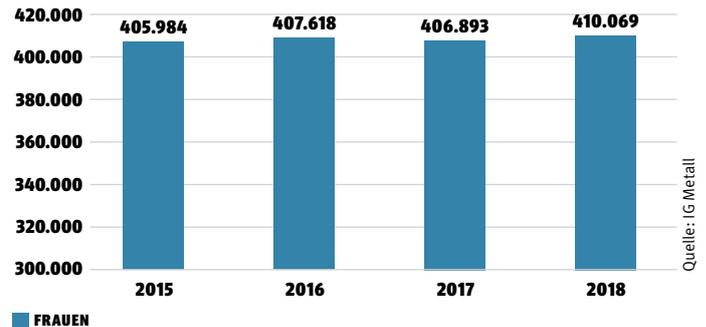


Abbildung 14: Die IG Metall wird weiblicher: Über 410.000 Mitglieder sind Frauen. Das ist das Ergebnis einer auch für Frauen attraktiven Tarifpolitik, engagierten Ehrenamtlichen und mehr weiblichen Führungskräften in der IG Metall.

glieder. Insbesondere bei den (dual) Studierenden ist die IG Metall in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen. Inzwischen sind mehr als 55.000 Studierende Mitglied der IG Metall (Abbildung 12).

Auch bei den Angestellten ist die IG Metall in den vergangenen vier Jahren deutlich gewachsen. Die Zahl der betriebsangehörigen Angestellten stieg von 313.000 Anfang 2015 auf inzwischen mehr als 333.000; das ist ein Wachstum von 5,4 Prozent (Abbildung 13). Die Zahl der weiblichen Mitglieder ist von 403.000 auf über 410.000 gestiegen (Abbildung 14); dabei legte die IG Metall vor allem in den Betrieben und bei jungen Frauen zu. Auch bei den Beschäftigten ohne deutschen Pass hat die IG Metall an Zuspruch gewonnen. Über 192.000 IG Metall-Mitglieder haben keine deutsche Staatsangehörigkeit – das ist ungefähr jedes zwölfte Mitglied (Abbildung 15).

MITGLIEDER

ohne deutschen Pass

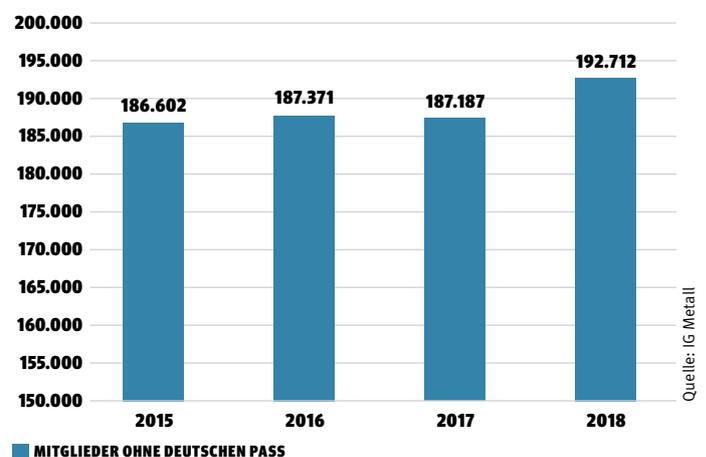


Abbildung 15: Auch unter den Beschäftigten ohne deutschen Pass ist die IG Metall gewachsen – auf inzwischen über 192.000.



Quelle: Stephen Petrat

IM FOKUS

Kapitel 4

IM FOKUS



WIR SIND

STARK!

In den letzten vier Jahren haben wir mal wieder bewiesen, dass wir die Ärmel hochkrempeln, dass wir zusammen gute Ideen und Konzepte entwickeln und dass wir auch mal ungemütlich sind, wenn es sein muss. Kurz: Dass wir eine durchsetzungsstarke Organisation sind. Diese

Wirkmächtigkeit haben wir deshalb, weil wir viele sind: mit Zehntausenden auf der Straße, im Betrieb geschlossen für eine Sache und auch in Berlin im Kampf um bessere Gesetze für Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Beispiele unserer Stärke zeigen die nächsten Seiten.

UND WIR WERDEN MEHR

Erschließungsprojekte

Seit 2015 haben in allen Bezirken der IG Metall Erschließungsprojekte ihre Arbeit aufgenommen. Das gemeinsame Ziel: Mehr werden, kampffähig bleiben und gute Arbeit für die Beschäftigten durchsetzen. Der neue Ansatz hat sich bewährt: Durch die Aktivitäten dieser ersten Projektphase haben wir über 48.000 neue Mitglieder von der IG Metall-Mitgliedschaft überzeugt.

„Früher war es normal, zwölf Stunden zu arbeiten oder jedes Wochenende zu kommen, wenn es angeordnet wurde. Jetzt merkten die Beschäftigten auf einmal: Aha, ich kann auch Nein sagen“, resümiert Nalan San, heutiges Betriebsratsmitglied bei Magna IHV, „das hat uns enorme Unterstützung im Betrieb eingebracht, und für die Kolleginnen und Kollegen war es eine neue Erfahrung, dass wir gemeinsam Druck auf den Arbeitgeber ausüben und Einfluss auf die Arbeitsbedingungen nehmen können“. Rückblick ins Jahr 2014. Buchstäblich auf der grünen Wiese errichtet der Automobilzulieferer Magna ein Werk in Heilbronn. Audi Neckarsulm, keine vier Kilometer entfernt, ist der einzige Kunde. Magna gibt den Druck des Herstellers an seine Beschäftigten weiter. „Es musste sich etwas verändern. Bei den Arbeitsbedingungen, bei der Schichtplanung, beim Geld. Und es war klar: Ohne Unterstützung schaffen wir das nicht“, sagt Benjamin Schmidt, der heutige Betriebs-



Quelle beide Fotos: Iörn Boewe

Abbildungen 1 und 2: Magna IHV: Erst vom weißen Fleck zum roten Block, und dann „from Hell to Tarifvertrag“!

ratsvorsitzende bei Magna IHV über die damalige Situation.

Heilbronn: Vom weißen Fleck zum roten Block

Hilfe zur Selbsthilfe kommt von der IG Metall-Geschäftsstelle Heilbronn-Neckarsulm und dem gemeinsamen Erschließungsprojekt der Bezirksleitung Baden-Württemberg. Ein Tandem aus Betriebsbetreuer und Erschließungssekretär führt viele 1:1-Gespräche und baut mit Interessierten Schritt für Schritt einen Aktivenkreis auf. Sie tauschen sich aus und machen Pläne. Wen kann man ansprechen und für eine Mitarbeit

gewinnen? So wachsen sie langsam, aber sicher, Ängste werden abgebaut. Im März 2016 wählen die Magna-Beschäftigten ihren Betriebsrat. Das ist ein erster wichtiger Schritt, aber nicht alles. Letztlich geht es um einen Tarifvertrag. So erstellen Haupt- und Ehrenamtliche gemeinsam einen Kampagnenplan, der im Verlauf des Prozesses immer wieder angepasst wird. Ende 2016 werden schließlich IG Metall-Vertrauensleute gewählt. Als erste Aktion starten sie eine „aktivierende Beschäftigtenbefragung“. Sichere Arbeitsplätze, faire Bezahlung, gesunde Arbeitsbedingungen – dass sind die Punkte,



Abbildung 3: Gute Teamarbeit: Die Betriebsbetreuerin Tanja Goritschan und Erschließungssekretär Philipp Bembek im ständigen Austausch.



Abbildung 4: Ist der Pausenraum zu klein, finden die Inforunden halt direkt in der Werkstatt statt.

Quelle: beide Fotos: Frank Claafßen

die den Leuten am wichtigsten sind. Die Resonanz ist enorm, mehr als 90 Prozent erklären: „Ja, wir sind bereit, uns gemeinsam mit Betriebsrat und IG Metall dafür zu engagieren“. Weitere Meilensteine sind erfolgreiche Konflikte um die Einführung eines neuen Schichtmodells und der Start der Tarifbewegung mit Aktionen von „aktiver Mittagspause“ bis zu mehreren Warnstreiks im Jahr 2017. All diese Maßnahmen führen schließlich zum Erfolg: Im Sommer 2018 kann eine tarifliche Entgelterhöhung über 4,3 Prozent vereinbart werden. Das Unternehmen tritt dem Arbeitgeberverband bei. Bis 2024 erfolgt eine schrittweise Angleichung an den Flächentarifvertrag (Abbildung 1 und 2).

Münster: Erschließung im Flickenteppich

Ortswechsel. Von Heilbronn ins Münsterland zum traditionsreichen Autohaus Krause. Gewerkschaftliche Strukturen sind dort lange nicht etabliert. Erst nach zähen Verhandlungen kann die Geschäftsstelle Münster einen Haustarifvertrag erkämpfen.

„Es war der erste Haustarifvertrag in IG Metall-Qualität“, sagt die Betriebsbetreuerin Tanja Goritschan. Doch dann wird das Autohaus plötzlich verkauft. „Auto Krause ist jetzt Senger – Vertrautes Team – Größere Auswahl – Mehr Service“, so steht es auf einer Autotür. Für den Kunden ändert sich damit offenbar nichts. Aber ist das auch für die Beschäftigten so? Mitnichten! Denn der neue Besitzer, die Senger Gruppe, ist nicht flächendeckend tarifgebunden. Damit gilt der bisherige Tarifvertrag nur für Mitglieder der Tarifvertragsparteien, also Gewerkschaftsmitglieder. Da viele Beschäftigte nicht Mitglied sind, droht ein Wegfall der Vorteile des Haustarifvertrages.

Genau hier setzen die Erschließungssekretäre aus NRW an. Bisher besteht wenig Kontakt zu den Beschäftigten der Autohauskette. Das ändert sich jetzt. Mehrfach pro Woche besucht Erschließungssekretär Philipp Bembek die Standorte, zeigt Präsenz und plakatiert öffentlichkeitswirksam die Pausenräume. „Wir haben gezeigt, dass die Gewerkschaft in

dieser unsicheren Zeit an der Seite der Beschäftigten steht“, sagt er (Abbildung 3 und 4). Um den Kontakt zu den Beschäftigten zu verbessern und die Kolleginnen und Kollegen aufzuklären, lädt die IG Metall zum Pizzateessen ein. „Das Angebot war offen. Jeder konnte teilnehmen“, erzählt Bembek. Im Pausenraum erklärt er auf einem Flip-Chart die Arbeit der Gewerkschaft und die Veränderung durch den anstehenden Betriebsübergang. „Das Erschließungsprojekt war in dieser brisanten Zeit Gold wert“, sagt Tanja Goritschan. Die Präsenz im Betrieb zeigt schnell Erfolg. In nur sechs Wochen treten viele Kolleginnen und Kollegen der IG Metall bei. Der Organisationsgrad steigt auf über 50 Prozent. Dadurch wird eine wichtige Verhandlungsgrundlage für die anstehenden Tarifverhandlungen geschaffen.

Professionelle Erschließung wirkt

Heilbronn und Münster sind nur zwei von hunderten Projekten bundesweit, die beispielhaft für den Er-



Quelle: IG Metall

Abbildung 5: Mit den Erschließungsprojekten geht die IG Metall-Power nach oben. Hier symbolisch als Pfeil auf der Transfertagung 2018.

schließungsansatz der IG Metall heute stehen. Von Kiel bis nach München gewinnen wir neue Mitglieder und Aktivenkreise, bauen Vertrauenskörper auf und gründen Betriebsräte. Wir stellen oder sichern die Tarifbindung und gewinnen ganz neue Betriebe und Branchen.

Startschuss für die Projekte war das Jahr 2015. Die Bezirke entwickeln Konzepte, die auf die Bedingungen vor Ort passen, der Vorstand genehmigt 140 neue Stellen und investiert über 60 Millionen Euro in die erste Projektphase von drei Jahren. Das gemeinsame Ziel: mehr werden, kampffähig bleiben. Seitdem haben die Projekte ordentlich Tempo aufgenommen. Die IG Metall ist auf dem Weg zur Erschließungsgewerkschaft, und das mit zählbaren Ergebnissen. In der ersten Projektphase von 2015 bis 2018 haben wir über 48.000 neue Mitglieder gewonnen. Das ist eine starke Gemeinschaftsleistung der Erschließungsteams vor Ort, der Bezirke und des Vorstands. 2018 hat der Vorstand die zweite Projektphase mit wiederum über 60 Millionen Euro an Mitteln

beschlossen. Insgesamt können es neun Jahre mit dann über 180 Millionen Euro Investitionen werden.

Qualifizierung und Vernetzung

Damit die Projekte weiter Erfolg haben, arbeiten alle Ebenen der IG Metall zusammen. Der Vorstand unterstützt die Projekte bei der Personalsuche und -auswahl und deren Qualifizierung und organisiert Vernetzungs- und Beratungsangebote. Um das passende Personal zu gewinnen, wurden 2015 und 2016 gemeinsame Auswahlverfahren durchgeführt, an denen Bezirke, Vorstand und Projekt-Geschäftsstellen beteiligt waren. Mit Einstiegsqualifizierungen und regelmäßig wiederkehrenden Schulungen geben wir den neuen Kollegen und Kolleginnen Orientierung beim Ankommen in der IG Metall. Und sie erhalten Werkzeuge an die Hand, Erschließung in die Betriebsbetreuung zu integrieren. In Kommunikationsschulungen lernen die Kollegen und Kolleginnen die richtigen Handgriffe, um mit Mitgliedern ins Gespräch zu kommen und

die wichtigen Botschaften herauszuhören. Um gemeinsam über die gemachten Erfahrungen, die gewonnenen Erkenntnisse und konkreten Strategien zu diskutieren, werden zahlreiche bundesweite Transfer- und Vernetzungsangebote durchgeführt. So diskutierten die Erschließungssekretäre und Projektleitungen auf den Transfertagungen 2017 und 2018 (Abbildung 5) anhand konkreter Beispiele ihre Erfahrungen und reflektierten, welche Ansätze erfolgreich sind und wo wir noch besser werden müssen. Um aus den Erfahrungen der ersten Phase zu lernen, wurde bundesweit eine wissenschaftlich begleitete Evaluation durchgeführt. Was können wir so weitermachen? Was lassen wir lieber sein und wo brauchen wir noch Veränderung? Klar ist nämlich: Nur, wenn wir uns gemeinsam immer weiterentwickeln, wird es uns gelingen, noch mehr Erschließungspower auf die Straße zu bringen. Das übergeordnete politische Ziel gehört zur DNA der IG Metall: Mehr Gerechtigkeit und Demokratie in den Betrieben durchsetzen!

PARITÄT GEHOLT!

Krankenkassenbeiträge

Seit dem 1.1.2019 werden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung wieder paritätisch (jeweils zur Hälfte) von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert. Dass die Parität wieder gilt, ist auch ein Erfolg der IG Metall: Mit einer Öffentlichkeitskampagne, mit betrieblichen Aktionen, mit mehr als 100.000 Unterschriften und vielen Gesprächen mit Bundestagsabgeordneten haben wir die Parität zurück erkämpft.

Der Arbeitgeberbeitrag wurde dauerhaft eingefroren. Die Befürworter begründeten diesen Bruch der paritätischen Finanzierung mit einer angeblich „notwendigen Entlastung der Wirtschaft“. Es folgten unterschiedliche Finanzierungssysteme mit Sonder- und Zusatzbeiträgen, die einseitige Belastung der Versicherten bestand fort.

positionierte sich klar (Abbildung 1) und in den Geschäftsstellen gab es vielfältige Aktivitäten.

Das zentrale Motiv unserer Aktivitäten war die „Fifty-Fifty-Wippe“.



Abbildung 2: Unterschriften-Übergabe der IG Metall Osnabrück an Karl-Josef Laumann von der CDU, damals Staatssekretär und Patientenbeauftragter der Bundesregierung.



Abbildung 3: Die IG Metall Köln-Leverkusen übergibt 15.261 Unterschriften an die Bundestagsabgeordneten Karl Lauterbach/SPD (Mitte) und Matthias Birkwald/Die Linke (2. von links) im Rahmen einer Delegiertenkonferenz.

Die IG Metall macht Druck

Wir haben den Bruch mit der paritätischen Beitragsfinanzierung von Beginn an kritisiert und Alternativen für eine solidarische Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen entwickelt. Dem Gewerkschaftstag 2015 lagen Anträge für die Wiederherstellung der Parität vor. Es gab ein überwältigendes positives Votum. Auch im politischen Bereich gab es Bewegung: Beschlüsse und Anträge von Linken, Grünen und SPD forderten die Parität, ebenso eine Bundesratsinitiative von sieben Bundesländern. Zunächst ohne Erfolg. Angesichts der wachsenden Gesundheitskosten drohte ab 2016 sogar ein Anstieg der Zusatzbeiträge. Experten rechneten mit einer Verdoppelung. Das brachte Schwung in die Sache: Die Empörung über die ungerechte Beitragsverteilung wuchs, die Forderung nach Rückkehr zur Parität wurde lauter. Die IG Metall schaltete sich in die öffentliche Debatte ein. Der Vorstand

Aus dem Positionspapier des Vorstands vom 2.2.2016:

„Die einseitige Belastung der Versicherten muss beendet und die vollständige Parität hergestellt werden. [...] Für diese Forderungen wird sich die IG Metall in den Betrieben, in den Gremien der sozialen Selbstverwaltung und gegenüber der Politik engagieren. Unser Ziel ist und bleibt eine hochwertige, effiziente und solidarisch finanzierte Gesundheitsversorgung für alle.“

Abbildung 1

Die Geschichte der ungerechten Beiträge von Arbeitgebern und Versicherten zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) begann im Jahr 2005. Die rot-grüne Koalition hatte einen zusätzlichen Beitragssatz von 0,5 Prozent allein für die Versicherten beschlossen. Noch im selben Jahr wurde er auf 0,9 Prozent erhöht.

tagsabgeordnete eingeladen, sie befragt, wie sie es mit der Parität halten und Unterschriften übergeben (Abbildungen 2 und 3).

Unsere Aktivitäten sollten natürlich im politischen Berlin ankommen. Deshalb haben wir Unterschriften-Pakete an den damaligen Gesundheitsminister Hermann Gröhe und die gesundheitspolitischen Experten der Parteien geschickt. Außerdem wurde eine Umfrage in Auftrag gegeben. Auf die Frage „Sollten Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung wieder zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen werden?“ antworteten 87 Prozent der Befragten mit „Ja“ oder „Eher ja“. Noch eindeutiger fiel die Beschäftigtenbefragung 2017 aus: Fast 95 Prozent antworteten mit „Stimme zu“ oder „Stimme eher zu“.

Wieder Fifty-Fifty: unser Erfolg

Das Ganze zeigte Wirkung: Die Parität wurde 2018 im Koalitionsvertrag der Großen Koalition vereinbart. Trotz Gegenwehr der Arbeitgeber, die vor „massiven Jobverlusten“ warnten. Das war wenig überzeugend.

Ein Etappenziel war also erreicht, jetzt musste die Parität umgesetzt werden. Aber wie? Die Formulierung im Koalitionsvertrag war mehrdeutig. Nicht alle diskutierten Modelle waren aus Versichertensicht vorteilhaft. Die Arbeitgeberlobby wollte

GEWERKSCHAFTLICHER DRUCK WIRKT! KRANKENKASSEN- BEITRÄGE GERECHT VERTEILT!*

www.igmetall.de/zusatzbeitrag

The infographic features a red background. At the top, the text reads 'GEWERKSCHAFTLICHER DRUCK WIRKT! KRANKENKASSEN- BEITRÄGE GERECHT VERTEILT!*' followed by the IG Metall logo and the website 'www.igmetall.de/zusatzbeitrag'. Below this, a blue starburst contains a thumbs-up icon and the text 'GEHT DOCH!'. Two white boxes, each labeled 'ARBEIT NEHMER BEITRAG' and 'ARBEIT GEBER BEITRAG', both show '50%'. Below the boxes, five stylized figures (two workers, one with a hard hat, one with a level, and one in a suit) are holding up the boxes. At the bottom right, the words 'FIFTY FIFTY' are written in large, white, outlined letters. A small note at the bottom left says '* AB DEM 1.1.2019'. On the far right edge, vertical text reads 'Quelle: IG Metall'.

* AB DEM 1.1.2019

Quelle: IG Metall

Abbildung 4: Geht doch: Rückkehr zur Parität erreicht – auch Dank IG Metall!

die Parität nur für den Zusatzbeitrag der günstigsten bundesweit wählbaren Kasse. Mitglieder von Kassen mit einem höheren Zusatzbeitrag wären dann weiterhin einseitig belastet worden.

Der IG Metall-Vorstand gab ein Gutachten in Auftrag und ließ die Umsetzungsmodelle hinsichtlich ihrer Wirkungen bewerten. Fazit: Das Modell, den gesamten Zusatzbeitrag paritätisch zu finanzieren, ist am besten geeignet. So kam es dann auch. Im April 2018 lag der Entwurf für ein sogenanntes Versichertenentlastungsgesetz vor, das klar bestimmte:

Ab dem 1. Januar 2019 werden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung in gleichem Maße von Arbeitgebern und Beschäftigten bzw. Rentenversicherung und Rentnerinnen und Rentnern getragen. Der bisherige Zusatzbeitrag wird paritätisch finanziert.

Am 18.10.2018 beschloss der Bundestag dieses Gesetz. Damit endet eine große Schieflage: 14 Jahre lang haben die Versicherten einseitig Sonder- und Zusatzbeiträge gezahlt, insgesamt laut Angabe der Bundesregierung 145 Milliarden Euro. Damit ist jetzt Schluss, auch dank der IG Metall (Abbildung 4)!



Abbildung 1: Großes Herz, große Wirkung: Die Kampagne und die Aktionstage haben Großes vollbracht.



Abbildung 2: Breiten Rücken gegen die Reformen gemacht: Drei junge Kollegen mit dem „Ich-war-dabei-T-Shirt“.

HERZ AUS STAHL

Unsere Stahl-Aktionstage

Stahlarbeiterinnen und Stahlarbeiter kämpfen leidenschaftlich, insbesondere wenn es um ihre Arbeitsplätze geht. Diese waren durch geplante Reformen massiv bedroht. Grund zu handeln und die Meinung auf die Straße zu tragen. Mit Erfolg!

Regulatorische Rahmenbedingungen – ein sperriges Wort mit viel Brisanz für die Stahlbeschäftigten. Gemeint sind damit Gesetze und Richtlinien, die in Berlin und Brüssel verabschiedet wurden und den Stahlbeschäftigten ihre Sicherheit raubten. „Wir wehren uns“ war die Antwort und damit das Anliegen, konkret Einfluss zu nehmen. Die Kampagne „Stahl ist Zukunft“ wurde geboren. Das Motto „Herz aus Stahl“ traf das Herz der Stahlbeschäftigten und war ein Teil des Erfolgs der Kampagne (Abbildung 1). Nachdem in einer betrieblichen Aktionswoche im Januar 2016 den Beschäftigten die Inhalte der Kampagne vorgestellt wurden, sprudelten die Ideen. Von Transparenten beim Fußballturnier über Weihnachtsmarkt-

aktionen bis hin zum Autokorso konnte die Kreativität keine Grenzen. Die tiefe Verankerung der Kampagne in den Belegschaften zeigte sich auch beim bundesweiten Stahlaktionstag im April 2016: Mehr als jeder zweite Beschäftigte der Stahlindustrie war auf der Straße, insgesamt 45.000 Kolleginnen und Kollegen (Abbildung 2). Ähnlich eindrucksvoll war im Herbst der europäische Stahlaktionstag in Brüssel. Von den insgesamt 15.000 Teilnehmenden aus ganz Europa kamen allein 12.000 aus Deutschland. Dieser starke Auftritt verfehlte seine Wirkung nicht. Stahl wurde zum

bundesweiten Thema, in Medien und Politik. Es gab Rückenwind für unsere Forderungen. Die drohenden negativen Auswirkungen der Reform des Erneuerbare-Energien-Gesetzes wurden fast vollständig zurückgenommen, die Handelsschutzinstrumente der EU wurden geschärft und auch beim Emissionsrechtehandel konnten Verbesserungen durchgesetzt werden. Die IG Metall wird diese Themen weiter kritisch beobachten und sollte sich etwas falsch entwickeln, gilt es wieder: Mit Stahlarbeiterinnen und Stahlarbeitern legt man sich besser nicht an!

Herz aus Stahl – die Highlights:

- ▶ Deutscher und europäischer Stahlaktionstag, riesige Plakate an den Stahlstandorten
- ▶ Bundestags- und Bundesratsinitiativen, Stahlgipfel in Bundesländern, Diskussionen mit Landes-, Bundes- und Europolitikern
- ▶ Unterschriftensammlung, Unterstützer-Webseite, mobilisierende Videoclips, Facebook-Gruppe, Musikvideo „Wir sind heißer als Stahl“, Autokorso, Infostände, Flugblätter, Sprühschablonen, Road-Show „Stahl ist Zukunft“ und vieles mehr

STARKE VERTRAUENSLEUTE

Das Rückgrat der IG Metall

In einer beteiligungsorientierten Betriebspolitik kommt unseren Vertrauensleuten eine Schlüsselposition zu. Sie sind die zentrale Schnittstelle in der Kommunikation zwischen Betriebsrat, Beschäftigten, Mitgliedern und der IG Metall. Die betriebliche Interessenvertretung war nie Routine, sondern war und ist immer geprägt durch konkrete Herausforderungen: Leiharbeit, Werkverträge, Tarifbindung und Standortfragen. Wir wissen: Es wird weiterhin große Veränderungen in den Betrieben geben, durch Transformationsprozesse, Digitalisierung und Industrie 4.0. Und aus Erfahrung wissen wir: Die Arbeit der Vertrauensleute ist dann besonders erfolgreich, wenn sie die Kolleginnen und Kollegen einbezieht. Und zwar ganz direkt, durch neue Formen des Mitmachens, Mitdiskutierens und Mitentscheidens.

Unsere Kolleginnen und Kollegen haben unterschiedliche Lebens- und Berufsziele, sie entwickeln unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse. Hinzu kommt: Die Arbeitsbedingungen verändern sich und stellen die Beschäftigten vor neue Aufgaben und die Arbeitszeiten werden flexibler, was für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sowohl eine Chance als auch ein Risiko bedeutet. Diese Trends zeigen: Der Wandel der Arbeitswelt ist in vollem Gange – und diesen Wandel begleiten wir in unserer betrieblichen Arbeit. Wir stehen

vor neuen Herausforderungen, die wir nur gemeinsam, unter Beteiligung aller, meistern können.

Die Vertrauensleute sind dafür unverzichtbar. Sie mischen sich in betriebliche Prozesse ein, sie sind Integrationsfiguren, die mit ihrer Persönlichkeit für Vertrauen stehen. Gerade in Großbetrieben sind Vertrauensleute aktiv an der Entwicklung von Handlungsansätzen und Lösungen beteiligt. Ohne die Vertrauensleute als „Bindeglied“ zur Belegschaft können Betriebsräte die hohen Anforderungen an ihre Arbeit nicht mehr erfüllen. Nur mit Vertrauensleuten entsteht eine solidarische und organisierte Belegschaft. Nur mit einer organisierten, beteiligten und informierten Belegschaft lassen sich Arbeitsbedingungen wirkmächtig verändern. Nur mit einer organisierten Zusammenarbeit zwischen Vertrauensleuten, Betriebsräten, Schwerbehindertenvertretung und Jugend- und Auszubildendenvertretung – gemeinsam mit der gesamten Belegschaft – ist eine professionelle Betriebspolitik möglich.

Wir machen Beteiligung

Die IG Metall hat auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag mit der Annahme des Leittrags „Beteiligungsgewerkschaft IG Metall“ Leitlinien für eine weitreichende strategische Neuausrichtung festgelegt. Dies gilt für alle Bereiche gewerkschaftlicher Politik, einschließlich der Neuausrichtung gewerkschaftlicher Orga-

nisationsstrukturen. Daraus haben wir, unter Mitarbeit der Bezirke, das Arbeitsprogramm „Gewerkschaftliche Betriebspolitik beteiligungsorientiert gestalten“ entwickelt. Im Kern geht es darum, gewerkschaftliche Betriebspolitik auf die neuen Trends nicht nur defensiv reagieren zu lassen, sondern die Veränderungen proaktiv zu gestalten. Dies beinhaltet auch die Neuausrichtung der Vertrauensleutearbeit durch verstärkte Beteiligung bei wichtigen gewerkschaftspolitischen Schwerpunktsetzungen. Zusammengefasst beinhaltet es folgende Zielstellungen:

1. Ausbau der Betriebsrats- und Vertrauensleutestrukturen als Grundlage und Voraussetzung für mehr Beteiligung und Teilhabe sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit im Betrieb.
2. Förderung der Beteiligungsprozesse in den Betrieben, Stärkung und Weiterentwicklung der Mitbestimmung durch mehr Einbindung der Beschäftigten.
3. Schaffung von mehr Gestaltungsspielräumen für Beschäftigte für selbstbestimmtes Arbeiten.

Die Arbeitsorganisation von Vertrauensleuten hat sich verändert. Die stärkere Zuwendung auf betriebliche Themen und die Einbindung der Mitglieder und Beschäftigten erfordert neue Kompetenzen. Dazu haben wir



Quelle: IG Metall

Abbildung 1: Basis-Lektüre: Das Handbuch für Vertrauensleute.

vielfältige Materialien entwickelt. Mit unserem „Handbuch für Vertrauensleute“ (Abbildung 1), der Broschüre „Wir machen Beteiligung“ (Abbildung 2) und der Handlungshilfe „Wir machen Öffentlichkeitsarbeit“ unterstützen wir ganz konkret die Arbeit der Vertrauensleute in Richtung Beteiligungsorientierung. Die Methodenkompetenz ist eine wichtige Grundlage dafür. Mit der Darstellung von Methoden, die bei den unterschiedlichsten Anlässen und Themen angewendet werden können, bieten wir hierfür eine gute Grundlage.

Wir schaffen Rahmenbedingungen

Die beschriebenen Veränderungen und die sich daraus ergebende erforderliche Neuausrichtung einer beteiligungsorientierten Vertrauensleutearbeit machte die Überarbeitung der Richtlinie für Vertrauensleutearbeit notwendig. In einem beteiligungsorientierten Prozess, unter Einbeziehung der Bezirke und Geschäftsstellen, wird die Richtlinie überarbeitet und aktualisiert. Die Einbeziehung aller Beschäftigtengruppen in die Arbeit



Quelle: IG Metall

Abbildung 2: Seit jeher ist es Aufgabe der Vertrauensleute, das Ohr an der Belegschaft zu haben. Wie man das strategisch und effektiv ausbauen und die Bedürfnisse weiterbearbeiten kann, zeigt diese Broschüre.

der Vertrauensleute, Beteiligungsmöglichkeiten auf allen Ebenen und die Konkretisierung der Wahlen sind stärker in den Fokus gerückt. Dabei wird darauf geachtet, die Richtlinie insgesamt handhabbarer zu machen. Ergänzend dazu wird im Extranet ein Bereich eingerichtet, das Materialien und Unterstützung bei der täglichen Arbeit und allen Aufgaben der Vertrauenskörper bietet.

Wir machen Bildung

Mehr Beteiligung in der Betriebspolitik fordert von den Vertrauensleuten mehr Kompetenzen ab. Hierzu leistet die Bildungsarbeit einen wichtigen Beitrag. Sie hat zur Deckung des hohen Bildungsbedarfs pro Jahr zusätzlich 25 Vertrauensleute-Kompakt Module angeboten. Dadurch konnten pro Jahr gut 3.000 neugewählte Vertrauensleute qualifiziert werden. Damit haben wir auf den gestiegenen Bedarf reagiert und Möglichkeiten geschaffen, dass Vertrauensleute für die betriebliche Arbeit gut gerüstet sind. Und auch das Thema Nachwuchs ist jetzt stärker im Fokus: Um den Generationenwechsel in den Vertrauenskörperleitungen zu begleiten, gibt es nun Seminare für Vertrauenskörperleiterinnen und -leiter. Wir haben außerdem bestehende Seminarformate inhaltlich



Quelle: IG Metall

Abbildung 3: VL-Konferenz 2016 – 600 engagierte Kolleginnen und Kollegen diskutierten ihre Themen im Sauerlandstern.

VERTRAUENSLEUTEKONFERENZ 2016

Zehn Foren, ein Motto: Wir machen Gewerkschaft.



Abbildung 4

aktualisiert – beispielsweise um das Thema Industrie 4.0/Digitalisierung/Transformation. Für unsere regionale Vertrauensleute-Bildung wurden Bildungsbausteine und -konzepte erarbeitet sowie Referentenqualifizierungen angeboten, beispielsweise zur Umsetzung der Arbeitszeitkampagne der IG Metall.

Und für alle, die sich vertiefte Beteiligung-Expertise aneignen wollen, gibt es noch etwas Neues: Das 2015 gegründete House of Labour bietet betrieblichen Interessensvertreterinnen und Interessenvertretern einen zertifizierten Studiengang für Beteiligungsmanagement. Wie können Beschäftigte bzw. Mitglieder in Arbeitsprozesse und Entscheidungen einbezogen werden? Welche beteiligungsorientierten Arbeitsfor-

men können dies unterstützen? Wie lässt sich die direkte Demokratie und die repräsentative Demokratie, etwa in der betrieblichen Mitbestimmung und den gewerkschaftlichen Gremien, verzahnen? Solche und ähnliche Fragen verweisen auf inhaltliche, soziale und methodische Kompetenzen bei den Beteiligungsakteuren, die in dieser Weiterbildung vermittelt und erarbeitet werden. Und zu guter Letzt wird auch die Hauptamtlichen-Qualifizierung dem Ziel gerecht, die VL-Arbeit zu stärken: Seit 2016 gibt es ein Seminar, das vermittelt, wie Vertrauensleutestrukturen in den Betrieben initiiert und gestärkt werden können. 60 Politische Sekretärinnen und Sekretäre haben diese Weiterbildung bereits durchlaufen.

Wir machen Gewerkschaft

Im November 2016 fand die bundesweite Vertrauensleutekonferenz statt (Abbildung 3). Über 600 Kolleginnen und Kollegen diskutierten Themen rund um die Vertrauensleutearbeit. Zehn Foren haben dafür die Impulse gegeben für die zentralen gewerkschaftlichen Handlungsfelder (Abbildung 4). Der Beteiligungsaspekt hat sich dabei durch alle Foren gezogen. Nicht nur inhaltlich, sondern auch durch die Vermittlung von Methoden. Mit der Betriebspolitischen Erklärung, die unter Beteiligung aller Konferenzteilnehmenden erarbeitet und beschlossen wurde, positionierten sich die Vertrauensleute der IG Metall klar zu selbstbestimmteren Arbeitszeiten, mehr Beteiligung und höherer Tarifbindung.



Abbildung 1: Starker Protest! Die Siemens-Beschäftigten auf der Kundgebung vor der Jahrespressekonferenz der Siemens AG in München im November 2017.

SIEMENS

Widerstand mit hoher Drehzahl

Im Kielwasser der Energiewende schrumpft der weltweite Markt für konventionelle Kraftwerke. Siemens hat diese Entwicklung lange ausgesessen, um schließlich zu spät, ungeschickt und falsch zu reagieren. IG Metall und Betriebsräte haben daraus resultierende Pläne gestoppt, welche diese Fehler kurzerhand auf Kosten der Beschäftigten umgelegt hätte.

Die Siemens-Beschäftigten erfuhren es im Oktober 2017 überraschend, und zwar zuerst aus der Presse: Siemens plante einen „Kahlschlag im Kraftwerksgeschäft“ mit radikalen Kürzungen. Und das Unternehmen selbst bestätigte dann erst im November nach massivem Druck aus den Betrieben, man wolle weltweit knapp 7.000 Stellen abbauen, davon über die Hälfte in Deutschland. Betroffen

waren Standorte der Energie- und Antriebssparten in ganz Deutschland, für mehrere gab es im selben Zug Schließungs- oder Verkaufspläne.

Völlig inakzeptabel

Die IG Metall wies die Absicht der Firmenleitung vom Start weg nachdrücklich zurück und organisierte Hand in Hand mit den Betriebsräten und Belegschaften schnellen und anhaltenden Protest und Widerstand. Wir kritisierten zum einen, dass die Pläne die noch nicht einmal umgesetzte Reorganisation „PG 2020“ ad absurdum führten, die im Jahr zuvor denselben Bereich mindestens bis zum Jahr 2020 hätte zukunftsfähig machen sollen. Zum anderen hatte Siemens sein Vorhaben ausgerechnet im selben Atemzug mit dem Jahresabschluss 2017 veröffentlicht, der mit knapp 6,2 Milliarden Euro Netto-

gewinn einen Rekord in der Unternehmensgeschichte darstellte! Ein eklatanter, aber in seiner Signalwirkung vom Management offenbar völlig unterschätzter Widerspruch. Zu guter Letzt stellte CEO Joe Kaeser die Standort- und Beschäftigungsvereinbarung „Radolfzell“ in Frage, die seit 2010 betriebsbedingte Kündigungen und Standortschließungen bei Siemens ausschließt.

Jürgen Kerner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und Aufsichtsratsmitglied der Siemens AG, bezeichnete diese Kombination als völlig inakzeptabel; auf seit langem vorhersehbare Marktentwicklungen verspätet und ausschließlich mit Abbau zu reagieren, nannte er eine „Mischung aus Tatenlosigkeit und Einfallsarmut“, die an einen „Offenbarungseid des Managements grenze“. Nach einhelliger Auffassung von



Quelle: IG Metall

Abbildung 2: Stramme 600 Kilometer haben die Görlitzer Radlerinnen und Radler zurückgelegt, um in München dabei zu sein!

IG Metall und Betriebsräten war in dieser Situation nicht einmal eine Grundlage für Verhandlungen gegeben.

Die Taktik: Erst Druck machen, dann verhandeln

Die darauffolgenden Monate waren von massiven Protesten geprägt. Konzepte und Durchführung lagen bei den örtlichen IG Metall-Geschäftsstellen, das Siemens-Team koordinierte übergreifend unter anderem die dazugehörige Medienarbeit. Das Spektrum der Aktionen reichte von Transparenten vor der Bilanzpressekonzferenz an der Konzernzentrale (Abbildung 1) über Kundgebungen vor der Frankfurter Börse bis hin zu einem Spalier vor der Jahreshauptversammlung. Zu ihr erschien oben drein eine Abordnung von Beschäftigten, die den Weg vom sächsischen Görlitz nach München per Fahrrad

zurückgelegt hatte (Abbildung 2) und im Beisein der Presse sogar CEO Joe Kaeser persönlich traf! Die öffentliche Aufmerksamkeit war hoch, und bald hatten wir eine breite gesellschaftliche Debatte, die auch in der Politik eine wesentliche Rolle einnahm.

Erst nach schwierigen Sondierungen verständigten sich IG Metall, Gesamtbetriebsrat und Siemens Anfang Mai 2018 auf wesentliche Eckpunkte. Standortschließungen und Kündigungen kamen vom Tisch, sodass weitere Verhandlungen möglich wurden – ein erster Erfolg der Arbeitnehmerseite. Im September unterzeichneten Gesamtbetriebsrat und Firmenseite schließlich einen Interessenausgleich, der den geplanten Abbau um über 750 Stellen reduzierte und die entsprechenden Bedingungen umfangreich und intensiv

verbesserte. Schließungen und Kündigungen blieben und bleiben weiter ausgeschlossen.

Schulterschluss mit Wirkung!

Insgesamt hat der Konflikt exemplarische Wirkung: Betriebsräte, Belegschaften und IG Metall haben über einen Monat lang intensive Auseinandersetzung hinweg ein standortübergreifendes Restrukturierungskonzept maßgeblich verändert und ihm ein Gesamtpaket tragfähiger Alternativen entgegengesetzt. Ein zentraler Faktor war dabei der enge Schulterschluss aller auf der Arbeitnehmerseite Beteiligten über individuelle Standortinteressen hinweg, verstärkt durch anhaltend starken gesellschaftlichen Rückenwind. Diese Kombination der Solidarität ermöglichte letztlich eine Gesamtlösung, die zu Beginn alles andere als selbstverständlich war.

DAS NEUE BUNDESTEILHABEGESETZ

Ein großer Erfolg

Die IG Metall setzt sich für die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung ein. Mit dem neuen Bundesteilhabegesetz wurden 2017 die rechtlichen Rahmenbedingungen deutlich verbessert. Wir haben uns in die Gesetzgebung eingemischt – mit Erfolg!

Das neue Gesetz bringt Menschen mit Behinderung mehr Selbstbestimmung und bessere Möglichkeiten am gesellschaftlichen und beruflichen Leben teilzunehmen. So wird die Arbeitsleistung deutlich stärker anerkannt. Die einzelnen Verbesserungen sind: Bezieher einer Eingliederungshilfe dürfen künftig mehr Vermögen und Arbeitseinkommen behalten. Der Vermögensfreibetrag steigt schrittweise von ursprünglich 2.600 auf 50.000 Euro (ab 2020).



Quelle: fotolia

Barrieren haben viele Gesichter – wir machen uns stark für eine inklusive Arbeitswelt ohne Barrieren.

Damit können Leistungen der Eingliederungshilfe wie Fahrdienste oder Assistenzleistungen kostenlos in Anspruch genommen werden.

Mit dem neuen sogenannten Budget für Arbeit soll Menschen mit Behinderungen, die bislang in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Und zwar durch eine Kombination aus finanzieller Unterstützung an den Arbeitgeber (Minderleistungsausgleich) und kontinuierlicher personeller Unterstützung am Arbeitsplatz (Betreuungsleistung).

Mehr Rechte für die SBVen

Und auch unsere Schwerbehindertenvertretungen (SBVen) erhalten mehr Rechte: Eine Freistellung der Vertrau-

ensperson der schwerbehinderten Beschäftigten ist nun bereits in Betrieben mit 100 Schwerbehinderten möglich – statt wie bisher erst ab 200. Das neue Gesetz enthält darüber hinaus etliche Arbeitserleichterungen für SBVen. So können sie etwa eine Bürokratie „in angemessenem Umfang“ beantragen. Durchgesetzt haben die Gewerkschaften außerdem: Künftig muss die SBV gehört werden, wenn der Arbeitgeber einem schwerbehinderten Beschäftigten kündigen will. Passiert das nicht, ist die Kündigung unwirksam. Stellvertretende SBV-Mitglieder können die SBV-Arbeit künftig besser unterstützen: Ab 100 Schwerbehinderten im Betrieb können sie „für bestimmte Aufgaben“ herangezogen werden. Ist der Betrieb noch größer, wächst die Möglichkeit zur Heranziehung entsprechend.

Die IG Metall vertritt mehr als 200.000 schwerbehinderte Beschäftigte.

Damit ist sie eine bedeutende und durchsetzungsstarke Interessenvertretung behinderter Menschen. Was wir mit der Macht der Solidarität erreichen, zeigt auch das neue Bundesteilhabegesetz.

WIR SIND VIELFALT!

Vielfalt statt Einfach! Während andere noch davon reden, dass sie bunter, weiblicher und vielfältiger werden wollen, ist das in der IG Metall längst der Fall. Und dadurch werden wir auch noch besser und erfolgreicher. Bei der Mitgliederwerbung zum Beispiel, weil wir sagen: „Jede Stimme zählt.“ Für uns macht es keinen Unterschied, woher ein Mensch kommt, wie alt er ist oder welchen Beruf er hat. Und obwohl wir eine riesige Gemeinschaft sind, respektieren wir die Interessen eines jeden Einzelnen. Warum Vielfalt immer ein Gewinn ist, zeigen die nächsten Seiten.



KOMMUNIKATIONSTRAININGS

Zeit für ein gutes Gespräch – Argumentieren mit Erfolg

Betriebliche Auseinandersetzungen sind entscheidende Momente für eine erfolgreiche Mitgliedergewinnung. Genau hier setzen die Kommunikationstrainings an: Wir trainieren, ins Gespräch zu kommen. Besonders erfolgreich: die neuen Trainings, die Tarifrunden oder andere Schwerpunkte begleiten.

Ein gutes Gespräch zu führen ist oft leichter gesagt als getan und erfordert Übung und Argumente. Und: Ein gutes Gespräch zu planen, kommt im Alltag leider oft zu kurz. Genau hier setzen die neuen Kommunikationstrainings an. Die Idee: raus aus dem Tagesgeschäft, rein in die Welt der guten Gesprächsatmosphäre. Deshalb sind die Trainings ein zentrales Angebot und werden von den Geschäftsstellen aus allen Bezirken stark nachgefragt. Besonders dann, wenn sie Vertrauensleute und Betriebsräte mit aktuellen Argumenten „versorgen“, zum Beispiel für die Beschäftigtenbefragung oder in der Tarifrunde MuE

2018. Um einen hohen Service für die Geschäftsstellen und einen inhaltlichen Input sicherzustellen, haben sich die Kommunikationstrainings weiterentwickelt: Der Trainerpool wird zentral koordiniert, die Trainer zentral ausgebildet, und auch die Abrechnung und die Organisation erfolgen zentral. Und: Die Trainings werden immer stärker passgenau auf die betriebliche Situation zugeschnitten. Die Teilnehmenden üben dann ganz konkret mit welchen Argumenten und mit welchem Gesprächsabschluss sie beispielsweise Angestellte oder Ingenieure überzeugen könnten. Zwei Tage lang erarbeiten und planen Vertrauensleute und Betriebsräte diese gezielte, persönliche Ansprache einzelner Beschäftigter und betrieblicher Zielgruppen. Die Ansprache ist darauf ausgerichtet, mehr aktive Mitstreiter und Multiplikatoren zu gewinnen um damit die IG Metall im Betrieb zu stärken. Einen Aha-Effekt gibt's neuerdings vor allem auch bei Kommunikationstrainings zu betrieblichen Themen für die Gremienarbeit. Neu und ebenfalls maßgeschneidert sind die Trainings zu aktuellen politischen Schwerpunkten, Tarifrunden und Kampagnen der IG Metall (Abbildung 1).

Tarif-Frühstück als Einstieg ins Gespräch

Mit der MuE-Tarifrunde 2018 kamen neue Formate für die Trainings ins Spiel: Die Trainerteams des Vorstands bieten seither sogenannte XXL-Trainings für große Gruppen oder Impulssessions,

ein Format für große Veranstaltungen, an. Sie führen auch diese passgenau sowohl branchen- und bezirksübergreifend als auch unabhängig von der Betriebsgröße durch. Der Erfolg war in vielen Betrieben schnell sichtbar: Viele Metallerinnen und Metaller nutzten beispielsweise unsere Beschäftigtenbefragung als Anlass für ein gutes Gespräch. Oder sie bereiteten während der Mobilisierung zur Tarifrunde mit gezielten Aktionen wie gemeinsame Tarif-Frühstücke, gute Gesprächssituationen vor. Die erfolgreiche Mitgliederentwicklung vor allem im Jahr 2018 zeigt, dass es sich lohnt, gute Gesprächsführung zu trainieren und neue Aktionen mitgliederwirksam auszuprobieren.

7.571 Metallerinnen und Metaller besuchten Trainings

Bundesweit gab es fast 700 Trainings. 7.571 Metallerinnen und Metaller aus allen Bezirken nahmen daran teil. Darüber hinaus hat sich die Ansprache am Telefon zur Aktivierung und Mobilisierung von größeren Beschäftigtengruppen (zu Betriebsversammlungen, Warnstreikaktionen oder Aktiventreffen) als sinnvolles Hilfsmittel erwiesen. Innerhalb kurzer Zeit können mit diesem Instrument viele Kolleginnen und Kollegen persönlich angesprochen werden (Abbildung 2).



Abbildung 2: Über diesen Code geht es zum Film, der die Kommunikationstrainings erklärt.



Abbildung 1: Wolfgang Becker, Betriebsrat bei Linde Aschaffenburg: „Das Kommunikationstraining kann ich nur empfehlen. Es liefert uns einen Werkzeugkoffer mit Hilfsmitteln und Techniken, die wir in unserer alltäglichen Arbeit benötigen. Ich habe gelernt: Wie wirken meine Körpersprache und Mimik? Welche Argumente wirken? Wie führe ich ein Gespräch, um neue Mitglieder zu gewinnen? Ich war begeistert!“

Quelle: IG Metall/Thomas Range

DIE VIER TOP-MATERIALIEN



Starterset: die wichtigsten Tipps, um Angestellte zu gewinnen

Rund 60 Prozent der Beschäftigten in unseren Branchen sind mittlerweile Angestellte. Damit niemand in der Arbeit mit Angestellten das Rad neu erfinden muss, gibt es seit Sommer 2018 ein Starterset für die Angestelltenarbeit. Dieses

Das Starterset unterstützt die Geschäftsstellen bei der Angestelltenarbeit.

soll in Zukunft regelmäßig aktualisiert und ergänzt werden. Das Starterset dient dazu, dass politische Sekretärinnen und Sekretären einen Überblick über hilfreiche Angebote und Anregungen für die eigene Arbeit bekommen. Dazu illustriert es Erfahrungen aus der Arbeit vor Ort. Das Starterset enthält eine Handreichung mit den zehn wichtigsten Tipps zum Start, Präsentationen zum Thema „Angestellte im Betrieb begrüßen“ und Werkzeugkoffer zu aktuellen betrieblichen Angestellthemen wie Shared Desk und Agiles Arbeiten.



Vorsorgeinfo: Die Gewerkschaft fürs Leben

Beim Wechsel in die Altersteilzeit und den Ruhestand verliert die IG Metall jedes Jahr Mitglieder in der Größenordnung einer mittleren Geschäftsstelle. Diesen Trend gilt es zu stoppen. Der Vorstand der IG Metall entwickelte deshalb ein Arbeitsprogramm, das die Geschäftsstellen bei ihrer Bindearbeit unterstützt. Darunter das Vorsorgeinfo mit allen Informationen, wie die IG Metall-Mitglieder auch nach dem Berufsleben unterstützt.

Mehr als 120.000 Mitglieder erhielten bislang ihr persönliches Vorsorgeinfo mit Infos rund um die Leistungen, die die IG Metall auch nach dem Berufsleben bietet.

Seit der Einführung des Arbeitsprogramms im Jahr 2015 haben rund 130 Geschäftsstellen in einem digitalen Prozess mehr als 120.000 Mitglieder mit ihrer persönlichen Broschüre versorgt. Eine Evaluierung der ersten eineinhalb Jahre zeigt, dass das Vorsorgeinfo bei den Mitgliedern sehr gut ankommt.



Der IG Metall ein Gesicht geben

Die Idee von „Der IG Metall ein Gesicht geben“ ist einfach: Wir begeistern Menschen für die IG Metall, indem wir den Nutzen unserer Erfolge für jeden Einzelnen aufzeigen. Die Botenschaft ist klar: Unser Hobby zum Beispiel ist nur mit Tarifvertrag möglich. Dank neuer Arbeitszeit gibt es Momente, die durch nichts zu ersetzen sind.

Frank, Vertrauensmann bei Liebherr, mit seiner Familie: Einer von vielen Menschen, die der IG Metall ein Gesicht geben.

Gute Arbeit kann man wählen. Das Konzept findet immer mehr Begeisterte.

Mehr Infos: wir.die-igmetall.de/gesicht-geben



Spickerkarten: 60 gute Argumente im Taschenformat

Die beste Werbung ist und bleibt das Gespräch mit den Beschäftigten. Die Spickerkarten unterstützen dabei. Klein, handlich, informativ – der Spicker fasst anhand der Themen, die die IG Metall bewegen, alle wichtigen Argumente für eine Mitgliedschaft auf einzelnen Kärtchen im Taschenformat

Klein und handlich: Die Spickerkarten bieten Argumente im Hosentaschenformat.

zusammen. Sie untermauern die Argumente mit Statements, Zahlen und auch weiterführenden Links im Internet. Für alle neuen Funktionäre gibt es eine zentral organisierte Erstversorgung. Mittlerweile stehen rund 60 Spickerkarten zur Verfügung, in verschiedenen Rubriken, für verschiedene Zielgruppen.

NEUE FORM DER DELEGIERTENVERSAMMLUNG

Wir bestimmen, worauf Du antwortest

Wie beteiligen wir unsere Aktiven besser an der gewerkschaftlichen Arbeit? Wie gestalten wir unsere Veranstaltungen lebendiger? Die Geschäftsstellen Ludwigshafen-Frankenthal, Kaiserslautern und Neustadt haben gemeinsam mit der Zweiten Vorsitzenden Christiane Benner ein Experiment gewagt. Es könnte Schule machen.

20. September 2018, Mutterstadt: Rege Diskussionen entspinnen sich im Tagungsraum. In dutzenden Kleingruppen sitzen die Delegierten der drei Geschäftsstellen Ludwigshafen-Frankenthal, Kaiserslautern und Neustadt zusammen und tauschen sich aus. Zu den Themen offensive Gewerkschaftspolitik und Transformation sammeln sie Fragen, die Christiane Benner im Anschluss beantworten soll.

Neues Format braucht gute Vorbereitung

Acht Wochen vorher: Die drei Ersten Bevollmächtigten Günther Hötzl, Ralf Köhler und Bernd Löffler bereiten ihre gemeinsame Delegiertenversammlung vor. Einmal im Jahr organisieren sie sie zusammen; etwa 225 Delegierte werden anwesend sein. Sie wollen mit ihnen zu den Themen offensive Gewerkschaftspolitik und Transformation ins Gespräch

kommen. Christiane Benner hat ihre Teilnahme zugesagt. Eines haben sich die drei Bevollmächtigten fest vorgenommen: Es soll nicht wieder ein Grundsatzvortrag zu dem Thema gehalten werden und die „üblichen drei wortstarken Delegierten“ stellen im Anschluss Fragen. Was also tun? Die drei nehmen Kontakt zum „Projekt Beteiligung“ auf und bitten um Beratung, wie sie ihre Versammlung gestalten können. Die Zielsetzung der Versammlung wird geklärt, die Bevollmächtigten entscheiden sich für das Format „Murmelgruppe“. Es ist die erste Delegiertenversammlung der etwas anderen Art, die das Projekt Beteiligung seitens des Vorstands mitgestaltet. Zahlreiche Erfahrungen aus praxisnah erprobten Beteiligungswerkzeugen und -strategien fließen dabei ein.

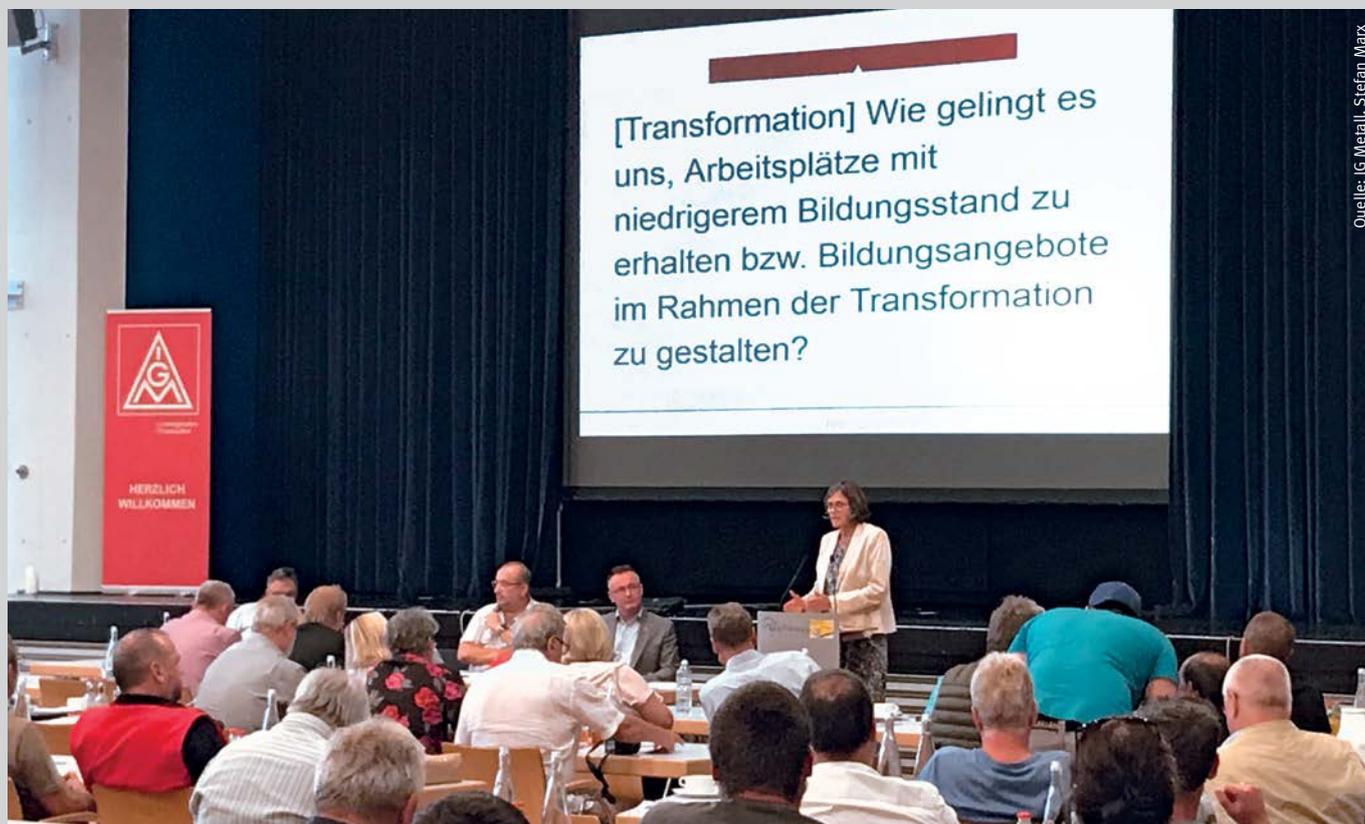
In Sitzungen und Versammlungen Potenziale nutzen

In den letzten fünf Jahren hat das Projekt dutzende Prozesse in Betrieben mit Vertrauensleuten und Betriebsratsmitgliedern gemeinsam konzipiert und umgesetzt. Ein Handlungsfeld ist das Gestalten von Sitzungen und Versammlungen. Die Rückmeldungen aus Betrieben und Geschäftsstellen zeigen, dass sie nicht mehr als zeitgemäß empfunden werden. Viele zu lange Redebeiträge,

wenig Fragen, keine Rückmeldungen, kaum Interaktion mit den Teilnehmenden. Das gesamte Know-how unserer Mitglieder und Beschäftigten liegt brach, wird nicht eingebunden. Immense politische Potenziale werden verschenkt. Grund genug, sich damit umfassend zu beschäftigen. Über drei Jahre hinweg wurden deshalb verschiedene Großgruppenformate erprobt. Dazu zählen zum Beispiel Markt der Möglichkeiten, World-Café, Open Space und verschiedene Konferenzformate. Großgruppe heißt, die Teilnehmenden über ein Format miteinander zu vernetzen und Austausch untereinander zu schaffen. Ziel ist immer, das vorhandene Wissen, die Ideen und Rückmeldungen der Teilnehmenden für einen politischen Prozess nutzbar zu machen. Die Versammlungsgrößen beliefen sich zwischen 15 und 1.000 Personen. Auf Basis der Erfahrungen konnten wir die Formate mehr und mehr den Bedürfnissen der Geschäftsstellen und Betriebe anpassen.

Mit trockener Technik zu mehr Lebendigkeit

So auch in Ludwigshafen-Frankenthal, Kaiserslautern und Neustadt. Die Delegierten greifen nach 15 Minuten zu ihren Smartphones und fangen an, die Fragen, die die Kleingruppen



Quelle: IG Metall, Stefan Marx

Die Delegierten bestimmen den Kurs: Christiane Benner, Zweite Vorsitzende, nimmt zu den gesammelten Fragen Stellung.

pen erarbeitet haben, in ein Textfeld einzugeben und es an ein Redaktionsteam im Raum zu senden. Das Redaktionsteam besteht aus drei ehren- und hauptamtlichen Mitgliedern jeweils aus einer Geschäftsstelle. Sie verdichten dann die etwa 120 eingesandten Fragen der Delegierten. Letztlich soll Christiane Benner je drei Fragen zu offensiver Gewerkschaftspolitik und Transformation beantworten.

Der Einsatz moderner Technik ist auch ein Ergebnis aus der Praxisarbeit des Projekts Beteiligung. Grundsätzlich werden Großgruppenformate immer analog – mit Stift und Papier – abgehalten. Ab einer Gruppengröße von etwa 250 Personen kommt dies aber an die Grenzen des Handhabbaren. Dann ist Tech-

nikeinsatz unumgänglich. Innerhalb von anderthalb Jahren haben sich über 30 verschiedene Tools dem Praxistest unterzogen. Neben dem klassischen Abstimmen über Optionen und der Freitexteingabe muss das Tool auch clustern können, das heißt, die 120 Fragen müssen sehr schnell sortiert und verdichtet werden. Die Teilnehmenden wählen sich über eine Website oder ein lokales WLAN auf den Redaktionsrechner ein. Dort können die in den Kleingruppen gesammelten Fragen eingegeben werden.

Kurz: Es ist ein Novum, dass Christiane Benner keine einleitende Rede hält und dass die Interessen und Inhalte der Delegierten im Zentrum der Versammlung stehen. In diesem Veranstaltungsformat gibt Benner ent-

lang der Interessen- und Bedürfnislage der Delegierten eine politische Einschätzung ab. Alle werden direkt angesprochen. Das ist nicht nur wertschätzend, sondern steigert auch das Interesse und die Akzeptanz, alles wird lebendiger!

Für die Delegierten aus Ludwigshafen-Frankenthal, Kaiserslautern und Neustadt bleibt das Format jedenfalls nicht folgenlos: Die Ergebnisse wurden zur weiteren politischen Umsetzung nach der Versammlung herangezogen und der weitere Prozess geplant. Wer fragt, sollte schließlich mit den Ergebnissen auch konkret weiterarbeiten. Die drei Bevollmächtigten sind mit der Delegiertenversammlung rundum zufrieden, Christiane Benner auch: „Jederzeit wieder!“

IG METALL-FRAUEN IN FÜHRUNG: WE CAN DO IT!



Quelle: picture alliance / akg-images

Vor über 100 Jahren mussten sich Frauen ihr Wahlrecht erkämpfen. Heute ist das fast unvorstellbar. Doch die volle Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch heute noch längst nicht erreicht. Die IG Metall hat hier eine Vorreiterrolle und geht mit gutem Beispiel voran – unter anderem durch eine gezielte Förderung von Frauen.

Frauen in Führung? In vielen Unternehmen Fehlanzeige. Ende 2018 gab es in den 160 DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen in Deutschland nur 61 weibliche Vorstandsmitglieder, in 76 Prozent der Unternehmen gibt es überhaupt keine Frauen im Vorstand. Die IG Metall verfolgt ein klares Ziel:

Wir wollen mehr Frauen in Führungsverantwortung – sei es als Vorsitzende des Betriebsrats oder Stellvertreterin, sei es als Mitglied oder Leiterin der Vertrauenskörperleitung, als Bevollmächtigte oder Geschäftsführerin einer IG Metall-Geschäftsstelle.

Und wir tun jede Menge dafür ...

Positiv wirkt sich aus, dass das Betriebsverfassungsgesetz 2001 reformiert wurde. Seitdem muss das Minderheitengeschlecht im Betriebsrat anteilig mindestens so vertreten sein wie unter den Beschäftigten. Die Branchen, die von der IG Metall betreut werden, sind seit jeher eher Männerdomänen; der Frauenanteil der Beschäftigten liegt bei 20,1 Prozent. Seit den Betriebsratswahlen 2002 ist der Anteil weiblicher Betriebsratsmitglieder ständig höher als der Frauenanteil in den Betrieben. Bei den Betriebsratswahlen 2018 ist er auf 23,6 Prozent gestiegen, in den Betrieben der Textil- und Bekleidungsindustrie liegt er sogar bei 44,1 Prozent. Für uns ist das ein Beleg mehr dafür, dass Quoten wirken. 2018 wurden 1.450 Frauen zu Betriebsratsvorsitzenden gewählt, 2014 waren es 1.170. Die Anzahl der Frauen unter den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden stieg von 1.283 (2014) auf 1.865 (2018). Ehrlich einräumen müssen wir: Nachholbedarf gibt es noch bei den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten; dort beträgt der Frauenanteil bislang nur 13,2 Prozent.

Die Frauenarbeit geht nach vorne: Netzwerke und gezielte Förderung

Wie funktioniert Frauenförderung eigentlich vor Ort? Dazu zwei Nahaufnahmen: das Mentoringprojekt der IG Metall-Geschäftsstelle Hannover und „Küstenfrauen Ahoi“ im Norden der Republik.

HANNOVER: Durch ein Mentoringprojekt der Geschäftsstelle bekommen Frauen die Möglichkeit, sich auszutauschen und Netzwerke zu bilden. Im Mittelpunkt steht ein Seminarprogramm. Es vereint gesellschaftliche/politische Bildung einerseits und Selbststärkung/Empowerment andererseits. Die Teilnehmerinnen beschäftigen sich unter anderem mit der Geschichte der Frauenbewegung. Die Schlussfolgerung: Es ist auch heute noch sinnvoll und wichtig, Frauenarbeit und -strukturen auf- und auszubauen. Die Frauen lernen, Gruppen kollegial zu führen, mit Konflikten konstruktiv umzugehen und an ihrer Rhetorik zu feilen. Der Erfolg zeigte sich nach Abschluss des Projekts: Alle Teilnehmerinnen haben eine Funktion im Betrieb – sei es in der gewerkschaftlichen Vertrauenskörperleitung oder im Betriebsrat. Auch die Hannoveraner Geschäftsstelle der IG Metall selbst hat sich neu aufgestellt. Nach dem Projekt wurde auf einer Frauenvollversammlung ein Ortsfrauenausschuss (OFA) gewählt. Diese Gruppe hat sich gleich



Quelle: Carmen Jaspersen

Abbildung 1: Ahoi! Bildungswoche der Küstenfrauen 2017 in Varel.

einem Thema verschrieben: Die Frauen wollen die Gleichstellungsberichte in den Betrieben voranbringen. Flankiert werden die Aktivitäten unter anderem von gemeinsamen Filmabenden. Zu den Veranstaltungen kommen jedes Mal auch Frauen, die nicht zu dem gewählten OFA gehören. Ein konkretes Ergebnis ist, dass die Gruppe das Thema „Entgelt“ bearbeitet. Eine PowerPoint-Präsentation zum „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ steht nun allen Betrieben zur Verfügung, zum Beispiel für Betriebsversammlungen.

Gleichstellung ist in Hannover übrigens kein reines Frauenthema: In der Geschäftsstelle koordinieren ein Mann und eine Frau gemeinsam die Frauen- und Gleichstellungsarbeit – ganz nach dem Motto „Gleichstellung geht beide Geschlechter etwas an“.

STARKE FRAUEN AN DER KÜSTE: Die Metallerinnen an der Küste stellten fest, dass der Frauenanteil in ihren Betrieben ständig wächst, insbesondere im Angestelltenbereich. Also haben sie sich ein neues Bildungsange-

bot einfallen lassen. Wertschätzung und Aktivierung stehen dort im Mittelpunkt. „Küstenfrauen Ahoi“ richtet sich nicht nur an Spitzenfunktionärinnen, sondern es werden alle betrieblichen Kolleginnen aus den Geschäftsstellen eingeladen. Mit Erfolg: Jedes Jahr nehmen über 100 Kolleginnen teil (Abbildung 1). Eine externe Beraterin unterstützt die Frauen bei Projektmanagement, Präsentationstechnik, Tarifpolitik und Öffentlichkeitsarbeit. Die Plätze für das Qualifizierungsprogramm sind im Nu vergeben. So entsteht ein buntes und wertvolles Netzwerk, das Lust auf Mehr macht: Die meisten Teilnehmerinnen melden sich gleich danach für das nächste Mal wieder an. Viele bewerben sich danach auch für die Qualifizierungsreihe „Junge Aktive – Qualifizierung für Frauen“.

Betriebsrätinnen-Tag der IG Metall

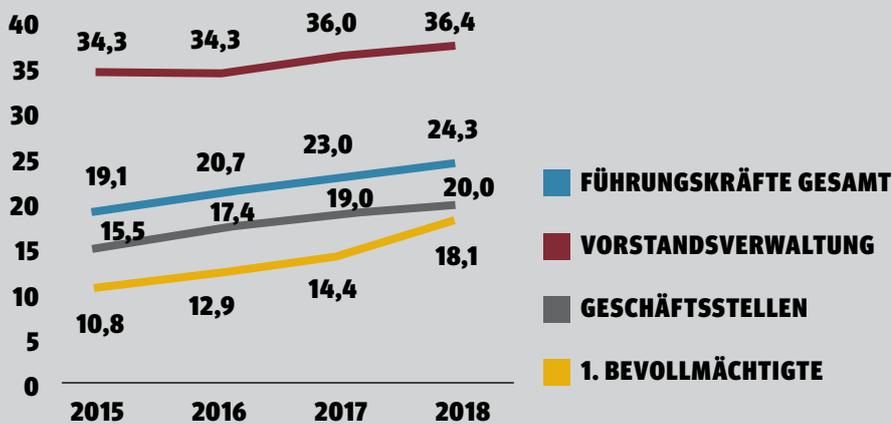
Ein neues Format ist das bundesweite Netzwerktreffen für Betriebsrätinnen. 2014 hat die IG Metall es erstmals organisiert. Damals kamen

120 Frauen, seitdem findet es alle zwei Jahre statt. Die Nachfrage ist enorm: 2016 kamen bereits 260 Frauen, 2018 nahmen über 280 Betriebsrätinnen teil und es gab sogar noch eine lange Warteliste. Die Frauen diskutierten unter anderem mit Bundesministerin Franziska Giffey und bearbeiteten Themen in Workshops – von partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz bis zur Gestaltung der Digitalisierung im Betrieb.

Die IG Metall wird weiblicher

Auch als Arbeitgeber wird die IG Metall weiblicher. Im Jahr 2010 hat der Vorstand der IG Metall eine 30-Prozent-Zielquote für politisch Beschäftigte und Führungskräfte beschlossen. Ende 2016 überstieg der Frauenanteil der politisch Beschäftigten diese 30-Prozent-Marke. Ende 2018 war bereits fast jede vierte Führungsposition innerhalb der IG Metall von einer Frau besetzt (24 Prozent). In der Vorstandsverwaltung liegt der Frauenanteil sogar bei 36 Prozent, in den Geschäftsstellen immerhin bei 20 Prozent. Die Zahl weib-

FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN: 2015 BIS 2018



Quelle: IG Metall

Abbildung 2: Der Frauenanteil bei den Führungskräften innerhalb der IG Metall zum Jahresende 2018.

licher Führungskräfte in der IG Metall hat sich in den letzten 15 Jahren mehr als verdoppelt (Abbildung 2).

Diese Entwicklung ist das Ergebnis gezielter Frauenförderung in den vergangenen Jahren. Wenn es darum geht, Personal neu einzustellen und zu fördern, werden Frauen gezielt angesprochen und berücksichtigt. Im Trainee-programm liegt der Frauenanteil bei 40 Prozent. Und auch in der Reihe „Junge Aktive“ werden künftige weibliche Führungskräfte gezielt gefördert, die bislang ehrenamtlich tätig sind, also im

Betriebsrat oder als gewerkschaftliche Vertrauenspersonen (Abbildung 3).

Ein Meilenstein war das Projekt „Die lernende IG Metall – mächtig in die neuen Zeiten“. Es war auf ein Jahr angelegt und endete im Herbst 2017. In dem Projekt wurden die Rahmenbedingungen untersucht: Wie gelangen Frauen in Führungspositionen? Was prägt ihre Arbeit, wenn sie diese Positionen innehaben? Was hilft, was stört? Ein zentrales Ergebnis: Die IG Metall braucht einen weiterführenden Kulturwandel, damit sie zu einer vielfältigeren

Organisation wird. Der Mix macht's. Eine wichtige Bewährungsprobe werden die Organisationswahlen 2020 sein – also wenn zum Beispiel Bevollmächtigte und Ortsvorstände in den Geschäftsstellen gewählt werden. Dazu gibt es eine Potenzialanalyse. Sie ermöglicht eine frühzeitige und zielgerichtete Nachfolgeplanung, auch damit der Anteil von Frauen in Führung weiter wächst.

Mehr Frauen in Führung – das heißt für die IG Metall auch: mehr Frauen in Aufsichtsräten. 30 Prozent der Mandate, die von der IG Metall besetzt werden, sollen von Frauen wahrgenommen werden. Das hat der IG Metall-Vorstand 2011 beschlossen. Wir sind gut dabei, das umzusetzen. Die IG Metall entsendet inzwischen 31,9 Prozent Frauen in Aufsichtsräte. Und wir zeigen dadurch den Arbeitgebern: Gute Gleichstellungspolitik ist möglich – wenn man es will und ernsthaft anpackt.



Quelle: IG Metall

Abbildung 3: Teilnehmerinnen der Qualifizierungsreihe „Junge Aktive – Qualifizierung für Frauen“ im Bezirk Küste.

NACHWUCHSPOWER!

Die junge Generation nimmt ihre Zukunft in die Hand

Die (Arbeits-)Welt wandelt sich – alles ist digital und global, wir sind ständig online, vernetzt und erreichbar. Der klassische Berufsweg (Ausbildung, Facharbeit, später vielleicht noch ein Meister) wandelt sich: duales Studium und (Fach-)Hochschule werden immer gängiger. Junge Frauen sehen ihre Zukunft überall, nur nicht am Herd, junge Männer möchten mehr Zeit für ihre Familie und ihre Kinder haben. Sie alle wollen sich nicht sagen lassen, wo es langgeht, sondern selbst entscheiden. Aber wie soll man sich in dieser Welt zurechtfinden? Die junge Generation findet ihren Weg – zusammen mit der IG Metall.

Berlin, im IG Metall-Bildungszentrum Pichelssee, ein Freitag im Spätsommer. Junge Menschen stehen in Gruppen herum. Und mittendrin: Zwei junge Gewerkschafter, einer im Panda-Kostüm, einer als Dinosaurier. Ist das Gewerkschaft? Ja, das ist die IG Metall heute. Zu dem „Starter-Camp“ der IG Metall Berlin sind rund 100 Auszubildende und dual Studierende aus 20 Betrieben gekommen. Sie sortieren sich erst einmal in Arbeitsgruppen. Dort erfahren sie ganz praktisch, dass sie mit dem Start ins Berufsleben nicht alleine stehen. Sie lernen diejenigen kennen, die sich vor Ort um ihre Belange kümmern: den Ortsjugendausschuss, den Jugendsekretär. Und sie bekommen nützliche Informationen über ihre



Abbildung 1: 100 neue Gesichter: Begrüßungscamp zum Start in die Ausbildung oder ins duale Studium in der Geschäftsstelle Berlin.

Rechte – aus Tarifverträgen, aus dem Betriebsverfassungsgesetz, aus dem Berufsbildungsgesetz (Abbildung 1). Veranstaltungen wie in Berlin gibt es bundesweit: In Olpe haben die Azubis ihren „Start im Kart“ auf der Indoor-Bahn (Abbildung 2), anderswo gibt es „Welcome Days“ oder Wochenendcamps, oder, oder, oder ... Gemeinsam ist diesen Veranstaltungen: Die jungen Menschen können Kontakte zu Gleichgesinnten knüpfen. Zu anderen, die auch gerade neu anfangen. Zu ihren Betriebsräten sowie den Jugend- und Auszubildendenvertretungen in ihren Ausbildungsbetrieben. Zur IG Metall.

Berufsschultour in drei Varianten

Wenn die jungen Menschen nicht zur IG Metall kommen können, dann kommt die IG Metall zu ihnen. Bei-

spiel Berufsschultour: Metallerrinnen und Metaller gehen an die Berufsschulen und stellen dort die IG Metall vor. Eine neue Erfahrung ist das gerade für Berufsschülerinnen und -schüler, die in kleinen Betrieben lernen – oftmals ohne Betriebsrat, ohne Jugend- und Auszubildendenvertretung, ohne Tarifvertrag. Aber auch sie haben Rechte – und die lernen sie bei solchen Veranstaltungen kennen. Inzwischen gibt es die Berufsschultour in drei Varianten:

- ▶ Das Modul zum Ausbildungsstart, das über die Rechte der Auszubildenden und die Interessenvertretung aufklärt.
- ▶ Das Modul für mittendrin, in dem es um Tarifverträge geht.
- ▶ Und das dritte Modul mit dem Schwerpunkt Perspektiven nach der Ausbildung.



Quelle: Bernd Röttgers

Abbildung 2: „Start im Kart“ – Begrüßungsrunde nehmen die neuen Auszubildenden bei der IG Metall Olpe quasi wörtlich.



Quelle: IG Metall NRW

Abbildung 3: Christiane Benner, Zweite Vorsitzende, im Austausch mit jungen Metallerinnen und Metallern zum Thema Generationengerechtigkeit bei der Jugendausschuss-Sitzung 2017.

Studierende praxisnah beraten

Inzwischen gibt es nicht nur die Berufsschultour, sondern auch die Campustour an den Hochschulen. Gleiches Konzept: Informieren, vernetzen, für die Gewerkschaft werben. Ebenfalls mit praktischem Nutzen. Bei Veranstaltungen zum Thema „Was bin ich wert?“ erfahren Hochschulabsolventinnen zum Beispiel, worauf sie achten müssen, wenn sie den ersten Arbeitsvertrag in ihrem Leben unterschreiben. Auch für dual

Studierende bauen wir unser Angebot immer weiter aus mit Impulstagungen und Konferenzen. Solche Angebote stärken die Studierenden, aber sie machen auch die IG Metall stärker: 2018 hat die IG Metall das 50.000ste studierende Mitglied begrüßt!

Immer eng an der jeweiligen beruflichen Situation orientiert – diese Devise zieht sich durch das gesamte Berufsleben. Beim „Tag der Weiterbildung“ in der GS Wolfsburg zum Beispiel können sich die Auslernenden

und die schon Ausgelernten orientieren, wie sie ihren weiteren beruflichen Werdegang gestalten wollen. Das verstärkt die Bindung zur IG Metall, und es führt sogar zu Neueintritten.

Drucksachen, Druck machen

Gedrucktes Material gibt es auch: „Update“ zum Beispiel, das „Magazin zum Berufseinstieg“. Dieses Magazin gibt es in sieben Varianten – für jeden IG Metall-Bezirk eine, weil sich zum Beispiel die jeweiligen Tarifverträge und die gesetzlichen Bestimmungen zur Weiterbildung unterscheiden, die sind nämlich von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich.

Ist das jetzt unpolitisch? Ist die persönliche Karriere das neue WIR? Mitnichten. In den Tarifrunden der IG Metall sind die Jugendlichen immer ganz vorne und ganz aktiv dabei. Und sie sind selbstbewusst genug, eigene Ansprüche zu formulieren (Abbildung 3), die sie dann gemeinsam mit Metallerinnen und Metallern aller Altersklassen durchsetzen um neue Tarifverträge zu schmieden: unbefristete Übernahme nach der Ausbildung (2012), Recht auf Weiterbildung (2015), kurze Vollzeit, freie Tage zur Vorbereitung auf die Gesellenprüfung (2018). All das waren Ideen, die von der jungen IG Metall kamen. Die jungen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter formulieren nicht nur Ansprüche. Sie gehen auch wie eh und je mit Power auf die Straße, um ihre Forderungen durchzusetzen!

KARRIEREBERATUNG BEI BMW

Angestellte beraten und für die IG Metall gewinnen

Eine engagierte Vertrauensfrau hat eine gute Idee und macht sich an die Arbeit: Ina Roth vom Team IG Metall BMW im IT-Zentrum ruft das „Projekt Karriereberatung“ ins Leben. Inzwischen ist daraus ein sehr erfolgreiches, neues Modell für die Mitgliederwerbung bei Angestellten geworden.

Am Anfang stehen Fragen. Ina Roth will wissen, warum sie als zweifache Mutter für ihre persönlichen Karriereambitionen nicht die gewünschte Unterstützung durch das Unternehmen erhält. Sie will ihre Karriereinteressen mit einem verantwortungsvollen Familienleben verbinden. Keine leichte Aufgabe, vor allem, wenn Hilfe fehlt! Wo andere resignieren, bleibt Ina Roth dran.

Aus einer Frage wird eine große Idee

Sie sammelt Informationen zur Eingruppierung, zu den betrieblichen Personalentwicklungsmechanismen, zu Prozessabläufen und zum Aktionszeitrahmen der Personalabteilung. Ihr persönliches Netzwerk im Unternehmen hilft ihr, diese Informationen mit strategischen Überlegungen zu ergänzen, um daraus ihren persönlichen Karriereplan zu entwickeln. Am Ende hat sie Antworten: Wann muss ich mit meiner guten Arbeit wo und wie sichtbar werden? Wie entwickle ich mich perspektivisch weiter? Andere Kolleginnen und Kollegen erfahren davon. Und wollen ebenfalls von ihr beraten werden. Ina Roth erkennt

schnell: Damit kann sie in einem sehr unabhängigen und gewerkschaftsfernen, zugleich äußerst karriereorientierten Milieu eine Exklusivleistung für Metaller und Metallerinnen schaffen. Dafür wird die Zielgruppe zunächst durch einen Kurzvortrag in größeren Gruppenrunden auf dieses Angebot aufmerksam gemacht.

Karriereplanung im Café-Gespräch

Durch ihr fachkundiges Auftreten und ihre Empathie bricht sie schnell das Eis: Etwa 5 Prozent der Angesprochenen nehmen ein individuelles, unverbindliches Café-Gespräch wahr (Abbildung 1). Dort wird der genaue Beratungsbedarf abgesteckt und die weitergehende Betreuungsleistung an die Mitgliedschaft in der IG Metall geknüpft. Ein Teil ihrer Kolleginnen und Kollegen lässt sich in einem zweiten Gespräch von Ina Roth detaillierter beraten.

Heute ist aus der Einzelinitiative ein Projekt geworden (Abbildung 2). Inzwischen gibt es ein ganzes Vertrauensleute-Team, das die Karriereberatung im BMW-IT-Zentrum umsetzt. Unterstützt werden sie von zwei Gewerkschaftssekretären der IG Metall. Ein gesichertes CRM-System kann den Beratungsstand und -inhalt dokumentieren. Das Beratungsangebot wird digital über die Homepage des Teams IG Metall BMW und analog über eine Einladungskarte in IT-affiner Sprache beworben.

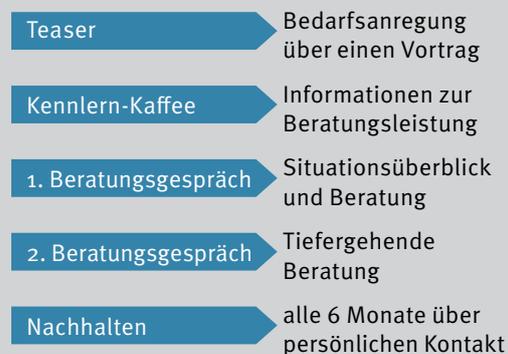


Quelle: IG Metall; Ina Roth

Abbildung 1: Nach dem Teaser machen viele den nächsten Schritt und gehen zum Kennlern-Kaffee.

KARRIEREBERATUNG

Als Methode zur Mitgliedergewinnung



Quelle: IG Metall

Abbildung 2: Der Überblick über den Beratungsprozess im BMW-IT-Zentrum.

Fazit: Eine sonst nahezu unerreichbare Zielgruppe wird so durch ein exklusives Mehrwertangebot für die IG Metall gewonnen. Zwischen Mitte 2015 und Ende 2018 hat das Mitgliederprojekt bei BMW 1.493 Mitglieder gewonnen. Die Karriereberatung ist dabei wichtiger Baustein.



Abbildung 1: Tausende Metallerrinnen und Metalller demonstrierten in Görlitz für ihre Zukunft. Dritter von links: Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied.

STARK UND IMMER STÄRKER – DER OSTEN

7.000 Menschen folgen im Januar 2018 dem Aufruf der IG Metall Ostsachsen und gehen in Görlitz auf die Straße. Sie kämpfen gemeinsam für den Erhalt der Industriestandorte von Bombardier und Siemens, damit ihre Region eine Zukunft hat. Sie kämpfen aber auch gleichzeitig für gute Arbeit in der Metallindustrie und für tarifliche Bezahlung in den Betrieben der Region.

Es war die größte Demonstration in Görlitz seit 1990 (Abbildung 1).

Und sie zeigt, dass die Menschen in Ostdeutschland bereit sind, für ihre Rechte zu kämpfen. Für den Erhalt von Industriebeschäftigung und die Durchsetzung von Tarifverträgen, für mehr Mitbestimmung und für mehr Gerechtigkeit!

In vielen Betrieben gibt es – dreißig Jahre nach dem Mauerfall – eine Schere zwischen der guten wirtschaftlichen Lage der Unternehmen und den schlechten Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäf-

tigten. Das sorgt für einen Veränderungswillen der Belegschaften. Hinzu kommt die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt sowie der Beschäftigungsaufbau in der Industrie, was in einigen Regionen und Betrieben bereits zu Fachkräftengpässen führt. Ebenso hat sich das Klima in der Politik und der Öffentlichkeit gewandelt: Nach Jahrzehnten, in denen fehlende Tarifbindung und niedrige Löhne von der Politik als „Standortvorteil“ angepriesen

wurden, sprechen sich heute alle ostdeutschen Landesregierungen für mehr Tarifbindung aus. Auch der Imagezuwachs der Gewerkschaften und unsere tarifpolitischen Erfolge gehören zu den Faktoren, die mit dazu beigetragen haben, dass viele Belegschaften in den ostdeutschen Betrieben offensiv für ihre Forderungen auftreten.

Mitgliederwachstum, Selbstbewusstsein und Tariferfolge

Das zeigt sich ebenfalls in den steigenden Mitgliederzahlen der IG Metall im Osten. Um 4,9 Prozent ist die Zahl der Betriebsangehörigen Mitglieder in den letzten vier Jahren gewachsen (Abbildung 2). In mehreren Geschäftsstellen sogar noch stärker. So gab es beispielsweise in Ostsachsen 27,6 Prozent und in Leipzig und Jena-Saalfeld 11,5 bzw. 12,2 Prozent Zuwachs. Das schafft Selbstbewusstsein.

Die Kolleginnen und Kollegen im Osten sind nicht länger bereit, Unterschiede zwischen Ost und West im Einkommen oder in den Arbeitszeiten hinzunehmen. Insbesondere jüngere Beschäftigte fordern selbstbewusst mehr Mitsprache, mehr Zeitsouveränität und größere Handlungsspielräume.

Vier von vielen guten Beispielen zur Herstellung der Tarifbindung:

- ▶ Zu Beginn des Jahres 2016 war der Spanplattenhersteller Glunz in Nettgau aus dem Arbeitgeberverband der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie Sachsen-Anhalt ausgetreten, um Lohnkürzungen von rund 3.000 Euro je Beschäftigten pro Jahr durchzusetzen. Nach Warnstreiks und 98 Prozent Zustimmung bei der Urabstimmung für einen unbefristeten Streik, lenkte die Geschäftsführung ein und nahm den Austritt wieder zurück.
- ▶ Die Belegschaft der Fertigungstechnik Nord in Gadebusch wehrten sich gegen ein intransparentes Entgeltsystem, bei dem niemand genau wusste, wieviel Geld man am Monatsende bekommt. Immer mehr traten in die IG Metall ein und der Warnstreik im Februar 2018 war ein voller Erfolg: Zum 1. Juni ist die Fertigungstechnik Nord dem Arbeitgeberverband Nordmetall beigetreten und ab dem 1. Januar 2019 gilt auch hier der Flächentarifvertrag.
- ▶ Eberspächer aus dem thüringischen Hermsdorf ist seit Juli 2018

Dem Rechtsruck begegnen
 Die Zunahme von Rechtsextremismus und Rechtspopulismus in der Gesellschaft und deren Wirkung in den Betrieben Ostdeutschlands ist eins der zentralen Themen des Projekts „Zukunft Ost“. Zur Unterstützung betrieblicher Auseinandersetzungen wurden Spicker-Karten zum Thema „Flucht und Asyl“ und „Schnellcheck AfD“ erarbeitet. Außerdem gibt es seit 2018 ein Seminarangebot, das speziell auf die Situation in den ostdeutschen Betrieben eingeht.

das erste Mal tarifgebunden. Ein Riesenerfolg der Belegschaft nach zähen Verhandlungen und mehreren betrieblichen Aktionen sowie einem Warnstreik.

- ▶ Der Automobilzulieferer ZIMK in Zehdenick, ein Betrieb des Diehl-Konzerns, hatte seine 270 Beschäftigten bis zu 50 Prozent unter dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie bezahlt. Das wollten die Kolleginnen und Kollegen 2017 nicht länger hinnehmen. Ein Jahr lang haben sie gekämpft. Und ihr Einsatz hat sich gelohnt: Seit September 2018 regelt hier zum ersten Mal nun ein Haustarifvertrag Entgelt und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bei ZIMK.

BETRIEBSANGEHÖRIGE MITGLIEDER JEWELNS ZUM JAHRESENDE IN UNSEREN OSTDEUTSCHEN GESCHÄFTSSTELLEN

	2015	2016	2017	2018
Mitte	27.285	27.507	27.564	28.187
Küste	8.054	8.163	8.222	8.646
NDS-LSA	16.907	17.147	17.402	17.774
BBS	99.300	99.276	100.430	101.529
Summe	151.546	152.093	153.618	156.136

Quelle: IG Metall; MDB

Abbildung 2

Diese Beispiele machen Mut für weitere verbindliche Schritte und Initiativen für den Angleichungsprozess. Denn endlich ist auch der Zug zur Angleichung der Arbeitszeit ins Rollen gekommen. Dabei kann es unterschiedliche Geschwindigkeiten geben, aber keinen Stillstand!

IM FOKUS



WIR BLEIBEN STUR!

Das Jugendwort des Jahres 2018 war „Ehrenfrau/Ehrenmann“ und steht für eine standhafte Person, die verlässlich ist und für andere einsteht. So wie wir Metallerinnen und Metaller. Das gilt besonders, wenn es um die wichtigsten Merkmale unseres gewerkschaftlichen Handels geht. In einer Zeit, in der die Arbeitgeber-

verbände die Sozialpartnerschaft vernachlässigen, die Arbeitgeberseite die Daumenschrauben anzieht und dann womöglich noch alle juristischen Möglichkeiten ausschöpft, um Betriebsräte und Mitbestimmung zu behindern, bleiben wir im wahrsten Sinne des Wortes: Stur! Ehrenwort!

KONTRAKTLOGISTIK

Tarif verdient – Tarif erkämpft!

Auslagerung, Lohndumping, Tarifflucht – das muss nicht sein. In der Kontraktlogistik hat die IG Metall in den letzten Jahren einiges bewegt und mit Tarifverträgen gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten gesichert. Um diese guten Lösungen zu verbreitern, will die IG Metall Flächentarifverträge in der Branche abschließen, orientiert an den regionalen Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie.

Eine einschneidende Veränderung der letzten Jahre in der Metall- und Elektroindustrie ist die zunehmende Zergliederung der Wertschöpfungs- und Produktionsketten. Die ständige Suche der Unternehmen nach Kosteneinsparungen und Optimierungen führt zunehmend dazu, dass ganze Teile der Produktion ausgelagert werden. Zu den klassischen Auslagerungen an Zulieferer kam in den letzten Jahren die Auslagerung von interner Logistik und Teilen von Montagearbeiten an Logistik- und Speditionsunternehmen, sodass zum Beispiel angelieferte Teile zusammengebaut und kommissioniert, passend und sekundengenau bis in die Produktion geliefert werden. Diese Auslagerung war für die MuE-Unternehmen sehr lukrativ, weil sie neben dem Konkurrenz- und Verhandlungsdruck auf die Zulieferer auch vom Lohngefälle zwischen der Metallindustrie und der Speditions- und Logistikbranche profi-

tieren konnten. Faktisch stellt die Auslagerung der Logistik eine Tarifflucht in den deutlich niedrigeren Speditions- und Logistiktarifvertrag dar. Durch diese Tarifflucht werden nun für vormals interne Tätigkeiten vom Dienstleistungsunternehmen bis zu 50 Prozent niedrigere Löhne bezahlt.

Durch diese Auslagerungen bis in die Produktion hinein wurden die deutlich niedrigeren Entgelte im Vergleich zu den Metall- und Elektrotarifen offensichtlich. Das brachte die Belegschaften der Kontraktlogistik-Unternehmen auf. Die Belegschaften der Metall- und Elektrobetriebe solidarisierten sich mit ihnen. So gelang es der IG Metall bereits seit 2014 in den betroffenen Betrieben die Beschäf-

tigten zu mobilisieren, Mitglieder zu gewinnen, Betriebsratswahlen einzuleiten und schließlich auch Tarifverträge durchzusetzen.

Zuständigkeit und Abgrenzung

Nach der Auslagerung an Logistikbetriebe galten anstelle der Metall- und Elektrotarifverträge oft die Tarifverträge für Speditionen und Logistik. Daher war zunächst unklar, ob die IG Metall für die hier Beschäftigten überhaupt zuständig war. Unsere Position dazu ist eindeutig: Es handelt sich um Tätigkeiten, die der Wertschöpfung des Metall-Elektrounternehmens zuzuordnen sind und damit in den Organisationsbereich der IG Metall gehören. Um alle Zweifel auszuräumen hat die IG Metall mit



Mit Hilfe der IG Metall Regensburg haben sich die Beschäftigten von Syncreon die Tarifbindung erkämpft: 10 Prozent mehr im Geldbeutel.

Verdi dazu eine Kooperationsvereinbarung getroffen, in der unsere Organisationszuständigkeit für die Kontraktlogistik geklärt und zu der von Verdi abgegrenzt wird.

Erfolgreicher Häuserkampf

Mittlerweile werden mehr als 150 Betriebe der Kontraktlogistik von uns betreut. Ausgehend von den Erschließungsprojekten und der Betriebsbetreuung ist es bis Ende 2017 gelungen, in diesem Bereich mehr als 7.500 neue Mitglieder zu gewinnen. Das entspricht im Durchschnitt einem Organisationsgrad von etwa 60 Prozent. In teilweise sehr kraft- und ressourcenaufwendigen Prozessen gelang es der IG Metall in über 40 Betrieben Tarifverträge abzuschließen.

Orientierung: Metall- und Elektro-Tarifverträge

Die Zugehörigkeit zur Wertschöpfungskette der Metall- und Elektroindustrie ist auch unsere Orientierung für die Tarifverträge. So haben wir in den Haustarifverträgen neben deutlichen Lohnerhöhungen auch die Strukturen der Metall- und Elektro-Flächentarifverträge durchgesetzt. Darauf aufbauend konnten in den folgenden Tarifbewegungen weitere Schritte zum Niveau der bezirklichen MuE-Tarife gemacht werden.

Nächstes Ziel: Flächentarifvertrag

Diese Tarifaueinandersetzungen in den Betrieben der Kontraktlogistik waren große Erfolge. Es ist aber klar, dass dieser Weg auf Dauer keine Lösung sein kann. Denn für die IG Metall ist es sehr aufwändig, immer wieder betriebliche Tarifbewegungen in dieser Branche durchzuführen. Aufgrund der kurzen Vertragslaufzeiten und der hohen Konkurrenz unter den Kontraktlogistikunternehmen tauchen ständig neue Unternehmen am Markt auf. Die tarifgebundenen Unternehmen sind immer wieder der Konkurrenz mit Betrieben ohne Tarifbindung oder dem Speditionstarif-

vertrag ausgesetzt. Daher brauchen wir einen Flächentarifvertrag in der Branche. Mitte 2016 hat sich dafür aus den bezirklichen Tarifkommissionen eine bundesweite Tarifkommission gebildet. Ziel der anschließenden Tarifverhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie und den Verbänden der Speditions- und Logistikbranche war es, einen einheitlichen Rahmen für bezirkliche Tarifverträge abzuschließen. Dieser Versuch scheiterte in der vierten Verhandlung. So blieb es bislang bei den Firmentarifverträgen und den Auseinandersetzungen in jedem einzelnen Kontraktlogistikbetrieb.

Zum Ende 2018 (Redaktionsschluss) haben wir als IG Metall den Versuch gestartet, auf bezirklicher Ebene einen Flächentarifvertrag für die Kontraktlogistik zu erreichen. Pilotbezirk dafür soll Bayern sein.

Die Erfolge sowohl bei der Mitgliedergewinnung als auch bei der Tarifbindung in der Kontraktlogistik zeigen, dass die IG Metall in der Lage ist, gegen Tariffucht anzugehen und auch in neuen Produktionsstrukturen erfolgreich Tarifverträge durchzusetzen. Das geht natürlich nur, wenn es uns gelingt, mit vielen Mitgliedern die dafür notwendige Durchsetzungsmacht zu erlangen. Aber Fakt ist: Erfolgreiche Gegenwehr gegen Tariffucht und Lohndumping ist möglich!



Kontraktlogistik ist nichts anderes als das Auslagern von Tätigkeiten, die durch diese Masche „billiger“ werden. Aber wir als IG Metall grätschen rein!

Quelle: IG Metall



Abbildung 1: Mit der Aufforderung an die Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen im Gepäck: die Demo in die Frankfurter Innenstadt. Hinter dem Transparent, zweiter von links: Ralf Kutzner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied.

VOLLGAS FÜR TARIFVERTRÄGE

Erfolgreiche Kampagne im Kfz-Handwerk Hessen

Tatort Hessen: Der Landesverband der hessischen Kfz-Innungen erklärte im Mai 2017 gegenüber der IG Metall, dass sie für ihre Mitgliedsbetriebe „keine Tarifverhandlungen mehr führen wollen“. Die bestehenden Tarifverträge sollten zeitnah gekündigt werden. Im hessischen Kfz-Handwerk drohte ein tarifloser Zustand. Zeit für eine Aktivierungskampagne der IG Metall!

Die Ankündigung der Innungen kam zur Unzeit. Sollten doch gerade zu diesem Zeitpunkt Tarifverhandlungen über Entgelterhöhungen für die Branche stattfinden. Gerade in diesem Moment entzogen sich die Arbeitgeber der Verantwortung. In den Betrieben würden die tariflichen Bedingungen für unsere Mitglieder nur noch in der Nachwirkung gelten.

Wir haben umgehend eine umfassende Kampagne entwickelt, um die Beschäftigten zu aktivieren und zeitnah Sicherheit durch Tarifverträge zu schaffen. Der Titel lautet: #KfzHessen – Vollgas für Tarifverträge! Wichtiger Schwerpunkt der Aktivitäten war und bleibt die gezielte Ansprache der Beschäftigten sowie die Wiederherstellung der Tarifbindung für die Branche.

Gut geplant – gute Beteiligung – gute Presse

Zur Kampagne gehörten im ersten Schritt eine Aktionszeitung und die Aktionswebsite „vollgas-kfzhessen.de“. Im zweiten Aktions-Schritt wurden über 1.500 Betriebe angeschrieben

und aufgefordert, in Tarifverhandlungen zu treten. Zahlreiche Beschäftigte bildeten einen öffentlichkeitswirksamen Demo-Zug, um die Briefe in die Frankfurter Innenstadt zur Post zu bringen (Abbildung 1).

Aktionen in vielen hessischen Geschäftsstellen folgten. Beispielsweise fand in Darmstadt ein Auto-korso mit 150 Fahrzeugen und 600 Teilnehmern statt (Abbildung 2). Auch in Frankfurt konnte von Beschäftigten aus Kfz-Betrieben von Daimler, Volkswagen, BMW, FIAT, Scania, Renault, Audi, KIA und vielen anderen in einem kilometerlangen Korso öffentliche Aufmerksamkeit erreicht werden. Mit Erfolg: Die Presse ver-

#KfzHessen



Quelle: IG Metall/Frank Rumpenhorst

Abbildung 2: Aus dem Tarif schleichen, nicht mit uns: Flagge zeigen beim Auto-Korso in Darmstadt

folgte die Aktivitäten und berichtete durchaus positiv. Die Kolleginnen und Kollegen erhielten viel Solidarität und Unterstützung aus der Metallindustrie der Region, von Parteien und sozialen Bewegungen. Sogar aus dem Ausland wurden Solidaritäts- und Unterstützungsschreiben gesendet, so beispielsweise von Volvo aus Schweden und von FIAT aus Italien.

Erfolg: Tarifverträge gelten in vielen Betrieben wieder

Zwischenzeitlich bildete sich durch den Druck der Kampagne auf Arbeit-

geberseite eine Tarifgemeinschaft aus über 150 Betrieben, die in Tarifverhandlungen mit der IG Metall eintraten. Was haben wir erreicht? In erster Linie, dass in an der Tarifgemeinschaft angeschlossenen Betrieben die bisher gültigen Tarifverträge der Kfz-Innungen unverändert übernommen werden! Zusätzlich wurden eine Einkommenserhöhung, Einmalzahlungen, eine Übernahmeregelung für Auszubildende sowie Erhöhungen der Auszubildendenvergütungen vereinbart. Plus: Auch für Hessen wurde die aktive Gestaltung

der bereits in anderen Bundesländern bestehenden IG Metall-Aktion „AutohausFAIR“ abgemacht. Aber nicht nur die über die wieder erkämpfte Tarifbindung gesichert werden. Durch die Aktivitäten sind über 1.000 neue Mitglieder aus dem Kfz-Handwerk eingetreten. Das macht die IG Metall in diesem Bereich noch stärker und für zukünftige Auseinandersetzungen gewappnet.

NEUE GANZTAGES- WARNSTREIKS

Wir schalten einen Gang hoch

Die IG Metall hat ein neues Arbeitskampfkonzept entwickelt. Kernpunkt: Der ganztägige Warnstreik. Als zusätzliche Eskalationsstufe zwischen Warnstreik und Erzwingungsstreik gehen dabei im ganzen Bundesgebiet ausgewählte Betriebe in den Warnstreik – für 24 Stunden. In der MuE-Tarifrunde 2018 haben wir dieses Instrument zum ersten Mal angewendet. Ein voller Erfolg!

Sechs Uhr in der Früh – der rote Wecker klingelt. Er läutet den Beginn des ganztägigen Warnstreiks bei Schaeffler in Homburg ein. Alle Tore sind zu, nur eine drei Meter breite Gasse vor dem Haupteingang bleibt offen. Vor jedem Tor: Unsere Streikposten. Mit dicker Jacke, roter Streikweste und guter Laune trotzen sie dem nasskalten Winterwetter. „Ich will unsere Forderungen durchbringen“, sagt Chantal, mit 19 Jahren eine der Jüngsten hier. „Es muss einer für den anderen da sein, deswegen sind wir ja eine Gemeinschaft. Und deswegen bin ich hier!“

Im Berichtszeitraum haben wir ausgehend von den Anträgen des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages ein neues Arbeitskampfkonzept mit ganztägigen Warnstreiks entwickelt und in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2018 erstmals erfolgreich angewandt. Die Tarifaussinandersetzungen der IG Metall sind

traditionell zweistufig aufgebaut: Falls es keine Einigung gibt, folgt auf die „Verhandlungsphase“ mit begleitenden Aktionen und mehreren Warnstreikwellen eine „Konfliktphase“ mit Urabstimmung und Erzwingungsstreik. Streiks nach Urabstimmungen gab es in der MuE-Industrie zuletzt in den Tarifrunden 2002 und 2003.

Weil die Liefer- und Abnehmerbeziehungen in der Branche heute extrem eng sind, haben sich auch die Arbeitskampfstrategien verändert. Neben dem Ziel, wirtschaftlichen Druck auszuüben, geht es immer mehr auch darum, Fernwirkungen von Streiks auf andere, nicht am Streik beteiligte Betriebe, zu verhindern – es soll keine „kalte“ Aussperrung der Beschäftigten geben.

Gleichzeitig hat sich die Rolle der Warnstreiks verändert. Sie sollen die Mitglieder und Beschäftigten für die Forderung mobilisieren und den Arbeitgebern zeigen, dass die IG Metall bereit und fähig ist, auch einen Erzwingungsstreik zu führen. Allerdings hat sich die Störanfälligkeit der Produktionsprozesse in der MuE-Industrie in den letzten Jahren drastisch erhöht. Auch kurze Warnstreiks reichen häufig schon aus, um spürbaren ökonomischen Druck auf die Arbeitgeber zu erzeugen und für die Mitglieder und Beschäftigten gute Tarifergebnisse zu erzielen.



24 Stunden lang streiken im Winter? Das geht nur mit Feuertonne, wie hier zum Beispiel bei der Vaccumschmelze in Hanau.

Alles nur Rituale?

Dies hat allerdings auch zu Kritik geführt: Zum einen wurde in der Organisation der immer wiederkehrende Ablauf von Tarifaussinandersetzungen und deren Ritualisierung kritisch hinterfragt, häufig verbunden mit der Forderung, die IG Metall müsse doch endlich mal wieder „richtig“ streiken. Zum anderen bleiben Warnstreiks in der herkömmlichen Form für die Arbeitgeber trotz ihrer Wirksamkeit letztlich kalkulierbar, da die Möglichkeiten für Eskalationen begrenzt sind.

Nachdem eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Bezirksleitungen, Geschäftsstellen und betrieblichen Vertretern diskutiert hat, wie wir unsere Eskalationsmöglichkeiten erweitern und mehr Mitglieder an unseren Tarifaussinandersetzungen beteiligen können, haben Vorstand und Beirat die Grundsätze des neuen Konzepts gebilligt und erstmals in dieser Form zum April 2017 Arbeitskampfrichtlinien für die IG Metall aufgenommen.



Engagierte Kollegen und Jörg Hofmann beim ganztägigen Warnstreik in Sindelfingen.

Kernelemente des neuen Arbeitskampfkonzepes

- ▶ Es gibt eine zusätzliche Eskalationsstufe in Form von koordinierten ganztägigen Warnstreiks in ausgewählten Betrieben im ganzen Bundesgebiet.
- ▶ Die Betriebe werden durch die jeweilige Bezirksleitung in Abstimmung mit dem zuständigen Vorstandsmitglied ausgewählt. Voraussetzung ist, dass die Durchführung eines ganztägigen Warnstreiks im Betrieb gewährleistet ist und dass sich der Betrieb bereits bei den vorausgegangenen Warnstreikwellen beteiligt hat.
- ▶ Unsere Mitglieder in den ausgewählten Betrieben haben in einem Mitgliedervotum zugestimmt, einen ganztägigen Warnstreik im Betrieb durchzuführen.
- ▶ Der Vorstand beschließt darüber, ob und in welchen Betrieben die ganztägigen Warnstreiks durchgeführt werden. Er kann auch Unterstützungsleistungen für die Teilnahme an dem ganztägigen Warnstreik bewilligen.

Wir schalten einen Gang hoch

Während der MuE-Tarifverhandlungen 2018 wurde dann deutlich, dass es auf Arbeitgeberseite starken Widerstand gegen die Forderungen der

IG Metall gab. Trotz zweier Warnstreikwellen mit hoher Beteiligung führte die anhaltende Verweigerungshaltung der Arbeitgeber dazu, dass die IG Metall sich für die Durchführung ganztägiger Warnstreiks entscheiden musste. In seiner außerordentlichen Sitzung am 27. Januar 2018 genehmigte sie der Vorstand in ausgewählten Betrieben aller Tarifgebiete. Die Mitglieder in den Betrieben stimmten mit überwältigender Mehrheit dafür. Am 31. Januar und am 1. und 2. Februar 2018 legten die Beschäftigten in bundesweit 280 Betrieben die Arbeit jeweils einen ganzen Tag lang nieder. Etwa 500.000 Beschäftigte waren dabei.

Auf Grund dieses Drucks konnte am Morgen des 6. Februar 2018 schließlich in Stuttgart das Pilotergebnis für Baden-Württemberg erzielt werden.

Darauf sind wir stolz

Die ganztägigen Warnstreiks waren ein voller Erfolg. Es ist nicht nur gelungen, in einer durch die Blockadehaltung der Arbeitgeberseite festgefahrenen Verhandlungssituation die Verhandlungen wieder in Bewegung zu bringen und ein gutes Verhandlungsergebnis zu erzielen. Der Kampf für dieses Ergebnis mit 24-Stunden-Warnstreiks in allen Tarifgebieten hat auch zu einer außeror-

dentlichen Akzeptanz der neuen Tarifverträge geführt. Für viele Beteiligte war es auch die erste Streikerfahrung, die über Warnstreiks hinausging – die Belegschaften sind daran gewachsen! Die Vertrauensleute von Schaeffler Homburg beschreiben das so:

„Die Stimmung bei den Vertrauensleuten und bei unseren Mitgliedern und Helfern während des Tagesstreiks war pure Euphorie! Dass wir so etwas zusammen hinbekommen haben! Wir Aktive sind immer noch stolz darauf, zusammen so etwas ‚Historisches‘ erreicht zu haben, mit unserem Streik prägender Teil der Tarifauseinandersetzung gewesen zu sein. Der 24-Stunden-Streik hat unseren Zusammenhalt massiv gestärkt.“

Das sagt eigentlich alles. Also: Das neue Instrument hat uns gestärkt. Allerdings erfordert es auch bestimmte Rahmenbedingungen, wie beispielsweise eine entsprechend mobilisierbare Tarifforderung und eine tatsächlich festgefahrene Verhandlungssituation. Das neue Konzept soll die IG Metall in der Auseinandersetzung flexibler und weniger berechenbar machen. Es kann in Verbindung mit einem beteiligungsorientierten Forderungs- und Verhandlungsprozess auch künftig dazu beitragen, schwierige Tarifaueinandersetzungen zu lösen.



„Wehe, Du gehst hier rein!“ Kreative Streik-Schranke von den Kolleginnen und Kollegen der Schwing GmbH in Herne.

AGILE ARBEIT

Gut wird's nur mit Mitbestimmung

Gesellschaft und Arbeitswelt verändern sich. Unternehmen und Konzerne versprechen sich durch Umorganisation und Auslagerungen in Start-ups jung und frisch aufzutreten und ein Klima zu schaffen, in dem neue Ideen sprießen. Gut gedacht ist aber nicht immer gut gemacht. Die IG Metall hilft den Betriebsräten und Beschäftigten.

Auch in dieser neuen Art der Arbeitsorganisation (Abbildung 1) stellen

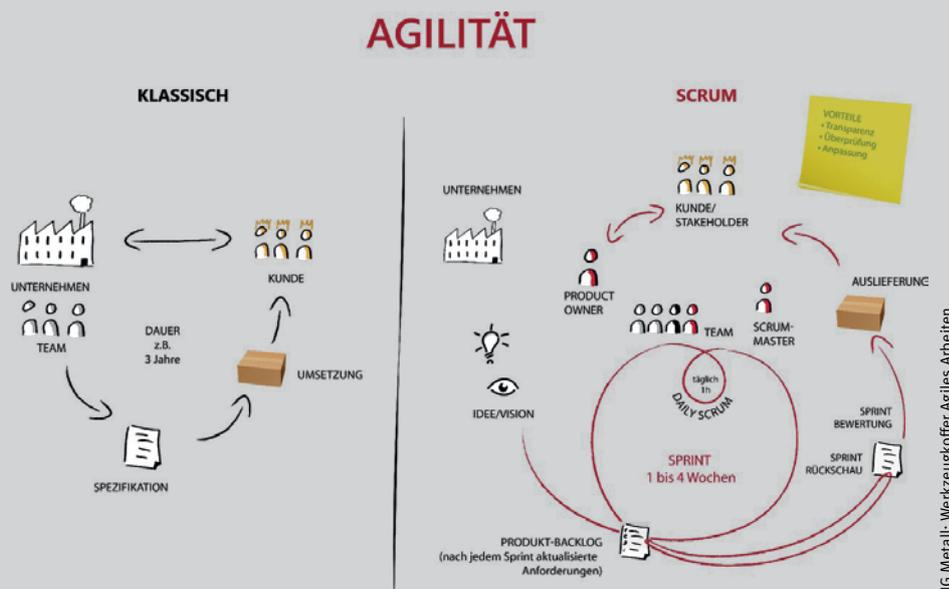


Abbildung 1: Der Unterschied zwischen klassischer und agiler Projektarbeit.

Quelle: IG Metall; Werkzeugkoffer Agiles Arbeiten

„Agil“ – das heißt „beweglich“ und beschreibt eine Arbeitsorganisation, die ihre Ursprünge in der Softwareprogrammierung hat. Das agile Arbeiten ist dadurch geprägt, dass das Endprodukt in sogenannten „Sprints“ (in der Regel zwei Wochen) erarbeitet wird; die Gruppe organisiert ihre Arbeit selbst. Grundlage ist das „agile Manifest“, das Beschäftigte aus der IT-Branche in Eigenregie entwickelt haben.



Eine „agile“ Gruppe: Jung und hip und mitbestimmt!

Quelle: Hasso Plattner; Institut für Design Thinking

sich Fragen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen: Habe ich in agilen Teams Vorgesetzte? Welche Kompetenzen hat der Linienvorgesetzte noch? Vergrößert sich mein Stresslevel durch Sprints? Wie gehe ich mit Überlastung um?

Die Lösung heißt auch hier: Mitbestimmung! Die IG Metall hat gemeinsam mit Betriebsräten von Daimler, Bosch, Continental und Volkswagen Financial Services ein „Betriebsräte-Netzwerk agil“ gegründet. Das Netzwerk hat Regelungen erarbeitet, damit agile Arbeit auch gute Arbeit ist. Ein Ergebnis: Betriebsvereinbarungen, die solche neuen Arbeitsformen gestalten. Den Kolleginnen und Kollegen bei Daimler ist es gelungen,

in einer Konzern-Betriebsvereinbarung festzulegen, dass es Personallersatz für die Linie gibt, wenn Beschäftigte stattdessen im Schwarm arbeiten. Continental hat in seiner Betriebsvereinbarung den Umgang mit Eingruppierung und Leistungsbeurteilung geregelt, Bosch hat agile Werte festgeschrieben. Und alle Betriebsvereinbarungen regeln die Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten. Und vor allem sorgen sie dafür, dass der Kulturwandel in den Unternehmen aktiv von den Betriebsräten begleitet wird!

WIR HALTEN ZUSAMMEN!

Zusammenhalt? Offenheit? Willkommenskultur? Der Wind hat sich ganz schön gedreht, die Menschen werden skeptischer und zurückhaltender, bis hin zu Hass und Gewalt. Die Spaltung in unserer Gesellschaft verläuft nur scheinbar an der Ober-

fläche entlang der Frage von Zuwanderung. Die Spaltung in arm und reich, Land und Stadt, in Gewinner und Verlierer von Digitalisierung und Globalisierung verursachen ebenso Risse in der Gesellschaft. Unsere Antwort: Die Fragen von Verteilungsgerechtigkeit, Altersarmut, Integration und Transformation der Arbeitswelt

endlich wieder gemeinsam anpacken. Unser Gestaltungsanspruch für das soziale Miteinander geht über uns selbst hinaus: Wir halten zusammen, damit Solidarität in unserem Land und in Europa wieder lebendig wird!



MEHR RENTE – MEHR ZUKUNFT

Gute Renten für alle Generationen – dafür kämpft die IG Metall. Mit der Kampagne „Mehr Rente – Mehr Zukunft“ haben wir für den Neuaufbau eines solidarischen Rentensystems geworben und dabei den Schwerpunkt auf das Rentenniveau gelegt. Mit Erfolg: Nicht zuletzt auf Druck der IG Metall hat die Politik beschlossen, das Rentenniveau zumindest bis 2025 zu stabilisieren. Doch weitere Schritte müssen folgen. Wir bleiben dran!

Viele Kolleginnen und Kollegen sorgen sich um ihre finanzielle Absicherung im Alter. Die Gründe liegen auf der Hand: Renten steigen nicht mehr im gleichen Maß wie die Löhne, und durch die Teilprivatisierung der Alterssicherung tragen die Versicherten eine größere finanzielle Last und auch ein größeres Risiko für ihre Altersversorgung – während die Arbeitgeber deutlich entlastet wurden. In der Folge ist das Niveau der gesetzlichen Rente seit der Jahrtausendwende bereits deutlich gesunken. Hinzu kommt die Rente mit 67, die bei vielen Beschäftigten eine Lücke beim Übergang von der Arbeit in die Rente reißt und dann nichts anderes als eine weitere Rentenkürzung bedeutet. Vielen Menschen, bis tief hinein in die Mittelschicht, drohen der soziale Abstieg oder gar Armut im Alter. Gerade jüngere Generationen sind verunsichert, was die solidarisch finanzierte Rente für sie bedeuten wird: Kommen auf sie höhere Beiträge bei gleichzeitig sinkenden



Abbildung 1: Frühschicht noch mit 80? Auch bei Aktionen zur Tarifrunde war die Rente ein Thema.

Rentenleistungen zu? Im schlimmsten Fall mit 80 noch Schichtarbeit (Abbildung 1)? Der gesetzlichen Rente droht eine schwere Legitimationskrise, gleichzeitig bleibt die Versorgungssituation im Alter für viele ungewiss.

Rentenkonzept entwickelt

Mit dieser Ausgangssituation spielte das Thema Alterssicherung auf dem Gewerkschaftstag 2015 eine wesentliche Rolle. Ein Leitantrag des Vorstands und mehr als 50 weitere Anträge lagen vor, was die hohe Priorität des Themas für die Mitglieder verdeutlichte. In zahlreichen Wortbeiträgen sprachen sich die Delegierten dafür aus, dass die IG Metall Einfluss auf die Gestaltung der Alterssicherung nimmt. Der Gewerkschaftstag beschloss daher nicht nur eine Fülle rentenpolitischer Forderungen, sondern auch eine Rentenkampagne, um die gesetzlich und solidarisch finan-

zierte Rente wieder zu stärken. Zugleich solle die IG Metall Vorschläge unterbreiten, um die gesetzliche Rente zukunftsfähig zu machen. Diesem Votum entsprechend wurden in der ersten Jahreshälfte 2016 die rentenpolitischen Vorstellungen auf vielen Ebenen der IG Metall debattiert, konkretisiert und im Sommer 2016 als rentenpolitische Vorschläge für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung vom Vorstand der IG Metall beschlossen. Damit bieten wir der Politik konkrete Lösungen an, wie ein solidarisch finanziertes Rentensystem funktionieren kann. Das Rentenkonzept wurde Journalisten auf einem Presseseminar vorgestellt. Einen Tag lang wurden wesentliche Funktionsweisen der gesetzlichen Rente sowie die zentralen Diskussionen um die Zukunft der Alterssicherung erörtert. Anschließend wurden die Forderungen der IG Metall vorgestellt. So konnte ein breites Echo in Politik und Medien gleichermaßen erreicht werden (Abbildung 2).

Vielfältige Kampagne, viele Aktionen

Seit Beginn der Kampagne „Mehr Rente – Mehr Zukunft“ können sich Aktive über Facebook und die Kampagnen-Homepage www.mehr-rente-mehr-zukunft.de informieren, die Auswirkungen verschiedener Maßnahmen auf ihre Rente mit einem Rentenrechner berechnen, die Forderungen weiter verbreiten und die Kampagne mit einem Statement un-

Quelle: Bernd Röttgers



Abbildung 2: Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied und Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, präsentierten im Juli 2016 der Presse unsere rentenpolitischen Vorschläge.



Abbildung 3: Beispielbiografien – wie hier die vom Kollegen Jan – verdeutlichen die Probleme im System der Alterssicherung.

terstützen. Welches Szenario bei der Rente in Zukunft droht, wenn der Gesetzgeber nicht eingreift, verdeutlichen beispielhafte Biografien (Abbildung 3). Zwei Animationsfilme auf YouTube erläutert die Ausgangslage und unsere Forderungen: „Die IG Metall erklärt die Rente“. Auch in den IG Metall-Medien (metallzeitung, direkt, igmetall.de, Facebook-Kanal, Twitter-Kanal, YouTube, Instagram) wird das Thema Rente kontinuierlich

in allen Aspekten beleuchtet. Die Formate dazu sind vielfältig: Interviews, Ratgeber-Artikel, Features und aktuelle Berichte zur Rentenpolitik. Im Herbst 2016 nahm die Kampagne richtig Fahrt auf: Delegiertenversammlungen diskutierten über Alterssicherung, OV-Klausuren bereiteten Aktivitäten vor und in Betrieben wie auf der Straße wurde für eine bessere Rentenpolitik Druck gemacht. Auch die Roadshow war vielerorts in

Sachen Rente im Einsatz. Ortsjugendausschüsse und Seniorenausschüsse führten gemeinsame Aktionen durch. Die Nikolausaktionen 2016 vieler OJAs wurden genutzt, um auf Weihnachtsmärkten für eine solidarische Rente zu werben (Abbildung 4).

Rente auch Thema zur Bundestagswahl

Im Jahr der Bundestagswahl 2017 war oberstes Ziel, die Parteien im Wahlkampf mit den rentenpolitischen Forderungen der IG Metall zu konfrontieren. Höhepunkt war eine Konferenz in Berlin, auf der rund 250 Kolleginnen und Kollegen die Forderungen direkt mit Vertretern der Parteien diskutieren konnten.

Weiteres zentrales Ziel der Kampagne war, dem in der Öffentlichkeit immer wieder geschürten vermeintlichen Generationenkonflikt entgegenzutreten. Insbesondere die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), ein von den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie mit vielen Millionen finanzieller Lobbyverein, versucht seit vielen Jahren einen Keil zwischen die unterschiedlichen Altersgruppen der Beschäftigten zu treiben. Wir als IG Metall setzen dagegen auf einen Dialog der Generationen. Menschen unterschiedlicher Generationen müssen sich gemeinsam darüber verständigen, welche



Abbildung 4: „Sorry, können Sie uns bitte helfen... das Rentenniveau wieder zu steigern?“, fragten auf dem Frankfurter Weihnachtsmarkt die OJAs Frankfurt am Main und Darmstadt.



Abbildung 5: Ralf Kutzer und Hans-Jürgen Urban entlarven die INSM als Generationenspalterin.

Erwartungen an eine gute Rente bestehen, wie eine gute Alterssicherung aussehen soll – und wie sie solidarisch finanziert werden kann. Dazu gab es vielfältige Aktionen, die deutlich machten, dass sich die Generationen nicht spalten lassen. Eine dieser Aktionen fand mit rund 100 Kolleginnen und Kollegen direkt vor der Zentrale der INSM in Berlin statt (Abbildung 5). Mittels einer montierten Fotofolie schien es, als würde der Boden durch einen tiefen Spalt aufgerissen, der Jüngere und Ältere voneinander trennt. Um den Spalt zu überwinden bauten alle zusammen eine Brücke. Wiedervereint forderten Jung und Alt gemeinsam gute Renten – heute und in der Zukunft.

Im Jahr der Bundestagswahl konfrontierten wir die Parteien vor allem mit dem Kernelement unseres Rentenkonzepts: Ein Drei-Phasen-Mo-

dell zur Verbesserung des Rentenniveaus. Dieses sieht vor, dass das Rentenniveau zunächst stabilisiert, dann seine Entwicklung wieder an die Lohnentwicklung angekoppelt und schließlich das Rentenniveau wieder angehoben wird.

Das Engagement hat sich gelohnt: Im Koalitionsvertrag von Union und SPD finden sich mehrere Vereinbarungen über rentenpolitische Verbesserungen. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Stabilisierung des Rentenniveaus zumindest bis 2025. Diese beschloss der Bundestag am 8. November 2018. Damit ist der erste Schritt der IG Metall-Forderung zum Rentenniveau umgesetzt. Ein Teilerfolg, denn weitere Schritte müssen folgen.

Für die Rente – Jetzt und Wir!

Daher hat der Vorstand der IG Metall im Sommer 2018 die Fortsetzung der

Kampagne beschlossen. Als Kommunikationskampagne stellt sie darauf ab, über verschiedenen Kanäle unsere Forderungen noch weiter zu verbreiten, Informationsangebote bereit zu halten und auch aktiv zu werden. Die Bundesregierung setzte ihrerseits 2018 die Rentenkommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ ein. Bis zum Frühjahr 2020 soll sie „Wege zu einer nachhaltigen Sicherung und Fortentwicklung der Alterssicherungssysteme ab dem Jahr 2025“ finden. Ein Fokus der IG Metall-Kampagne liegt seitdem darauf, die Arbeit der Kommission zu begleiten. „Für die Rente – Jetzt und Wir!“, lautet das Motto. So wurde ein öffentlicher Termin der Kommission im September 2018 für eine Aktion genutzt. Vor dem Tagungsort in Berlin lag ein großer Haufen schwerer „Steine“, sozusagen von der Politik gerade den jungen

Generationen auf dem Weg zu einer guten Alterssicherung vor die Füße geworfen (Abbildung 6). Niedriglohnsektor, sinkendes Rentenniveau oder Rente mit 67. Alt und Jung packten gemeinsam an und schafften die Hindernisse aus dem Weg. Etwas später im Jahr 2018 zeigten wir anhand einer großen Maschine auf, an welchen Stellschrauben gedreht werden muss, damit das Rentensystem gut funktioniert. Mit großen Schraubenschlüsseln drehten Kolleginnen und Kollegen aus Nürnberg die Schrauben beim Rentenniveau, der Regelaltersgrenze, der Erwerbstätigenversicherung und auch bei den Arbeitsbedingungen (Abbildung 7). So läuft die Rentenmaschine – für eine solidarische Rente.

Fazit: Insgesamt haben die Aktivitäten der IG Metall maßgeblich dazu beigetragen, dass das Thema Zukunft der Alterssicherung mittlerweile tief in der Gesellschaft verankert ist und erste politische Erfolge erreicht werden konnten. Doch eine langfristige Weichenstellung steht noch aus.

Mehr Rente – Mehr Zukunft

Ob Jung oder Alt: Alle wollen eine Rente, die für ein gutes Leben reicht. Doch die Wirtschaftslobby stellt sich dagegen. Noch ist der Ausgang offen. Deshalb ist es jetzt Zeit, um gemeinsam zu kämpfen: für eine faire Rente – von allen für alle.

Deshalb jetzt: Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung!

- ▶ Stärkung der gesetzlichen Rente
- ▶ Stabilisierung und Anhebung des Rentenniveaus
- ▶ Maßnahmen gegen Altersarmut
- ▶ Für die Erwerbstätigenversicherung: Alle rein ins Solidarsystem
- ▶ „Nein“ zum Arbeiten ohne Ende – „Ja“ zu realistischen Altersgrenzen



Abbildung 7: Es geht! Die Rentenmaschine lässt sich so einstellen, dass sie funktioniert.



Abbildung 6: Solidarisch ließen sich die Steine, die einer guten Rente im Weg liegen, aus dem Weg räumen.



Quelle: Thomas Range



Quelle: Stephen Petrat

Abbildung 1: Diskussion mit Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied, bei der Auftaktveranstaltung Respekt im Herbst 2018 in Sprockhövel.

Abbildung 2: „Für Vielfalt“ – Christiane Benner, Zweite Vorsitzende, auf der Demonstration am 1. Mai 2018 in Köln.

AKTIV FÜR RESPEKT UND VIELFALT

Wann, wenn nicht jetzt?!

Die Arbeit der IG Metall, gegen Rassismus und Ausgrenzung hat an Bedeutung gewonnen angesichts des Erstarkens rechter Bewegungen weltweit, des Einzugs der AfD in die Parlamente sowie der massiven Verschiebung öffentlicher Diskurse. Wir haben mit vielen Kolleginnen und Kollegen kräftige Zeichen gesetzt für Respekt, Solidarität und Vielfalt.

Nach mehrjähriger Kooperation mit der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ hat der Vorstand der IG Metall im Mai 2016 beschlossen, die Initiative eigenständig weiterzuführen. Seitdem wird Respekt! als gemeinnützige GmbH unter dem Dach der JuHo betrieben.

Die Respekt-Initiative initiiert und unterstützt viele verschiedene Aktivitäten gegen Rassismus und

Ausgrenzung in den Betrieben und Geschäftsstellen: Die Vorstandsverwaltung entwickelt Aktionsideen und stellt Materialien dafür zur Verfügung. Über einen Aktionsfonds werden regionale Veranstaltungen finanziert. Viele der bundesweiten Aktionen sind auf der Webseite respekt.tv dokumentiert und laden zum Nachahmen ein. Mitmachen lohnt sich auch in Zukunft!

Bewährtes und neue Schwerpunkte

Das „Respekt!-Schild“ am Betriebs- oder in der Werkhalle anzu- bringen als niedrigschwellige und plakative Aktion ist nach wie vor Markenzeichen der Initiative und häufig Ausgangspunkt für weitergehende Aktivitäten wie etwa die Respekt-Workshops für Azubis. Das Jahr

2016 und folgende erforderten eine deutliche Positionierung der IG Metall zu den Themen „Flucht und Asyl“ sowie „Rechtspopulismus/AfD“. Die Pro-Asyl-Ausstellung „Asyl ist Menschenrecht“ wurde in einer eigenen Auflage für die IG Metall-Gliederungen bereitgestellt und in zahlreichen Geschäftsstellen sowie Betrieben gezeigt. Im zentralen Bildungsprogramm wurde das Thema zur Integration Geflüchteter in Ausbildung und Betrieb verankert. Besonders toll war: In vielen Geschäftsstellen und Betrieben fanden Solidaritäts-Aktionen für und mit geflüchteten Menschen statt. Und gegen plumpe rechte Positionen helfen die neue Handlungshilfe „Rechtspopulismus entgegentreten“ und die Spickerkarten „Schnellcheck AfD“. Im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 haben



Abbildung 3: „Jede Jeck is anders – und dat is jot“ – Gemeinsam für Vielfalt mit Kölner Slang am 1. Mai 2018.

sich über 400 Kolleginnen und Kollegen an Schulungen zu sogenannten „Stammtischkämpfer*innen“ beteiligt, die in Kooperation mit dem Bündnis „Aufstehen gegen Rassismus“ regional angeboten wurden.

Wir sind Vielfalt: Im Betrieb und im Land

Die IG Metall signalisiert mit all diesen Aktionen, dass wir eine Vielfalts-gewerkschaft sind: Jedes fünfte Mitglied hat eine Migrationsgeschichte. Sie spiegelt sowohl die Migrationsbewegungen der Anwerbeabkommen der 60er wider (vor allem Italien, Türkei, Spanien) als auch der 90er Jahre (Osteuropa und ehemalige Sowjetunion). Unsere Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund engagieren sich stark in der betrieblichen Interessenvertretung und den gewerkschaftlichen Gremien, so das Ergebnis einer Studie der IG Metall und des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrations-

forschung im Jahr 2016. Die IG Metall ist der lebende Beweis: Vielfalt funktioniert! Auch bei den BR-Wahlen 2018 konnte der Einzug rechter Listen wie „Zentrum Automobil“ bis auf wenige Ausnahmen verhindert werden. Im Vorfeld der Wahlen gab es Veranstaltungen zur Sensibilisierung unserer Kolleginnen und Kollegen für das Thema. Etliche Betriebsratsmitglieder verknüpften ihr antirassistisches Engagement mit dem Wahlkampf für die Betriebsratswahlen 2018.

Was wir können, könnten doch auch die Gesetze!

Voraussetzung für Vielfalt sind entsprechende Teilhabe-Möglichkeiten, wie sie im Betriebsverfassungsgesetz und in der Satzung der IG Metall geregelt sind: Jedes Mitglied kann sich, unabhängig von Herkunft und Pass, engagieren, wählen und gewählt werden. Als IG Metall sagen wir: Was in den Betrieben seit Jahren möglich ist, muss doch auch Praxis

in der Gesellschaft werden. Deshalb setzen wir uns für die Reformierung des Staatsangehörigkeitsrechtes, die Anerkennung der Mehrstaatigkeit und ein kommunales Wahlrecht für alle hier Lebenden ein.

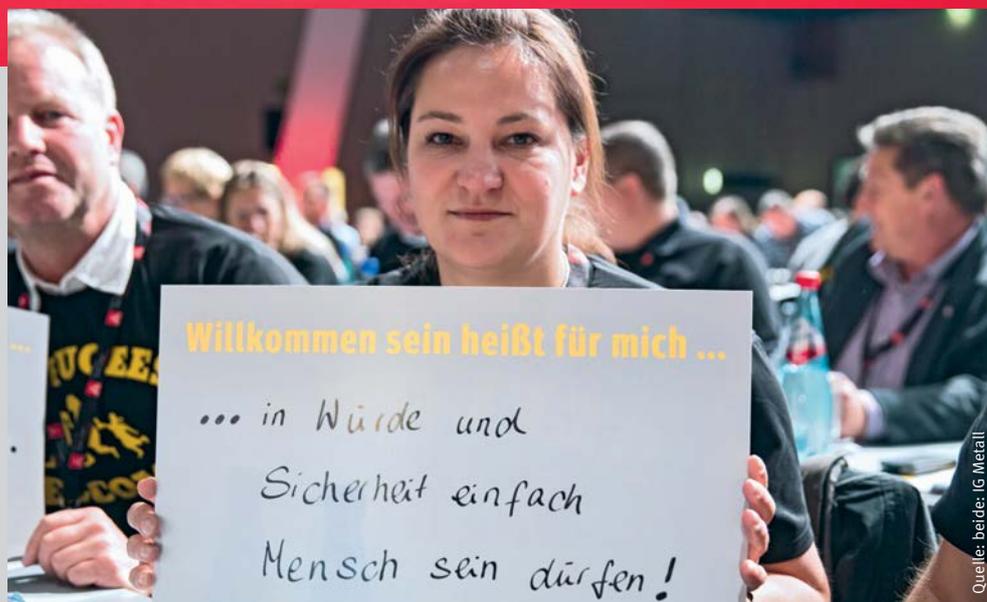
Insgesamt lässt sich festhalten: Alle Gliederungen haben die Themen Vielfalt, Teilhabe, Flucht/Integration und Antidiskriminierung noch einmal wesentlich gestärkt. Ein Schwerpunkt der Aktivitäten liegt jedes Jahr im Zeitraum der internationalen Wochen gegen Rassismus rund um den UN-Tag gegen Rassismus am 21. März. In diesem Zeitraum fanden in den letzten Jahren vor allem auch zunehmend von den Betrieben selbst organisierte Aktivitäten statt.

Gut so, denn Respekt ist eine Haltung gegenüber anderen Menschen, die gezeigt werden muss! Nur so kann das Fundament – die rechtliche und soziale Anerkennung sowie die Gleichstellung aller Beschäftigten, dazu gehören auch tarifvertragliche Gleichbehandlung und Entgeltgerechtigkeit – stärker werden. Die IG Metall setzt sich daher für einen diskriminierungsfreien Zugang zum Arbeitsmarkt ein, wie zum Beispiel mit der Abendveranstaltung „Chancen und Hürden am Arbeitsmarkt“ im November 2017 in Kooperation zwischen dem Bundesmigrationsausschuss und der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“.

Respekt zu leben und Vielfalt als Chance zu sehen ist zwar ein genuiner Bestandteil unserer gewerkschaftlichen Arbeit, aber in den letzten Jahren war es besonders nötig, mit vielen Kolleginnen und Kollegen dafür ein- und aufzustehen. Und das haben wir geschafft!



Abbildungen 1 und 2: Menschen lassen uns niemals kalt: Auch die Delegierten des Gewerkschaftstages 2015 hatten klar Position bezogen.



Quelle: beides: IG Metall

WIR MACHEN DAS!

Perspektiven für alle: Beschäftigte, Geflüchtete und Erwerbslose

Zusammenhalt und Solidarität zeichnen die IG Metall aus. Seit im Herbst 2015 in kürzester Zeit über eine Million Flüchtlinge nach Deutschland kamen, sind Humanität und Solidarität in besonderer Weise gefragt. Die IG Metall ist in vielfältiger Weise aktiv mit einem klaren Ziel: Wir wollen Sicherheit und Perspektiven für alle.

Der Gewerkschaftstag 2015 stand maßgeblich unter dem Eindruck der starken Flüchtlingszuwanderung (Abbildungen 1 und 2). „Wir für mehr Menschlichkeit“, lautete der Slogan unter dem das Thema diskutiert wurde.

Zunächst ging es um Soforthilfe. Denn es fehlte so gut wie an allem. Metallerinnen und Metaller waren allorts aktiv. Der Vorstand stellte den Geschäftsstellen schnell etwa 540.000 Euro zur Verfügung, um Aktivitäten vor Ort zu unterstützen und ein Zeichen für Solidarität zu setzen. Die Veranstaltungen reichten von Fußballturnieren über Kinder-Nachmittage und Spenden-Aktionen bis hin zu Fahrradwerkstätten. Teil der Aktivitäten war auch die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen. So haben wir die Wanderausstellung „Asyl ist Menschenrecht“ von Pro Asyl ideell und finanziell unterstützt. Diese fand bundesweit hohen Anklang.

Integration in Arbeit solidarisch gestalten

Für die IG Metall war von Anfang an klar: Für eine erfolgreiche längerfristige und nachhaltige Integration ist gerade die Frage der Perspektiven am Arbeitsmarkt zentral. Denn:

Arbeit ist Grundlage für den Lebensunterhalt, Teilhabe und Integration: Zusammen arbeiten, zusammen eine Aufgabe bewältigen, zusammen Pause machen – all das verbindet.

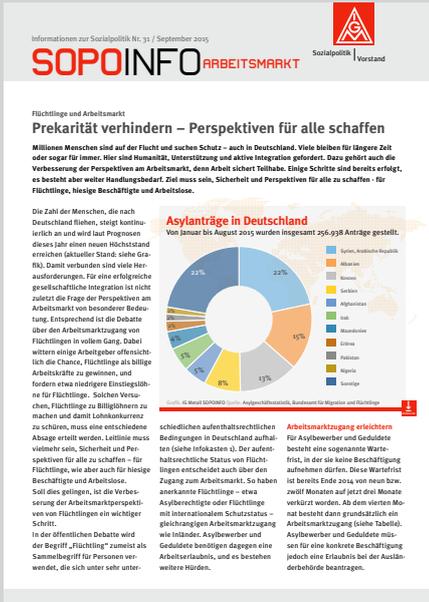


Abbildung 3: Unsere klare Position zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter war zum Beispiel in der SOPOINFO zu lesen.

Entsprechend hat die IG Metall – neben grundlegenden Fragen von Flucht und Asyl – insbesondere die Frage der Arbeitsmarktintegration auf vielen Veranstaltungen zum Thema gemacht. Zum Beispiel bei der zentralen IG Metall-Tagung „Wege in Beschäftigung und Ausbildung für Flüchtlinge“ (2015), der Bundes-Migrationskonferenz (2016) oder auch der Vertrauensleutekonferenz (2016). Von Beginn an hatte die IG Metall dabei eine klare Leitlinie: Wir wollen Sicherheit und Perspektiven für alle schaffen – Beschäftigte, Flüchtlinge und Erwerbslose. Nur ein fairer und offener Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete, verbunden mit Ansätzen,

die Wege in gute und sozial abgesicherte Beschäftigung für alle hier lebenden Menschen eröffnen, ist solidarisch. Nur so kann Lohndumping und Gegeneinander-Ausspielen und damit letztlich eine Zunahme der Spaltung am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft verhindert werden (Abbildung 3).

Integrationsjahr – Weg in Beschäftigung

Vor diesem Hintergrund hat die IG Metall für ein „Integrationsjahr“ geworben, das allen am Arbeitsmarkt Benachteiligten offensteht (Abbildung 4). Hierzu gab es intensive Gespräche mit der Bundesagentur für Arbeit (BA). Mit Erfolg: Auf unsere Initiative hin hat die BA im Jahr 2016 zwei Modelle entwickelt, die darauf zielen, mit Hilfe arbeitsmarktpolitischer Instrumente die Integration von Flüchtlingen und anderen Benachteiligten in Ausbildung und Arbeit zu fördern. Beide Modelle kombinieren betriebsnah Spracherwerb, Qualifizierung und Arbeit. Das Modell „Step by Step“ richtet sich vor allem an unter 25-Jährige und unterstützt über mehrere Phasen den Weg in eine betriebliche Ausbildung. Das Koope-

rationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung („Kommit“) richtet sich demgegenüber insbesondere an über 25-Jährige und unterstützt den Einstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Qualifizierung. Hinsichtlich der Vergütung gilt eine tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung. Damit sind die Voraussetzungen für eine Perspektive auf gute und nachhaltige Beschäftigung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gegeben. Beide Modelle basieren zudem auf einer Verständigung der wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Akteure – inklusive der Arbeitgeber

– und sind bundesweit und branchenübergreifend einheitlich einsetzbar. Sie tragen so zu Transparenz und Verläss-

Das Integrationsjahr der IG Metall
 Wir machen das: Integration durch Qualifizierung in Arbeit ist möglich

Abbildung 4

Auszug aus der Pressemitteilung der IG Metall vom 3.2.2016:
 „Die IG Metall fordert, Flüchtlinge während eines betrieblichen Integrationsjahres zu qualifizieren. (...) Die von der IG Metall vorgeschlagenen Maßnahmen und Programme stehen auch allen anderen am Arbeitsmarkt Benachteiligten offen und bauen auf vorhandenen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik auf. Denn auch hier gilt unser Prinzip: Gleiche Ansprüche für alle, die gesellschaftliche Unterstützung benötigen.“

lichkeit für alle bei. Wir haben die Modelle maßgeblich mitgestaltet, breit beworben sowie Handlungsmöglichkeiten für die Geschäftsstellen, Betriebsräte und IG Metall-Vertreterinnen und -Vertreter in den örtlichen Verwaltungsausschüssen der Arbeitsagenturen aufgezeigt. Hierzu wurden unterstützende Materialien erstellt (Abbildungen 5 und 6). Dazu gehören neben Modellerläuterungen und Foliensätzen auch ein Kurzfilm.

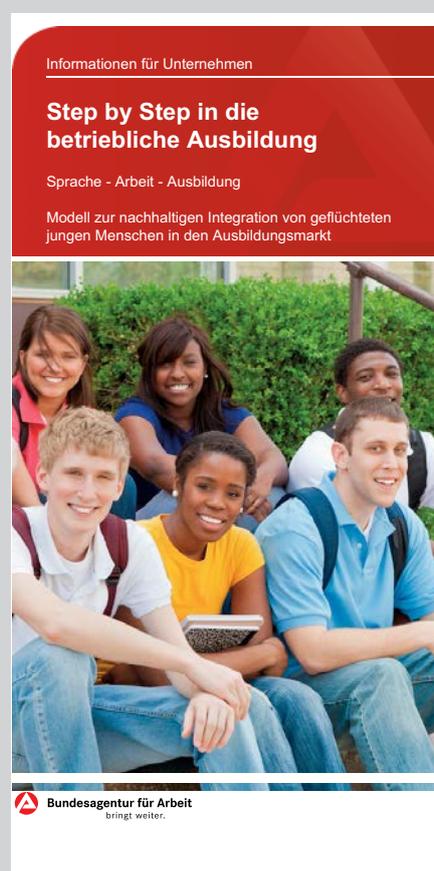
Bisherige Daten zeigen, dass „Step by Step“ sehr gut angenommen wird. Zögerlicher kommt dagegen bisher das Modell „Kommit“ zum Einsatz. Hier deuten die Erfahrungen darauf hin, dass die Kombination aus Spracherwerb, Arbeit und Qualifikation doch sehr anspruchsvoll ist und längere Zeit in Anspruch nimmt als ohnehin vermutet.

Perspektiven für alle

Darüber hinaus haben wir uns in der Selbstverwaltung der BA insgesamt für eine gute Betreuung und Unterstützung für Flüchtlinge und Erwerbslose bei der Arbeitsmarktintegration eingesetzt. Wir haben uns dafür stark gemacht, dass entsprechende Strukturen und Personal zur Verfügung stehen. Und schließlich hat die IG Metall auch selbst Praktika und Ausbildungsplätze für Flüchtlinge in den IG Metall-Bildungszentren geschaffen. Über berufsorientierende Praktika und Einstiegsqualifizierung

in den Arbeitsbereichen Gastronomie, Küche, Veranstaltungstechnik und IT erhalten Geflüchtete die Möglichkeit, die Arbeitswelt und ihre eigenen Kompetenzen kennen zu lernen. Dadurch wird der Übergang in eine duale Ausbildung ermöglicht. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die Zusammenarbeit mit Flüchtlingshilfeorganisationen aus der Region. Integration und Vielfalt funktioniert – ein guter Erfolg.

Sicherheit und Perspektiven für alle – dieses Ziel bestimmt auch die Positionierung der IG Metall gegenüber der Politik, wenn es um das Thema Asyl, Migration und Zuwanderung geht. Mit dieser Leitlinie haben wir uns in die Debatte um das Integrationsgesetz 2016 oder auch die Bundestagswahl und Koalitionsbildung 2017/2018 eingebracht. Und sie ist auch wesentlicher Kern unserer Einmischung mit Blick auf ein Einwanderungsgesetz.



Abbildungen 5 und 6: Da ist ein großes Stück IG Metall drin: In den beiden Modellen des Integrationsjahres.

AUFBAU STARKER GEWERKSCHAFTEN – WELTWEIT

Menschen verlassen meist wegen Existenznöten ihre Heimat. Bessere Einkommensmöglichkeiten, soziale Sicherung und demokratische Partizipation in ihren Herkunftsländern kann dies ändern. Beispiel Tunesien: Hier kooperiert die IG Metall erfolgreich mit den dortigen Gewerkschaften und den Betrieben, und der tunesische Dachverband hat sogar den Friedensnobelpreis bekommen.

Tunesien ist das Land, auf dem nach dem Arabischen Frühling viele Hoffnungen ruhten. Der dortige Gewerkschaftsdachverband UGTT schaffte es mit großem Einsatz, alle politischen Kräfte zu einem nationalen Dialog aufzurufen, als das Land am Rande eines Bürgerkriegs stand. Gemeinsam mit anderen Reformkräften bekam der Verband dafür 2015 den Friedensnobelpreis verliehen! Das Land steht jedoch weiterhin vor gewaltigen Herausforderungen. Gewerkschaften als Teil der Zivilgesellschaft spielen eine Schlüsselrolle bei der Demokratisierung, der Herstellung sozialen Friedens, sozialer Gerechtigkeit sowie nachhaltiger wirtschaftlicher Entwicklung.

Standorte stabilisiert

Mit der Revolution verbanden viele Menschen nicht nur die Hoffnung auf Demokratie, sondern auch auf



Quelle: IG Metall

bessere wirtschaftliche und soziale Lebensbedingungen. Leider blieb dies aus. Im Gegenteil: Die ökonomische Situation des Landes verschlechterte sich sogar. Diese Situation führte in vielen Betrieben zu harten Auseinandersetzungen. Der Automobilzulieferer Kromberg & Schubert wollte sein Werk in der ländlichen Region Bêjâ mit knapp 4.000 Beschäftigten schließen, weil innerbetriebliche Tumulte zu immensen Verlusten durch geringe Produktivität, Qualität und Produktionsstopps

Der tunesische Gewerkschaftsbund hat für seine Vermittlerrolle bei der Demokratisierung des Landes den Friedensnobelpreis erhalten. Hier der Generalsekretär der tunesischen Metallgewerkschaft, Tahar Berberi, zu Besuch bei der IG Metall.

fürten. Dort konnte durch eine gemeinsame Intervention von IG Metall und der tunesischen Metallgewerkschaft FGME die Situation befriedet und ein Rettungsplan verhandelt werden. Mediationssitzungen mit dem Management, gezielte Schulungen der Basisgewerkschafter und regel-

Nobelpreisträger
zu Besuch bei der IG Metall:
Wolfgang Lemb (Mitte)
empfängt tunesische
Gewerkschafter.



Quelle: IG Metall

mäßige Treffen zwischen Geschäftsleitung und Gewerkschaft brachten die Wende. Durch diesen neu praktizierten sozialen Dialog und die partizipative Einbindung der Belegschaft wurde der Standort wieder profitabel. Nachdem die Wende geschafft war, verhandelte die Gewerkschaft erfolgreich über höhere Löhne und verbesserte Arbeitsbedingungen.

Beim Kabelhersteller Leoni gab es massive Beeinträchtigung der Gewerkschaftsarbeit. Die IG Metall nutzte eine Aufsichtsratssitzung in Sousse, damit die Kollegen ihre Anliegen auf direktem Wege bei der Konzernspitze vorbringen und auf die Globale Rahmenvereinbarung des Konzerns verweisen konnten, welche Arbeitnehmerrechte und soziale Standards zusichert. Das brachte den Durchbruch. Es kam zu regelmäßigen Informations-, Konsultations- und Verhandlungssitzungen. Der mit über 15.000 Mitarbeitern größte Arbeitgeber in der Privatwirtschaft Tunesiens baut nun Tausende weitere Arbeitsplätze im Land auf.

Bei anderen Unternehmen laufen ähnliche Aktivitäten. Das hat zu einem Kulturwandel auf beiden Seiten geführt. Auf Seiten der Gewerkschaften wird das Mittel des Streiks nun gezielter eingesetzt; als letztes Mittel. Und auch die Geschäftsleitungen erkannten für sich einen Mehrwert,

gemeinsam mit der Belegschaft und ihrer Gewerkschaft bessere Bedingungen zu schaffen und damit den Betrieb voranzubringen.

Branchengewerkschaften stärken

Damit solche sozialen Dialoge in den Betrieben nachhaltig Bestand haben, legte die IG Metall zur Ergänzung der betrieblichen Aktivitäten ein Bildungs- und Organisationsentwicklungsprojekt mit der Metallgewerkschaft FGME auf. Ziel ist eine funktionierende Sektorenarbeit mit gezielten Informations-, Beratungs-, Bildungs- und Serviceleistungen für die Basisgewerkschaften und ihre Mitglieder. Durch eine systemische Beratung und gezielte Bildungsmaß-

nahmen haben wir Ressourcen und Kompetenzen gestärkt und eine Veränderungskultur bei der FGME etabliert. Dies wirkt sich positiv immer mehr auch auf weitere Sektoren und die UGTT als Dachverband aus. Die FGME ist dabei, eine funktionierende Betriebs- und Unternehmensbetreuung aufzubauen – trotz personell schwacher Besetzung, mangelnder Freistellung und knapper finanzieller Ressourcen. Mit einer verbesserten Arbeitsorganisation, der Einführung von Projektmanagement und der Aktivierung ihrer regionalen Sektorenstrukturen sowie der Einbindung und Schulung von Frauen und jungen Leuten gelingt es immer besser. Mittlerweile konnte die Gewerkschaft ihre Mitgliederzahl von 33.000 (2012) auf 55.000 (2018) erhöhen!

Solidarität: Das geht uns alle an

Der Aufbau starker Gewerkschaften weltweit ist für die IG Metall Solidarität im eigenen Interesse. Nur so können wir nachhaltig dafür sorgen, dass sich die Abwärtsspirale bei Löhnen und Sozialstandards nicht weiterdreht und der Wettbewerbsdruck zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgetragen wird – hier wie da. Global sind nur sieben Prozent der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert. Wir setzen deshalb dort an, wo wir stark sind: In den deutschen multinationalen Konzernen, die zuhause die Mitbestimmung und auch die Gewerkschaften respektieren, aber im Ausland oft ihren Vorteil in einem gewerkschaftsfeindlichen Umfeld sehen.

GEWERKSCHAFTLICHE GEGEN- MACHT GLOBALISIERT SICH

Transnationale Partnerschaften mit USA und Ungarn

Unsere internationale Arbeit erreicht mit der Transnationalen Partnerschaftsinitiative eine neue Qualität. Die deutsch-ungarische Zusammenarbeit durchkreuzt unfaire Arbeitgeber-Strategien. Und in den USA gewinnt die UAW mit Hilfe der IG Metall Gewerkschaftswahlen gegen die Widerstände der Arbeitgeber, wie zwei Beispiele zeigen.

Mit dem im April 2015 begonnenen Pilotprojekt „Transnationale Partnerschaftsinitiative“ (TPI) setzt die IG Metall neue Meilensteine in der transnationalen Gewerkschaftsarbeit. Gemeinsam mit unseren Partnern gehen wir neue Wege der Zusammenarbeit gerade da, wo den Gewerkschaften von Politik und Arbeitgebern große Steine in den Weg

gelegt werden: In Ungarn und im Süden der USA (Abbildung 1).

Solidarität geht auch transatlantisch ...

Zum Hintergrund: In den USA sind die Hürden für Gewerkschaften generell hoch: Sie brauchen mehr als 50 Prozent Unterstützung in der Belegschaft, um überhaupt Zugang zum Betrieb zu haben oder Tarifverträge aushandeln zu können. Das von der IG Metall mitbegründete Transatlantic Labor Institute (TLI) in Spring Hill, Tennessee, unterstützt die UAW (United Auto Workers) dabei mit Bildungsmaßnahmen. Es geht vor allem um die Strategien deutscher Unternehmen in den USA und die Vorteile, die eine enge Zusammenarbeit mit den deutschen Kolleginnen und Kollegen bietet. Seit Mai 2016 wurden 150 Organizer und Hauptamtliche qualifiziert. Mit Erfolg: Im selben Zeitraum konnte die UAW mehrere deutsche und internationale Automobilzulieferer gewerkschaftlich erschließen, in vielen Fällen trotz massiver Einschüchterungsversuche der Arbeitgeberseite („Union Busting“). So auch bei Eberspächer in Brighton und Kirchhoff in Lansing, beide im Bundesstaat Michigan. Trotz des Einsatzes von professionellen „Union-Bustern“ und Entlassung von Gewerkschaftsaktivisten, stimmte jeweils die Mehrheit

der Beschäftigten für die UAW. Wir als IG Metall haben Druck auf die Unternehmensleitungen ausgeübt, unter anderem über Informationen an die deutsche Presse. Unsere Belegschaften solidarisierten sich mit der UAW. Solidarität war aber keine Einbahnstraße: Auch die Beschäftigten von Eberspächer USA schickten Solidaritätsbotschaften für den Kampf der Belegschaft in Torgelow (Vorpommern) für einen Tarifvertrag.

Ein Erfolg transnationaler Solidarität

Soweit so gut. Aber auf lange Sicht braucht es sogenannte Neutralitätsabkommen mit den Unternehmen, die sicherstellen, dass die Standorte ohne negative Einflussnahme des Managements organisiert werden können. Es braucht aber auch den Einsatz unserer Betriebsräte und Aufsichtsratsmitglieder, die beim Management in Deutschland intervenieren. Bei Siemens ist es Ende 2016 gelungen, solch ein Abkommen für die USA abzuschließen.

... und innerhalb Europas

In Ungarn arbeitet unsere TPI seit 2016 in Kecskemét und Győr. Seitdem hat die Partnergewerkschaft Vasas 1.700 Mitglieder an den Standorten deutscher Unternehmen organisiert und sieben Betriebe erschlossen. Das TPI-Engagement hat mit 90 Bildungs-



Abbildung 1: Transatlantische Partnerschaft: Der damalige UAW-Schatzmeister Gary Casteel und Wolfgang Lemb (rechts) eröffneten im November 2015 das Büro des TLI in Spring Hill, Tennessee.

veranstaltungen und 800 Teilnehmenden zum Vasas-Erfolg beigetragen. Interessenvertretungen aus Betrieben und Hauptamtliche von Vasas lernen Organizing-Methoden und entwickeln Strategien zur Beteiligung. Vertrauensleute bereiten sich systematisch auf betriebliche Tarifaussinandersetzungen vor. Belegschaften wollen nicht länger nur billige und flexible Arbeitskräfte für deutsche Autokonzerne sein. In Ungarn geht es nicht mehr nur um „verlängerte Werkbänke“ (Abbildung 2). Daimler baut inzwischen das Werk Kecskemét II und BMW investiert in Debrecen. Ungarische Standorte dienen auch als „Labor“ für neue Entgeltssysteme, Arbeitsprozesse, und Technologien. Die Unternehmen agieren oft ohne Gewerkschaften oder Betriebsräte zu beteiligen. Beteiligung müssen sich die ungarischen Kolleginnen und Kollegen erkämpfen. In den USA gibt es eine ähnliche Entwicklung: BMW und Mercedes produzieren zu 70 Prozent für den Weltmarkt. Deutsche Investitionen fließen meist in den Süden, geprägt von Niedriglöhnen, Hire & Fire, über 50 Prozent Leiharbeit und einer rudimentären Kranken- und Sozialversicherung. Gleichzeitig winken hohe staatliche Subventionen. Die Handelspolitik der Trump-Administration sowie steuerliche und regulatorische Entlastungen für Unternehmen werden die Produktionsverlagerung in die USA weiter beschleunigen.

Durch TPI und das TLI tragen wir zur Transparenz der Entwicklungen in Ungarn und den USA bei. Starke Gewerkschaften und Beteiligungsrechte in anderen Ländern sind in unserem ureigenen Interesse. Die bisherigen

AUTOBRANCHE IN UNGARN

Deutsche Automobilunternehmen geben den Ton an

24 %

Deutschland ist mit einem Anteil von 24 Prozent mit Abstand größter ausländischer Direktinvestor.

20 %

Die Werke von Audi, Mercedes und Opel plus deutsche Zulieferer stehen für 20 Prozent des Bruttoinlandsprodukts von Ungarn.



Quelle: IG Metall

Abbildung 2

Erfahrungen zeigen: Deutsche Unternehmen orientieren sich im Ausland meist nicht an der Tradition von Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft. Das liegt nicht nur an einzelnen Ak-

teuren, die sich da austoben – in den allermeisten Fällen ist Gewerkschaftsfeindlichkeit integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Das lassen wir nicht durchgehen!

IG Metall-Betriebsräte beziehen Position

Dezember 2018: In Ungarn brodeln es. Auslöser ist ein auf die Schnelle durchgepeitschtes Gesetz, das Überstunden ausweitet. Ausbaden müssen es die Beschäftigten nach dem Motto „Arbeiten bis zum Umfallen“. Also machen die Gewerkschaften mobil gegen das „Sklavengesetz“. Die IG Metall und zahlreiche Vorsitzende von Gesamtbetriebsräten aus der deutschen Autoindustrie sowie von Siemens unterstützen die ungarischen Gewerkschaften bei ihrem Widerstand. Europäische Mindeststandards sowie verhandelte Tarifstandards sind in Gefahr. Wir nehmen deshalb auch die deutschen Firmen mit Beziehungen nach Ungarn in die Pflicht: „Wir fordern unsere Unternehmensleitungen auf, dafür zu sorgen, dass ungarische Gewerkschaften in den Betrieben Kollektivverträge und Lohnvereinbarungen abschließen können, um gute und gesunde Arbeitsbedingungen zu regeln“, heißt es in der Erklärung, die 40 Spitzenfunktionäre der IG Metall und aus den Betrieben unterzeichnet haben.



Proteste gegen das „Sklavengesetz“ im ungarischen Kecskemét, am Standort von Daimler.

WIR NEHMEN UNS ZEIT!



Vati geht montags bis freitags arbeiten? Schichtarbeit im Zwei-Schicht-Modell und am Wochenende frei? Solche geregelten Arbeitszeiten sind längst passé. Die Arbeitgeberseite hat jahrelang die „Verfügbarkeit von Arbeitskraft“ für sich ausgeweitet,

Diensthandys und Laptops sowie noch mehr Schichtarbeit trugen dazu bei. Stopp: Wem gehört hier eigentlich die Zeit? Es war höchste Eisenbahn, mal wieder über Arbeitszeitpolitik zu sprechen, damit die Beschäftigten ihre Arbeitszeit

auch an ihre Wünsche anpassen können – je nach Lebensphase. Also: Beteiligungsprozess durchgeführt, Kampagne gestartet, Tarifforderung durchgesetzt. Wir haben die Uhren neu gestellt für mehr Selbstbestimmung!

MEIN LEBEN – MEINE ZEIT

Die Arbeitszeit-Kampagne

Arbeiten rund um die Uhr und auch am Wochenende, keine Grenzen mehr zwischen Berufs- und Privatleben? Das droht ein neuer Standard zu werden. Flexible Arbeitszeit mit kurzfristigen Änderungen, überlanges Arbeiten, permanente Erreichbarkeit – der Zugriff der Arbeitgeber auf die Arbeits- und Lebenszeit wird immer umfassender. Die Beschäftigten wünschen sich dagegen gute Arbeit mit Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen. Das ist auch das Ziel der IG Metall-Kampagne „Mein Leben – meine Zeit. Arbeit neu denken!“ Erste Erfolge für die Beschäftigten haben wir mit dem MuE-Tarifabschluss 2018 und vielen betrieblichen Regelungen bereits erreicht.

Schon in der Beschäftigtenbefragung 2013 wurde deutlich, wie zentral das Thema Arbeitszeit für die Beschäftigten ist. Auf unserem Gewerkschaftstag 2015 haben wir daraus Konsequenzen gezogen: Wir beschlossen, dass eine gute und gerechte Arbeitszeitpolitik in den kommenden Jahren ein Schwerpunktthema für die IG Metall sein soll. Das Thema Arbeitszeit wurde durch die Kampagne auf allen Ebenen der IG Metall diskutiert und bearbeitet, unterstützt durch Aktionen und Aktionsmaterial. Die Betriebsrätebefragung 2016 sowie die Beschäftigtenbefragung 2017 haben Arbeitszeit noch mal ganz konkret in den Betrieben zum Thema gemacht

und in der Analyse vertieft. Die Befragungen bilden damit ein inhaltliches Fundament für die Kampagne.

Im Laufe der Debatten wurde deutlich: Die Arbeitswelt von Morgen braucht mehr Selbstbestimmung für die Beschäftigten – gerade bei der Arbeitszeit! Denn Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein. Und für nahezu alle Beschäftigten gilt: Sie wollen ihre Arbeit und ihre privaten Lebensbedürfnisse besser in Einklang bringen. Aber das geht nicht, wenn das arbeitszeitpolitische Mantra der Arbeitgeber „Vollzeit plus Flexibilität plus Überstunden“ weiterhin Alltag in den Betrieben ist.

Die Idee, eine neue Arbeitszeit-Wirklichkeit in den Betrieben zu schaffen, die auch mal kürzere Arbeitszeit sowohl für Männer als auch für Frauen ohne Nachteile möglich macht, gewann an Bedeutung. Auch, weil traditionelle Rollenbilder immer weniger der Realität und dem Lebensgefühl der Beschäftigten entsprechen.

Uns allen war von Anfang an klar: Arbeitszeitfragen sind Macht- und Verteilungsfragen. Im Zuge der Transformation wird es daher für uns auch darum gehen, sicherzustellen, dass die Produktivitätsgewinne in gute Arbeit und gerechte Arbeitszeiten für alle investiert werden, und sich nicht nur in den Gewinnen der Unternehmen wiederfinden. Um das zu erreichen, haben wir als IG Metall mit der Arbeitszeitkampagne begonnen, uns wieder stärker als handlungsfähige

Gegenmacht gegenüber den einseitigen Interessen der Arbeitgeber bei der Arbeitszeit aufzustellen (Abbildung 1). Denn Arbeit 4.0 heißt für uns: gesund, sicher, gerecht, selbstbestimmt. Und nicht: Angst um den Job, Niedriglohn und fremdbestimmtes Arbeiten rund um die Uhr.

Die drei Ebenen der Kampagne

Betrieblich: Wir setzen gemeinsam mit den Betriebsräten und Vertrauensleuten eine aktive betriebliche Arbeitszeitpolitik um. Im Interesse der Beschäftigten.

Tariflich: Wir kämpfen für neue und tariflich abgesicherte Ansprüche für Beschäftigte sowie für stärkere Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte.

Gesetzlich: Wir bestehen auf verlässliche gesetzliche Mindeststandards und mehr Mitbestimmung. Wir stellen uns klar gegen die Aufweichung von Schutzbestimmungen, zum Beispiel im Arbeitszeitgesetz.

Arbeitszeit im Fokus: Gesund – sicher – gerecht – selbstbestimmt

Unter dieser Überschrift haben wir die vier betrieblichen Fokusthemen Schichtarbeit, Verfall von Arbeitszeit/Arbeitszeitkonten, mobile Arbeit und Umsetzung der Bildungsteilzeit bearbeitet. Diese Schwerpunkte wurden in betrieblichen Projekten in über 500 Betrieben bundesweit angepackt. Das hat über diese Projektbetriebe hinaus zu einer flächen-



Abbildung 1

Eine Botschaft sichtbar gemacht: Mehr Jobs statt Mehrarbeit

Unter dem Motto „Mehr Jobs statt Mehrarbeit“ sprach sich die IG Metall am „Welttag für menschenwürdige Arbeit“ gegen den ausufernden Anstieg von Arbeit ohne Gegenleistung aus.

Die roten 100.000 Bälle symbolisierten die über 100.000 unbezahlten Überstunden, die jede Stunde in Deutschland geleistet werden – und zwar rund um die Uhr. In Summe sind das über 12,5 Millionen am Tag und rund 1 Milliarde im Jahr.

deckenden Bearbeitung des Themas Arbeitszeitgestaltung im Organisationsbereich der IG Metall geführt. In vielen Betrieben stand dabei im Mittelpunkt, Belastungen bei Schichtarbeit besser auszugleichen. Auch Regelungen zu Arbeitszeitkonten, die den Beschäftigten die Zugriffsrechte auf ihre Zeit sichern, und zu mobiler Arbeit wurden in vielen Betrieben getroffen. Außerdem: Die Gefahr von Arbeitsverdichtung und die daraus entstehende psychische Belastung war im Rahmen der

Kampagne ebenfalls Thema in vielen Betrieben (siehe Abbildung 2). All diese Aktivitäten bekamen Unterstützung durch Arbeitshilfen für Betriebsräte, Aktionskonzepte und Materialien wie Aktionszeitungen, Flyer, Plakate und Postkarten, die die IG Metall ihren Gliederungen und den Aktiven in den Betrieben zur Verfügung gestellt hat. Flankiert wurden die betrieblichen Aktivitäten durch eine Onlinestrategie, die auf bewegte Bilder sowie die Nutzung der sozialen Medien setzte.

Die zentrale Bildungsarbeit der IG Metall unterstützt die Arbeitszeitkampagne mit zusätzlichen Seminarmodulen rund ums Thema Arbeitszeit. Die Module sind Bestandteil der Ausbildungsreihen BR- und VL-Kompakt. Sie bieten einen zielgruppengerechten Überblick über die gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen zur Arbeitszeit und über aktuelle Arbeitszeitmodelle. Im Fokus stehen dabei natürlich die Interessen der Beschäftigten sowie Perspektiven und Vorschläge der IG Metall.

Positive Resonanz in Betrieb und Öffentlichkeit

Vom Kampagnenstart über die Beschäftigtenbefragung und den Arbeitszeitkongress bis hin zum MuE-Tarifabschluss und der erfolgreichen Umsetzung im Betrieb hat die IG Metall gezeigt: Wir nehmen die Themen und Probleme der Beschäftigten auf und setzen mit ihnen gemeinsam Lösungen durch. Die Kampagnenschwerpunkte, die Bearbeitung der aktuellen und zukünftigen Arbeitswelt und die konkreten Vorschläge

zur besseren Gestaltung der Arbeitszeiten wurden von den Beschäftigten und der Öffentlichkeit sehr positiv aufgenommen und waren ein guter Anknüpfungspunkt, um mit den Menschen ins Gespräch zu kommen. Die IG Metall hat damit deutlich spürbar an Attraktivität gewonnen – vor allem bei Angestellten, höher Qualifizierten und jungen Beschäftigten. Mit dem Thema Arbeitszeit hat sich die IG Metall erfolgreich als moderne Organisation, die nah bei den Beschäftigten und am Puls der Zeit ist, positioniert.

Von der Arbeitszeitkampagne in die Tarifrunde „Miteinander für morgen!“

Im Vorfeld der MuE-Tarifrunde 2018 hat die Kampagne dazu beigetragen, das Thema Arbeitszeit nach langer Zeit wieder für die IG Metall konflikt- und durchsetzungsfähig zu machen. Als Auftakt für die Tarifrunde diskutieren im Juni 2017 auf dem Arbeitszeitkongress in Mannheim über 800 Mitglieder der regionalen Tarifkommissionen kontrovers darüber, ob und wie die IG Metall das Thema Arbeitszeit in der kommenden MuE-Tarifrunde bearbeiten sollte. Nach weiteren Debatten in den Tarifkommissionen und den Gremien der IG Metall entschlossen wir uns als Organisation, mit der Tarifforderung nach einer Wahloption auf verkürzte Vollzeit und einem Entgeltzuschuss für bestimmte Beschäftigtengruppen in die Tarifrunde 2018 zu gehen.

Die Kampagne geht weiter

Obwohl wir in der MuE-Tarifrunde 2018 in einem ersten Schritt neue Arbeitszeitoptionen für die Beschäftigten durchsetzen konnten: Arbeitszeit bleibt weiter ein entscheidendes Handlungsfeld für die IG Metall. Wir werden auch weiterhin in den Industrie- und Handwerksbranchen kampagnenmäßig arbeiten. Ziel ist, die Gestaltungsfähigkeit der IG Metall beim Thema Arbeitszeit auszubauen und auf betrieblicher und tariflicher Ebene Verbesserungen für die Beschäftigten durchzusetzen.

Mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung gegen Arbeitsverdichtung vorgehen

Kürzer Arbeiten – das hört sich gut an. Aber es darf nicht dazu führen, dass man die gleiche Arbeit in weniger Zeit schaffen muss. Häufig ist jedoch genau das der Fall – das kennen viele Beschäftigte nur allzu gut. Das Beispiel der Bosch Thermotechnik GmbH zeigt, wie auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes wirksam gegen Gesundheitsgefährdungen durch psychische Arbeitsbelastungen vorgegangen werden kann: Gemeinsam mit uns hat der Betriebsrat eine Vereinbarung entwickelt, die den Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen präzise regelt. Dazu gehören Workshops mit den Beschäftigten. Sie werden als Expertinnen und Experten ihrer eigenen Arbeitsbedingungen aktiv einbezogen. Ein betrieblicher Steuerkreis kümmert sich um den Ablauf: Information, Auswertung der Workshop-Ergebnisse und Umsetzung gesundheitsförderlicher Arbeitsschutz-Maßnahmen. Das war allerdings kein Selbstläufer. Im Gegenteil: Nach mehreren Jahren zäher Verhandlungen entschied sich der Betriebsrat dazu, die Einigungsstelle anzurufen, um die Blockadehaltung der Geschäftsführung zu beenden. In der Folge konnten nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern auch die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung deutlich verbessert werden.

Abbildung 2

DIE GROßE BEFRAGUNG

680.000 Menschen haben etwas zu sagen

Die Beschäftigtenbefragung 2017 war mit über 680.000 Teilnehmenden ein überwältigender Beteiligungserfolg. Das Votum der befragten Kolleginnen und Kollegen hat uns als IG Metall klare Handlungsaufträge gegeben: im Betrieb, in der Tarifpolitik und im gesellschaftspolitischen Diskurs. Die Beschäftigten wollen Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen und verlässlich sind – in ihrer Dauer und Lage.

Im Januar und Februar 2017 hat die IG Metall zum zweiten Mal das Mammutprojekt einer umfassenden Beschäftigtenbefragung in einer großen Zahl von Betrieben der Industrie, den industriellen Dienstleistungen und im Handwerk organisiert. In Zeiten, in der die Menschen im Alltag mit einer Schwemme von Umfragen konfrontiert sind, nahmen sich die Beschäftigten gut eine halbe Stunde Zeit und füllten – online oder auf Papier – den Fragebogen aus.

Die mit über einer halben Million bereits beachtlich hohe Teilnehmerzahl der ersten Befragung von 2013 wurde nochmals um mehr als 20 Prozent übertroffen (und

wurde erneut begleitet durch eine viel beachtete Spendenaktion mit einem Euro pro Fragebogen). Diese Befragung ist somit die größte Erhebung, die je in der deutschen Wirt-

schaft durchgeführt wurde und bietet in Tiefe und Differenziertheit einzigartige Einblicke.

Dieser Erfolg ist das Ergebnis zahlreicher Verteilaktionen und betrieblicher Aktivitäten durch eine Vielzahl engagierter Vertrauensleute, Betriebsratsmitglieder, JAVis sowie der hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Und sie sind Ausdruck des großen Vertrauens, das die Beschäftigten in die IG Metall haben.

Schwerpunkt Arbeitszeit

Zudem hatte das gewählte Schwerpunktthema Arbeitszeit den Nerv der Zeit getroffen.

Schon bei der Befragung 2013 zeigte sich, wie zentral Arbeitszeitaspekte für die Beschäftigten sind, wenn es um Gute Arbeit geht. Nach dem

Beschluss des Leit-antrags für eine Arbeitszeitkampagne auf dem Gewerkschaftstag 2015 rückten die Arbeitszeitthemen in den Mittelpunkt der Befragung.

Als Ergebnis zeigte sich: Wer „gesicherte Spielräume“ zur selbstbestimmten Anpassung der Arbeitszeit an die persönliche Lebenssituation hat, ist insgesamt zufriedener mit seinen Arbeitszeiten. Mit der Arbeits-

Rund
7.000
Betriebe!

681.241
Rückmeldungen!

20% mehr
als im Jahr 2013!

Größte Erhebung
in der deutschen
Wirtschaft jemals!

zeitzufriedenheit ist es dagegen vorbei, wenn der Arbeitgeber ausufernde Flexibilitätsansprüche stellt wie überlange Arbeitszeiten, Wochenendarbeit, eine schlechte Planbarkeit oder ein hoher Leistungsdruck. Männer wie Frauen wollen Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen. Dazu gehört für viele, in bestimmten Lebensphasen auch mal kürzer zu arbeiten. Ebenso wichtig: Die Beschäftigten wollen sich die 35-Stunden-Woche von den Arbeitgebern nicht klauen lassen. Für die Mehrheit der Beschäftigten im Westen wie im Osten ist die 35-Stunden-Woche weiterhin die Wunscharbeitszeit und sie wollen die mitunter großen Abweichungen zwischen tariflich vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit nicht hinnehmen.

Auswertung bis ins Kleinste

Um dann aber auch die richtigen Schlüsse zu ziehen, hat die IG Metall die Ergebnisse mehrfach ausgewertet, in Broschüren und Präsentationen detailliert aufbereitet und offen diskutiert. Die über 80-seitige Hintergrundbroschüre „Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt“ präsentiert etwa eine Fülle von Zahlen und Fakten zu den Wünschen der Beschäftigten, differenziert unter anderem nach Alter, Geschlecht, Tätigkeitsbereich und auch nach Betriebsgröße, Branche und Bezirk (Abbildung).

Zusätzlich haben drei renommierte Kooperationspartner (SOFI Göttingen, Fraunhofer IAO/IAT, WZB Berlin) wissenschaftliche Analysen veröffentlicht. Für alle Betriebe ab 200 Beschäftigten gab es betriebliche Ergebnisübersichten.

Kompass für Betrieb und Tarif ...

Damit bekamen Betriebsratsmitglieder, Vertrauensleute und Betriebsbetreuer einen Kompass an die Hand, um mit den Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen (nicht nur, aber auch im Vorfeld der Betriebsratswahlen 2018). Durch die hohe Beteiligung auch von Beschäftigten ohne IG Metall-Mitgliedschaft (38,1 Prozent der Befragten) bieten sich zudem wertvolle Einblicke für die Mitgliedergewinnung.

Für die Tarifrunde der MuE 2017/2018 bot die Materialbasis zudem wichtige Leitplanken für die Forderungsdebatte, öffentlichkeitswirksame Argumente in der konkreten Tarifaus-einandersetzung um die verkürzte Vollzeit und tarifliche Freistellungszeiten.

... und gesellschaftspolitische Argumente

Und das Meinungsbild von so vielen Menschen über ihre Arbeitswelt sollte natürlich den politischen Akteuren nicht vorenthalten werden: Eine vor der Bundestagswahl 2017 für Politike-

rinnen und Politiker aufbereitete Zusammenfassung unterstützte unsere Argumentation in der politischen Lobbyarbeit. Zum Beispiel: 96,4 Prozent der Beschäftigten sprachen sich auch in Zukunft für ein Arbeitszeitgesetz aus, das der Arbeitszeit Grenzen setzt und ein Recht auf Abschalten (Ruhezeiten) sichert – und erteilten damit den von Arbeitgebern und speziell der FDP geführten Angriffen auf wichtige gesetzliche Schutzrechte eine klare Absage!



Quelle: IG Metall

Welche Arbeitszeiten wollen die Kolleginnen und Kollegen? Die Antworten gab es kompakt in dieser Übersichtsbroschüre.

MITEINANDER FÜR MORGEN

Echte Zeitoptionen statt betteln – die Metall-Tarifrunde 2018

Das hat sich gelohnt: 61 Tarifverhandlungen, 106 Sitzungen unserer Tarifkommissionen, 850.000 rote Wecker und über eineinhalb Millionen Warnstreikende in fast 5.000 Betrieben. Die Metall-Tarifrunde 2018 war ein voller Erfolg. Das Ergebnis ist: 4,3 Prozent mehr, tarifliches Zusatzgeld plus verkürzte Vollzeit und tarifliche Freistellungszeit.

Die Zufriedenheit war groß nach der Tarifbewegung 2018 in der MuE-Industrie. Das Ergebnis musste hart erkämpft werden, aber es kann sich sehen lassen. Unsere Mitglieder sind sehr zufrieden, denn die IG Metall hat eine ordentliche Entgelterhöhung erkämpft und mehr Zeitsouveränität durchgesetzt. In Zeiten zunehmender

Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit und haben damit den Nerv der Zeit getroffen.

Aber der Reihe nach: Dem Tariferfolg ging ein langer Diskussions- und Beteiligungsprozess voraus. Ausgelöst von Arbeitszeiten, die in den letzten Jahrzehnten wieder länger, flexibler und ungesünder wurden, verstärkte sich seit Beginn der 2010er Jahre die Diskussion um Arbeitszeit. Auf den Gewerkschaftstagen 2011 und 2015 hat die IG Metall beschlossen, dass wir unsere qualitative Tarifpolitik ausbauen und unsere Handlungsfähigkeit bei der Arbeitszeit wieder stärken müssen. Der Gewerkschaftstag 2015 beschloss, Arbeitszeit zu einem Schwerpunkt-Thema zu machen. Auch tarifpolitisch.

trieben, um hier die Arbeitszeit-Themen anzupacken und eine breite Debatte über mögliche Tarifforderungen zu beginnen. Ein wichtiger Meilenstein waren zudem die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung:

- ▶ Die Länge der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit muss wieder begrenzt werden.
- ▶ Dem Druck zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Interesse der Unternehmen müssen wir wirkungsvolle Grenzen gesetzt werden.
- ▶ Die Beschäftigten wollen mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeiten haben.

In den ersten Diskussionen unserer Tarifkommissionen über eine Tarifforderung wurde deutlich: So unterschiedlich die Arbeitszeiten der Beschäftigten in den Betrieben sind, so unterschiedlich ist auch die Vorstellung davon, was man tariflich bei der Arbeitszeit neu regeln sollte. Schichtarbeit, Vereinbarkeit, mobiles Arbeiten oder Arbeitszeitverkürzung – der Blumenstrauß an möglichen Forderungen war groß und bunt. Diese Unterschiedlichkeiten zeigten: Um eine Tarifforderung zu finden, die für möglichst viele Kolleginnen und Kollegen etwas bringt, musste noch intensiver und beteiligungsorientierter beraten werden. Im Juni 2017 fand deshalb in Mannheim der Arbeitszeit-Kongress der IG Metall mit über 800 Mitgliedern der regionalen Metall-Tarifkom-

Von den Problemen zur Tarifforderung

2016 wurde daher die Kampagne „Mein Leben, meine Zeit“ gestartet. Auf allen Ebenen der IG Metall haben wir arbeitszeitpolitische Themen diskutiert – in den Betrieben, auf Delegiertenversammlungen, auf Seminaren, Bezirkskonferenzen und abends beim Zusammensitzen. Dann ging es los mit Aktivitäten in den Be-

Vereinnahmung der Beschäftigten durch die Unternehmen setzen wir mit diesem Tarif-Abschluss ein Zeichen für mehr





missionen statt, um die bezirklichen Diskussionen zusammenzuführen und eine erste Zuspitzung der Debatte zu erreichen. Auch hier haben die Beteiligten teilweise noch kontrovers diskutiert, beispielsweise ob es richtig sei, die Mantel-Tarifverträge zu kündigen und wie wir die Tarifrunde auch für eine erfolgreiche BR-Wahl 2018 nutzen können.

Angesichts der hervorragenden wirtschaftlichen Lage in der MuE-Industrie waren die Rahmenbedingungen Ende 2017 gut, sowohl eine kräftige Entgelterhöhung als auch qualitative Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen. Die IG Metall beschloss im Oktober 2017

daher: Sechs Prozent mehr Geld und das Recht auf verkürzte Vollzeit mit Entgeltzuschuss für Beschäftigte in Schicht, mit Kindern oder mit Pflegeaufgaben. Darüber hinaus wollten wir über weitere Themen

mit der Arbeitgeberseite sprechen. Über Leistungsbegrenzung und Personalbemessung sowie über freie Tage vor den Prüfungen für Azubis. Plus: Die Angleichung der Arbeitszeiten in der ostdeutschen MuE-Industrie an das Westniveau. In einzelnen Tarifgebieten spielten auch Rahmenregelungen für mobiles Arbeiten, Arbeitszeitkonten und die Neuregelung von Zuschlägen eine Rolle. Last but not least:



Mit dem Schwung der Tarifrunde sollten auch neue Mitglieder gewonnen werden.

Tolle Mobilisierung – schwierige Verhandlungen

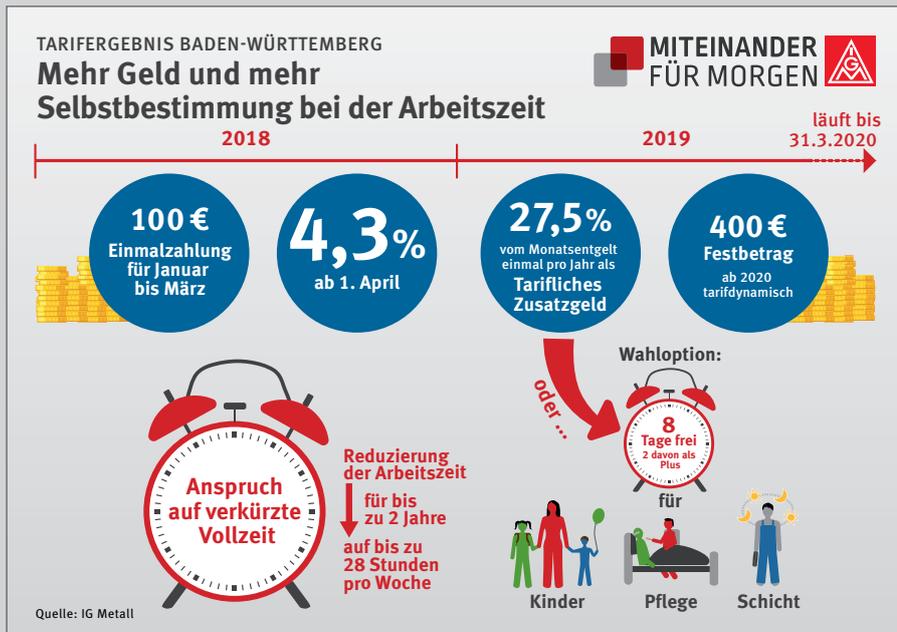
Die Themen gesündere Arbeitszeiten und bessere Vereinbarkeit kamen gut an. Und auch in der deutschen und internationalen Öffentlichkeit gab es viel Anerkennung für die Forderung und eine gute Medienberichterstattung.

Die positive Resonanz zeigte sich aber vor allem in der guten Mobilisierung, den zahlreichen Aktionen in den Betrieben und bei der hohen Teilnahme an unseren Warnstreiks, Demonstrationen und Kundgebungen. Eine Fülle von Informations-, Argumentations- und Aktionsmaterialien unterstützte unsere Forderungen, nach außen gerichtet auch mit Online-Werbung und Großflächenplakaten auf öffentlichen Plätzen. Mit da-

bei: 850.000 rote Wecker, die mit einem logistischen Kraftakt in den Betrieben an die Mitglieder verteilt und zum Symbol der Tariffbewegung 2018 wurden. Die Beteiligung an den Aktionen zeigte deutlich: Die Mitglieder der IG Metall stehen hinter ihrer Tarifforderung und sind bereit, dafür zu kämpfen.

Absurde Argumente der Arbeitgeber

Unsere Ent- und Geschlossenheit war auch notwendig, denn die Arbeitgeber hatten schon früh in der Tarifrunde auf Blockade geschaltet. Anstatt mit der IG Metall lösungsorientiert zu verhandeln und Zukunftsthemen wie Vereinbarkeit und Gesundheit anzupacken, zeigten sie beispiellose politische Instinkttlosigkeit und verweigerten sich konstruktiven Verhandlungen. Stattdessen stellten sie absurde Gegenforderungen auf und versuchten, die Forderung der IG Metall – und damit auch eventuelle Arbeitsk Kampfmaßnahmen – mit einem Rechtsgutachten als „rechtswidrig“ zu diffamieren. Diese juristische Argumentation war reine Panikmache, wie uns durch ein weiteres Gutachten und die Arbeitsgerichte bestätigt wurde. Die Mitglieder der IG Metall ließen sich davon nicht einschüchtern und



Die Ergebnis-Komponenten auf einen Blick.

gaben die einzig richtige Antwort: Mehr als eine Million Beschäftigte beteiligte sich im Januar 2018 an Warnstreiks, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen.

Dann also: Ganztägige Warnstreiks

Bis Ende Januar 2018 war es nicht möglich, mit der Arbeitgeberseite zu einem Tarifergebnis zu kommen. Daher war die IG Metall gezwungen, ganztägige Warnstreiks durchzuführen. Vom 31. Januar bis 2. Februar 2018 bestreikte fast eine halbe Millionen Beschäftigte für 24 Stunden ihre Betriebe.

Die Produktion in den 280 beteiligten Betrieben stand einen ganzen Tag still.

Auf Grund dieses Druckes gelang es in der Nacht auf den 6. Februar 2018

in Baden-Württemberg ein Pilot-Ergebnis zu erreichen. Nachdem der Vorstand der IG Metall in der gleichen Nacht mit Gesamtmetall eine Übernahmeempfehlung für die anderen Tarifgebiete erzielen konnte, wurde dieses Ergebnis bis Mitte März 2018 in allen anderen Tarifgebieten der IG Metall übernommen.

Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit

Ziel erreicht: Mit 4,3 Prozent Entgelterhöhung ab April 2018 und dem neuen jährlichen tariflichen Zusatzgeld (T-ZUG) ab 2019 haben die Beschäftigten spürbar mehr Geld in der Tasche. Kaufkraft und Binnennachfrage werden damit weiter gestärkt. In der MuE-Industrie konnten wir wiederholt den gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraum ausschöpfen

und einen Reallohnzuwachs durchsetzen (Abbildung). Die neuen Arbeitszeit-Ansprüche sind ein Beitrag zu mehr Selbstbestimmung für die Beschäftigten. Mit der Wahloption, einen Teil des neuen Zusatzgeldes in Zeit zu nehmen, können Beschäftigte in Schicht, mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen acht zusätzliche freie Tage im Jahr bekommen. Und das neue Arbeitszeitmodell „verkürzte Vollzeit“ bietet allen Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre auf 28 Stunden pro Woche zu reduzieren – mit vollem Rückkehrrecht zur normalen Vollzeit. Damit haben wir auch einen Baustein für mehr Partnerschaftlichkeit geschaffen, der es Männern und Frauen ermöglicht, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Und alle anderen Themen? Um einer unkontrollierten Verlängerung der individuellen Arbeitszeiten besser entgegenzutreten zu können, hat der Betriebsrat nun ein wirksames Widerspruchsrecht bei Überschreitung der betrieblich vereinbarten 40-Stunden-Quote. Im neuen Rahmentarifvertrag zu mobilem Arbeiten ist festgeschrieben, dass mobile Arbeit nicht – wie oft befürchtet – zu Arbeitsverdichtung führen darf, sondern für bessere Vereinbarkeit genutzt wird. Und der Zeitbonus für die Auszubildenden lautet: Sie haben nun Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag vor der Abschlussprüfung.

Gemeinsam für die Angleichung Ost

Die Angleichung der Arbeitszeiten in Ostdeutschland stieß auf massiven Widerstand auf der Arbeitgeberseite. Doch die IG Metall wies während der Verhandlungen in allen Tarifgebieten auf deren Bedeutung hin und forderte eine Verhandlungsverpflichtung dazu ein. Auch in den westlichen Tarifgebieten wurde in den Tarifverhandlungen deutlich: Fast dreißig Jahre nach dem Mauerfall ist die Angleichung der Arbeitszeiten überfällig. Sie ist für die IG Metall auch eine Frage der Gerechtigkeit. Als Ergebnis der Tarifauseinandersetzung hat die IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden in den ostdeutschen Tarifgebieten dazu Gespräche vereinbart. Nachdem diese Gespräche bis Ende 2018 (Redaktionsschluss) mit unterschiedlicher Intensität in den einzelnen Tarifgebieten stattgefunden haben, waren für das erste Halbjahr 2019 weitere Gespräche zur Arbeitszeitangleichung geplant.

Nach der Tarifrunde – die neuen Arbeitszeitanforderungen im Betrieb

Das tolle Tarifergebnis hat im In- und Ausland viel Beachtung gefunden und wird als Meilenstein einer neuen Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften gewertet. Aber in erster Linie freuen sich die Kolleginnen und Kollegen:

Über **265.000** Beschäftigte haben 2018 Anträge auf die zusätzlichen freien Tage oder auf die verkürzte Vollzeit gestellt. Und fast alle Anträge wurden genehmigt (93 Prozent).
Mehr Zeit für über eine Viertel-Million Beschäftigte!

Die Arbeitgeberseite hatte zunächst allerdings versucht, die Umsetzung in den Betrieben zu blockieren. Daher mussten IG Metall und Betriebsräte in vielen Betrieben noch mal eine Extra-Runde mit den Arbeitgebern drehen, damit alle, die ihre neuen Rechte in Anspruch nehmen wollten, dies auch tun konnten. Unser Motto lautete dabei: Wer will, der kann!

Gelebte Solidarität!

Diese Tarifrunde ist ein Beispiel für gelebte gewerkschaftliche Solidarität. Mit der spürbaren Entgelterhöhung gibt es für alle Beschäftigten ein Einkommensplus. Und mit der Forderung nach Arbeitszeiten, die zum Leben passen, haben wir ganz verschiedene Interessen zueinander gebracht: die Interessen der Schichtbeschäftigten an weniger belastenden Arbeitszeiten, die Bedürfnisse pflegender Angehöriger und Eltern nach mehr Vereinbarkeit, den Wunsch vieler Beschäftigter nach selbstbestimmten Arbeitszeiten. Noch nie zuvor haben so viele Angestellte und höher Qualifizierte

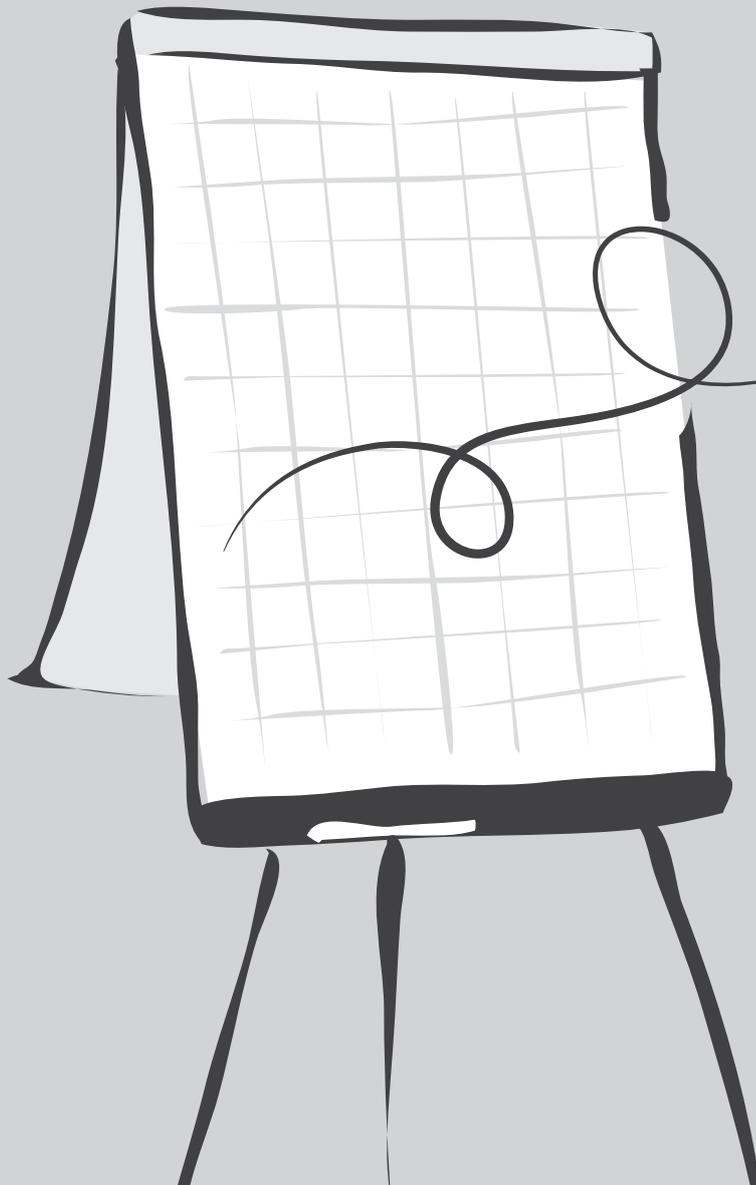
die Forderungen der IG Metall unterstützt wie in der Tarifrunde 2018. Alle waren dabei: Auszubildende, dual Studierende und Altersteilzeitler, gewerbliche Kollegen und Büro-Beschäftigte, erfahrene Metalwerkerinnen und Metalbeiter sowie Beschäftigte, die zum allerersten Mal in ihrem Leben an gewerkschaftlichen Aktionen und Warnstreiks teilnahmen!

An Stärke gewonnen

Dass die IG Metall sich nach zähen Verhandlungen entschlossen hatte, die ganztägigen Warnstreiks durchzuführen, hat sich als positiv erwiesen. Und die Beteiligten haben die Ganztageswarnstreiks als Momente der Stärke erlebt. Die Ehrfurcht vor der Aufgabe, der Mut es zu tun und der Stolz es zu können, haben unsere Organisation als Ganzes gestärkt! Und übrigens: Die breite Mobilisierung mit der direkten Ansprache der Mitglieder – zum Beispiel über die Verteilung der Wecker oder über gezielte Mitgliedermailing-Aktionen – und die Resonanz der Öffentlichkeit auf die Tarifforderungen der IG Metall trugen dazu bei, dass wir über 30.000 neue Mitglieder gewinnen konnten. Mehr als in jeder vorausgegangenen Tarifrunde. Bemerkenswert: Deutlich mehr Angestellte als in den Vorjahren sind als Neumitglieder dabei.

Also: Das „Miteinander für Morgen“ – das ist uns in der Metall-Elektro-Tarifrunde 2018 gelungen!

WIR MACHEN ZUKUNFT!



Zukunft. Arbeit. Leben. – Die Transformation der Arbeitswelt wird für viele Beschäftigte vieles ändern, und das auch noch schnell. Im Mittelpunkt steht deshalb: Niemand darf bei der Transformation unter die Räder kommen. Damit das gelingt, gestalten wir die Zukunft aktiv mit. Wir schauen nicht nur zu, sondern wir analysieren die Effekte von Digitalisierung, Klimapolitik und Globalisierung auf unsere Arbeitsplätze. Der wichtigste Ort, wo das noch stärker passieren muss, ist der Betrieb. Hier können wir Veränderungen offensiv mitgestalten. Wer abwartet, was andere entscheiden, hat schon so gut wie verloren. Wir nehmen die Zukunft selbst in die Hand!

AUFBRUCH IN DIE TRANSFORMATION

Wir schauen nicht zu, sondern gestalten!

Gesellschaft und Arbeitswelt stehen vor tiefgreifenden Veränderungen. Die IG Metall möchte bei dieser Transformation nicht nur zuschauen, sondern aktiv mitgestalten, um den Wandel im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

Die Transformation der Arbeitswelt wird das bestimmende Element der nächsten Jahre sein. Treiber dieser Transformation sind mehrere Megatrends wie: Globalisierung, Digitalisierung von Produkten und Prozessen sowie die Dekarbonisierung. Digitale Technik ändert grundlegend die Art, wie wir arbeiten. Der Weltmarkt wird durch die fortschreitende Digitalisierung beschleunigt. Für die Beschäftigten bedeutet Globalisierung wachsender Leistungsdruck und mehr Stress. Und die Klimawende ist für uns alle überlebenswichtig und erfordert zugleich eine Energie- und Mobilitätswende. Unser Anspruch ist, die Transformation aktiv und kollektiv zu gestalten. Damit technologischer Fortschritt auch sozialer Fortschritt und aus dem Strukturwandel kein Strukturbruch wird, agieren wir auf vielen Ebenen und bewegen viele Themen. Wir mischen uns im Betrieb aktiv ein und gestalten innovative Tarifpolitik. Und wir fordern die richtigen politische Entscheidungen.



Abbildung 1: Im Zentrum des Zukunftsforums stand die Frage, wie Solidarität auch in der aktuellen Transformation der Arbeitswelt aktiviert und gestärkt werden kann.

Die Politik reagiert mittlerweile – auch auf Druck der IG Metall. Während den Koalitionsverhandlungen haben wir uns erfolgreich dafür eingesetzt, dass die Gestaltung der Transformation explizit als Aufgabe der Bundesregierung benannt wird. Qualifiziert werden muss während der Arbeit – nicht erst, wenn Arbeitslosigkeit droht. Diese Botschaft der IG Metall ist angekommen. In der Gesetzgebung haben wir konkrete Vorschläge durchsetzen können. In der letzten Tarifrunde der MuE-Industrie haben wir mal wieder gezeigt, dass wir sehr erfolgreich Solidarität organisieren können, um die Arbeitswelt zu verbessern. Diese Kraft brauchen wir, um die Arbeitswelt von

morgen im Interesse der Beschäftigten zu gestalten – sicher, gerecht und selbstbestimmt.

Die Transformation auf die Agenda gesetzt

Das Zukunftsforum im Juni 2018 in Berlin war ein inspirierender Auftakt der internen Transformationsdebatte. Im Zentrum stand die gemeinsam mit Fachexpertinnen und -experten zu erörternde Frage, wie es weiterhin gelingt, die betriebliche und gesellschaftliche Solidarität auch in der aktuellen Transformation der Arbeitswelt zu aktivieren und zu stärken (Abbildung 1). Ihre Fortsetzung fand die Transformationsdebatte im Oktober 2018 im World Congress



Abbildung 2: Wie können Gewerkschaften den Wandel in der Arbeitswelt aktiv mitgestalten? Diese Frage stand im Zentrum des Transformationskongresses 2018 in Bonn.

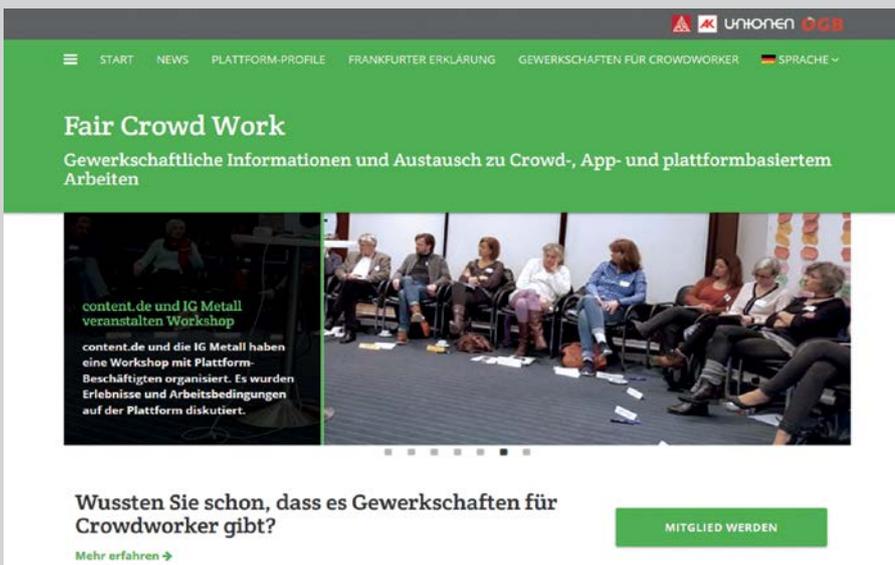


Abbildung 3: Praktische Informationen für Crowdworker: die Internetseite www.faircrowdwork.org.

Center in Bonn auf dem großen Transformationskongress (Abbildung 2). Die Mehrheit der 650 Teilnehmenden waren Betriebsräte, Vertrauensleute und Bevollmächtigte. Beeindruckend waren die thematische Vielfalt und die präsentierten, in die Zukunft gerichteten betrieblichen Lösungen in vielen Handlungsfeldern. Fazit: Die IG Metall wird als Vorreiterin gesellschaftlicher und arbeitsweltlicher Diskurse wahrgenommen. Zugleich

wächst die Erwartung, über die Interessenvertretung unserer Mitglieder, Betriebe und Branchen hinaus Verantwortung zu übernehmen. Um Klarheit über den wirtschaftlichen und technologischen Wandel im Betrieb zu schaffen, haben wir das Instrument „Transformationsatlas“ entwickelt. Mit dem Transformationsatlas bestimmen wir die Anforderungen direkt aus der Sicht jedes einzelnen Betriebes.

Qualifizierung: Das Megathema der Transformation

Schon heute wissen wir: Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen werden sich massiv ändern. Gezielte Personalentwicklung und kontinuierliche Weiterqualifizierung werden maßgeblich sein, um den Wandel im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Die Interessenvertretung im Betrieb und Unternehmen wird hierbei durch die IG Metall unterstützt, beraten und weiterentwickelt.

Aufgabe der politischen Sekretärinnen und Sekretäre ist also, die damit verbundenen Veränderungen in der Arbeitsorganisation, in den Geschäftsmodellen und in der Unternehmensentwicklung zu verstehen und mit den Akteuren im Betrieb zu gestalten. Eine besonders praxisnahe und reflexionsfähige Herangehensweise ergibt sich aus den Kooperationsseminaren mit „Lernfabriken“, die die digitale Transformation hautnah erleben und analysieren lassen sowie den neu ins Programm aufgenommenen Seminaren zur Digitalisierung der Arbeit in Fabrik und Büro. Hinzu kommen ein Ausbildungsgang zur beteiligungsorientierten Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit sowie Seminare zu betriebswirtschaftlichen Analyse- und Bewertungsinstrumenten und zur strategischen Unternehmensentwicklung. Das 5x5-Kompetenzmodell für Führungskräfte in der IG Metall

haben wir gezielt um die „Dimension der Digitalisierung“ erweitert und unterstützen Führungskräfte dabei, einen Weg für die „Transformation nach innen“ zu entwickeln. In unseren Projekten „Arbeit+Innovation 4.0“ unterstützen wir sehr konkret Betriebsräte und Vertrauensleute mit passgenauen Qualifizierungsangeboten und der Begleitung betrieblicher Umsetzungsprojekte.

In Kooperation mit zahlreichen Forschungsprojekten hat die IG Metall zudem die Möglichkeiten zur Gestaltung einer menschengerechten digitalisierten Arbeit.

Neue Zielgruppen: Crowdworker und Solo-Selbstständige

Durch den Wandel in der Arbeitswelt muss sich die IG Metall auch neuen Zielgruppen gegenüber öffnen. Auf allen Stufen der Wertschöpfungskette werden mittlerweile digitale Plattformen eingesetzt, auf denen sogenannte „Crowdworker“ arbeiten. Um die Interessen auch dieser Beschäftigten wirksam vertreten zu können, hatte die IG Metall auf dem Gewerkschaftstag 2015 ihre Satzung geändert: Seit 2016 können Solo-Selbstständige Mitglied werden. Auf der Internetseite www.faircrowdwork.org werden Plattformen bewertet und praktische Tipps gegeben. Die IG Metall setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen der Crowdworker ein. Deshalb beteiligen wir uns an der weltweit einzigen frei-



Abbildung 4: Häufig unterentwickelt – Verständnis von Vorgesetzten für die Nöte der Beschäftigten.

willigen Selbstverpflichtung („Code of Conduct“), die acht Plattformen zusammen eingegangen sind. Sie ist auch in der Ombudsstelle vertreten, die Streitigkeiten klärt, die zwischen Crowdworkern und diesen Plattformen entstehen (Abbildung 3).

Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz

Die Transformation der Arbeitswelt ist auch für die betriebliche Arbeitsgestaltung und den Arbeitsschutz eine große Herausforderung (Abbildung 4). Mit dem Projekt „WING – Wissensarbeit im Unternehmen der Zukunft nachhaltig gestalten“ hat sich die IG Metall mit den Auswirkungen der Transformation der Arbeitswelt auf die Gesundheit der Beschäftigten auseinandergesetzt. Der Schwerpunkt lag unter anderem auf den Arbeitsbedingungen und Belastungen für Wissensarbeiterinnen und Wissensarbeiter durch Open-Space-Büros oder agile Methoden wie Scrum. Wie auf der zweiten Trans-

6. April 2016 wurde regelmäßig über anstehende Herausforderungen für die Wissensarbeit diskutiert. Dabei wurde deutlich, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz einen sehr hohen Stellenwert hat. Der Arbeitsschutz bleibt aber auch in Zeiten der Transformation der Arbeit kein Selbstläufer. Daher muss auch in Zukunft Gute digitale Arbeit von uns entwickelt, gestaltet und durchgesetzt werden (Abbildung 5).



Abbildung 5: „Scrum – Belastungen – Arbeitsschutz“: Diese Broschüre gibt einen Überblick über unterschiedliche Belastungen, die im Zusammenhang mit der agilen Methode Scrum von großer Bedeutung sind.

Quelle: T. Pfaffmann

Quelle: IG Metall

UPDATE DER BERUFSBILDER

Unsere Berufe sind fit für Digitales

Die Berufsbilder in unserem Organisationsbereich werden immer vor dem Hintergrund sich verändernder Anforderungen in der Arbeitswelt angepasst. Die aktuelle Rationalisierungswelle vernetzt Datenbanken – mit teilweise auf Selbstlernen angelegten Algorithmen (Künstliche Intelligenz) – und verfeinert rasant die auf Sensorik basierenden Steuerungsprozesse; die beruflichen Tätigkeiten verändern sich dadurch je nach Domäne ganz erheblich. Wir arbeiten maßgeblich daran mit, Berufe in Hinblick auf die Digitalisierung weiterzuentwickeln. Mit Erfolg!

Im Jahr 2016 wurde zwischen IG Metall und Arbeitgebern eine Sozialpartnervereinbarung geschlossen, die ein agiles Verfahren zum Update der Metall- und Elektroberufe in Gang setzte, um diese auf die Anforderungen der

Digitalisierung bzw. Industrie 4.0 auszurichten (siehe Kasten). Hierbei haben wir mit Augenmaß und Fachkompetenz agiert: Wir haben berücksichtigt, dass der Durchdringungsgrad der „Digitalisierung“ in den Betrieben noch sehr unterschiedlich und in Teilen sehr gering ist. Zudem haben wir uns dafür stark gemacht, bei den inhaltlichen Veränderungen sowohl fachliche als auch personale und soziale Kompetenzen in den Blick zu nehmen. Mit diesem Ansatz konnten wir uns in vielerlei Hinsicht durchsetzen.

Metall- und Elektroberufe sind digital fit

So ist es gelungen die neue integrative Berufsbildposition „Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit“ zu entwickeln. Diese wurde für alle elf teilnovellierten Berufe verbindlich verankert. Da-

mit werden die Chancen der Beschäftigten verbessert, den beruflichen Anforderungen der digitalen Arbeitswelt gewachsen zu sein und gute Berufsperspektiven zu haben.

Außerdem haben wir als Übergangslösung sieben Zusatzqualifikationen für die Industrie 4.0 entwickelt. Das Besondere dabei: Diese können für die Ausbildung, aber auch für die betriebliche Weiterbildung genutzt werden! Sie eignen sich daher auch zur Anpassung der Qualifikation von vorhandenen Fachkräften.

IG Metall, Gesamtmetall, VDMA und ZVEI haben Handlungsempfehlungen an die Politik entwickelt und darüber hinaus vereinbart, sich regelmäßig, aber mindestens einmal im Jahr, für ein Monitoring zu treffen. Mit diesem Vorgehen sind wir gut vorbereitet, wenn es um die mögliche Überführung der Zusatzqualifikationen in die Regelausbildung geht. Mit den Zusatzqualifikationen werden die zentralen Qualifizierungsschwerpunkte für Industrie 4.0 in den Bereichen Metall, Elektro und Mechatronik abgebildet. Sie sind unsere Antwort auf die betriebspezifischen Berufsanforderungen in unterschiedlichen Geschwindigkeiten. Betriebsräte und Ausbilder*innen müssen klären, welche Zusatzqualifikationen für eine Qualifizierung im Rahmen der Berufsausbildung und auch im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung genutzt werden. Bei der Umsetzung im Betrieb helfen zahlreiche Informationsmateri-

Auszug aus der Vereinbarung zwischen Gesamtmetall, IG Metall, VDMA und ZVEI:

„Einvernehmlich werden für die Metall- und Elektroberufe von den Vereinbarungspartnern Handlungsbedarf und zeitliche Perspektiven abgeleitet sowie geeignete Maßnahmen initiiert. Dies können Gestaltungshinweise für die betriebliche sowie die schulische Ausbildung, Änderungen in den curricularen Vorgaben, neue Berufs-/Fortbildungsprofile oder gezielte Informationen über branchenübergreifende Qualifikationsprofile sein. Ein gemeinsames Team der Vereinbarungspartner organisiert den Arbeitsprozess. Die Expertisen betrieblicher Experten und Wissenschaftler werden in die Arbeit einbezogen.“

Daher auch der Dank an alle betrieblichen Kolleginnen und Kollegen, die für ihre IG Metall als Sachverständige mitgewirkt haben!

alien, Veranstaltungen und Projekte, wie zum Beispiel zur Digitalisierung in der Berufsbildung und das Sozialpartnerprojekt im Maschinenbau.

Zudem wurde im Herbst 2018 begonnen, über die Weiterentwicklung der beruflichen Fortbildung hinsichtlich einer Fach- und Führungskarriere zu beraten. Dabei werden insbesondere die Industriemeister und Techniker in den Blick genommen.

Fazit bis hierher: Im Rahmen der Digitalisierung ist die Herausforderung für die Berufsbildung, verlässliche Rahmenbedingungen sicherzustellen, welche dynamisch und zukunftsweisend die zu erwartenden Veränderungen aufnehmen. Die Berufsbildungspolitik der IG Metall berücksichtigt Prinzipien und Qualitätsmaßstäbe, die sich auf die Bildungsprozesse, die Persönlichkeitsentwicklung und die Arbeitsgestaltung gleichermaßen beziehen.

IT-Berufe in der Neuordnung

Auch die IT-Berufe befinden sich dank des jahrelangen Engagements der IG Metall im Novellierungsverfahren. Hier wird über einen neuen Beruf im Bereich der Datenanalyse sowie über eine neue industriennahe Fachrichtung des Fachinformatikers nachgedacht, um künftigen Bedarfen entsprechen zu können. Die kaufmännischen IT-Berufe (IT-Systemkaufmann/-kauffrau und Fachinformatiker/in) sollen zusammengeführt werden. Die neuen IT-Berufe sollen

Handreichung für die Ausbildungspraxis



Berufsbildung 4.0: Lernen im digitalen Wandel

Fünf Betriebe zeigen ihre Praxis

Quelle: IG Metall

Lernen im digitalen Wandel: Betriebliche Ausbildungspraxis auf den Prüfstand – diese Broschüre zeigt fünf betriebliche Beispiele.

zum 1. August 2020 kommen. Weitere Berufe in Handwerk und Industrie wurden im Kontext der Digitalisierung neu geordnet.

Auf dem Weg zu neuen Standardberufsbildpositionen

Die IG Metall setzt sich für neue Standardberufsbildpositionen für alle Berufe ein. Dabei geht es vor allem darum, die Persönlichkeits-

entwicklung und nachhaltiges Handeln in den Ausbildungsordnungen zu stärken. Die Gestaltung von Guter Arbeit ist eng verbunden mit einer starken Persönlichkeit von Fachkräften, die Ansprüche an ihre Arbeit formulieren. Eine Arbeitsgruppe des Hauptausschusses beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat mit Unterstützung der IG Metall die Arbeit aufgenommen.

TRANSFORMATION GESTALTET ZUKUNFT

Branchenpolitik gestaltet Transformation

Die betriebsorientierte Branchenpolitik ist ein wichtiger Baustein, um Transformationsprozesse solidarisch zu gestalten. Wir kombinieren überbetriebliche Gewerkschaftsarbeit mit Schlagkraft im politischen Raum.

Technische Revolutionen, Globalisierung, Klimaschutz und demografischer Wandel verändern unsere Arbeit radikal. Dabei bleiben die Werte der Gewerkschaftsbewegung zukunftsweisend: Wir stellen den selbstbestimmten Menschen in den Mittelpunkt, der sich in einer mitbestimmten, gerechten und solidarischen Arbeitswelt bewegt.

Branchenpolitik nach vorne entwickeln

Die Branchenpolitik der IG Metall wird sich verändern. Strukturen und Prozesse werden an neuen Herausforderungen gemessen, Denk- und Handlungsmuster auf den Prüfstand gestellt. Allzu starre Branchenabgrenzungen in den WZ-Codes des Statistischen Bundesamts stoßen an ihre Grenzen. Laufende Entwicklungen – wie internationalisierte Wertschöpfungsketten oder Plattformökonomien – lassen sich in diesem Korsett nicht abbilden. Das Konzept der betriebsorientierten Branchenpolitik stellt sich diesen Herausforderungen und bringt Betriebsräte und Hauptamtliche zusammen, um fle-

xibel und vernetzt über Bereichs- und Branchengrenzen hinweg zusammenzuarbeiten.

So beschäftigt sich die Projektgruppe Mobilität mit möglichen Mobilitätskonzepten. Drei Vorstandsbereiche arbeiten gemeinsam mit betroffenen Geschäftsstellen zusammen. Aktuelle Herausforderungen – Klimaschutz, soziale Verträglichkeit, Industriepolitik – werden mit Standort- und Arbeitsplatzsicherung in den betroffenen Branchen zusammengedacht, Chancen und Risiken abgewogen. Die Ergebnisse sollen in die politischen Entscheidungsebenen einfließen. Ein Modell, das beispielgebend für Zu-

sammenarbeit bei ähnlichen Herausforderungen sein kann.

Branchenpolitik vom Betrieb aus denken

Das zentrale Handlungsfeld der IG Metall sind die Betriebe. Aus der betrieblichen Wirklichkeit entwickeln sich die Themen der Branchenpolitik, im Betrieb wird Branchenpolitik geerdet, Betriebsräte bestimmen die Themen. Branchenpolitik ermöglicht – im überbetrieblichen Austausch in Netzwerken – ein koordiniertes Handeln mit gemeinsamen Positionen in abgestimmten Prozessen mit Positionen und Lösungen, die wir in die Betriebe

AUSGEWÄHLTE ZUKUNFTSINDIKATOREN

Handlungsbedarf bei wichtigen Zukunftsindikatoren

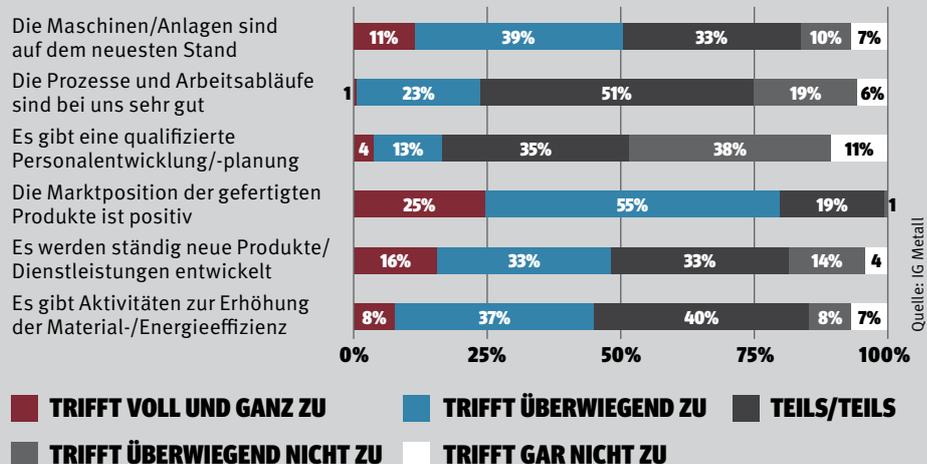
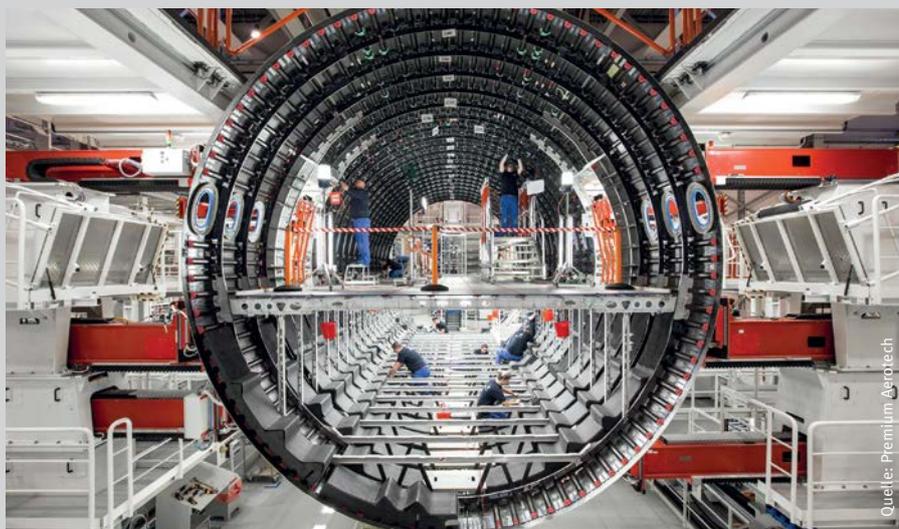


Abbildung 1: Seit 2017 erfasst der „Maschinenbau-Trendmelder“ die Einschätzungen der Betriebsräte. (Die Grafik enthält Rundungsdifferenzen.)



Quelle: Premium Arotech

Abbildung 2: Flugzeugbau: Wie Arbeit künftig gestaltet wird, ist ein Thema beim von der IG Metall initiierten „Runden Tisch“ des Bundeswirtschaftsministeriums.

tragen. Von großen Kampagnen oder Aktionstagen – etwa in der Stahl- oder der Bahnindustrie – bis hin zu Ad-hoc-Maßnahmen mit Flugblättern oder politischen Forderungen: Die konkreten Interessen der Beschäftigten werden aufgegriffen.

Trendmelder für den Maschinen- und Anlagenbau

Gleiches gilt für die Einschätzungen der Betriebsräte. Mit dem Trendmelder zum Beispiel wurde für den Maschinen- und Anlagenbau ein Instrument entwickelt, das über eine jährliche Befragung der Betriebsräte eine eigene Datengrundlage für die Branchenarbeit schafft. Inhaltlich ist der Trendmelder auf die fünf Themengebiete Standortstrategien, Beschäftigungssituation, Sondermaßnahmen und Strukturveränderungen, wirtschaftliche Situation sowie Zukunftsindikatoren fokussiert (Abbildung 1). So stärkt eigene Expertise und strukturierte Praxiskenntnis aus dem Maschinen- und Anlagenbau sowie seinen Teilbranchen die Branchenarbeit. Darüber hinaus liefert er fundierte Diskussionsansätze für den Austausch mit den Verbänden und der Politik.

Gemeinsam mehr erreichen: Aufzugs- und Fahrtreppenbranche

Weiteres Beispiel: Seit Juli 2018 gibt es in der Aufzugs- und Fahrtreppenbranche das Projekt „Organisationsgrade erhöhen – Betriebliche Handlungsfähigkeit stärken – Arbeitsbedingungen verbessern“. Hier werden mit den Betriebsräten der Marktführer Kone, Otis, Schindler und thyssenkrupp sowie den für die Unternehmen zuständigen Hauptamtlichen vier inhaltliche Schwerpunkte bearbeitet, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, insbesondere der Monteure, zu verbessern: Überlastung der Beschäftigten sollen verhindert, Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgebaut, Digitalisierung arbeitnehmerorientiert gestaltet und demografische Entwicklung in der Branche gesteuert werden. Aktuellstes Thema ist der Abwehrkampf gegen die schlechende Einführung des 10-Stunden-Arbeitstages für Monteure. Gegen dieses Ansinnen der Arbeitgeber wurden betriebliche Kampagnenteams gebildet. Allen ist klar: In der Aufzugsbranche können wir die Bedingungen nur verbessern, wenn die Organisations-

grade steigen und wir noch durchsetzungsfähiger werden.

Stark gegenüber Verbänden und Politik

Der kontinuierliche Austausch mit Regierung, Parlament und Industrieverbänden flankiert die Branchenpolitik. Die IG Metall gestaltet in den sogenannten Branchendialogen des Bundeswirtschaftsministeriums aktiv mit. Bisher konnten diese für Handwerk, Elektroindustrie, Luft- und Raumfahrtindustrie, Maschinen- und Anlagenbau sowie wehr- und sicherheitstechnische Industrie etabliert werden. Nach intensiven Vorarbeiten unter Federführung der IG Metall steht 2019 der erste Branchendialog in der Bahnindustrie an.

Luftfahrtindustrie: Digitalisierung angelandet

Als IG Metall waren wir Vorreiterin in der Luftfahrtindustrie (Abbildung 2). Wir haben den vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie organisierten „Runden Tisch“ initiiert: Ministerien, Unternehmen, Betriebsräte, IG Metall und Forschung kommen zusammen, um die Herausforderungen und Zukunftsthemen der Branche zu beraten und Maßnahmen einzuleiten. Zum Beispiel wurde das Luftfahrtforschungsprogramm des Bundes mit Blick



Quelle: Josef Prohl

Abbildung 3: Bahn bewegt Zukunft: Der Aktionstag in den Bahnbetrieben untermauerte die politischen Forderungen der IG Metall.

auf die Digitalisierung neu justiert. Gemeinsame Projekte zeigen nicht nur exemplarisches Handeln in den Branchen, sondern sie schaffen auch konkrete Verbesserungen, die Beschäftigung sichern und Perspektiven öffnen. Über den „Runden Tisch“ hat Airbus ein Projekt gestartet, das von der Bundesregierung gefördert wird. Konstitutiver Bestandteil: Arbeit 4.0. Die IG Metall wirkt im Projekt mit. Darüber hinaus wurden Airbus-Betriebsräte über das Projekt „Arbeit + Innovation“ weitergebildet. Bei Airbus Operations und der Tochter Premium Aerotec regeln Betriebsvereinbarungen seit 2017, wie der Betriebsrat bei Einführung neuer Technologien von Anfang mitwirkt: Arbeitgeber und Betriebsrat einigen sich auf Projekte, schaffen einen Experimentierraum und entscheiden gemeinsam, ob diese dann implementiert werden. Produktivitätsgewinne werden nicht nur vom Unternehmen vereinnahmt, sondern auch in Weiterbildung investiert. Denn ein Ziel ist die Sicherung und Weiterentwicklung qualifizierter Beschäftigung.

Bahnindustrie: Branchendialog eingeschient

Für die Bahnindustrie hat die IG Metall 2017 Vorgespräche für einen Branchendialog initiiert (Abbildung 3).

Verkehrs-, Wirtschafts- und Umweltministerium, die Unternehmen Siemens, Alstom, Bombardier und Deutsche Bahn sowie Betriebsräte der EVG und der IG Metall kamen mehrmals im Berliner IG Metall-Haus zusammen. Ergebnis sind drei Thesenpapiere zu den Themen Fachkräften, Forschung und Klimaschutz.

Diese werden in den neuen vom Beauftragten der Bundesregierung für den Schienenverkehr zugesagten Branchendialog Bahnindustrie einfließen. Die Einrichtung dieser Position war eine langjährige Forderung der Betriebsräte, um die interministerielle Koordination für den Bahnsektor auf den Weg zu bringen. Mit der dauerhaften Unterstützung aus den Betrieben und Belegschaften – hervorzuheben ist hier der Aktionstag „Bahn bewegt Zukunft“ – und dem ständigen Kontakt mit den Ministerien ist es gelungen, die IG Metall als branchenpolitischen Schrittmacher zu etablieren.

Lösungen für demografischen und technologischen Wandel

Im Sozialpartnerprojekt „Zukunft der Arbeitswelt: Kompetenzen zur Gestaltung des demografischen und technologischen Wandels in einer modernen Arbeitswelt“ wurden in 20 Betrieben des Maschinen- und Anlagenbaus

über drei Jahre hinweg Lösungen entwickelt, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen. Arbeitsbelastungen sollen reduziert, Aus- und Weiterbildungskonzepte entwickelt und betrieblich umgesetzt sowie eine langfristige Personalplanung auf den Weg gebracht werden. So wurden (Betriebs-) Vereinbarungen zu Qualifizierung, Personalplanung, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement und zu Gefährdungsbeurteilungen entwickelt. In einer Transfertagung im November 2018 wurden die Ergebnisse Betriebsräten und Unternehmensleitungen vorgestellt.

Branchenpolitik gestaltet Transformation

Der neue Ansatz der Branchenpolitik ist gut geeignet, die Themen der Transformation im branchenpolitischen Rahmen ergebnisorientiert zu bearbeiten. Zentral sind dabei die Netzwerke der Branchen. In den regelmäßigen Treffen unserer Betriebsräte – in Lenkungskreisen, Arbeitstagen und virtuellen Räumen – entsteht der Resonanzraum, der im Austausch untereinander die Herausforderungen greifbar und transparent macht. Allein ist das für die Betriebsräte in ihren Betrieben schwer zu schaffen. Zu unterschiedlich, zu ungleichzeitig kommen meist die Umwälzungen in den Betrieben und Branchen an. Zu groß, zu komplex sind die Herausforderungen, die wir bewältigen müssen.

AUTO UND UMWELT

Unser Konzept für den Fahrzeugbau

Die Dieselkrise im dritten Jahr, Kartell-Vorwürfe, erste Fahrverbote und steigende CO₂-Emissionen: Das Jahr 2018 war trotz stabiler Wachstumszahlen kein Zuckerschlecken für die deutsche Automobilindustrie. Die Frage ist: Wie lange hält der Boom noch an? Wann und wie schnell wird der Wandel kommen? Klar ist: Wer morgen noch vorne mitspielen will, muss heute schon aktiv umschalten und vertraute Technologien, Produkte und Geschäftsmodelle überprüfen und anpassen.

Der letzte Gewerkschaftstag stand unter dem Eindruck der gerade entdeckten Betrugssoftware bei VW. Seitdem ist es um das Thema nicht ruhiger geworden. Nicht nur die Hersteller, sondern die ganze Industrie hat Schaden genommen. Trotzdem haben wir auch im dritten Jahr danach Wachstum und Beschäftigungsaufbau in der Autoindustrie gesehen. Mit dem Tarifabschluss 2018 konnten wir diese positive Entwicklung für unsere Mitglieder sichern. Das ist wichtig, denn der „Diesel-Gate“ ist noch nicht überstanden, die ersten Einfahrverbote wurden in 2018 realisiert und die Unsicherheit gegenüber dem Selbstzürnder nimmt immer weiter zu, sodass Absatzzahlen selbst beim Euro-6-Diesel weiter sinken. Nicht zuletzt durch Handelskonflikte zwischen den USA und China wird die Boom-Phase für die exportabhängige Auto-Industrie in Deutschland nachlassen.

Emissionsziele sind Herausforderung

Auch sonst nehmen die Herausforderungen zu: 2018 sind die CO₂-Emissionen wieder gestiegen und der Verkehrssektor hat seinen Teil dazu beigetragen. Selbst wenn einige Regierungen diesen Zusammenhang leugnen: Wir als IG Metall halten es für wichtig, die Klimaerwärmung auf möglichst zwei Grad zu begrenzen und bis 2050 CO₂-neutral zu wirtschaften. Als Industrieland ist das eine riesige Herausforderung, aber auch eine Chance. Im Automobil-Sektor kommt uns dabei eine besondere Verantwortung zu, denn einzig im Verkehr haben sich die CO₂-Emissionen seit 1990 nicht reduziert – und PKW und LKW tragen zu über 85 Prozent zu diesen Emissionen bei. In 2018 hat die Abstimmung der EU-Institutionen zu den CO₂-Flottenemissionszielen nach 2020 angefangen, das Ergebnis: 15 Prozent Reduktion bis 2025 und 37,5 Prozent bis 2030 gegenüber dem 2020/21 erreichten Flottendurchschnittswert (Abbildung 1). Für leichte Nutzfahrzeuge gilt in 2030 eine Reduktion von 31 Prozent, für schwere Nutzfahrzeuge 30 Prozent. 2023 soll ein Review-Verfahren die erreichten Ziele überprüfen und die Zielwerte gegebenenfalls neu anpassen. Wir als IG Metall haben uns in den Aushandlungsprozess mit eigenen Vorschlägen, Einschätzungen und auch wissenschaftlicher Expertise (der Studie „ELAB 2 – Elektromobili-

TREIBHAUSGASEMISSIONEN VERKEHR

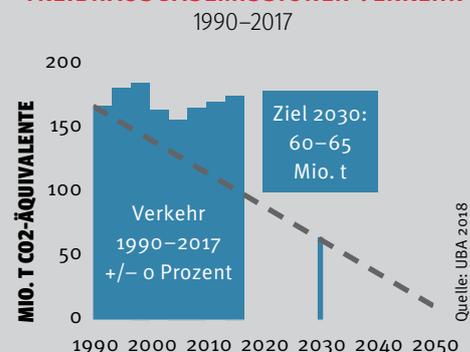


Abbildung 1: Zielpfad für die CO₂-Emissionen im Verkehrssektor (gestrichelte Linie) und tatsächliche Entwicklung.

tät und Beschäftigung“) eingebracht, konnten uns aber leider nicht immer durchsetzen. Auch das ist ein Resultat der verlorengegangenen Glaubwürdigkeit der Automobilindustrie. Nach unserer Einschätzung werden diese Zielzahlen schwer zu erreichen sein. Sie erzwingen eine Elektrifizierungsquote von über 50 Prozent bei den Neuzulassungen in 2030 (35 Prozent batterieelektrische Fahrzeuge, 15 Prozent Plug-in Hybride). Die dafür notwendigen technischen und infrastrukturellen Voraussetzungen sind längst nicht gegeben und entsprechende Ambitionen der Politik, sie zu schaffen, sind nicht erkennbar. Wir mahnen die politisch Verantwortlichen daher, den nun beschleunigten Wandel mit entsprechenden industrie-, arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Maßnahmen zu flankieren. Es wird höchste Zeit.

Arbeitsplätze auf der Kippe

Eins ist bei aller regulatorischer Anstrengung klar: Der Umbauprozess wird Arbeitsplätze kosten. Unsere Beschäftigungsstudie ELAB 2 hat ergeben, dass bei einer Elektrifizie-

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IM ANTRIEBSSTRANG

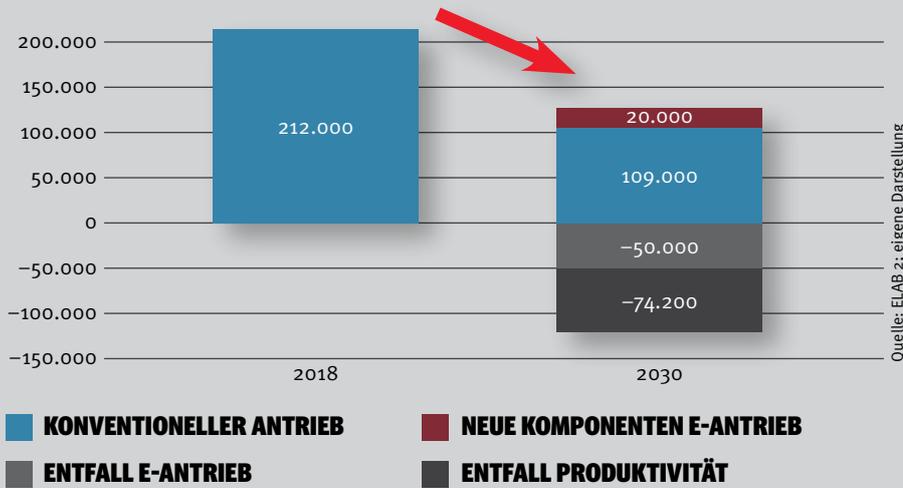


Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung im Antriebsstrang bis 2030 auf Grundlage der von der IG Metall in Auftrag gegebenen ELAB-2-Studie.

Was tun? Best-Practice Beispiel – Die Zukunftsvereinbarung bei Schaeffler

Nicht nur bei Daimler, VW, Schaeffler und Bosch sind bereits Vereinbarungen zur Zukunftssicherung geschlossen worden, die für sichere Beschäftigung in und nach der Transformation sorgen sollen. Exemplarisch sei die Vereinbarung von Schaeffler kurz vorgestellt: Wesentliche Elemente sind der Einsatz eines aus Unternehmensleitung, Betriebsrat und IG Metall paritätisch besetzten Steuerkreises, der die Entwicklung der Unternehmensstrategie „Mobilität für morgen“ prüft und darüber berät. In zukunftsorientierten Standortstrategien sollen neue Produkt- und Geschäftsmodelle entwickelt werden, die Beschäftigung sichern und die Wirtschaftlichkeit verbessern. Diese Strategien sollten mit den Betriebsräten vor Ort beraten werden. Und die Beteiligten definieren zusätzliche Qualifikationsmaßnahmen: Erstausbildung und Weiterbildungsprogramme sollen erweitert werden, Zusatzqualifizierungen in der Produktion sollen eingerichtet werden. Zum Thema Beschäftigungssicherung, der zentralen Zielkomponente der Vereinbarung, wurde vereinbart, dass betriebsbedingte Kündigungen nur mit Zustimmung des Steuerkreises möglich sind. Zusätzlich gibt es einen Innovationsfonds von über 50 Millionen Euro und Ziele für die Tarifbindung („One Schaeffler“ – Ein Unternehmen, ein Tarifvertrag). Die innovative Neuerung an dieser Vereinbarung ist die Rolle des Steuerkreises, die die Entwicklung all dieser Elemente kontrolliert und über deren aktuellen Stand informiert ist. So hat der Betriebsrat über die im BetrVG definierten Mitbestimmungsmöglichkeiten hinaus den Transformationsprozess auf Unternehmens- und Betriebsebene im Blick. Auch wenn solche Vereinbarungen nicht die Situation der Unternehmens- und Mitbestimmungskultur aller Automobilbetriebe widerspiegeln und wir mit der Umsetzung in den besonders betroffenen KMU noch am Anfang stehen, so zeigt dieses Beispiel, wie eine offensive Transformationsstrategie aus Sicht der Beschäftigten aussehen kann.

rungsquote, die den nun geltenden Flottenzielen entspricht, bis 2030 bis zu 110.000 Arbeitsplätze wegfallen können (Abbildung 2). Das werden aber schnell mehr, wenn die Wertschöpfungskette hierzulande nicht komplett erhalten wird (Stichwort: Batteriezell-Produktion). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat vor kurzem ähnliche Zahlen vorgelegt. Zusammen mit Effekten auf andere Branchen wird sogar mit einem Verlust von 150.000 Arbeitsplätzen gerechnet. Zwar werden durch die Elektrifizierung auch neue Arbeitsplätze entstehen, allerdings weit weniger und in anderen Branchen – vor allem im Maschinenbau und in der IT. Das IAB verweist auf den starken Zusammenhang von Weiter- und Umqualifizierung und Arbeitsplatzeffekten.

Unternehmen in der Pflicht

Um diese Herausforderung zu stemmen, muss die Industrie mit mutigen Investitions- und Innovationsstrategien zeigen, dass auch Zukunftstechnologien von hier kommen. Deswegen verlangen wir, sich mit entsprechend ambitionierten Qualifikationsprogrammen zu ihren Beschäftigten zu bekennen!

Die Unternehmen müssen schleunigst alles dafür tun, das verlorene Vertrauen zurückzugewinnen – nicht nur gegenüber den Kunden, auch gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen. Nur so kann eine „Transformation mit allen“ gelingen. Der Transformations-Kongress im Jahr 2018 in Bonn hat den Anfang gemacht und der Transformations-Atlas geht jetzt in die Praxis: In 2019 erstellen die Betriebe beteiligungsorientiert eine Übersicht über die genaue Betroffenheit. Das ist unser Ansatz, Transparenz in diesen tiefgreifenden Veränderungsprozess zu bringen.

POWER-PACK FÜR DEN BETRIEBSRATSVORSITZ

Neue Aufgaben meistern

Die Bildungszentren der IG Metall hatten bereits 2012 den Ausbildungsgang „Führungs- und Leitungspraxis“ für Betriebsratsvorsitzende und StellvertreterInnen entwickelt. Am Anfang noch mit zwei Ausbildungsreihen pro Jahr, haben wir heute mit jährlich acht Ausbildungsgängen ein professionelles und kompaktes Angebot, das über 520 Kolleginnen und Kollegen in insgesamt 35 Ausbildungsgängen im Thema Leitungsaufgaben unterstützt hat.

Die Anforderungen an die Führungs- und Leitungspraxis von Betriebsratsvorsitzenden sind immens. Sie müssen Strategien entwickeln, beteiligungs- und kommunikationsfähig sein, Konflikte bewältigen, die eigene und die Arbeit des Gremiums planen können, rechtliche Anforderungen berücksichtigen und sie müssen zu verhandeln wissen.

Rollenwechsel unterstützen

Der Grundgedanke dieses Ausbildungsgangs ist, dass sich mit der

neuen Rolle auch die Aufgaben und die Anforderungen an die eigene Person grundlegend ändern. Dieser Rollenwechsel braucht eine passgenaue Begleitung. Denn spätestens ab der Wahl steht man vor der Herausforderung, die Arbeit im Gremium effektiv und erfolgreich zu organisieren, zu delegieren, andere zu beteiligen und Verantwortung zu übertragen. Kurzum: die Leitungsaufgabe innerhalb des Gremiums und nach außen gegenüber der Geschäftsleitung wahrnehmen.



Quelle: Thiago Philippe

Strukturierte Vorbereitung auf die Anforderungen der Rolle als Betriebsratsvorsitzende oder Betriebsratsvorsitzender im Power-Pack.

Powerpack: das ist drin

In den Kursen reflektieren Teilnehmer und Teilnehmerinnen Werte, Haltungen und Führungsgrundlagen und eignen sich praktische Werkzeuge durch Trainings und kollegiale Beratungen an. Die Arbeit in festen Gruppen bietet die Möglichkeit, Erlerntes im eigenen Gremium auszuprobieren und im Folgeseminar erste Erfahrungen auszutauschen.

Auf diesem Weg entsteht im Laufe der Qualifizierung ein Netzwerk, das sich über die Ausbildungsreihe hinaus erhält. Das Powerpack ist an die Bedürfnisse von BR-Vorsitzenden angepasst, die ihre betriebliche Präsenz häufig nur möglichst kurz unterbrechen möchten: Es findet in 4 kurzweiligen 2,5-Tages-Formaten innerhalb von sechs Monaten statt.

Und so geht's:

Alle zwei Monate gibt es kompakte Infoblöcke, zeitgemäße Methoden sowie angemessene Übungs- und Erprobungsphasen. Um das Erlernte zu vertiefen und leichter in die eigene Praxis zu integrieren, wird der Ausbildungsgang durch seminarbegleitende Übungen und mit systemischen Methoden komplettiert.

Der Aufbau der Reihe:

- Teil 1: Rechtsgrundlagen und Organisation der BR-Arbeit
- Teil 2: Das Betriebsratsgremium leiten
- Teil 3: Offensiv im Betrieb
- Teil 4: Verhandlungen beteiligungsorientiert und strategisch führen

Das Konzept kann in leicht abgewandelter Form auch für jene, die auf zukünftige Leitungsfunktionen in strategisch bedeutsamen Unternehmen vorbereitet werden, genutzt werden.

„Die Power-Pack-Reihe hat mich maßgeblich unterstützt, meine neue Rolle zu finden und zu leben. Insbesondere auch durch den Austausch mit den anderen, die in der gleichen Situation sind, wie ich. Das hat mir geholfen, meine eigenen Ansprüche an mich nicht zu hoch zu hängen.“

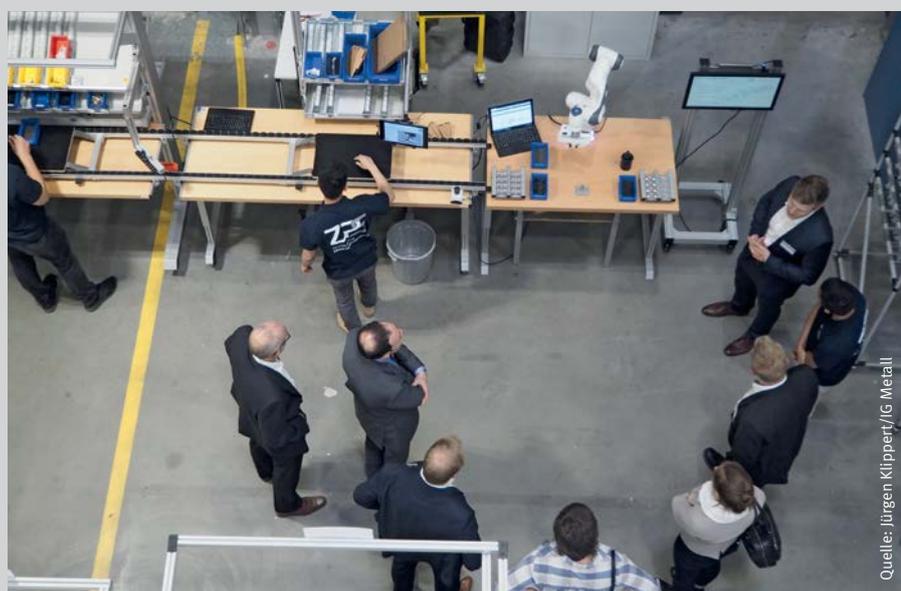
**Martin Heiß, BR-Vorsitzender,
GRAMMER AG, Amberg**

„Die Power-Pack-Reihe hat mir mehr Sicherheit gegeben und praxisnah vermittelt, wie ich die Arbeit als Vorsitzende und damit auch die Arbeit des Gremiums gut strukturieren kann. Der Besuch der Reihe war für mich als junge Frau sehr hilfreich, um meine neue Rolle als Vorsitzende mit einer gewissen Gelassenheit anzugehen.“

**Madeleine Obieglo, BR-Vorsitzende,
voestalpine Böhler Welding
Germany GmbH in Hamm**

PROJEKTE ARBEIT UND INNOVATION

Kompetenzen stärken +> Zukunft gestalten



Quelle: Jürgen Klippert/IG Metall

Abbildung 1: Sehen, hören, fühlen, lernen: Montagelinie in der Lernfabrik der Ruhr-Uni Bochum.

Die Herausforderungen des digitalen Wandels stellen sich in jedem Betrieb anders. Die IG Metall hat mit dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt „Arbeit und Innovation – Kompetenzen stärken +> Zukunft gestalten“ betriebspolitisch in über 100 Betrieben und Unternehmen in bundesweit 20 Ausbildungsgängen Impulse gesetzt. Mit Kreativität, Engagement und Know-how haben über 700 Kolleginnen und Kollegen gezeigt, dass digitale Arbeit sicher, gerecht und selbstbestimmt gestaltet werden kann. Tarifverträge, gelebte Beteiligung und Mitbestimmung sind dafür die Grundlagen.

Das Konzept der Projekte stützte sich auf zwei zentrale Handlungsstränge. Erstens: Die Durchführung von passgenauen Qualifizierungsreihen „Arbeiten 4.0“ (à 3 Tage) mit folgenden Schwerpunkten:

- ▶ Modul 1: Innovationsprozesse und die Rolle des Betriebsrates
- ▶ Modul 2: Beteiligung
- ▶ Modul 3: Technologischer Wandel und betriebliche Handlungsfelder
- ▶ Modul 4: Lernfabrik – Folgen technologischer Veränderungen erfahrbar machen
- ▶ Modul 5: Nachhaltigkeit

Das Modul 4 fand in der Lernfabrik der Ruhr-Universität Bochum statt. Dabei ist es erstmals gelungen, eine universitäre Lernfabrik für gewerkschaftliche Bildungsmaßnahmen zu öffnen und ein didaktisches Konzept einer arbeitspolitischen Lernfabrik zu entwickeln. Chancen und Risiken von technisch-organisatorischen Veränderungen ließen sich so anhand realer Produktionsprozesse besser verstehen. Die Folgen für die Arbeitsbedingungen wurden persönlich erfahrbar und Alternativen der Arbeitsgestaltung auf Basis des Leitbilds guter digitaler Arbeit entwickelt (Abbildung 1).

Der zweite Handlungsstrang: Die Umsetzung betrieblicher Projekte inklusive Einbindung der Sozialpartner. Beteiligungsorientiert haben Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Vertrauensleute, betriebliche Expertinnen und Experten sowie Arbeitgebervertreter Projektideen entwi-



Abbildung 2: Spicken, wie es andere Betriebe machen, kann man in der Handreichung „Digitale Transformation gestalten“.



Quelle: Jürgen Klippert / IG Metall

Abbildung 3: Das Projektteam von Airbus Operations. In ihrem A+I-Projekt stand die Schichtarbeit im Mittelpunkt.

ckelt, strategisch ausgewählt und umgesetzt. Hier sollte sich zeigen, wie das neu erarbeitete Wissen unter realen Bedingungen Anwendung findet. Was bedeutet Arbeiten 4.0 für meinen Betrieb konkret? Welche Ideen haben wir, um gute digitale Arbeit aktiv zu gestalten? Haben wir alle Informationen, um einschätzen zu können, wie sich Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze im Betrieb verändern? Solche und ähnliche Fragen standen oftmals am Anfang. Das thematische Spektrum reichte von der Einführung neuer Technologien über Personalentwicklung und Qualifizierung bis hin zu Fragen der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Eine Auswahl guter Beispiele wurde in der Handreichung „Digitale Transformation gestalten – Beispiele guter Praxis“ veröffentlicht (Abbildung 2).

Der Kern der Sache: in den Betrieben weiterkommen

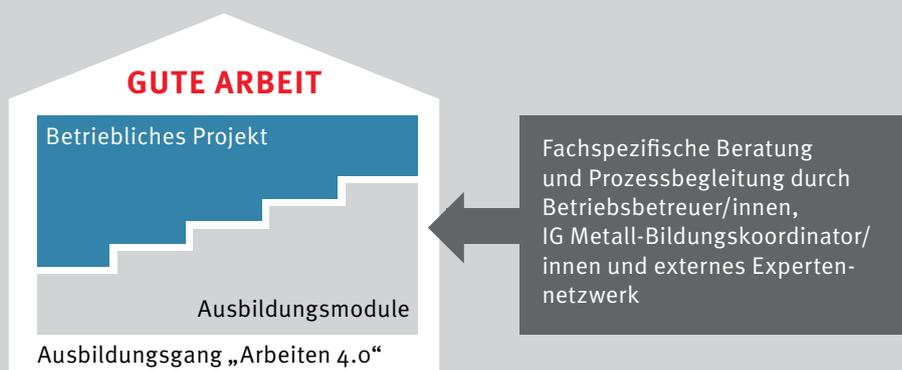
So haben beispielsweise die Kolleginnen und Kollegen von Airbus Operations (Hamburg/Bremen/Stade/Buxtehude) neue Modelle der Schichtarbeit, die erstmals Flexibilität und Zeitsouveränität für die Beschäftigten bieten, entwickelt (Abbildung 3). Das Projektteam der Sick AG (Waldkirch)

leistete einen wesentlichen Beitrag dazu, Verbesserungsvorschläge für ein neues Produktionsmodell zu entwickeln, dessen Gestaltung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in einem Beteiligungsprozess mit Unterstützung eines Experten- und Expertinnennetzwerks begleitet wurde. Die betrieblichen Umsetzungsprojekte waren der Markenkern von „Arbeit+Innovation“. Zu ihrem Gelingen haben drei Unterstützungselemente beigetragen:

- ▶ Die Nutzung eines arbeitspolitischen Expertinnen und Expertennetzwerks.
- ▶ Die Kooperation mit dem Lehrstuhl für Produktionssysteme an der Ruhr-Universität Bochum (RUB) und der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB und IG Metall.

- ▶ Sowie die Kooperation und Nutzung der Ressourcen der Bildungszentren der IG Metall.

Die Nachhaltigkeit der Projektergebnisse wurde strukturell durch eine Vielzahl von Veröffentlichungen, breit angelegte Praxis-Wissenschafts-Dialoge, eine Projektlandkarte und Projekt-Steckbriefe sowie regionale Netzwerkitiativen unterstützt (Abbildung 4). Zudem fanden die Projektinhalte und Erfahrungen Eingang in unsere Bildungsangebote. In Kooperation zwischen der Ruhr-Universität Bochum und dem Bildungszentrum Sprockhövel wurde darüber hinaus ein weiterführendes Zertifikatsstudium „Digitale Transformation: Mitbestimmen – Mitgestalten“ konzipiert.



Quelle: IG Metall

Abbildung 4: Ausbildung, Beratung und das Projekt im Betrieb: Das ist das Paket für das A+I-Projekt.

NEUE PHÄNOMENE DER UNTERNEHMENSPOLITIK

Und unsere Antworten

Die Unternehmen befinden sich in einem beschleunigten Wandel. Kaum ein Konzern reagiert nicht mit strukturellen Veränderungen – oft verbunden mit dramatischen Folgen für die Beschäftigten. Neue Aufgabenfelder sind für die IG Metall auf der Ebene der Unternehmenspolitik entstanden. Reagieren reicht nicht. Aktive Mitgestaltung ist gefordert. Dem hat sich die IG Metall in den vergangenen Jahren mit Erfolg gestellt.

Mit bundesweit mehr als 314 Unternehmensbeauftragten arbeitet die IG Metall mit betrieblichen Interessenvertretern, Konzern- und Gesamtbetriebsratsgremien sowie Auf-

sichtsräten in 525 Unternehmen eng zusammen. Durch die Koordination zwischen den Gremien und die Abstimmung zwischen betrieblicher und Unternehmensmitbestimmung unter Beteiligung der Belegschaften hat die IG Metall ihre Gestaltungskraft erheblich gestärkt. Das war notwendig, weil die Globalisierung, neue Geschäftsmodelle und strategische Neuausrichtungen von Unternehmen die Mitbestimmung auf die Probe stellen.

Das Beispiel thyssenkrupp

Besonders deutlich wurde dies bei der thyssenkrupp AG. Das Unternehmen stand und steht unter Druck,

insbesondere seitens der Finanzinvestoren. Sie zielten auf den Verkauf werthaltiger Geschäfte. Sie wollten mit der Zerschlagung des Konzerns Profit machen, mit negativen Folgen für Standorte und Beschäftigung. Die Stahlsparte wurde in ein Joint Venture mit Tata Steel gedrängt. Wandel braucht jedoch Sicherheit. In harten Verhandlungen gelang durch das verzahnte und offensive Zusammenwirken von Betriebsräten, Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern im Aufsichtsrat und IG Metall eine Absicherung für die mehr als 27.000 Stahlbeschäftigten. Über alle Standorte hinweg haben die Belegschaften für die Sicherung



Abbildungen 1 und 2: Ende November 2017: Beschäftigte von thyssenkrupp demonstrieren in Andernach.

ihrer Arbeitsplätze demonstriert (Abbildungen 1 und 2). Die Voraussetzung war, dass sich die Kolleginnen und Kollegen aller Standorte gut vernetzt und zusammengestanden haben. In mehreren eindrucksvollen Kundgebungen demonstrierten tausende Beschäftigte. Der Tarifvertrag „Zukunft Stahl“ kann als gutes Beispiel aufgeführt werden: Zur Sicherung der Standorte wurden Investitionen verbindlich festgeschrieben. Es gilt nun eine weitreichende Beschäftigungsgarantie bis Herbst 2026. Die Tarifbindung ist gesichert!

Auch Siemens geht neue Wege

Auch andere Konzerne bauen um. Siemens bewegt sich zunehmend weg von der Struktur des integrierten Industriekonzerns hin zu vertikal fokussierten Strukturen. Bei Standorten mit konventioneller Kraftwerkstechnik wurden Belegschaften – wie in Görlitz – mit harten Schließungsplänen konfrontiert. Hier organisierten IG Metall und betriebliche Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter die solidarische Abwehr. Darüber hinaus entwickelten und erkämpften die Betriebsratsgremien in enger Zusammenarbeit mit der IG Metall neue Standortkon-

Fazit:

Auf solche neuen Entwicklungstrends haben wir als IG Metall mit einer Verstärkung der Unternehmenspolitik geantwortet. Durch die gleichzeitige Koordinierung ihrer Branchenpolitik hat die IG Metall eine Vernetzung zur Bearbeitung branchenspezifischer Themen geschaffen und den Austausch über Entwicklungstrends zwischen den Betriebsratsgremien in den Teilbranchen weiter gefördert. Dies sind gute Voraussetzungen, um die anstehende Transformation der Arbeitswelt solidarisch zu gestalten.

zepte zur Beschäftigungssicherung. Die Windkraftanlagen wurden in die Siemens Gamesa AG mit operativer Führung in Spanien ausgegliedert, die Medizintechnik als Siemens Healthineers an die Börse gebracht. Die Bahnsparte wurde als Siemens Mobility ausgliedert, um mit dem französischen Alstom-Konzern fusionieren zu können. Dabei gelang die Übernahme aller Vereinbarungen der Konzernmutter, ein Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und der Erhalt der Tarifbindung. Nachdem die EU-Kommission die Fusion abgelehnt hat, müssen nun umso dringender nachhaltige Standortkonzepte entwickelt werden. Nur so wird die bislang immer erfolgreiche Bahnsparte die durch zunehmend härteren Wettbewerb und weltweite Marktkonsolidierung entstehenden Herausforderungen meistern.

Mehr Koordinationsaufgaben

Diese Beispiele zeigen, was solche Unternehmensstrategien für uns bedeuten: Immer bedeutsamer wird die enge Abstimmung zwischen den Ebenen Konzern- und betrieblich konkreter Standortpolitik. Unternehmensbeauftragte der IG Metall haben sich hier als wichtige Koordinatorinnen und Koordinatoren der verschiedenen Mitbestimmungsebenen herausgebildet, gerade dann, wenn es um das Aushandeln von Zukunftsvereinbarungen geht.

Strategisch bestimmte Neuausrichtungen der Unternehmen finden zunehmend im internationalen Kontext statt. In den letzten Jahren wurde die transnationale Zusammenarbeit gestärkt. Die IG Metall unterstützte den Auf- und Ausbau Europäischer Betriebsratsgremien und die Bildung von SE-Betriebsräten in europäischen Aktiengesellschaften. Dies gestaltet sich oft schwierig, da die Unternehmen diese Gremien inzwischen als ernstzunehmende Institutionen grenzüberschreitender Interessenvertretung wahrnehmen. Die Vereinbarungen werden inzwischen sehr strikt ausgelegt. Zudem wird seitens der Unternehmen darauf geachtet, bereits vor Aufnahme der Gründungsverhandlungen die Errichtung möglichst zu verhindern

oder zumindest deren Handlungsmöglichkeiten sowie angestammte Mitbestimmungsrechte einzuschränken.

Im Organisationsbereich der IG Metall gab es im Jahr 2017 europaweit 430 SE- und EBR-Gremien. Knapp ein Drittel davon werden durch die IG Metall betreut und unterstützt, die anderen von Hauptamtlichen unserer europäischen Schwesterorganisationen. Es zeigt sich, dass die transnationale Abstimmung zur Sicherung der Beschäftigteninteressen immer wichtiger wird. Seit 2015 konnten 61 neue Gremien aufgebaut werden (Abbildung 3). Dies entspricht einer Steigerung um 17 Prozent. Die IG Metall leistete bei der Gründung und der Ausgestaltung guter EBR-Vereinbarungen unentbehrliche Unterstützungsarbeit und rechtliche Beratung. Mit dem jährlichen EBR-Forum unterstützt die IG Metall die EBR-Arbeit.

Nicht klammheimlich die Mitbestimmung umgehen

Konzernumbauten fanden im Berichtszeitraum auch in der Automobilindustrie statt. Geschäftsbereiche und Sparten wurden unter dem Dach von Holdingstrukturen ausgegliedert, mit Folgewirkungen auf die Unternehmensmitbestimmung. Aufgrund der Internationalisierung wird deren Absicherung notwendig, da Konzerne durch Verlagerung des Firmensitzes ins Ausland die Gelegenheit zur Mitbestimmungs- und Steuerflucht nutzen.



Abbildung 3: Start einer EBR-Gründung per Unterschrift: Hier die EBR-Gründung bei Swiss Krono.

Die Umbrüche in der Automobilindustrie durch Elektromobilität und neue Mobilitätskonzepte sind seit Jahren schon festzustellen. Gemeinsam mit den Gesamt- und Konzernbetriebsräten konnten wir in einer Reihe von Unternehmen neue Zukunftsvereinbarungen durchsetzen. Wesentliche Inhalte sind neben der Festschreibung von Standort- und Beschäftigungsgarantien sowie der Tarifbindung qualitativ neue Regelungen zur Gestaltung des Wandels. Bei Schaeffler wurde

ein Innovationsfonds vereinbart. Mit solchen Innovationsfonds, die mitbestimmt sind, eröffnen wir uns die Chance, beschäftigtenorientiert gestaltend auf die Unternehmenspolitik Einfluss zu nehmen. Bei Conti konnte neben der Sicherung der Tarifbindung eine fünfjährige Beschäftigungsgarantie durchgesetzt werden. Im Zukunftspakt von VW steht angesichts der Transformation die Qualifizierung der Beschäftigten auf die Zukunftsbedarfe im Zentrum.



Quelle: IG Metall

HANDLUNGS- FELDER IN BETRIEB, POLITIK UND GESELLSCHAFT

Kapitel 5

TARIFPOLITIK

ÖKONOMISCHE RAHMENBEDINGUNGEN UND SCHWERPUNKTE DER TARIFPOLITIK

2015–2018

Die IG Metall hat in den Jahren 2015 bis 2018 erfolgreiche Tarifpolitik für ihre Mitglieder gemacht: Die wirtschaftlich guten Rahmenbedingungen und den Mitgliederzuwachs haben wir tarifpolitisch für neue qualitative Regelungen genutzt. Ob bei der Arbeitszeit, mit den neuen Tarifverträgen zum flexiblen Übergang in die Rente oder bei der Bildungsteilzeit – wir haben eine Menge erreicht. Und auch verteilungspolitisch waren wir erfolgreich: Die Reallöhne in den von uns betreuten Branchen sind zumeist deutlich gestiegen.

Die Tarifbewegungen ab 2015 fanden unter sehr guten wirtschaftlichen Bedingungen statt. Das wirtschaftliche Wachstum lag – ausgehend von einem hohen Niveau – bis 2017 bei gut zwei Prozent pro Jahr, bei relativ niedrigen Inflationsraten und einem stetigen Aufbau der Beschäftigung. Die Tarifpolitik war dabei sowohl Nutznießerin als auch stabilisierender Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung. Denn in Zeiten, in denen in Europa und der Welt in vielen Ländern immer noch die Auswirkungen der Finanzkrise, der Eurokrise und der daraus erwachsenen Krisen der Staatsfinanzen sichtbar waren, wurde die wirtschaftliche Ausnahmeentwicklung in Deutschland vor allem stark vom Konsum und der Inlandsnachfrage getragen.

In der zweiten Jahreshälfte 2018 hat der Aufschwung an Dynamik eingebüßt. Verantwortlich hierfür sind zunehmende Risiken wie Handelskonflikte, Brexit und die noch ungelösten Herausforderungen in der Automobilindustrie. Insgesamt bleibt die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland trotz Abkühlung aber robust.

Schwerpunkte unserer Tarifpolitik im Berichtszeitraum:

Entgeltpolitik

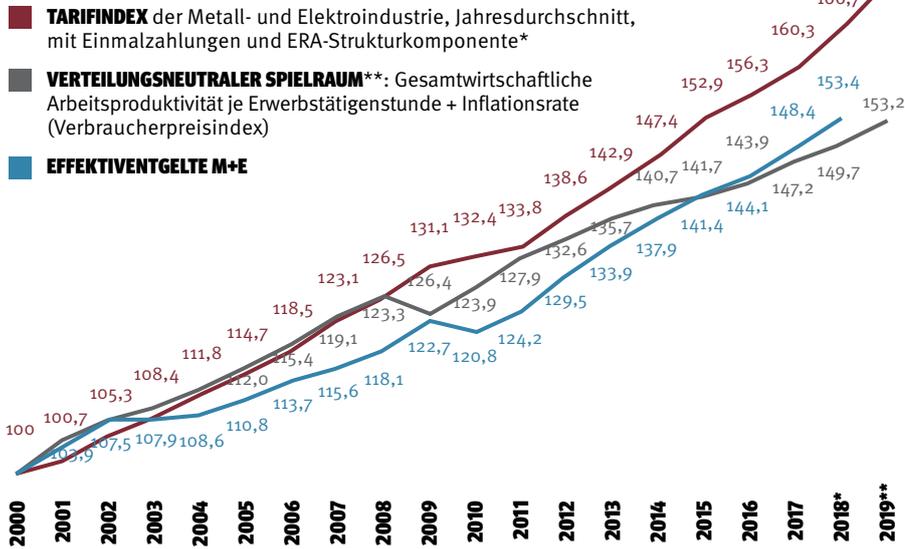
Ziel der IG Metall waren Entgeltsteigerungen, die den verteilungsneutralen Spielraum ausschöpfen und darüber hinaus einen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Verteilungspolitik leisten (Abbildung 1). In der Metall- und Elektroindustrie haben wir Entgeltsteigerungen durchgesetzt, die über den verteilungsneutralen Spielraum hinausgingen. Damit ist die IG Metall auch ihrer gesamtwirtschaftlichen Verantwortung gerecht geworden und hat dafür gesorgt, dass die Entgelte der Metall- und Elektrobranche im europäischen Vergleich überproportional wachsen und der Lohnstückkostenvorteil Deutschlands zu Lasten der europäischen Nachbarn verkleinert wird.

Qualitative Tarifpolitik – Arbeitszeit, Altersteilzeit, Qualifizierung

2014 hat die IG Metall eine Agenda der anstehenden qualitativen Tarifthemen erstellt. Die Themen dieser Agenda waren unter anderem: Arbeitszeit, Altersteilzeit, Leiharbeit, Werkverträge und Qualifizierung. Diese Agenda haben wir im Berichtszeitraum erfolgreich bearbeitet. Einen Schwerpunkt bildete dabei seit 2016 die Arbeitszeit. Die in der MuE-Tarifbewegung 2018 durchgesetzten individuellen Arbeitszeit-Verkürzungsoptionen (tarifliche Freistellungszeit und verkürzte Vollzeit) schaffen neue Möglichkeiten für Beschäftigte, ihre Arbeitszeiten selbstbestimmter zu gestalten. Die Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen wie Kinderbetreuung und Pflege haben wir verbes-

ENTGELTE UND VERTEILUNGSSPIELRAUM IN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

Basis 2000 = 100



Quelle: Statistisches Bundesamt; *IG Metall Tarifaufteilung; **2018/2019 Prognose Herbstgutachten

Abbildung 1: Die Tarifpolitik der IG Metall war erfolgreich: Wir haben den verteilungsneutralen Spielraum in der Metall- und Elektro-Industrie mehr als ausgeschöpft.

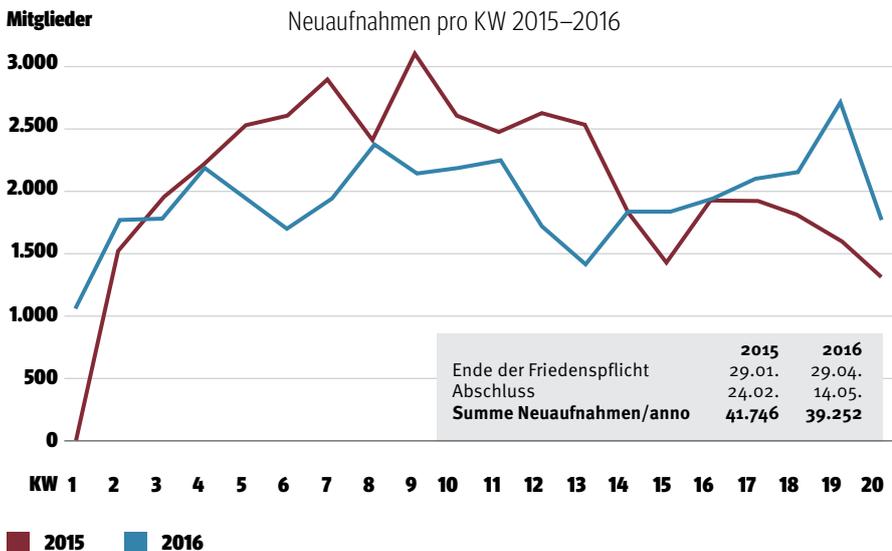
sert (siehe auch Seite 128). Auch hat die IG Metall das Thema Arbeitszeitangleichung Ost mit den Arbeitgebern auf die Agenda gesetzt, um hier fast 30 Jahre nach dem Mauerfall endlich zu einer Lösung zu kommen.

Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie bessere Qualifizierungschancen. Der Tarifvertrag stärkt die Möglichkeiten zur persönlichen Weiterbildung sowohl im Hinblick auf Zeit als auch auf Geld.

Das Thema „Mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit“ findet nun zunehmend Einzug in die Tarifpolitik anderer Branchen. Gelingen ist uns auch die Verbreitung und Stärkung des Themas Altersteilzeit. So haben wir dazu sowohl in der MuE-Industrie, in der Holz verarbeitenden Industrie, der Stahlindustrie als auch in der Textil- und Bekleidungsindustrie und in textilen Branchen Regelungen treffen können. Mit dem Tarifvertrag Bildung/Qualifizierung von 2015 haben

MITGLIEDERENTWICKLUNG

Neuaufnahmen pro KW 2015–2016



Quelle: IG Metall

Abbildung 2: Positive Mitgliederentwicklung während der Tarifbewegungen 2015 (rote Linie) und 2016 (blaue Linie).



Die Gewinnung von neuen Mitgliedern und die Erhöhung der Tarifbindung waren aktive Ziele in den Tarifbewegungen der IG Metall. Denn in Zeiten von Tarifauseinandersetzungen gelingt es besonders gut, neue Mitglieder zu gewinnen (Abbildung 2). Auch die Tarifbindung kann erfolgreich erhöht werden, wenn man den Schwung der Tarifauseinandersetzungen nutzt.

TARIFAUSEINANDERSETZUNGEN NACH BRANCHEN

2015–2018

In nahezu allen unseren Branchen konnten wir seit 2015 tarifpolitische Erfolge erzielen – sowohl bei den Entgeltsteigerungen als auch für bessere Arbeitsbedingungen.

**Metall- und
Elektroindustrie**

2015: „Wir für Mehr“ – Mehr Geld, Altersteilzeit und Bildungsteilzeit

In der Tarifrunde 2015 hat die IG Metall eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 3,4 Prozent für eine Laufzeit von 12 Monaten und eine Einmalzahlung von 150 Euro (Azubis 55 Euro) durchgesetzt. Damit erhielten die Beschäftigten eine kräftige Tarifierhöhung, die sowohl den verteilungsneutralen Spielraum ausschöpfte als auch zu Reallohnzuwächsen führte.

Daneben haben wir mit dem Abschluss des neuen TVFlexÜ die Altersteilzeit gesichert und modernisiert. Die Finanzierung der Altersteilzeit wird durch einen eigenständigen Tarifvertrag (Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzung – TV AVo) rechtssicher geregelt.

Mit der neuen Bildungsteilzeit haben wir die bestehenden tariflichen Regelungen zur Qualifizierung um einen wichtigen Teil zur persönlichen Weiterbildung ergänzt. Der neue Tarifvertrag Bildung/Qualifizierung regelt dazu unterschiedliche Freistellungsmöglichkeiten. Auch ein Ansparen und eine Mitfinanzierung aus individuellen betrieblichen Sonderzahlungen ist möglich. Zusätzlich kann die Bildungsteilzeit aus den Finanzierungsvolumen der Altersteilzeit mitfinanziert werden.

2016: „Wir für Mehr“ – Mehr Geld und mehr Tarifbindung

Zur MuE-Tarifrunde 2016 ist die IG Metall mit einer Entgeltforderung von 5 Prozent angetreten. Ein weiteres Ziel war, möglichst viele Betriebe neu in die Tarifbindung zu

bringen. Erreicht haben wir 2016 eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro, eine Tarifierhöhung von 2,8 Prozent ab Juli 2016 und eine weitere Erhöhung um 2 Prozent ab April 2017.

Auch die Stärkung der Tarifbindung ist gelungen: In mehr als 200 Betrieben bundesweit hat die IG Metall mit unterschiedlichen Aktionen Tarifbindung zum Thema gemacht. In 40 Fällen ist es bereits während der Tarifbewegung gelungen, eine neue Tarifbindung für circa 10.000 Beschäftigte herzustellen. Bis Ende 2016 stieg diese Zahl auf 145 Betriebe mit 35.708 Beschäftigten, die erstmals oder wieder in Tarifbindung gebracht wurden (Abbildung 3).

Tarifbindung in der Metall- und Elektro-Tarifrunde 2016

	Betriebe	Beschäftigte
BaWü	44	9.813
Bayern	18	6.786
NRW	41	9.636
Mitte	8	1.758
Küste	10	1.900
NDS-LSA	12	3.367
BBS	12	2.448
Summe	145	35.708

Quelle: IG Metall

Abbildung 3: So viele Betriebe konnte die IG Metall im Rahmen der Metall-Elektro-Tarifrunde 2016 neu in die Tarifbindung bringen.

2018: „Miteinander für morgen“ – Für mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit

Die Erwartungen an die Tarifrunde 2018 waren hoch (siehe auch Seite 128): Zum einen wollten viele unserer Mitglieder auf Grund der guten wirtschaftlichen Situation der

Betriebe ein deutliches Einkommensplus erreichen, zum anderen haben wir schon früh diskutiert, auch eine Forderung zur Arbeitszeit zu stellen. Im Rahmen der Arbeitszeitkampagne (siehe auch Seite 123) und in den Tarifkommissionen haben wir ausführlich über Arbeitszeithemen diskutiert. Im Oktober 2017 beschlossen alle Tarifkommissionen schließlich die Forderung nach sechs Prozent mehr Entgelt und der Wahloption auf verkürzte Vollzeit mit Entgeltzuschuss. Außerdem wollten wir die Verhandlungen nutzen, um mit den Arbeitgebern über die Themen Personalbemessung, freier Tag für Auszubildende vor Prüfungen und die Arbeitszeitangleichung Ost zu reden. Uns war von Anfang an klar: Eine Tarifrunde mit Arbeitszeitforderung wird eine schwierige Tarifrunde. Die Mantel-Tarifverträge mussten gekündigt werden und die Themenvielfalt, die wir anpacken wollten, war groß. Die Arbeitgeberverbände und vor allem Gesamtmetall verhielten sich aggressiv und blockierten Lösungen bis in die letzten Minuten vor dem Tarifabschluss.

Deshalb sah sich die IG Metall gezwungen, zum ersten Mal das neue Instrument der 24-Stunden-Warnstreiks anzuwenden (siehe auch Seite 105). Das im Februar 2018 erzielte Tarifergebnis:

- ▶ 4,3 Prozent Entgelterhöhung ab April 2018.
- ▶ Ein neues Tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG) in Höhe von 27,5 Prozent des Monatsentgeltes plus 400 Euro/12,3 Prozent der Eckentgeltgruppe, ab 2019 jährlich und tarifdynamisch.
- ▶ Eine Wahloption für Beschäftigte in Schicht, mit Kind oder mit Pflegeaufgaben, das tarifliche Zusatzgeld nicht in Geld, sondern in acht zusätzlichen freien Tagen zu nehmen (tarifliche Freistellungszeit).
- ▶ Die verkürzte Vollzeit für alle mit Rückkehrrecht.

Dieses Ergebnis hat sowohl bei unseren Mitgliedern als auch in der Öffentlichkeit viel Anklang gefunden. In einem Buch haben wir die gesamte Tarifrunde zum Nachlesen aufbereitet (Abbildung 4).



In der Tarifrunde der Eisen- und Stahlindustrie 2015/16 haben wir folgendes Ergebnis erreicht:



- ▶ Erhöhung der Entgelte ab Januar 2016 um 2,3 Prozent bis Februar 2017.
- ▶ Verlängerung der Tarifverträge Altersteilzeit, Werkverträge und Beschäftigungssicherung.
- ▶ Für die Monate November/Dezember 2015 Einmalzahlung von 200 Euro für Beschäftigte und 80 Euro für Auszubildende.
- ▶ Fahrtkostenerstattung für Auszubildende.

Die Tarifrunde der Eisen- und Stahlindustrie 2017 fand unter etwas besseren wirtschaftliche Bedingungen statt. Das Ergebnis:

- ▶ Erste Stufe der Erhöhung der Löhne und Gehälter um 2,3 Prozent ab April 2017 bis April 2018 (13 Monate).
- ▶ Zweite Stufe der Erhöhung der Löhne und Gehälter um 1,7 Prozent ab Mai 2018 bis Dezember 2018 (8 Monate).
- ▶ Gesamtlaufzeit 22 Monate.
- ▶ Die Ausbildungsvergütungen wurden für das 1. bis 3. Ausbildungsjahr überproportional erhöht.
- ▶ Verlängerung der Tarifverträge Altersteilzeit und Werkverträge.

Textil und Bekleidung

In der Tarifrunde der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie wurde im Dezember 2014 folgender Tarifabschluss erzielt:

- ▶ Einmalzahlung plus Sockelbetragserhöhung von 60 Euro ab Juni 2015.

Für die Eckentgeltgruppe betrug die Erhöhung circa 2,6 Prozent, für die unteren Lohngruppen stieg dieser Prozentsatz bis auf 3,1 Prozent.

- ▶ Entgelterhöhung um 2,4 Prozent zum Juni 2016.
- ▶ Tarifvertrag Altersteilzeit: Aufzahlung des Arbeitgebers von 475 Euro auf das Altersteilzeitentgelt. Dieser

Abbildung 4: „Miteinander für Morgen“. In diesem Buch sind die Erfahrungen aus der Metall- und Elektro-Tarifrunde 2018 zusammengefasst – für Arbeitszeiten, die zum Leben passen.



Quelle: IG Metall

Sockelbetrag begünstigt besonders die Beschäftigten in den unteren Einkommensgruppen, weil dort die Aufzahlung zum Teil bis zu 90 Prozent beträgt.

Nachdem wir in der Tarifrunde der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie die dritte Tarifverhandlung im Februar 2017 nach einer eindrucksvollen Kundgebung in der Nacht abgebrochen haben – eine für diese Branche ungewöhnliche Eskalation – haben wir in der vierten Verhandlung folgendes Tarifergebnis mit einer Laufzeit von 24 Monaten erreicht:

- ▶ Einmalzahlungen plus Entgelterhöhung von 2,7 Prozent ab August 2017 und um weitere 1,7 Prozent ab September 2018.
- ▶ Erhöhung der Aufzahlung der Arbeitgeber zum Altersteilzeitentgelt in zwei Stufen auf 535 Euro.

Für die ostdeutsche Textilindustrie konnten in dem Zeitraum ähnliche – aber bessere – Ergebnisse erreicht werden. Auch wenn die ostdeutsche Textilindustrie teilweise modernere Entgelttarifverträge als die westdeutsche hat, gibt es derzeit noch eine Einkommensdifferenz zu den westdeutschen Tarifgebieten. Im Dezember 2018 haben wir mit der Arbeitgeberseite ein Eckpunktepapier vereinbart, nach dem die tarifliche Arbeitszeit von aktuell 40 Stunden stufenweise auf das westdeutsche Niveau von 37 Stunden abgesenkt werden soll. Im Laufe des Jahres 2019 will die IG Metall die Verhandlungen darüber mit einem Stufenplan zur Arbeitszeitangleichung abschließen.

Textile Dienste

Trotz struktureller Schwierigkeiten versucht die IG Metall, vor allem im Bereich der Großwäscherein unseren Flächentarifvertrag ordnungspolitisch zu stützen. Im Berichtszeitraum haben wir 2016 und 2018 in dieser Branche Tarifergebnisse mit Einmalzahlungen, Erhöhung des Urlaubsgeldes und der betrieblichen Sonderzahlung, Tarifierhöhungen zwischen 1,8 und 3 Prozent sowie der Fortführung des Tarifvertrages zur Altersteilzeit plus Aufstockung, Fortführung des Tarifvertrages zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit erzielt.

Weitere textile Branchen, in denen wir Tarifverträge abgeschlossen haben, sind unter anderem: Technische Textilien, Miederindustrie und Bettwaren.



Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie (HVI)

Im Februar 2016 konnte in Baden-Württemberg ein Verhandlungsergebnis erzielt werden. Dieses Ergebnis wurde anschließend von allen Tarifgebieten übernommen. Eckpunkte waren:

- ▶ Erhöhung der Entgelte ab Mai 2016 um 2 Prozent, ab Juli 2017 um weitere 1,7 Prozent.
- ▶ Erhöhung der Ausbildungsvergütungen, jeweils zum Mai 2016 und Juli 2017, um 20 Euro pro Ausbildungsjahr.
- ▶ Tarifvertrag Demografie: Verbindlicher Anspruch auf Altersteilzeit mit einem Aufstockungsbetrag in Höhe von 400 Euro und 10 Prozent zum ATZ-Entgelt; Einrichtung eines betrieblichen Demografiefonds in Höhe von 300 Euro pro Beschäftigten, über dessen Nutzung betrieblich beraten werden kann.

Mit dem Tarifvertrag Demografie ist es zum ersten Mal seit mehr als zehn Jahren gelungen, einen inhaltlich neuen Tarifvertrag in der HVI durchzusetzen.

Im Januar 2018 erzielte die IG Metall folgendes Verhandlungsergebnis für die HVI in Baden-Württemberg:

- ▶ Entgelterhöhung ab Mai 2018 von 4 Prozent.
- ▶ Einmalzahlung für Januar bis April von 300 Euro.
- ▶ Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab Januar 2018: 50 Euro je Ausbildungsjahr.

Das Tarifergebnis wurde in den anderen Tarifgebieten mit Unterschieden bei den Ausbildungsvergütungen übernommen.

In der Schreib- und Zeichengeräteindustrie (nur mit Mitgliedsbetrieben in Bayern) konnten wir 2017 eine Entgelterhöhung und einen Demografie-Tarifvertrag vereinbaren.

Auch in der Holzindustrie wurden die Tarifrunden im Berichtszeitraum neben Entgelterhöhungen und qualitativen Verbesserungen dazu genutzt, die Tarifbindung auszuweiten.

Beispielhaft für die Aktivitäten zur Herstellung von Tarifbindung ist das bezirksübergreifende Projekt bei der Egger-Unternehmensgruppe, in dem systematisch auch nicht-tarifgebundene Betriebe in die Aktivitäten zur Tarifrunde miteinbezogen wurden. Auch in der Sägeindustrie wollen wir eine Anbindung an die Tarifverträge der HVI oder langfristig wieder einen eigenen Flächentarifvertrag für die Branche erreichen.

Holzhandwerk

Tarifrunden fanden für folgende Flächentarifverträge statt: Tischler-Handwerk, Modellbauerhandwerk (alte Bundesländer, an das Tischlerhandwerk in Nordwest gebunden), Glaserhandwerk, Parkett- und Bodenlegerhandwerk, Raumausstatter- und Sattlerhandwerk (seit 2016 wieder flächendeckende Tarifverträge).

Metall- und Elektrohandwerk

Im Handwerk sind die Durchsetzungsbedingungen für Tarifabschlüsse deutlich schwieriger geworden. Dennoch konnten wir Erfolge erreichen und eine solide Tarifpolitik durchsetzen.

Ein Beispiel für die dramatischen Veränderungen der Tarifstrukturen im Handwerk ist das Kfz-Handwerk. Nachdem nahezu alle Innungen mittlerweile ihre Tarifzuständigkeit aufgegeben haben, verhandeln wir nun mit Verhandlungsgemeinschaften, die sich je nach Bundesland sehr unterschiedlich aufstellen. 2017 hat sich mit Hessen ein weiterer Landesinnungsverband für tarif-unzuständig erklärt. Damit sind lediglich in Rheinland-Pfalz, im Saarland, in Göttingen und in Hannover die Innungen Tarifvertragsparteien für unsere Tarifverträge (siehe auch Seite 103).

Im Kfz-Handwerk haben im Berichtszeitraum zwei Tarifrunden stattgefunden (Abbildung 5). In beiden haben wir 24-monatige Tarifabschlüsse erreicht. Sowohl 2015 als auch 2017 gab es pro Jahr je 2,9 Prozent Tariferhöhung und eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen. Ein besonderer Erfolg: In der Summe haben wir es von 2015 bis heute geschafft, die Ausbildungsvergütungen um durchschnittlich 100 Euro anzuheben.

Weitere wichtige Tarifabschlüsse im Berichtszeitraum konnten wir im Metallhandwerk und im Elektrohand-



Quelle: IG Metall

Abbildung 5: „Wir für mehr“ – auch im Handwerk haben wir trotz schwieriger Bedingungen tarifpolitische Erfolge erzielt.

werk, Heizung-Sanitär-Klima sowie Technische Gebäudeausrüstung (Heizungsindustrie) erreichen. Hier lagen die Tarifabschlüsse zwischen 1,9 und 3,6 Prozent.

Bundesweit haben wir im Galvaniseur-Handwerk jährliche Tarifverhandlungen geführt. Die Tariferhöhungen beliefen sich zwischen 1,9 und 2,9 Prozent.

Im Berichtszeitraum haben wir den Mindestentgelttarifvertrag im Elektrohandwerk neu abgeschlossen. Besonderer Erfolg: Bei den allgemeinen Mindestentgelten des Elektrohandwerks gibt es seit Januar 2018 keine Trennung mehr zwischen Ost und West, sondern ein bundeseinheitliches branchenbezogenes Mindestentgelt von 10,95 Euro.

Neue regionale Flächentarifbindung im Handwerk ab 2018

In Bayern ist es uns gelungen, nach Jahren der Tariflosigkeit mit den Landesverbänden Kälte- und Klimatechnik und -mechanik einen Flächentarifvertrag zu vereinbaren. Ebenfalls wurde für das Tarifgebiet Sachsen-Anhalt in 2018 erstmalig ein Tarifvertrag mit dem Verband Kälte- und Klimatechnik abgeschlossen.

Die Heimarbeitsausschüsse zur Festlegung von bindenden Festsetzungen wurden im Berichtszeitraum auf Grund des Generationswechsels personell neu besetzt. Die Ergebnisse der Flächentarifverträge wurden an die in Heimarbeit Beschäftigten mittels bindender Festsetzungen regelmäßig und vollumfänglich weitergegeben. Insgesamt ist die Zahl der in Heimarbeit Beschäftigten rückläufig. Aktuell sind circa 26.000 Beschäftigte in Heimarbeit, gewerkschaftlich vertreten in 24 Heimarbeitsausschüssen. 15 davon gehören zum Organisationsbereich der IG Metall.

Heimarbeit

LEIHARBEIT UND WERKVERTRÄGE

Mit dem Dreiklang von Tarifverträgen für die Leiharbeitsbranche, den Tarifverträgen über Branchenzuschläge und dem Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit (TV Leiz) will die IG Metall ein hohes Schutzniveau und bessere Arbeitsbedingungen für Leihbeschäftigte herstellen.

Mit dem Tarifsabschluss 2016 konnten wir im Rahmen der DGB-Tarifgemeinschaft die Entgelte in der Leiharbeitsbranche weiter anheben und die Tarifverträge strukturell verbessern: Die Entgelttabellen wurden seit 2017 jedes Jahr zwischen 2,5 und 4 Prozent angehoben. Die unteren Entgeltgruppen erhielten sogar Erhöhungen um zusätzlich zwei Prozent. Damit werden die Entgelte in der Tabelle im Zeitraum von 2017 bis Ende 2019 zwischen acht und vierzehn Prozent angehoben (Abbildungen 6).

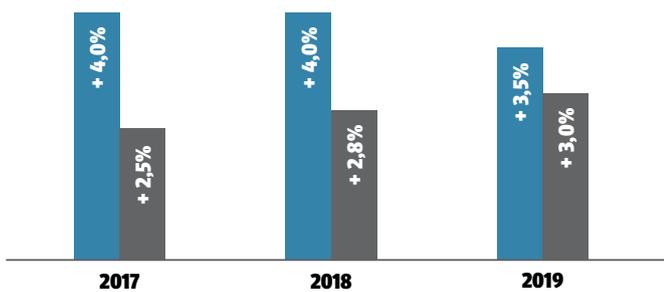
Auch eine weitere Forderung konnten wir endlich durchsetzen: Die Angleichung der Arbeitsverhältnisse in Ostdeutschland. Teil des Tarifergebnisses ist, dass die niedrigere Ost-Tabelle ab April 2021 abgeschafft wird und die West-Tabelle bundesweit gilt.

2017: Neuer gesetzlicher Rahmen macht tarifliche Anpassung nötig

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 und der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2017 sind zwei grundlegende Änderungen in der gesetzlichen Regulierung der Leiharbeit in Kraft getreten. Daher haben wir die Tarifverträge Leiharbeit/Zeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie und die Tarifverträge über Branchenzuschläge für die Branchen Metall- und Elektro, Holz- und Kunststoff sowie Textil und Bekleidung an die neuen gesetzlichen Vorgaben angepasst.

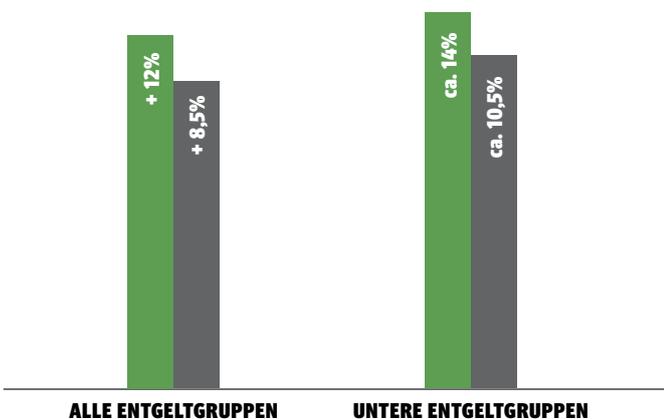
In die regionalen TV Leiz ist unter anderem eine Höchstgrenze von 48 Monaten zur maximalen Überlassungsdauer in betrieblichen Vereinbarungen aufgenommen worden. Die Tarifverträge über Branchenzuschläge sind für alle drei Branchen um eine Stufe der Zuschläge ab 15 Monaten ergänzt worden. Beim Einsatz in der Textil- und Bekleidungsindustrie beträgt der Zuschlag nun bis zu 27 Prozent, in der Holzindustrie bis zu 44 Prozent und in der Metall- und Elektroindustrie bis zu 65 Prozent.

ERHÖHUNGEN



TABELLENENTGELTE

am Ende der Laufzeit



■ OST ■ WEST

Abbildungen 6: Tariferhöhungen der Entgelte für Leiharbeitsbeschäftigte (DGB-Tarifgemeinschaft – Verleihfirmen).

Quelle: IG Metall

WEITERENTWICKLUNG DER TARIFSTRUKTUREN

Die Ausgliederung von Teilen des Wertschöpfungsprozesses und die zunehmende Zergliederung von Produktionsabläufen führt immer wieder zu Verwerfungen der Tarifstrukturen und der Tarifbindung.

Schon seit geraumer Zeit arbeiten wir an tarifpolitischen Antworten, um für entstehende Lücken und teilweise neue Branchenstrukturen flächentarifliche Lösungen zu finden. Insbesondere in den Bereichen IT-Dienstleistungen, Kontraktlogistik und Entwicklungsdienstleister haben wir Fortschritte erzielt.

Rahmentarifvertrag IT

Mit dem 2013 abgeschlossenen Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistungen (RTV IT) ist es uns erstmals gelungen, einen Flächentarifvertrag für die IT-Industrie zu etablieren. Diesen Tarifvertrag haben wir mittlerweile weiterentwickelt. Zum einen fallen heute mehr Unternehmen unter den Geltungsbereich (zum Beispiel Diebold-Nixdorf, diverse Atos-Tochterunternehmen). Zum anderen ist es gelungen, den bundeweit geltenden Tarifvertrag zu regionalisieren. Die Bezirke Berlin-Brandenburg-Sachsen und Bayern haben mit den jeweiligen Arbeitgeberverbänden regionale Flächentarifverträge für die IT-Dienstleistungsbranche abgeschlossen. Die Wahloption für Schichtbeschäftigte, Pflegende und Erziehende wurde in den Tarifvertrag aufgenommen und die schon bestehende Wahlarbeitszeit weiter ausgeweitet.

Kontraktlogistik

Sehr erfolgreich konnte die IG Metall in der Kontraktlogistik gegen Tariffucht vorgehen. Durch Auslagerung von Logistikdienstleistungen und damit verbundener Montage, Kommissionierung und Sequenzierung haben einige Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie versucht, Kostenvorteile durch die Flucht in den Speditions- und Logistiktarif zu erzielen. Mit viel Aufwand ist es gelungen, in Haustarifverträgen bessere Tarifbedingungen



Quelle: IG Metall

Abbildung 7: Erfolgreich für bessere Arbeitsbedingungen – Die Kolleginnen und Kollegen von BLG in Bayern

für die Beschäftigten durchzusetzen (Abbildung 7). Der Versuch, die erkämpften Tarifbedingungen durch einen Flächentarifvertrag abzusichern, ist 2017 zunächst am Widerstand von Gesamtmetall und dem Verband der Speditions- und Logistikunternehmen gescheitert. Die IG Metall hat sich dazu bereit erklärt, 2019 Verhandlungen dazu wiederaufzunehmen (siehe auch Seite 101).

Entwicklungsdienstleister

Auch in der Forschung und Entwicklung ist bei großen Metall- und Elektrounternehmen – insbesondere in der Automobilindustrie – der Trend zur Auslagerung festzustellen. Der größte Teil der Entwicklungsdienstleister ist nicht tarifgebunden. Der IG Metall ist es gelungen, die Tarifbindung dort, wo sie besteht, zu verteidigen und teilweise auszubauen. Bei der VW-Tochter IAV konnte die Tarifbindung erhalten und bei der Audi-Tochter PSW eine Tarifbindung erkämpft werden. Die betriebspolitische Erschließung von Entwicklungsdienstleistern ist mittlerweile Gegenstand eines eigenständigen Projektes.

FLÄCHENTARIFVERTRAG UND BETRIEBLICHE REGELUNGEN

Im Berichtszeitraum hat es in der Metall- und Elektroindustrie einen Rückgang der Anzahl verbandsgebundener Betriebe gegeben. Die Zahl der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben ist allerdings gestiegen.

Die Zahl der in den Mitgliedsverbänden von Gesamtmetall organisierten tarifgebundenen Betriebe ging zwischen 2015 und 2017 in den alten Bundesländern von 3.308 auf 3.202 zurück. In den neuen Bundesländern blieb die Anzahl der verbandsgebundenen Betriebe in diesem Zeitraum mit 218 zu 217 fast gleich.

Im gleichen Zeitraum ist allerdings die Zahl der Beschäftigten in verbandsgebundenen Betrieben erheblich gestiegen. In den alten Bundesländern stieg sie von 1.721.120 auf 1.757.392, in den neuen Bundesländern von 80.503 auf 82.105.

Für mehrere Branchen und Regionen konnten erstmalig oder nach langer Zeit der Tariflosigkeit wieder Verbandstarifverträge abgeschlossen werden.

Die Zahl der Firmentarifverträge im Organisationsbereich der IG Metall hat zugenommen. Gab es Ende 2015 noch 5.340 gültige Firmentarifverträge, sind es Ende 2018 schon 6.269. Das sind zum einen Haus- oder Anerkennungstarifverträge, mit denen in Betrieben ohne Tarifbindung oder Betrieben, die aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten oder in den OT-Verband gewechselt sind, eine Tarifbindung hergestellt wird. Zum anderen handelt es sich um Tarifverträge, in denen aus Gründen der Standort- und Beschäftigungssicherung in verbandsgebundenen Betrieben abweichende Regelungen getroffen wurden.

Betriebliche Tarifverhandlungen haben somit nach wie vor eine hohe Bedeutung für die Arbeit in den Geschäftsstellen und Bezirksleitungen der IG Metall. Der Gewerkschaftstag 2015 hat mehrere Beschlüsse für Tarifverhandlungen auf der betrieblichen Ebene gefasst, die neue Kriterien zur Zusammenarbeit bei bezirksübergreifenden Verhandlungen und eine stärkere Beteiligung der Mitglieder vorsehen. Diese Beschlüsse wurden zum April 2017 in den neuen Richtlinien für Tarifkommissionen umgesetzt.

Im Zuge dieser Änderungen wurde 2018 auch das „Handbuch zur Vereinbarung von Firmen-, Anerkennungs- und abweichenden Tarifverträgen“ grundlegend überarbeitet. Die Überarbeitung ist das Ergebnis eines umfangreichen Austauschs über die bisher gemachten Erfahrungen mit betrieblichen Tarifverhandlungen und dient der Vereinheitlichung und Verbesserung der Koordinierungsprozesse und der Inhalte abweichender Regelungen.

TARIFBINDUNG: GERECHTIGKEITSFRAGE NUMMER 1

In den letzten 10 Jahren konnte der Sinkflug der Tarifbindung zwar gestoppt werden, die Flächentarifverträge der Metall- und Elektroindustrie gelten aber nur noch für 50 Prozent, die im Handwerk sogar nur noch für 30 Prozent der Beschäftigten. Das hat handfeste Nachteile für die Betroffenen und schwächt auch die tarifgebundenen Beschäftigten. Der Ausbau der Tarifbindung ist daher von höchster Priorität.

Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag verdienen im Schnitt fast ein Viertel weniger als Beschäftigte mit Tarifvertrag. Bei Fachkräften beträgt das Minus rund 21 Prozent und bei Beschäftigten ohne Berufsausbildung sogar 32 Prozent. Die IG Metall hat daher ihre Aktivitäten zur Sicherung und Stärkung der Tarifbindung weiter verstärkt. Bezirke, Geschäftsstelle und Erschließungsprojekte wurden ab Sommer 2016 konzeptionell und operativ in ihren Aktivitäten durch das Projekt „Tarifbindung stärken“ unterstützt. Unter dem Motto „Mehr Wert mit Tarif“ wurden die Erfolge und Erfahrungen betrieblicher Tarifbindungsprojekte ermittelt und veröffentlicht. Die Vernetzung und

der Austausch von Haupt- und Ehrenamtlichen bringen zudem wichtige Erkenntnisse. Bei einem Workshop im November 2017 in Berlin trafen sich beispielsweise betriebliche Verhandlerinnen und Verhandler und Hauptamtliche, um sich über die praktische Arbeit zur Herstellung einer betrieblichen Tarifbindung auszutauschen.

Volle Kraft vor Ort

Jede betriebliche Tarifaufeinandersetzung fordert den vollen Einsatz der Geschäftsstelle. Hierfür wurden praxiserprobte Konzepte für die Phasen vom Erstkontakt bis zum Arbeitskampf entwickelt und bereitgestellt. Da jede Tarifrunde anders verläuft, lassen sich die Aktionsmaterialien und Produkte situationsabhängig anpassen und einsetzen. Die Bestellungen von über 150.000 Produkten bis Dezember 2018 zeigen, dass die Angebote gut ankommen. Zusätzliche Darstellungsformen bringen auf den Punkt, worum es geht: Erklär- und Aktionsfilme in den Social-Media-Kanälen (zum Beispiel der Kurzfilm „Ohne Tarifvertrag ist alles doof“) und Veröffentlichungen wie das „Schwarz-Weiß-Buch Tarifbindung“.

Mit den Tarifbindungsaktivitäten der IG Metall wurden die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nachhaltig verbessert. Neue Mitglieder wurden gewonnen die Mitgliederbindung zudem gestärkt.

VERDIENSTNACHTEIL OHNE TARIFBINDUNG

Für Vollzeitbeschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben in Prozent



Abbildung 8: Sinkt die Tarifbindung, hat das massive Nachteile für die Beschäftigten.

Quelle: Tarifbindung: Gesamtmetall, Verdienstnachteil: Statistisches Bundesamt, 2010

TARIFRECHT UND TARIFFÄHIGKEIT

Im Berichtszeitraum gab es mehrere wichtige Gerichtsentscheidungen im Tarifrecht. Diese betrafen vor allem die Tarifeinheit und Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) in den Handwerksinnungen.

Tarifeinheit

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Urteil vom 11. Juli 2017 (1 BvR 1571/15) das Tarifeinheitengesetz (§ 4a TVG) für weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt, gleichzeitig aber wegen fehlender Schutzvorkehrungen gegen eine Benachteiligung der Angehörigen von Minderheitsgewerkschaften schwerwiegende Beeinträchtigungen der Koalitionsfreiheit festgestellt. Dem Gesetzgeber wurde aufgegeben, das Gesetz diesbezüglich bis Ende 2018 nachzubessern.

Der Bundestag hat am 30. November 2018 im Rahmen der Regelungen des Qualifizierungschancengesetzes eine Änderung des § 4a TVG beschlossen, die im Januar 2019 in Kraft getreten ist. Danach müssen beim Zustandekommen eines Mehrheitstarifvertrags die Interessen von Arbeitnehmergruppen, deren Tarifvertrag verdrängt wird, berücksichtigt werden. Nach der Gesetzesbegründung wird hierfür aber bewusst kein bestimmtes einzuhaltenes Verfahren vorgegeben, um der Vielgestaltigkeit der schon jetzt in der Tarifpraxis bestehenden Verfahrenswesen Rechnung zu tragen. In der Praxis hat es seit Inkrafttreten des § 4a TVG noch keinen Anwendungsfall gegeben.

OT-Mitgliedschaften im Handwerk

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 23. März 2016 (10 C 23.14) entschieden, dass eine Handwerksinnung die Möglichkeit einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung nicht durch Satzung einführen darf. Eine OT-Mitglied-

schaft ist im Innungsbereich damit, anders als bei den Arbeitgeberverbänden, rechtlich unzulässig. So begründenswert diese Entscheidung ist: Weil das Führen von Tarifverhandlungen in der Handwerksordnung als „Kann“-Bestimmung ausgestaltet ist, auf die auch verzichtet werden kann, lassen sich hierdurch die Tendenzen zur Tarifflicht der Innungen wie im KfZ-Handwerk nicht aufhalten (siehe auch Seite 103).

Gewerkschaftseigenschaft der „DHV – Die Berufsgewerkschaft“

Die DHV, der frühere antisemitische „Deutschnationale Handlungsgehilfen-Verband“, ist ein Verein innerhalb des Christlichen Gewerkschaftsbunds CGB und zeichnet sich durch die üblichen Gefälligkeitstarifverträge aus. Gemeinsam mit Verdi und der NGG haben wir über mehrere Instanzen erfolgreich ein Verfahren zur Aberkennung der Tariffähigkeit angestrengt. Vorläufiges Ergebnis: Die DHV kann ihre soziale Mächtigkeit nicht auf ihre langjährige Teilnahme am Tarifgeschehen stützen und hat Tarifverträge teilweise außerhalb ihres Organisationsbereichs und zudem in wechselnden Zuständigkeiten geschlossen. Das LAG Hamburg muss nun Klärungen zur Mitgliederzahl der DHV und zum Organisationsgrad in deren Zuständigkeitsbereichen vornehmen.

EUROPÄISCHE TARIFPOLITIK

Das von der Europäischen Kommission und den EU-Mitgliedsstaaten geschaffene System der wirtschaftspolitischen Steuerung in der EU hat zu deutlichen Verschlechterungen in den Tarifvertragssystemen einiger EU-Staaten geführt.

In vielen Ländern gerieten Gewerkschaften unter Druck und konnten lediglich moderate Lohnabschlüsse durchsetzen. Gleichzeitig stieg der Druck zur Dezentralisierung von Tarifverhandlungen. Auch die jüngsten Arbeitsmarktreformen in Finnland, Frankreich und Österreich erschwerten die Handlungsmöglichkeiten der jeweiligen Gewerkschaften. Dies führt zu einem deutlichen Rückgang der Lohnquote und einem Sinken der Binnenkaufkraft. Die Lohnkoordinierungsregel von industriAll Europe (Entgeltsteigerungen mindestens in Höhe der Produktivitätssteigerung plus die nationale Inflationsrate) konnte vor diesem Hintergrund bei Weitem nicht von allen Mitgliedsgewerkschaften durchgesetzt werden.

industriAll Europe und ihre Mitgliedsgewerkschaften setzten ihre Anstrengungen gegenüber Kommission und in den Gewerkschaften fort, um diesen tarifpolitischen Interventionismus zurückzudrängen und den Aufbau starker Gewerkschaftsstrukturen zu unterstützen. Entsprechende Beschlüsse wurde auf der Tarifpolitischen Konferenz im Dezember 2018 in Bratislava gefasst. Verschiedene Initiativen und Handlungsansätze der Mitgliedsorganisationen zur Stärkung von Tarifvertragssystemen und Erhöhung der Tarifbindung sollen zukünftig noch stärker koordiniert und gebündelt werden. Zur Stärkung der europäischen tarifpolitischen Koordination hat die IG Metall im Berichtszeitraum – in Ergänzung der industriAll Europe-Aktivitäten und – verschiedene Workshops durchgeführt und gibt einen Newsletter zur Tarifpolitik in Europa heraus. Ein regionales grenzüberschreitendes Gewerkschaftsnetzwerk, bestehend aus den Metallgewerkschaften Belgiens, der Niederlande und der IG Metall Nordrhein-Westfalen, wurde erfolgreich reaktiviert.

KOORDINATION DER TARIFPOLITIK

Die Koordination und Abstimmung zwischen dem Funktionsbereich Tarifpolitik und den Bezirksleitungen findet in den tarifpolitischen Branchen-Ausschüssen statt. Hier werden Tarifauseinandersetzungen vorbereitet und koordiniert und inhaltliche Fragen der Tarifpolitik abgestimmt.

In den Automobilarbeitskreisen (AK I – Produktion, AK II – Forschung und Entwicklung, Verwaltung und Büro-Bereiche) findet darüber hinaus ein weiterer branchenpolitischer Austausch zu tarifpolitischen Fragen statt – vor allem im Bereich der Leistungspolitik.

Die IG Metall unterstützt Projekte zur Weiterentwicklung von Leistungspolitik und Entgeltgestaltung in den Regionen und Betrieben. Auch beteiligt sie sich an der Arbeit in den Gremien des REFA-Verbandes und der Deutschen MTM-Vereinigung. Über vielfältige Publikationen und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt sie die tarifpolitische Arbeit im Betrieb.

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

BETRIEBS- UND MITBESTIMMUNGSPOLITIK

VERTRAUENSLEUTE, BETRIEBSRÄTE, UNTERNEHMENSBEAUFTRAGTE UND AUFSICHTSRÄTE

Sie sind das Herz der IG Metall: die Betriebe und die Menschen, die dort arbeiten. Mehr als 100.000 Vertrauensleute und in der IG Metall organisierte Betriebsrätinnen und Betriebsräte engagieren sich täglich dafür, die Arbeit von heute und morgen im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, sie zu verbessern und zukunftssicherer zu machen. Weitreichende Veränderungen in der Arbeitswelt, die digitale Transformation und die Auswirkungen der Globalisierung haben die Anforderungen an ihre Arbeit in den vergangenen Jahren immer komplexer werden lassen. Betriebs- und unternehmenspolitische Fragestellungen mussten enger verzahnt werden. Transnationale gewerkschaftliche Initiativen haben noch mehr an Bedeutung gewonnen. Nicht zuletzt deshalb kommt der Arbeit der IG Metall-Unternehmensbeauftragten, der europäischen Betriebsratsarbeit und Fragen der Unternehmensmitbestimmung eine immer zentralere Rolle zu.

Vertrauensleute sind neben dem Betriebsrat Ansprechpartner für die Beschäftigten im Betrieb. Sie haben eine große Bedeutung und sind nah dran an der täglichen Arbeit der Beschäftigten und damit auch an deren Sorgen und Anliegen. Vertrauensleute und Betriebsrat unterstützen und ergänzen sich. Vertrauensleute tragen dazu bei, dass die Beschäftigten die IG Metall als offen, lebendig, engagiert und durchsetzungsstark erleben. Bei den Vertrauenswahlen 2016 konnte die IG Metall Erfolge verbuchen.

Vertrauensleutewahlen 2016

Seit über 30 Jahren ist die Anzahl der gewählten Vertrauensleute ohne betriebsverfassungsrechtliches Mandat sowie der Betriebe mit Vertrauenskörper rückläufig. 2012 ist es erstmals gelungen, diesen Trend deutlich zu verlangsamen. Bei den Vertrauensleutewahlen 2016 konnte der Rückgang weiter gebremst werden. In 2.090 Betrieben wurden Vertrauenskörper gewählt. 44.502 Vertrauensleute ohne betriebsverfassungsrechtliches Mandat wurden registriert. Mit den Vertrauensleuten der Volkswagen AG, die an vereinzelt Standorten außerhalb des normalen Wahlzeitraums gewählt haben, ergibt sich ein bereinigtes Gesamtergebnis von 48.423. Das sind 3,2 Prozentpunkte unter dem Ergebnis der Wahlperiode 2012. Die Ergebnisse der Wahlen repräsentieren die Beschäftigtengruppen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft deutlicher als vorher: 16,6 Prozent der Vertrauensleute kommen aus dem Angestelltenbereich. Der höchste Anstieg ist mit 322 Vertrauensleuten mehr als 2012 bei den Ingenieuren, Informatikern und Naturwissenschaftlern zu verzeichnen. 13,2 Prozent sind Frauen. Zudem ist es der IG Metall gelungen, den Anteil jüngerer Beschäftigter in



den Gremien nach 2012 weiter zu steigern. Der Anteil der Vertrauensleute bis 35 Jahre liegt bei 28 Prozent. Neue Vertrauensleutestrukturen entstehen nicht von selbst. Strategisch wichtige Betriebe ohne Vertrauenskörper müssen wir gezielt unterstützen. Bei einer Reihe von Betrieben ohne Vertrauenskörper handelt es sich nicht nur um klein- und mittelständische Unternehmen: Für den Aufbau neuer Vertrauenskörper wurden 400 Betriebe mit 500 bis 5.000 Beschäftigten identifiziert, die Potenzial für weitere gewerkschaftliche Erschließung bieten.

Betriebsratswahlen 2018

Das Endergebnis der BR-Wahlen 2018 unterstreicht: Die betriebliche Mitbestimmung durch die Arbeit von Betriebsräten genießt bei den Beschäftigten einen hohen Stellenwert. Die gute Arbeit der Betriebsräte in den letzten vier Jahren wurde honoriert.

Die Anzahl der Betriebsratsgremien (rund 10.000) und der gewählten Betriebsräte (über 73.000) ist gegenüber der letzten Betriebsratswahl konstant geblieben. 71 Prozent davon sind in der IG Metall organisiert. Die Wahlbeteiligung lag bei 66,3 Prozent und damit erneut unter den Ergebnissen der vorhergehenden Wahlperioden.

**BETRIEBSRATS
WAHL
FÜR
UNS**

Gegnerische Listen, wie die des CGM oder der AUB, bleiben weiterhin eine zu vernachlässigende Restgröße. Eine neue Qualität stellen aber rechtspopulistische Gruppierungen in wenigen Großbetrieben dar. Sie wollen in den Kreisen der Beschäftigten nicht nur Stimmen für politische Wahlen gewinnen, um sich in den Parlamenten zu etablieren, sondern zugleich auch eine betriebspolitische Verankerung herstellen. Rechtstendierte Listen gab es in neun Betrieben. Von 353 Mandaten konnten die rechten Listen aber

nur 19 Mandate bundesweit erringen (Abbildung 1). Im Verwaltungs- und Entwicklungsbereich konnte der Anteil der Betriebsräte leicht gesteigert werden. Auch der Anteil weiblicher Betriebsräte hat sich leicht erhöht. Besonders erfreulich: Bei den weiblichen Betriebsratsvorsitzenden gab es einen Anstieg um 25,6 Prozent und bei den stellvertretenden Vorsitzenden um 45,4 Prozent. Insgesamt ist es der IG Metall gelungen, mehr jüngere Beschäftigte für den Betriebsrat zu gewinnen. Vor dem Hintergrund, dass das Ausscheiden der Babyboomer-Jahrgänge noch bevorsteht, muss der Generationenwechsel in den Gremien weiter gut vorbereitet werden. Das Projekt PEPP („Personalentwicklung und Personalplanung im Betriebsrat“) hat



Abbildung 1

nur 19 Mandate bundesweit erringen (Abbildung 1). Im Verwaltungs- und Entwicklungsbereich konnte der Anteil der Betriebsräte leicht gesteigert werden. Auch der Anteil weiblicher Betriebsräte hat sich leicht erhöht. Besonders erfreulich: Bei den weiblichen Betriebsratsvorsitzenden gab es einen Anstieg um 25,6 Prozent und bei den stellvertretenden Vorsitzenden um 45,4 Prozent. Insgesamt ist es der IG Metall gelungen, mehr jüngere Beschäftigte für den Betriebsrat zu gewinnen. Vor dem Hintergrund, dass das Ausscheiden der Babyboomer-Jahrgänge noch bevorsteht, muss der Generationenwechsel in den Gremien weiter gut vorbereitet werden. Das Projekt PEPP („Personalentwicklung und Personalplanung im Betriebsrat“) hat



Abbildung 2: Auf der „PEPP“-Transferatagung im Oktober 2018 haben Betriebsräte jeweils berichtet, wie sie den Generationenwechsel im Gremium begleiten: Mit vorausschauendem Wissenstransfer an die Jüngeren sowie guter Personal- und Bildungsplanung.

in den vergangenen drei Jahren Betriebsräte und Vertrauensleute unterstützt, die Handlungsfähigkeit der Gremien zu erhalten und weiterzuentwickeln (Abbildung 2). Das kann nur gelingen, indem frühzeitig Nachfolger gefunden werden und Wissen weitergegeben wird.

Auch bei der Betriebsratswahl 2018 hat es leider wieder Angriffe der Arbeitgeber auf unsere Mitbestimmungsstrukturen gegeben. In der Vorstandsverwaltung wurde hierzu ein Koordinierungskreis eingerichtet, der sich mit Fragen rund um die Behinderung und Verhinderung von Betriebsratsarbeit beschäftigte.

Der Gewerkschaftliche Betriebsplan

In den Jahren 2015 bis 2018 wurde die technische Überarbeitung des aktuellen Gewerkschaftlichen Betriebsplans abgeschlossen. Das Tool wird dank gezielter Beratungs- und Schulungsmaßnahmen sowie passgenauer Kommunikation immer mehr genutzt. Aktuell arbeiten mehr als 1.000 Betriebe aus unserem Organisationsbereich mit unserem Gewerkschaftlichen Betriebsplan. Zum Aufbau einer regelmäßigen Kommunikation mit haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen konnten auch die Betriebsratswahl und die Metall-Elektro-Tarifrunde 2018 gut genutzt werden. Perspektivisch wird der Gewerkschaftliche Betriebsplan als modulares Onlineangebot umgebaut und stärker in die IT-Struktur der IG Metall eingebunden werden.

Die Arbeit unserer Unternehmensbeauftragten

Der zentrale Ort gewerkschaftlichen Handelns ist und bleibt der Betrieb. Mehr und mehr Entscheidungen fallen jedoch nicht mehr vor Ort, sondern werden auf der Unternehmens- und Konzernebene getroffen (siehe auch Seite 146). Deshalb fällt den Mitbestimmungsgremien auf Unternehmens- und Konzernebene (GBR, KBR, EBR, SEBR, AR) eine immer stärker werdende Rolle zu. Mehr als die Hälfte der von der IG Metall betreuten Betriebe und

Gliederungsebene	Unternehmensbeauftragte	Prozent
Vorstand	53	17
Geschäftsstellen	236	75
Bezirksleitungen	21	7
Bildungszentren	4	1

Abbildung 3

Stand: 27.11.2018

Jahr	Anzahl der Koordinierungstreffen
2015	12
2016	21
2017	13
2018	29

Abbildung 4

rund Dreiviertel der Beschäftigten, die in der IG Metall organisiert sind, gehören Unternehmen und Konzernen an. Diese werden (oftmals) durch Unternehmensbeauftragte der IG Metall betreut. Zumeist wird diese Aufgabe von Kolleginnen und Kollegen aus den Geschäftsstellen (75 Prozent) wahrgenommen. Im Jahr 2018 gab es insgesamt 314 Unternehmensbeauftragte, die 685 Gremien in 525 Unternehmen betreuen. (Abbildung 3).

Die Unterstützung der Unternehmensbeauftragten erfolgt zentral. So haben wir im Berichtszeitraum 75 Koordinierungstreffen ermöglicht. Im Rahmen dieser Koordinierungstreffen haben Unternehmensbeauftragte und Betriebsbetreuer die Möglichkeit, gemeinsam gewerkschaftspolitische Strategien abzustimmen, um Wertschöpfung und Arbeitsplätze zu erhalten und Unternehmen auch für die Zukunft gut aufzustellen (Abbildung 4).

Die Unternehmensbeauftragten befassen sich mit einer

Vielfalt von Aufgaben – von der Mitgliederentwicklung bis hin zur Erarbeitung und Umsetzung von Tarifverträgen. Standortübergreifend gilt es, gemeinsame Strategien zu organisieren und zu koordinieren. Sehr häufig sind die Unternehmensbeauftragten an den Prozessen der Unternehmensumstrukturierungen beteiligt, die sehr zeitintensiv und anspruchsvoll sind. Oder sie stehen vor der Herausforderung, mit Finanzinvestoren umgehen zu müssen. Die IG Metall unterstützt die Kolleginnen und Kollegen in ihren Aufgaben durch Fachkompetenz in den Bereichen Betriebsverfassungs- und Unternehmensrecht, in wirtschaftlichen Fragen sowie der Unternehmensrecherche. Um einen Austausch unter den Unternehmensbeauftragten zu ermöglichen, fand im Jahr 2017 zudem eine Konferenz der Unternehmensbeauftragten statt. Dort wurde unter anderem auch über die zukünftigen Anforderungen an die Betreuung von Interessenvertretungen auf Unternehmensebene diskutiert.

Eine zusätzliche Herausforderung für die gewerkschaftspolitische Betreuung sind Unternehmen, deren Entscheidungsträger für die Gremien nur schwer oder gar nicht greifbar sind, weil sie im Ausland sitzen oder die Legalstrukturen Gremienbildung verhindern (zum Beispiel keine KBR-Fähigkeit bei Konzernmutter im Ausland). Somit wird die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften über die nationalen Grenzen hinweg sowie die inhaltliche und politische Beratung und Unterstützung aller Unternehmensgremien durch die IG Metall immer wichtiger.

EBR und SE-BR Teams: Transnationale Unternehmenspolitik gestalten

Im Rahmen zunehmender Transnationalisierung von Unternehmen reichen national oder gar lokal begrenzte Ansätze betrieblicher Interessenvertretung nicht aus. Das wichtigste Instrument, um grenzüberschreitend Interessenvertretung in den Unternehmen betreiben

zu können, sind die Europäischen Betriebsträte (EBR) und Societas-Europaea-Betriebsräte (SE-BR). Ziel im Berichtszeitraum war es – wo möglich – EBRs und SE-BRs zu gründen und gewerkschaftlich zu entwickeln. Insgesamt existieren branchenübergreifend in Europa etwa 1.170 Europäische Betriebsräte. Wir als IG Metall sind in circa 430 EBRs und SE-BRs vertreten, von denen wir über 130 im Auftrag von IndustriAll Europe koordinieren. Am Ende des Berichtszeitraums liefen weitere 75 Gründungsvorgänge von EBR und SE-BR mit unserer Beteiligung. Kein EBR, kein SE-BR soll ohne gewerkschaftlichen Koordinator oder Koordinatorin (vergleichbar mit den Unternehmensbeauftragten) bleiben. Die Verbesserung der Unterstützung war ein ständiger Diskussionspunkt im Unternehmenspolitischen Ausschuss von industriAll Europe unter Vorsitz der IG Metall. Dort wird die jeweilige Unternehmenspolitik vernetzt und ggf. auch transnational koordiniert. Zur effektiveren Vernetzung der Akteurinnen und Akteure haben wir als neues Format das EBR-Forum der IG Metall etabliert (Abbildung 5). Es fand bereits zum vierten Mal in Folge statt. Darüber hinaus haben wir in Kooperation mit den Bildungszentren ein umfangreiches Bildungs- und Beratungsprogramm konzipiert und durchgeführt sowie diverse Handlungshilfen erstellt.

Um den Herausforderungen transnationaler Transformation gerecht werden zu können, sind europäische betriebliche Gremien eine notwendige, aber leider keine hinreichende Voraussetzung. So wird bei transnationalen Unternehmensrestrukturierungen versucht, Gegenmacht durch ein gemeinsames Vorgehen mit den anderen europäischen Gewerkschaften herzustellen. Zu diesem Zweck werden Koordinierungsgruppen für jedes betroffene Unternehmen gebildet. Im Berichtszeitraum war dies unter anderem der Fall bei Amcor, Alstom, GE, ThyssenKrupp, Siemens, Bombardier, Opel, PSA und Arcelor Mittal. Diesen Ansatz gilt es auszubauen. In



Quelle: IG Metall

Ein Meilenstein unserer Arbeit stellt die Umsetzung der Geschlechterquote dar. Der Anteil der Frauen in Aufsichtsratsgremien nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 und der Montanmitbestimmung konnte im Berichtszeitraum deutlich erhöht werden: bei den betrieblichen Mandaten um 2,2 Prozent (von 19,5 Prozent im Jahr 2014 auf 21,7 Prozent im Jahr 2018) und bei den externen Mandaten um 6,7 Prozent (von 20,7 Prozent im Jahr 2014 auf 27,4 Prozent im Jahr 2018). Die Fachkenntnisse zur zielgerichteten Aufsichtsrats Tätigkeit erlangen unsere Arbeitnehmervertreter/innen in den Aufsichtsräten durch eine Kombination aus praktischen Erfahrungen und kontinuierlicher Professionalisierung. Mit unserem Qualifizierungsangebot für Aufsichtsräte, unter anderem den „AR-Specials“, vermitteln wir sowohl

jüngeren, zukünftigen Aufsichtsratsmitgliedern als auch erfahrenen Mandatsträgern die notwendigen Kompetenzen (Abbildung 6). Gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung bieten wir des Weiteren Professionalisierungsmodul an, die neben den Grundlagen auch aktuelle Themen der Aufsichtsrats Tätigkeit beinhalten. In unserem regelmäßigen Newsletter für Aufsichtsräte greifen wir aktuelle Entwicklungen der Aufsichtsrats Tätigkeit auf und stellen diese in den Kontext unserer unternehmenspolitischen Verantwortung. Da dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats eine stetig steigende Bedeutung zukommt und sich die Vorschriften zu Rechnungslegung und Corporate Governance in einem ständigen Wandel befinden, haben wir 2016 das neue Format „Prüfungsausschussforum“ entwickelt, in dem wir für

Modul A1:
Rechtliche Rahmenbedingungen für Aufsichtsräte der Arbeitnehmerbank nach dem MitbestG 1976

Modul B:
Risikomanagement und Jahresabschluss

Modul A2:
Wesentliche Aspekte des Handelns von Aufsichtsräten der Arbeitnehmerbank nach dem Drittelbeteiligungsgesetz

Modul C:
Unternehmensführung und Arbeitnehmerinteressen

Modul D:
Aufsichtsratsrolle und Praxisreflexion

Abbildung 6: Neu im Aufsichtsrat? Dafür bietet die IG Metall zum Beispiel die „AR-Specials“ mit diesen Grundlagen-Modulen.

den Prüfungsausschuss relevante Themen darstellen und daraus praxisnahe Handlungsoptionen entwickeln. Im Tagesgeschäft runden individuelle Workshops und Beratungsangebote in betriebswirtschaftlichen und (gesellschafts)rechtlichen Fragestellungen unsere Unterstützungsleistungen ab.

Weiteres Handlungsfeld: Die Unterstützung der Aufsichtsratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 stellt eine kontinuierliche Aufgabe dar. Hier stehen wir unseren Wahlbeauftragten bei der Vorbereitung und Durchführung der Aufsichtsratswahlen beratend und organisatorisch zur Seite.

Daueraufgabe ist auch die Kontrolle der ordnungsgemäßen Abführung der Aufsichtsratsantien unserer Mandatsträgerinnen und Mandatsträger an die Hans-Böckler-Stiftung. Aufgrund der stark gestiegenen Anforderungen an eine verantwortliche Aufsichtsrats-tätigkeit und die damit einhergehenden zeitlichen Ressourcen haben wir 2016 unsere Tantiemen-Abführungsregelung in Abstimmung mit dem DGB angepasst. Wesentliche Änderungen ergaben sich daraus ab 2017 beim Sockelbetrag, der für den Eigenbehalt von 3.500 auf 5.000 Euro erhöht wurde, sowie ein zusätzlicher Selbstbehalt für Ausschussmitglieder um jeweils weitere 2.500 Euro. Neben der Vergütung erhaltene Sitzungsgelder sind nunmehr bis zu einem Betrag von 2.000 Euro ebenfalls abführungsfrei.

JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

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

Wer einen Betriebsrat oder eine JAV hat, ist besser dran! 75,7 Prozent der Auszubildenden und dual Studierenden in Betrieben mit Interessenvertretung sind „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ mit ihren Ausbildungsbedingungen; bei denen ohne Betriebsrat sind es nur 64,7 Prozent. Besonders groß ist die Zufriedenheit, wenn es sogar eine JAV gibt (Abbildung 1). Ein Grund dafür sind die vielfältigen Aktivitäten der 7.580 gewählten JAV-Mitglieder, die den Kern der jungen Aktiven in der IG Metall bilden.



Abbildung 2: Bundesergebnis der JAV-Wahlen 2016 im Organisationsbereich der IG Metall

Erfolgreiche JAV-Wahlen

Die Wahlen für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind für die IG Metall von immenser Bedeutung – aber auch eine große Herausforderung. Alle zwei Jahre finden sie statt; 2018 waren über 132.000 Jugendliche und Auszubildende dazu aufgerufen. Aufgrund der Erwerbsbiografie junger Menschen werden durchschnittlich rund drei Viertel der JAV-Mitglieder erstmals in das Gremium gewählt. Dadurch stehen wir alle zwei Jahre vor der Aufgabe, einen Großteil der Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter neu zu qualifizieren und auf ihre Arbeit im Betrieb vorzubereiten.

Insgesamt betreut die IG Metall 3.024 JAV-Gremien. Ihre Zahl ist weitgehend stabil. Es gab einen kleinen Zuwachs von 0,13 Prozent. Aber auch hier gibt es einen Wandel: Unterstützt von den Jugendsachbearbeiterinnen und -sachbearbeitern vor Ort wurden in 222 Betrieben neue JAV-Gremien gegründet (Abbildung 2).

Es gibt aber auch immer noch Betriebe ohne JAV, obwohl die formalen Voraussetzungen zu einer Wahl gegeben sind. Um dieses Potenzial zu erschließen, haben wir unser Vorgehen bei den JAV-Wahlen und die JAV-Arbeit neu strukturiert. 2016 wurde das gesamte Material zur JAV-Wahl inhaltlich und optisch überarbeitet; es steht jetzt unter dem Motto „Stark im Betrieb“. Auch der digitale

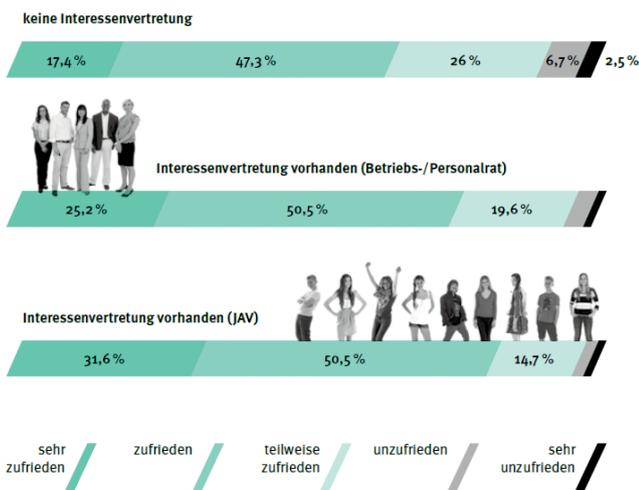


Abbildung 1: Zufriedenheit mit der Ausbildung im Verhältnis zur Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung. Und siehe da: Gibt es eine JAV, sind die Auszubildenden zufriedener als ohne.

Quelle: DGB-Ausbildungsreport



Abbildung 4: Alle Themen für eine wirksame JAV bieten diese drei Medienpakete.

Quelle: IG Metall

Wahlhelfer, den die IG Metall seit 2012 anbietet und ständig weiterentwickelt, wird von immer mehr Wahlvorständen genutzt. Das führt dazu, dass den Wahlvorständen kaum noch Fehler bei den Wahlen passieren.

Die Wahlbeteiligung bei den JAV-Wahlen 2016 lag bei 65 Prozent. Um die Beteiligung an den Wahlen zu steigern, bietet die IG Metall eine zweiteilige Magazinreihe an: Der erste Teil wird vor den Wahlen eingesetzt; er richtet sich an alle Wahlberechtigten. Wir machen damit Lust auf eine JAV und stellen den Nutzen konkret heraus. Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter berichten hier in lebendigen Audiokommentaren über ihre Erlebnisse und Erfahrungen rund um ihre Arbeit in der JAV (Abbildung 3). Der zweite Teil richtet sich an die gewählten



Abbildung 3: Was bedeutet JAV? Was leistet sie? Warum macht es Spaß, sich zu engagieren? Antworten in Form von Audiokommentaren gibt es über diesen QR-Code.

JAV-Mitglieder. Sie erfahren dort, wie die IG Metall sie bei Projekten im Betrieb unterstützt.

Drei neu entwickelte Medienpakete

Die neu entwickelten Medienpakete „Stark im Betrieb“, „Stark in Qualität“ und „Stark in Tarif“ bieten eine passgenaue Unterstützung während der gesamten Amtszeit (Abbildung 4). „Stark im Betrieb“ liefert das rechtliche Grundwerkzeug für Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter. „Stark in Qualität“ legt den inhaltlichen Schwerpunkt auf die Ausbildungsqualität und erläutert die sich aus dem Berufsbildungsgesetz ergebenden Möglichkeiten. Durch „Stark in Tarif“ bereiten wir die Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Aktiven im Betrieb auf Tarifrunden vor und sorgen damit für wirksame Beteiligung. Es gibt also ein dauerhaftes Unterstützungsangebot für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, das belegt, dass die junge Generation von der IG Metall in allen Themen um den Arbeits- und Ausbildungsplatz gut betreut wird.

ANGRIFFE AUF DIE MITBESTIMMUNG

Die Mitbestimmung ist unter globalen Finanzmarktbedingungen ein starker Leistungsfaktor und Anker für Demokratie und Wirtschaft. Doch ist sie stetig neuen Angriffen ausgesetzt, nicht zuletzt durch die europäische Rechtssetzung. Beispielgebend sind der sogenannte TUI-Fall und das Gesellschaftsrechtspaket der EU-Kommission. Das Unionsrecht, speziell das europäische Gesellschaftsrecht, bietet Mitbestimmungsgegnern ein neues lukratives Spielfeld. Die IG Metall stellt sich dem entgegen. Uns geht es um den Erhalt und den Ausbau der Mitbestimmung als treibendes Instrument für eine nachhaltige Unternehmenspolitik.

Die Europäische Aktiengesellschaft („Societas Europaea – SE“, siehe auch Infokasten Seite 173) ist als Rechtsform heute längst nicht mehr primär für börsennotierte und international aufgestellte Großkonzerne interessant. Im Berichtszeitraum beschränkt massenhaft mittelständische familiengeführte Unternehmen den Weg in die SE, deren Beschäftigtenzahl noch unter den Schwellenwerten deutscher Mitbestimmungsgesetze lag.

Die SE-Gründung als Taktik

Um Mitbestimmung abzuwehren, wird eine SE gegründet, noch bevor die Schwelle zur Mitbestimmungspflicht durch organisches Wachstum oder Zukäufe erreicht ist. Denn für die SE gilt die deutsche Mitbestimmung nicht. Obwohl sie vom europäischen Gesetzgeber als Gesellschaftsform für grenzüberschreitende Aktivitäten entwickelt worden ist, geschieht die Umwandlung über juristische Tricksereien immer häufiger ohne Auslandsbezug. Die Gefahren sehen wir als IG Metall weniger darin, dass Unternehmen aus der Mitbestimmung fliehen, sondern vielmehr, dass nicht genügend neu in die Mitbestimmung hineinwachsen.

Die betroffenen betrieblichen Gremien haben wir im Verhandlungsprozess mit den Arbeitgebern professionell unterstützt. Die weiterhin bestehenden Defizite im

SE-Recht spielen den Arbeitgebern jedoch in die Karten und schwächen unsere Verhandlungsposition. Die IG Metall hat Änderungsvorschläge zur Reformierung des SE-Beteiligungsgesetzes (SEBG) erarbeitet und vorgelegt, um den sogenannten Einfriereffekt ewiger Mitbestimmungslosigkeit aufzulösen. Diese muss die Politik nun endlich aufgreifen und umsetzen.

Kampf um Mitbestimmungsrechte

Für Schlagzeilen sorgte der Fall des Softwareherstellers SAP. Die IG Metall kämpft dort (gemeinsam mit Verdi) gerichtlich für den Erhalt der Unternehmensmitbestimmung. Im derzeit 18-köpfigen SE-Aufsichtsrat haben die Gewerkschaften zwei reservierte Sitze. SAP behielt sich allerdings in der SE-Vereinbarung die Verkleinerung des Gremiums auf 12 Mitglieder vor. Im Falle der Verkleinerung würden automatisch die Gewerkschaftssitze entfallen. Die IG Metall sieht hierin einen Verstoß gegen das im SE-Recht verankerte Vorher-Nachher-Prinzip, wonach die Komponenten der Mitbestimmung, die vorher galten, auch in der SE fortzusetzen sind. Für die IG Metall ist das exklusive gewerkschaftliche Vorschlagsrecht eine wesentliche Mitbestimmungskomponente. Mit zweitinstanzlicher Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg wurde unsere Beschwerde zurückgewiesen. Die IG Metall und Verdi haben Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht eingelegt, das Verfahren läuft noch und das Ergebnis bleibt abzuwarten.

Ein weiteres beliebtes Instrument zur Umgehung deutscher Mitbestimmungsregeln sind ausländische Rechtsformen. Prominentes Beispiel ist der Schiffbauer Meyer Werft mit mehr als 2.000 Beschäftigten. Nachdem Meyer erfuhr, dass die IG Metall die Einrichtung eines Aufsichtsrats nach dem Mitbestimmungsgesetz einfordert, wurde der Sitz der Gesellschaft nach Luxemburg verlegt. Mit einem Handstreich war die Mitbestimmung weg – und das ganz legal. Ein unhaltbarer Zustand! Die

Politik muss die gesetzlichen Korrekturen vornehmen. Konkrete Reformvorschläge hat die IG Metall auch hier vorgelegt.

Projektgruppe „Offensive Mitbestimmung“



Die IG Metall bildete zum Zwecke der gezielten Verteidigung und zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung gemeinsam mit dem DGB, der Hans-Böckler-Stiftung und den anderen Mitgliedsgewerkschaften die Projektgruppe „Offensive Mitbestimmung“.

Der zentrale Ansatz der „Offensive Mitbestimmung“ besteht darin, den gesetzgeberischen Nachbesserungsbedarf zu ermitteln und gegenüber der Politik zu kommunizieren. Es gilt, den mitbestimmungspolitischen Stillstand der vergangenen Legislaturperiode zu beenden. Die drei inhaltlichen Eckpunkte der „Offensive Mitbestimmung“ sind:



Zudem gilt es, die Bedeutung der Mitbestimmung als zentrales Gestaltungselement von Guter Arbeit in der sozialen Marktwirtschaft sowohl im öffentlichen als auch im politischen Diskurs zu verankern.

Erfolg im TUI-Fall – deutsche Mitbestimmungsgesetze sind europarechtskonform



Der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit Sitz in Luxemburg ist das oberste rechtsprechende Organ der Europäischen Union.

Das von der Projektgruppe „Offensive Mitbestimmung“ erarbeitete Konzept zur politischen und juristischen Einflussnahme war im viel beachteten TUI-Fall von Erfolg gekrönt. Ausgangspunkt war ein Rechtsstreit vor dem Berliner Kammergericht über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats bei der TUI AG, die etwa 10.000 Beschäftigte im

Inland und ca. 40.000 Beschäftigte im EU-Ausland hat. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte in einer Vorlagefrage darüber zu entscheiden, ob es einem Mitgliedstaat gestattet sei, nur den in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein aktives und passives Wahlrecht für die Arbeitnehmervertreter in das Aufsichtsorgan eines Unternehmens einzuräumen oder ob dies eine Diskriminierung der, bei Tochtergesellschaften im EU-Ausland Beschäftigten bedeute (Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, Art. 18 AUEV) und den beruflichen Wechsel von in Deutschland Beschäftigten ins Ausland behindere (Verstoß gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit, Art. 45 AUEV), da diese ihr Wahlrecht und ein evtl. bestehendes Aufsichtsratsmandat verlören. In seinem Urteil vom 18.7.2017 hat der EuGH die deutschen Gesetze zur Mitbestimmung als europarechtskonform bestätigt und dem deutschen Mitbestimmungsmodell den Rücken gestärkt bzw. sein mögliches Ende abgewendet. Es wird nicht zu der vom klagenden Kleinaktionär begehrten Rechtsfolge

kommen, dass Aufsichtsräte von Konzernen mit EU-Auslandsgesellschaften künftig nur mit Anteilseigner-Vertretern besetzt sind.

Unternehmensmitbestimmung europaweit sicherstellen

Dieselbe Projektgruppe beschäftigte sich im Berichtszeitraum mit dem Gesellschaftsrechtspaket, das die EU-Kommission im April 2018 vorgestellt hat. Erstmals in der Geschichte soll die europaweite Verlagerung von Unternehmenssitz ein einheitliches europäisches Regelwerk erhalten. Der Richtlinienentwurf zur grenzüberschreitenden Umwandlung, Spaltung und Verschmelzung birgt erhebliche Gefahren für die Unternehmensmitbestimmung. Die IG Metall setzt alles daran, um zu verhindern, dass über die Hintertür des europäischen Gesellschaftsrechts die Mitspracherechte von Beschäftigten bei Verlagerungen im Binnenmarkt verloren gehen. Auch hier gilt für die IG Metall die Prämisse, dass die Niederlassungsfreiheit von Unternehmen nicht dazu führen darf, dass die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft verloren geht.

Was ist eine SE?

Die SE (kurz für Societas Europaea) ist eine europäische Rechtsform für Aktiengesellschaften in der Europäischen Union und im europäischen Wirtschaftsraum. Sie wurde 2001 durch eine EU-Verordnung (SE-VO) ins Leben gerufen und wird seitdem immer „beliebter“. Mit ihr ermöglicht die EU die Gründung von Gesellschaften nach weitgehend einheitlichen Rechtsprinzipien. Vor Gründung einer SE muss die Unternehmensleitung nach den Vorgaben der SE-Richtlinie und den nationalen Umsetzungs Vorschriften – in Deutschland des SEBG – mit einem besonderen Verhandlungsgremium aus Arbeitnehmervertreter/innen innerhalb von sechs Monaten über den Abschluss einer SE-Beteiligungsvereinbarung verhandeln. Geregelt werden Rechte auf Unterrichtung und Anhörung des künftigen SE-Betriebsrats sowie Rechte auf Mitbestimmung im Aufsichtsorgan. Scheitern die Verhandlungen, erfolgt die Beteiligung der Arbeitnehmer/innen nach den Regeln der gesetzlichen Auffanglösung. Auch hier unterstützt die IG Metall und das EBR-/SE-Team die Unternehmensbeauftragten und Mitglieder im Verhandlungsgremium mit ihrem Fachwissen und den Erfahrungen aus zahlreichen Verhandlungen, um die Rechte des SE-BR zu stärken und die Flucht vor der Mitbestimmung zu verhindern.

DATENSCHUTZ IM BETRIEBS- VERFASSUNGSRECHTLICHEN KONTEXT

Als Begleiterscheinung der Digitalisierung erzeugen Beschäftigte inzwischen bei fast allen Tätigkeiten auch Daten über sich selbst und über ihre eigene Arbeitsleistung. Arbeitgeber können die Daten speichern und immer feiner auswerten. Beschäftigte erwarten vom Betriebsrat, dass er zu ihrem Schutz sein Mitbestimmungsrecht ausübt und Grenzen setzt. Datenschutz und informationelle Selbstbestimmung sind daher auch zu einem immer wichtigeren Thema unserer Gewerkschaftsarbeit geworden. Diese Aufgabe ist anspruchsvoll und ist durch die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu einer echten Herausforderung für die Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit geworden.

Seit dem 25. Mai 2018 ist die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) anzuwenden. Die DSGVO vereinheitlicht EU-weit die Regeln zur Verarbeitung personenbezogener Daten durch private Unternehmen

und öffentliche Stellen. Sie gilt in allen Mitgliedstaaten unmittelbar, enthält jedoch verschiedene Öffnungsklauseln, um bestimmte Aspekte national zu regeln. Wir haben uns sowohl auf europäischer wie auch nationaler Ebene im Interesse der Beschäftigten eingebracht. Wie von der IG Metall gefordert, konnte bei der Ausgestaltung des Art. 88 DSGVO erreicht werden, dass zu Gunsten der Beschäftigten strengere Datenschutz-

vorschriften durch nationale Gesetze sowie auch Kollektivvereinbarungen möglich sind, so jedenfalls das Verständnis in großen Teilen der Literatur und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Allerdings liegt die Entscheidung letztlich bei den Gerichten. In der aktuell bestehenden Übergangsphase ist es wichtig, eine vernünftige Vorgehensweise zu finden und zu vereinbaren. Zum Umgang mit dem neuen Recht haben wir in unserer Reihe „Handlungshilfen für Betriebsräte und Vertrauensleute“ eine neue Broschüre mit Erläuterungen zur Datenschutz-Grundverordnung herausgegeben (Abbildung).

Die Betriebsratsarbeit unterstützen

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen auch nach Inkrafttreten der DSGVO unverändert weiter. So bleibt es beim Recht auf Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung von technischen Überwachungseinrichtungen und beim Recht auf Durchführung abgeschlossener Betriebsvereinbarungen. Es sind aber auch neue Aufgaben und Herausforderungen entstanden: So müssen Betriebsräte nicht zuletzt ihre eigene Datenverarbeitung dem neuen Recht anpassen. Hier sind ebenfalls die Einzelheiten ungeklärt und streitig. Teil unserer Arbeit war und ist es daher auch, Betriebsräte in diesen Fragen zu unterstützen und Orientierung zu geben. Wir empfehlen zum Beispiel auf der Grundlage der bisherigen BAG-Rechtsprechung den Betriebsrat als Teil der verantwortlichen Stelle zu sehen und dem Arbeitgeber keinen Zugriff auf Betriebsratsdaten zu geben. Der Betriebsrat sollte zudem ein Betriebsratsmitglied als zuständigen Ansprechpartner bestimmen. Um eine Plattform für den Austausch zu diesen und weiteren Fragen zu bieten, hat die IG Metall mehrere Veranstaltungen für Vorsitzende von IT-Ausschüssen durchgeführt.



Abbildung: Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten gibt diese Handlungshilfe viele Infos zur Umsetzung der DSGVO im Betrieb.

und öffentliche Stellen. Sie gilt in allen Mitgliedstaaten unmittelbar, enthält jedoch verschiedene Öffnungsklauseln, um bestimmte Aspekte national zu regeln. Wir haben uns sowohl auf europäischer wie auch nationaler Ebene im Interesse der Beschäftigten eingebracht.

Wie von der IG Metall gefordert, konnte bei der Ausgestaltung des Art. 88 DSGVO erreicht werden, dass zu Gunsten der Beschäftigten strengere Datenschutz-

TEILHABEPOLITIK UND SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG



Abbildung 1: Mit unserem SBV-Plakat „Würde“ richten wir den Fokus auf die Rechte und Würde der schwerbehinderten Beschäftigten.

Mit dem demografischen Wandel ist die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten stark angewachsen: Jeder fünfte Beschäftigte über 55 Jahre ist mittlerweile schwerbehindert. Mit ihrer Anerkennung als Behindertenverband ist die IG Metall in ihrem Engagement für Menschen mit Behinderungen bestätigt worden.

Die Beschäftigungssituation für Menschen mit Behinderungen ist nach wie vor schwierig: So liegt die Erwerbstätigenquote von schwerbehinderten Menschen deutlich unter der Erwerbstätigenquote der übrigen Bevölkerung. Wir setzen uns dafür ein, dass Menschen mit Behinderungen barrierefreie Arbeit finden. Um das zu erreichen, brauchen wir starke und engagierte Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben. Sie setzen sich mit ihrer Expertise für eine barrierefreie Arbeitsgestaltung ein. Gute barrierefreie Arbeit ist ein Hauptanliegen der IG Metall (Abbildung 1) – der ersten Gewerkschaft, die als Behindertenverband anerkannt ist!

JEDER FÜNFTTE ÄLTERE BESCHÄFTIGTE IST BETROFFEN

Der Anteil schwerbehinderter Menschen ist in der „Gruppe der Älteren“ überproportional

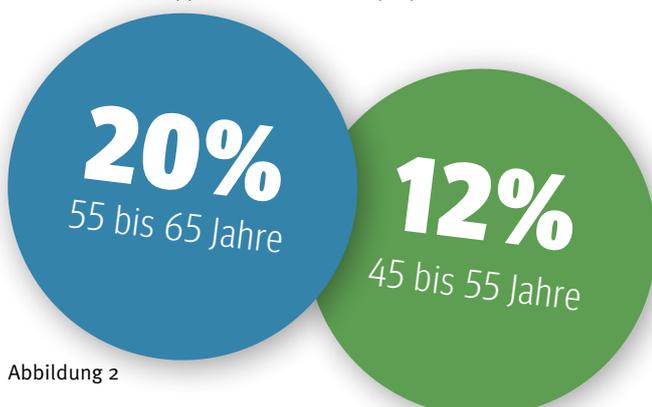


Abbildung 2

Quelle: DESTATIS

Mehr ältere Beschäftigte – mehr schwerbehinderte Beschäftigte

Das Anwachsen der Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten auf über eine Million in 2017 hängt wesentlich mit der gestiegenen Anzahl älterer Beschäftigter zusammen. Ein erheblicher Teil der älteren Beschäftigten ist schwerbehindert (Abbildung 2). Durch den demografischen Wandel wird Schwerbehinderung zu einer Herausforderung in den Betrieben. Umso wichtiger ist es, dass diese große Beschäftigtengruppe eine eigene Interessenvertretung in den Betrieben hat. Mit der Reform des Bundesteilhabegesetzes konnten wir die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen deutlich stärken (siehe auch Seite 86). Das ist von großer Bedeutung für schwerbehinderte Beschäftigte. Die Schwerbehindertenvertretungen kennen sich in den Betrieben aus und wissen, was behinderte Kolleginnen und Kollegen brauchen, wie man Inklusion am Arbeitsplatz umsetzt und die Arbeitswelt behindertengerecht gestaltet. Vor allem in Zusammenarbeit mit Betriebsräten können Schwerbehindertenvertretungen mit ihren Anhörungs- und Beteiligungsrechten relevante Akteure für gute, barrierefreie Arbeit sein.

Die SBV-Wahlen in 2018

Das Jahr 2018 stand im Zeichen der Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen (SBV). Wir wollten unsere starke Position in den Schwerbehindertenvertretungen sichern und in noch mehr Betrieben eine SBV wählen. Die bis zum Redaktionsschluss von den Geschäftsstellen mitgeteilten Ergebnisse weisen auf eine wachsende Zahl an Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben hin. Insbesondere in klein- und mittelständischen Betrieben hat die IG Metall Wahlerfolge erzielt.

DIE „TASK-FORCE: ZUKUNFT“

Unterstützung für Betriebsrats-Gremien und Geschäftsstellen

Das Angebot „Task-Force: Zukunft“ gründet sich auf ein Netzwerk von professionellen Expertinnen und Experten, das die Geschäftsstellen und Betriebsrats-Gremien schnell und unkompliziert durch drei- bis fünftägige Fachberatungen unterstützt.

Die „Task-Force: Zukunft“ knüpft an die erfolgreiche Arbeit der mit öffentlichen Mitteln geförderten „Task-Force: Krisenintervention“ an. Die „Task-Force: Krisenintervention“ (Projektzeitraum: 2009–2017) wurde im Zuge der Wirtschaftskrise 2008/2009 ins Leben gerufen, um Betriebsrats-Gremien in Krisensituationen zu unterstützen. Aus den Projektmitteln wurden mehr als 500 Beratungsfälle finanziert. Das Feedback aus den Geschäftsstellen hat gezeigt: Mehr als 90 Prozent der Befragten hat die Vor-Ort-Beratung geholfen, in die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber wesentliche Argumente einzubringen, um Beschäftigung und Einkommen zu sichern.

Die seit 2017 bestehende neue „Task-Force: Zukunft“ wird vollständig aus Mitteln der IG Metall finanziert. Die Geschäftsstellen tragen einen Eigenanteil von 25 Prozent der Beratungskosten.

Wir leisten mit diesem passgenauen Beratungsangebot einen wichtigen Beitrag für die Kompetenzerweiterung der betrieblichen Mitbestimmungsakteure. Durch die begleitende Unterstützung können Betriebsrats-Gremien ihrem Auftrag, die Beschäftigteninteressen zu vertreten, besser nachkommen. Dies stärkt die Akzeptanz der Betriebsräte und der IG Metall. Gemeinsame Interventionen von betrieblichen Interessenvertretungen und der IG Metall-Geschäftsstellen, die darauf abzielen, Betriebe zukunftsfester und krisenbeständiger zu machen, fördern eine beteiligungsorientierte Vorgehensweise. Das gilt vor allem, wenn auch eigene proaktive Gestaltungsalternativen für gute und

sichere Arbeit eingebracht werden, um betriebliche Probleme gemeinsam anzugehen. Positive Beratungswirkungen haben Strahlkraft, fördern die Durchsetzungsmacht im Betrieb und stärken die IG Metall auch organisationspolitisch.

DAS EXTERNE BERATER-NETZWERK

steht Betriebsrats-Gremien und Betriebsbetreuerinnen und -betreuern mit seiner Kompetenz zur Seite, wenn es darum geht ...

... betriebliche Krisen zu analysieren,

... Handlungsoptionen aufzuzeigen,

... Ursachen zu beleuchten,

... Transformationsprozesse wie Digitalisierung, Strukturwandel oder Innovationsprozesse prozessberatend zu begleiten.



Abbildung 1: Neue Formen der Zusammenarbeit von Mensch und Technik werfen auch neue Handlungsfelder auf.

ZUKUNFT DER ARBEIT

Gestaltung digitalisierter Arbeit

Die Digitalisierung von Arbeit führt zu weitreichenden Veränderungen für die Beschäftigten. Im Interesse guter und menschengerechter Arbeitsgestaltung sind Betriebsräte zunehmend auf Prozess- und Gestaltungskompetenz angewiesen. Hierzu hat die IG Metall zahlreiche Angebote entwickelt.

Digitalisierung bezeichnet den Einsatz von Computern zur Planung, Steuerung, Kontrolle und Visualisierung von Arbeitsprozessen. Computer und computergesteuerte Roboter gibt es seit Jahrzehnten. Doch einige Entwicklungen sind neu. Software und Sensorik werden immer leistungsfähiger. Größer wird auch die Vernetzung von Maschinen und Daten. Zudem erfasst Rationalisierung heute auch zunehmend die administrativen Bereiche. Weniger spürbar und verbreitet sind hingegen der Einsatz cyberphysischer Systeme, die die Kommunikation von Maschinen mit anderen Maschinen und zwischen Maschinen und Produkten erlauben. Das gilt auch für die sogenannte Künstliche Intelligenz. Von ihr erwarten Forscher jedoch zukünftig eine stärkere Automatisierung.

Digitalisierung verändert die Arbeitswelt

Digitalisierte Technik rückt heute näher an den Menschen heran: Menschen arbeiten direkt neben Robotern, sie tragen Exoskelette und viele andere digitalisierte Assistenten direkt am Körper. Dies schafft Herausforderungen für den Gesundheitsschutz, den Beschäftigtendatenschutz und die Gestaltung von Arbeitsaufgaben (Abbildung 1). Digitalisierung ist nicht der einzige Prozess, der zu einer Neugestaltung von Arbeit führt. Unternehmen flexibilisieren die Arbeitszeit, setzen vermehrt auf Werkverträge und sie ändern die Organisation von Arbeit. Hierzu zählen agiles Arbeiten (siehe auch Seite 107), Crowdfunding und die Umgestaltung von Wertschöpfungsketten. Diese Entwicklungen werden von der Digitalisierung begünstigt. Kurz: Mit der Digitalisierung wird die Gestaltung von Arbeit komplexer. Es steht eine immer größere Vielfalt an Technik zur Verfügung, die sich zudem immer vielfältiger kombinieren lässt. Zugleich nehmen Unternehmen schneller organisatorische Veränderungen vor. Damit sind neue Anforderungen an die Kompetenz gewerkschaftlicher Akteure verbunden. Erforderlich werden Prozessverein-

barungen, die festlegen, mit welchen Zielen aus der Sicht der Beschäftigten und auf welchem Weg die Modernisierung stattfindet. Dazu müssen Arbeitssysteme kritisch beurteilt werden, um sie auf der Grundlage von Leitbildern in langfristigen Prozessen zu gestalten.

Digitalisierung können wir gestalten

Digitalisierung ist keine zwangsläufige Entwicklung, sondern Ergebnis von Gestaltung. Vor diesem Hintergrund hat die IG Metall einen Schwerpunkt auf die Vermittlung von Gestaltungskompetenz gelegt:

- ▶ Im Projekt Arbeit+Innovation 4.0 wurden in betrieblichen Projekten zahlreiche Beispiele guter Praxis geschaffen (siehe Seite 144).
- ▶ Die IG Metall hat mit Forschungsprojekten kooperiert, die die Möglichkeiten einer menschengerechten digitalisierten Arbeit erproben. So ist es im Projekt „Aquias“ gelungen, körperlich eingeschränkte Menschen in Fertigungsprozessen durch Roboter zu unterstützen.

Industrie 4.0 als Baustein der Zukunft der Arbeit

Kern der Industrie 4.0 ist die sogenannte „Smart Factory“, eine Fabrik mit automatisierter Prozesssteuerung: Die ganze Technik ist miteinander vernetzt und kann sich eigenständig koordinieren. Industrie 4.0 umfasst aber auch die Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen. Hier gibt es den Trend, Leistungen und Funktionen anstelle von Produkten anzubieten. Ein Beispiel ist der Verkauf von „Mobilität“ statt von Fahrzeugen. Zur Erfassung der gesamten Zukunft der Arbeit ist der Begriff der Industrie 4.0 jedoch ungeeignet, da er den Bereich der Dienstleistungen ausklammert.



Abbildung 2: Montageassistentensystem in der arbeitspolitischen Experimentierfabrik an der Ruhr-Universität Bochum.

- ▶ Das Netzwerk Industrie 4.0 ermöglicht den Austausch von Haupt- und Ehrenamtlichen der IG Metall, die jetzt schon in die Gestaltung digitalisierter Arbeitswelten eingebunden sind. Das Netzwerk bietet einen Rahmen für gemeinsame Workshops und den Austausch mit Expertinnen und Experten. Es organisiert auch jährlich eine größere Fachtagung zu Schwerpunktthemen der digitalisierten Arbeitswelt.
- ▶ Der Arbeitskreis Assistenzsysteme und Beschäftigendatenschutz dient der Unterstützung von Beratungsangeboten für die betriebliche Praxis.
- ▶ In der Bildungsarbeit ist die Digitalisierung zu einem Schwerpunktthema geworden. Digitalisierung ist natürlich auch Gegenstand der Traineeausbildung. Und in der Aus- und Weiterbildung der Hauptamtlichen wird das Thema mittlerweile in Kooperation mit der Lernfabrik der Ruhr-Universität Bochum angeboten (Abbildung 2).
- ▶ Mit dem „Kompass Digitalisierung“ liegt ein Instrument vor, mit dem Betriebsräte, gestützt auf arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, konkrete Projekte der Digitalisierung beurteilen und gestalten können.

MOBILES ARBEITEN

Ausgestattet mit Laptop, Tablet oder Smartphone arbeiten immer mehr Beschäftigte dienstlich „mobil“ – an beliebigen Orten unterwegs oder zu Hause. Dabei handelt es sich aber stets um Arbeitszeit. Die IG Metall hat den Handlungsbedarf bei Mobiler Arbeit aufgegriffen, um die positiven Seiten für die Beschäftigten zu unterstützen und mögliche negative Begleiterscheinungen in Schach zu halten. In der MuE-Tarifrunde 2018 konnten tarifliche Regelungen zu Mobiler Arbeit abgeschlossen werden.

Eine wachsende Zahl an Beschäftigten arbeitet nicht mehr ausschließlich an einem stationären Arbeitsplatz, sondern an unterschiedlichen Orten. Laut der Beschäftigtenbefragung 2017 entspricht diese Möglichkeit, zeitweise an ver-

EINSTELLUNG ZU MOBILER ARBEIT

Was halten Sie davon, wenn Beschäftigte zeitweise an einem selbstgewählten Arbeitsort arbeiten dürfen?

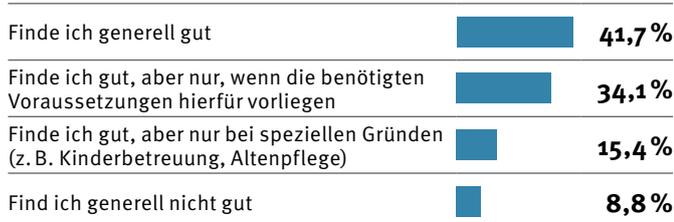


Abbildung 1: Einstellung der Beschäftigten zu mobiler Arbeit: Die meisten Menschen befürworten, den Arbeitsort zeitweise selbst wählen zu können.

MOBIL ARBEITEN BESCHÄFTIGTE LÄNGER

Tatsächliche Arbeitszeit und mobiles Arbeiten

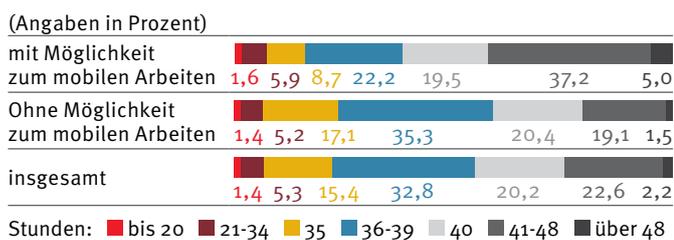


Abbildung 2: Weiteres Umfrageergebnis: Längere tatsächliche Arbeitszeiten bei mobiler Arbeit

schiedenen oder an selbstgewählten Arbeitsorten zu arbeiten, den Wünschen vieler Menschen (Abbildung 1). Als Vorteile benennen sie, dass lange Fahrten zum Arbeitsplatz entfallen, arbeitsbezogene Gestaltungsspielräume wachsen und Ablenkungen im Büro vermieden werden können. Ob und welche positiven Effekte mobiler Arbeit tatsächlich eintreten, hängt entscheidend von den Rahmenbedingungen der mobilen Arbeit ab. So hat sich gezeigt, dass möglichen Vorteilen auch Gefährdungen entgegenstehen: Durch dauernden „Stand-by-Modus“ und eine nicht begrenzte „ständige Erreichbarkeit“ wachsen Stress und Belastung. Und: Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten führt häufig zu längeren Arbeitszeiten (Abbildung 2). Um den Verfall von Arbeitszeit, die außerhalb des Betriebes geleistet wird, zu verhindern, den Gefährdungen mobiler Arbeit entgegenzuwirken und die Möglichkeiten einer Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben zu verbessern, hat die IG Metall zahlreiche Materialien und Hilfestellungen für Betriebsräte und Vertrauensleute entwickelt. Diese enthalten unter anderem Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit (Abbildung 3).

Erstmals tarifliche Regelungen

Im Berichtszeitraum haben viele Unternehmen – mit Unterstützung der IG Metall und meist unter breiter Beteiligung der Belegschaften – Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit abgeschlossen. In der Tarifbewegung der MuE-Industrie 2018 setzte sich die IG Metall dafür ein, flächendeckende Regelungen für mobiles Arbeiten durchzusetzen. Im Ergebnis konnten Tarifregelungen erzielt werden, denen zufolge mobile Arbeit alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten umfasst, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (an fest vereinbarten Tagen) außerhalb der Betriebsstätten durchgeführt werden. In freiwilligen Betriebsvereinbarungen ist auf dieser Grundlage zu regeln, unter welchen Voraussetzungen und Bedingungen mobiles Arbeiten durchgeführt und in Anspruch genommen werden kann. Einer der wesentlichen Punkte ist dabei die Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit.



Quelle: IG Metall

Abbildung 3: Die Broschüre zeigt Betriebsräten und Vertrauensleuten, wie man mobiler Arbeit einen Rahmen setzt.

Quelle: IG Metall; Beschäftigtenbefragung 2017

Quelle: IG Metall; Beschäftigtenbefragung 2017

ARBEITSPLATZ UND GESUNDHEIT

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung gehören zu den Top-Themen der Betriebsratsarbeit: Über 80 Prozent der Betriebsräte haben sich hiermit im Jahre 2016 beschäftigt. Vor diesem Hintergrund kann es nicht verwundern, dass psychische Belastungen und Arbeitsschutz gegenwärtig auch die Trendthemen von Betriebsvereinbarungen sind. Der Schutz der Gesundheit durch präventive Arbeitsgestaltung ist eine Kernaufgabe gewerkschaftlicher Arbeitspolitik.

Gesundheitsgefährdungen durch die Arbeit sind hoch. Vor allem die psychischen Belastungen stellen eine Herausforderung dar, und zwar für alle Beschäftigtengruppen. Ob Softwareingenieur oder Montagearbeiterin – der Schutz der Gesundheit durch präventiven Arbeitsschutz ist für alle ein Anliegen. Mit völlig

neu überarbeiteten Instrumenten wie dem StressBarometer und dem Arbeitszeit-TÜV® gibt die IG Metall den betrieblichen Interessenvertretungen Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung an die Hand, die dem aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisstand und den neuen Arbeitsschutz-Regeln entsprechen (Abbildung 1). Mit ihrem Einsatz kann ein wichtiger Beitrag zur Prävention geleistet werden. Denn eines ist mittlerweile völlig unumstritten: Psychische Belastungen wie etwa hohe Arbeitsintensität oder lange Arbeitszeiten sind für die psychische und physische Gesundheit der Beschäftigten von hoher Bedeutung.

Gute Arbeitsstandards: Voraussetzung für gute Arbeit

Zur Verbesserung der betrieblichen Handlungsbedingungen fordert die IG Metall eine Anti-Stress-Verordnung.



Abbildung 1: Das neue StressBarometer: ein Instrument zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen



Abbildung 2: Gemeinsame Fachtagung des Landes NRW und der IG Metall zum Brennpunkt „Psychische Belastungen“, im Februar 2017 in Berlin.

Trotz breiter Zustimmung der Bundesländer (Abbildung 2) und des 71. Deutschen Juristentages ist es bislang nicht gelungen, eine eigene Verordnung zum Bereich der psychischen Belastungen durchzusetzen. Zu stark scheint der Einfluss der Arbeitgeberlobbyisten auf die politischen Entscheidungsträger zu sein. Regeln und Vorschriften sind aus ihrer Sicht Hürden in der digitalen Arbeitswelt, die es abzubauen oder zu verhindern gilt. Die Regelungslücke auf dem Feld der psychischen Belastungen konnte dennoch nennenswert verkleinert werden: Mit einer konsentierten Empfehlung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) sind gemeinsame Anforderungen an Instrumente und Verfahren festgelegt worden, die klare Eckpunkte für die betriebliche Umsetzung markieren. Durch die Mitwirkung des Bundes, der Länder und der Unfallversicherungsträger sowie der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der IG Metall gelten diese Empfehlungen als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die auch in betrieblichen Konfliktsituationen durchsetzbar sind. Zudem wurden mit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung 2016 psychische Belastungen insbesondere durch Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe explizit in den Geltungsbereich des Arbeitsstättenrechts überführt (Abbildung 3). Im Zusammenhang mit der neuen Arbeitsstätten-Regel zur Gefährdungsbeurteilung (ASR V3) ergibt sich ein verbindlicher Handlungsleitfaden zur Gefährdungsbeurteilung physischer und psychischer Belastungen, der eine bedeutende Leerstelle

im Arbeitsstättenrecht füllt. Zudem ist es gelungen, mit Grenzwerten gegen Lärm-Stress in einer weiteren neuen Arbeitsstätten-Regel (ASR A3.7) einen wichtigen Beitrag zur Humanisierung der Arbeit in direkten und indirekten Bereichen zu leisten.

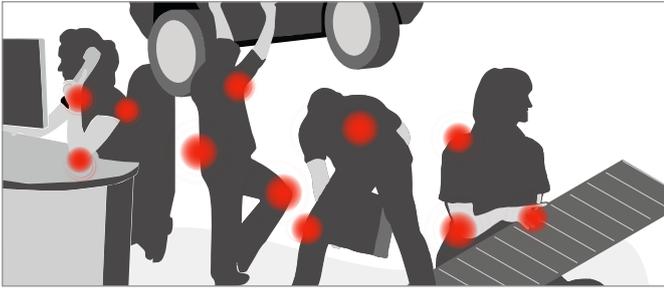
Arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Belastungen: kein Thema von gestern

Belastungen des Muskel-Skelett-Systems durch unergonomische Körperhaltung oder -bewegung stellen noch immer ein besorgniserregendes Problem in den Betrieben dar. Auch wenn von den Arbeitgeberverbänden oft behauptet wird, dass diese Belastungen mit der Digitalisierung der Arbeit aus den Betrieben verschwinden: Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachen die meisten Arbeitsunfähigkeitstage von allen Erkrankungsarten! Der Präventionsbedarf liegt auf der Hand. Mit der Initiative „Runter mit der Last“ will die IG Metall die Muskel-Skelett-Belastungen in den Betrieben (wieder) zum Thema machen und gemeinsam mit betrieblichen Akteuren und Fachexperten Maßnahmen zur ergonomischen

Arbeitsgestaltung vortreiben (Abbildung 4 und 5). Die Metallerrinnen und Metaller in der Selbstverwaltung der Berufsgenossenschaften haben erste Orientierungsmarken bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zum Thema Exoskelette gesetzt. Eine berufsgenossenschaftliche Information zum sicheren Umgang mit Exoskeletten wurde zur Unterstüt-



Abbildung 3: Sonderausgabe für die IG Metall: Arbeitsstättenverordnung 2016 und Arbeitsstättenregeln mit hilfreichen Kommentaren von Experten.



Quelle beide: IG Metall

Abbildung 4 und 5: Ergonomisch sieht anders aus! Deswegen sagen wir: „Runter mit der Last!“

Runter mit der Last!

zung der Betriebe veröffentlicht. Eine Checkliste für betriebliche Akteure sowie begleitende Forschungsvorhaben sollen folgen.

Leichtere Anerkennung von Berufskrankheiten

Bei Weitem nicht jede arbeitsbedingte Erkrankung ist im Sinne des Gesetzes eine Berufskrankheit. Das sind nur diejenigen, die in eine Verordnungsliste aufgenommen sind. Über die Aufnahme einer Krankheit entscheidet die Bundesregierung nach einer Empfehlung des Ärztlichen Sachverständigenbeirates Berufskrankheiten. Mit unserer Berufskrankheiten-Initiative verfolgen wir das Ziel, mehr arbeitsbedingte Erkrankungen in die sogenannte Berufskrankheitenliste aufzunehmen. Zudem sollen betroffene Kolleginnen und Kollegen leichter ihr Recht auf Entschädigung durchsetzen können (Abbildung 6). Denn nach wie vor besteht zwischen der Zahl der Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit und ihrer Anerkennung eine erhebliche Differenz. Erste konkrete Reformschritte wurden auf Initiative der Metallerrinnen und Metaller in der Selbstverwaltung der Berufsgenossenschaften beschlossen. In der Folge hat sich die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hinter die Forderungen der IG Metall gestellt und mit ihr auf die Bundesregierung eingewirkt,

Quelle: IG Metall



Abbildung 6: Die IG Metall kämpft mit dieser Initiative um eine gerechtere Anerkennung von Berufskrankheiten.

das SGB VII entsprechend zu reformieren. Der Reformbedarf ist in den Koalitionsvertrag aufgenommen. Wir bleiben für eine leichtere Anerkennung von Berufskrankheiten am Ball, wenngleich unser Hauptaugenmerk darauf gerichtet ist, Gefährdungen bei der Arbeit durch wirksame Präventionsstrategien zu verhindern (Abbildung 7).

das SGB VII entsprechend zu reformieren. Der Reformbedarf ist in den Koalitionsvertrag aufgenommen. Wir bleiben für eine leichtere Anerkennung von Berufskrankheiten am Ball, wenngleich unser Hauptaugenmerk darauf gerichtet ist, Gefährdungen bei der Arbeit durch wirksame Präventionsstrategien zu verhindern (Abbildung 7).

Modern Workspace: mehr als ein Facelifting für Großraumbüros?

Die wachsende Verbreitung mobiler Arbeit und Maßnahmen zur Kostenreduzierung für Büroräumlichkeiten bilden Anlässe für offene Bürokonzepte oder „Modern Workspaces“. Hinzu kommt: Agile Raumkonzepte sollen agile Arbeit befördern. Doch das, was schick und modern aussieht, ist oftmals mit handfesten Problemen für die Beschäftigten verbunden. Psychische Belastungen durch Entgrenzung von Zeit und Leistung sind in der Wissensarbeit ebenso relevant wie Stress durch Lärm oder Platzmangel in Büros. Die Raumenge kommt insbesondere dann zum Tragen, wenn mit neuen Bürokonzepten auch noch Desk-Sharing-Modelle einhergehen. In diesen Fällen gibt es häufig nicht nur Probleme mit der Einhaltung geregelter Arbeitsschutz-Standards – es beginnt oft schon damit, überhaupt einen Arbeitsplatz im Betrieb zu finden. Mit dem Netzwerk Modern Workspace sollen Erfahrungen betroffener Betriebe ausgetauscht und arbeitsgestalterische Lösungsmöglichkeiten entwickelt und transferiert werden.



Abbildung 7: Wir wollen die hohen Hürden im Berufskrankheitenrecht abbauen.

Quelle: Thomas Platfmann

LEIHARBEIT UND WERKVERTRÄGE

Fremdvergabe fair regeln! Der Markt für industriennahe Dienstleistungen boomt seit Jahren. Mit unserer Kampagne und betriebspolitischen Offensive „Leiharbeit und Industriennahe Dienstleistungen“ setzen wir uns für gute Arbeit im Betrieb ein.

Outsourcingprozesse sowie Restrukturierungs- und Kostensenkungsprogramme führen zu einer schleichenden Verlagerung von Arbeitsplätzen. Die anstehenden Transformationsprozesse in der produzierenden Industrie werden den Druck auf die Stammbeschäftigten noch erhöhen und zu einer weiteren Auslagerung von Beschäftigten führen. Im Berichtszeitraum gab es zudem einen kontinuierlichen Anstieg der Leiharbeitsbeschäftigung (Abbildung 1). In 2018 verzeichnen wir einen Höchststand an Beschäftigten in Leiharbeit. Auch wenn sich die Arbeitsbedingungen durch die Tarifabschlüsse der IG Metall und zusätzliche betriebliche Vereinbarungen deutlich verbessert haben: die Arbeitsverhältnisse in der Leiharbeit sind weiterhin prekär.

Zwei von der IG Metall in den Jahren 2015 und 2018 durchgeführte Betriebsräte-Befragungen bestätigen diese Entwicklungen und zeigen deutlich: Arbeitgeber nutzen Werkverträge nicht nur für spezielle, nicht zum Kerngeschäft gehörende Aufgaben und Leiharbeit nicht nur zur Abdeckung von Auftragsspitzen, sondern auch zur Kostensenkung (Abbildung 2).

Fremdvergabe wird auch in den nächsten Jahren eine betriebliche Herausforderung darstellen. Mehr als ein Drittel der befragten Betriebsräte erwarten weitere Auslagerungen (Abbildung 3).

Gute Arbeit für alle

Mit dem Leittrag „Industriennahe Dienstleistungen, Outsourcing, Werkverträge und veränderte Wertschöpfungsketten“ hatte der 23. Gewerkschaftstag der IG Metall 2015 unseren Handlungsrahmen abgesteckt. Die Kampagnen „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ zur Leihar-

ÜBERLASSENE LEIHARBEITNEHMER 1994–2018

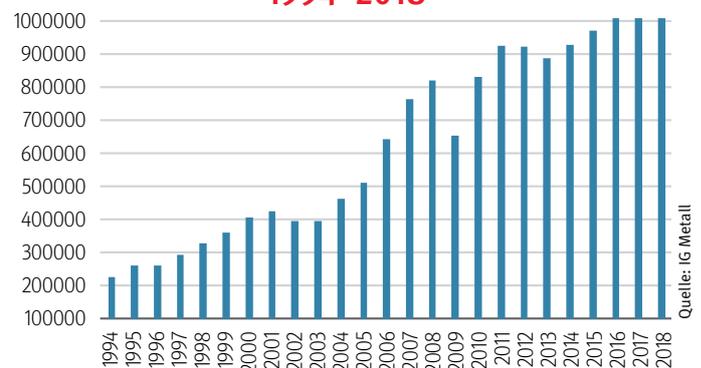


Abbildung 1: Leiharbeit ist weiter auf hohem Niveau trotz neuer gesetzlicher Regelungen!

beit und „Arbeit – sicher und fair – für alle“ zu Werkverträgen wurden weitergeführt und 2018 in der Kampagne „Gute Arbeit für alle“ zusammengefasst.

Die Ergebnisse sind positiv. Wir haben ...

- ▶ einen Fokus auf die Erschließung von Industrie- und Facilityservice-Unternehmen sowie von Kontraktlogistikern gelegt,
- ▶ bundesweite Netzwerke von Betriebsräten und Vertrauensleuten aufgebaut,
- ▶ Projekte zur Tarifbindung von Unternehmen angestoßen,
- ▶ Kooperationen mit anderen Gewerkschaften zur Bündelung unserer Aktivitäten geschlossen und Vereinbarungen zur Branchenerschließung getroffen,
- ▶ Betriebsräte bei der Entwicklung von Lösungsansätzen unterstützt und Material zum betrieblichen Umgang mit dem Thema Fremdvergabe entwickelt,
- ▶ eine Kampagne und betriebspolitische Offensive zu Leiharbeit, Industriennahe Dienstleistungen/ Werkverträge auf den Weg gebracht.

Wurden in eurem Betrieb in den vergangenen drei Jahren Stammarbeitsplätze ersetzt?

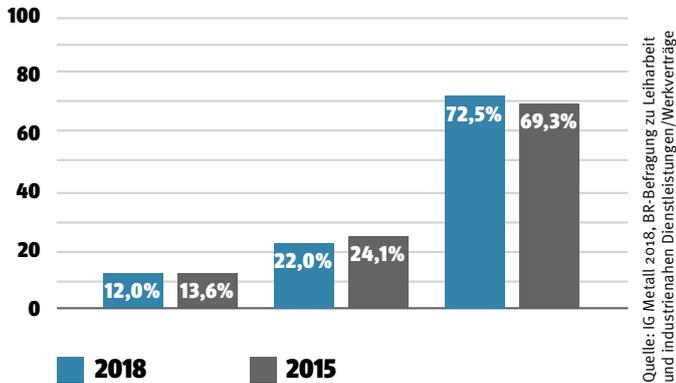


Abbildung 2: Daran hat auch die gute Konjunktur nichts geändert: Ein Drittel der Stammarbeitsplätze wurden durch Leiharbeit und Fremdvergabe ersetzt.

Wie schätzt du die Entwicklung für die nächsten zwei Jahre in eurem Betrieb ein? Wird euer Arbeitgeber Arbeit fremd vergeben?

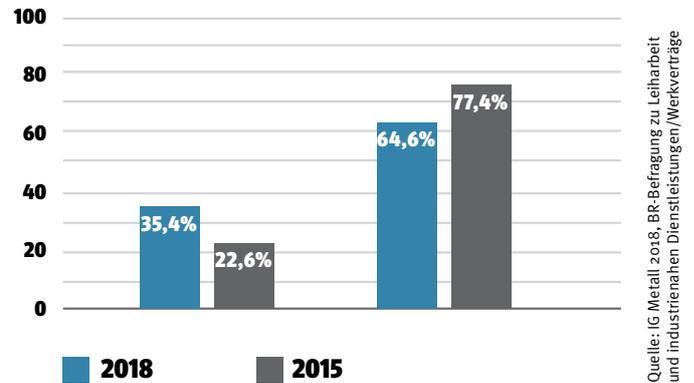


Abbildung 3: Die Auslagerungsstrategie der Arbeitgeber setzt sich fort! Und die Transformationsthemen verschärfen den Trend vermutlich noch.

Unsere Arbeit im gewerkschaftsübergreifenden Branchenarbeitskreis für Betriebsräte im Facility- und Industrieservice und die jährliche Facility- und Industrieservice-Konferenz hat sich etabliert und wird mittlerweile auch von Arbeitgebern der Branche aufmerksam wahrgenommen. Den Arbeitskreis haben wir 2013 initiiert. Eine Analyse der Arbeits- und Vergütungsbedingungen, unterstützt durch die Hans-Böckler-Stiftung, soll nun den Grundstock für gemeinsame tarifpolitische Aktivitäten legen (Abbildung 4).

Mehr Mitbestimmungsrechte nötig

Der rechtliche Rahmen zur effektiven betrieblichen Regulierung von Fremdvergabe spielt für Betriebsräte eine entscheidende Rolle. Wir haben uns mit den Kampagnen aktiv in die Debatte um bessere gesetzliche Regeln zur Verhinderung von Missbrauch bei Leiharbeit und Werkverträgen eingemischt. Unter dem Slogan „Wir lassen uns nicht spalten“ gab es bundesweite Aktionen gegen

den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit in Betrieben. Betriebsräte und Vertrauensleute wichtiger Konzerne haben die IG Metall öffentlich mit einem Aufruf an die Politik in bundesweiten Wirtschaftszeitungen unterstützt.

Der Rückenwind durch den Gesetzgeber für eine bessere betriebliche Mitbestimmung war nicht so stark wie ihn unsere Betriebsräte gebraucht hätten. Um

tatsächlich etwas zu verändern, waren noch tarif- und betriebspolitische

Maßnahmen notwendig. Damit

haben wir gute Voraussetzungen für betriebliche Vereinbarungen zur Verbesserung

der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitsbeschäftigten und zur besseren Kontrolle beim

Einsatz von Werkvertragsunternehmen geschaffen. Unser überarbeitetes Serviceportal

www.gute-arbeit-für-alle.de bietet eine Plattform zur Vernetzung und liefert zusätzliches,

„handwerkliches“ Rüstzeug für Betriebsräte.



Abbildung 4 : Gute Arbeit für alle heißt: Tarifbindung stärken und ausbauen!

Quelle: IG Metall in Kooperation mit Ver.di, IG BAU, NGG

BRANCHENPOLITIK

BETRIEBSORIENTIERTE BRANCHENPOLITIK – DER NEUE ANSATZ

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag 2015 hat eine Neuorientierung der Branchenpolitik auf den Weg gebracht. Die Branchenkompetenz der IG Metall in den Betrieben und Gesellschaft sollte deutlich herausgestellt werden. Das Ergebnis ist das vom Vorstand beschlossene Konzept „Branchenpolitik in der IG Metall“.

Die tradierte Branchenarbeit der IG Metall ist vielfältig und von großer Bandbreite: von ausgeprägten Gremienstrukturen bis zur Zusammenarbeit mit wenig formeller Dichte. Oft sind die mehr oder weniger heterogenen Strukturen historisch gewachsen, meist bedingt durch das Branchengefüge selbst, zum Beispiel von Systemherstellern und Zulieferern. Sie geben den bisherigen funktionalen Anforderungen einen Bearbeitungsrahmen, führen aber nicht zu einer gemeinsamen strategischen Ausrichtung für die Zukunft.

Grundstein für neue Branchenpolitik

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall hat 2015 den Grundstein für eine neue Branchenpolitik gesetzt und den Vorstand aufgefordert, „Branchenarbeit und Branchenbetreuung als eine wichtige Säule der Arbeit des Vorstandes zu verankern und die dafür benötigten Ressourcen langfristig gesichert zur Verfügung zu stellen“.

Für den Vorstand der IG Metall ergab sich daraus ein konkreter Handlungsauftrag: Die Branchenkompetenz soll in die Betriebsbetreuung einfließen (Abbildung 1).

Die Grundlage für eine zukunftsfähige Branchenarbeit bildet das Konzept „Branchenpolitik in der IG Metall“, das der Vorstand im Dezember 2016 beschlossen hat. Der Vorstand folgt damit dem Auftrag, die Leitlinien der IG Metall zur Branchenpolitik zu überdenken, zu strukturieren und

„Um unsere Gestaltungskraft in allen Branchen auszubauen, müssen wir (...) in den Betrieben und der Gesellschaft unsere Kompetenz klarer herausstellen.“
Beschluss des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages

Abbildung 1

koordiniert umzusetzen. Das heißt nicht, gewachsene Strukturen der Branchenarbeit zu ignorieren oder aufzulösen. Vielmehr geht es um Transparenz, gemeinsame Schwerpunkte, neue Impulse und verbindliche Prozesse.

Fixpunkt Betriebe

Fixpunkt der Branchenpolitik sind dabei die Betriebe und Unternehmen. Die konkreten Interessen der Beschäftigten werden aufgegriffen, gebündelt und als Themen in die Betriebe unserer Branchen getragen.

Gewerkschaftspolitisch können Branchen nicht über die Festlegung der amtlichen Statistik definiert werden. Im Zentrum stehen vielmehr die branchenspezifischen, gemeinsamen Interessen der Beschäftigten. Moderne

Branchenpolitik orientiert sich daher an den Erwartungen unserer Mitglieder und wird im Betrieb sichtbar. Das gelingt, wenn wir Themen aufgreifen und setzen, wenn wir Ergebnisse erreichen.

Die Branchenpolitik innerhalb der IG Metall soll gestärkt und sichtbarer, aber auch transparenter werden. Mit einem klaren Ziel: Eine ergebnisorientierte, koordinierte Branchenpolitik unterstützt die Mitgliedergewinnung und stärkt Durchsetzungskraft und Tarifbindung. Sie trägt die Zukunftsthemen in die Betriebe der Branchen und hilft, gesellschaftliche Akzeptanz für unsere Industrien zu schaffen.

Gegengewicht zur Arbeitgeberseite

Die Branchenpolitik der IG Metall ist auch das Gegengewicht zu den Branchenverbänden der Arbeitgeber. Sie vertritt die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den politischen Ebenen in Berlin und Brüssel, die die IG Metall beeinflussen kann. Aktiv und initiativ – mit Themen, die die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben bewegen. Hier ist auch die Schnittstelle zwischen Branchen- und Industriepolitik. Viele Initiativen und Maßnahmen haben den Charakter einer branchenorientierten Industriepolitik.

Die betriebs- und themenorientierte Branchenpolitik hat sich bereits bewährt. Gerade für die großen Herausforderungen, denen wir uns als IG Metall in der Transformation stellen müssen, kann Branchenpolitik ein wichtiger Bau-

stein für unseren Erfolg werden. Was für alle Veränderungen gilt, gilt auch in der Branchenpolitik: Wenn wir uns neu ausrichten, wenn wir unsere Arbeitsweise verändern, wenn wir eingefahrene Wege verlassen wollen, weil andere Wege vielversprechender sind – dann geht das nicht von heute auf morgen. Wir nehmen uns die Zeit, um zu überzeugen.

Die Neuausrichtung ist also kein Sprint. Sie ist ein Langstreckenlauf mit vielen komplexen Herausforderungen. Es ist jetzt schon offensichtlich, dass sich diese Herausforderungen nicht innerhalb linearer Hierarchien bewältigen lassen. Die flexible Zusammenarbeit von Expertinnen und Experten aus Vorstandsbereichen, Bezirksleitungen und Geschäftsstellen, die sich themenabhängig horizontal ergänzen, ist nötig.

SCHWERPUNKTE IN DEN BRANCHEN



Abbildung 1: Editierbare Flyer unterstützten mit Branchenthemen die BR-Wahl.

Unsere Branchen zeigen die ganze Vielfalt der IG Metall, aber auch die großen Herausforderungen, die auf Industrie und Beschäftigte zukommen. Die Branchenpolitik bündelt die Gewerkschaftsarbeit überbetrieblich, bildet Netzwerke und agiert im politischen Raum.

Branchenpolitik wird durch mehr Transparenz stärker. Seit 2017 wird jährlich über den Stand der Aktivitäten und die Situation in den Branchen an den Vorstand berichtet. Dieses Vorgehen schafft die Grundlage für eine vorausschauende Positionierung, eine sinnvolle Schwerpunktsetzung und Ressourcenverwendung durch den

Vorstand. Kriterien sind strategische Entscheidungen (Präsenz in Schlüsselbranchen), strategische Notwendigkeiten (Erschließung in Zukunftsbranchen) und der Erhalt der Kampfstärke der IG Metall.

Als eine der zentralen Aufgaben wird die Vernetzung unserer in der Branchenpolitik aktiven Betriebsrätinnen und Betriebsräte durch die bewährten Vernetzungstreffen, Lenkungskreise, Tagungen und Kongresse gepflegt und vertieft. Der Ausbau und die Verstärkung der branchenübergreifenden Treffen aller Branchenbeauftragten unterstützt die Koordination und Synchronisierung unserer Branchenarbeit.

Branche Teilbranche	Schwerpunkte
Aluminium-Industrie	Energiepolitik, Aluminium als Wegbereiter bei der Transformation zu einer ressourcenschonenden Lebenswelt, Arbeitszeitgestaltung und Zeitsouveränität, „Sozialpartnerschaftlichen Dialog“ mit dem Industrieverband
Automobil mit Autoherstellung	Dekarbonisierung, Digitalisierung und Internationalisierung als Treiber der Transformation
Bahnindustrie	Zukunftsfähigkeit der europäischen Bahnindustrie, Digitalisierung, Branchendialog
Elektroindustrie mit Weiße Ware	Tarifbindung, Branchendialoge Wirtschaftsministerium, Digitalisierung
Facility Management & Industrienahe Dienstleistungen	Stärkung Tarifbindung, Arbeitszeit, Betriebsratswahlen
Gießereindustrie	Arbeitssicherheit, Gründung Branchenplattform mit Land NRW
Handwerk mit KFZ, Elektro, Sanitär	Handwerk 4.0, Tarifbindung, technologischer Wandel
Holz und Kunststoff mit Caravan, Holzindustrie, Holzwerkstoffindustrie, Möbelindustrie	Arbeitszeit, Betriebsratswahlen
ITK-Industrie & Entwicklungsdienstleister	Tarifbindung, Sicherung Mitbestimmung
Kontraktlogistik	Outsourcing, Tarifbindung, Übernahmen
Lampen und Leuchtmittel	Technologiewandel, Initiative „Gutes Licht – Gute Arbeit“
Luft- und Raumfahrtindustrie	Branchendialoge Wirtschaftsministerium, digitale Transformation, Umgang mit Globalisierungstendenzen
Maschinen- und Anlagenbau mit seinen Teilbranchen	Digitalisierung, Demografischer Wandel, Globalisierung, Energiewende, Mitgliederentwicklung, Tarifbindung
▶ Aufzüge und Fahrtreppen	Gute Arbeit und Belastungsabbau, Personalentwicklung unter demografischem Wandel, Mitgliederentwicklung
▶ Automatisierungstechnik	Aufbau der Branchenarbeit
▶ Bau- und Baustoffindustrie	Demografischer Wandel, lebensphasenorientiertes und gesundes Arbeiten, zukunftsgerechte Gestaltung von Prozessen in der digitalen Transformation, betriebliche Organisationsgrade erhöhen
▶ Druckmaschinen	Digitaldruck, demografischer Wandel, neue Geschäftsmodelle, Mitgliederentwicklung
▶ Elektrowerkzeuge	Wettbewerbsdruck, technologischer Wandel, Wertschöpfung, Beschäftigungsstruktur
▶ Energieanlagen und Kraftwerksbau	Energieversorgung der Zukunft, Transformationsprozess gestalten, Initiative Energieanlagenbau – 5-Punkte-Plan, Mitgliederentwicklung
▶ Fördertechnik	Qualifizierte Personalplanung, technologischer und demografischer Wandel, Arbeit von Morgen, Tarifbindung
▶ Heizungsindustrie	Memorandum und gemeinsame Initiative der IG Metall, des Bundesverbands der Deutschen Heizungsindustrie (BDH), Gute Arbeit, Beteiligung
▶ Holzbearbeitungsmaschinen	Digitale Transformation im Prozess und im Geschäftsmodell, Facharbeit und Qualifizierung, Tarifbindung
▶ Industriearmaturen	Digitalisierung, Fachkräftebedarfe, Modularisierung, Mitgliederentwicklung
▶ Klima- und Lufttechnik	Aufbau der Branchenarbeit
▶ Kompressoren, Druckluft- und Vakuumtechnik	Aufbau der Branchenarbeit
▶ Landmaschinen	Digitalisierung im Prozess und neue Geschäftsmodelle, wachsender Leistungsdruck und indirekte Steuerung, demografischer Wandel, Mitgliederentwicklung
▶ Nahrungsmittel- und Verpackungstechnik	Ausbau des Branchennetzwerkes technologischer und demografischer Wandel, Mitgliederentwicklung
▶ Photovoltaik	Politische Rahmenbedingungen, Beschäftigungssicherung, Mitbestimmung
▶ Textilmaschinenindustrie	Digitalisierung, Industrie 4.0, Fachkräftebedarfe, Mitgliederentwicklung
▶ Werkzeugmaschinen	Modulare Bauweise und neue Produktionssysteme, Gute Arbeit, Beteiligung, Tarifbindung
▶ Windenergie	Energiepolitische Rahmenbedingungen, Beschäftigungssicherung, Mitgliederentwicklung
Medizintechnik	Neuaufbau der Branchenarbeit, Tarifbindung, Digitalisierung des Gesundheitswesens (eHealth), Digitalisierung betrieblicher Prozesse
Schiffbau	Positionierung als starke Akteurin der Branchenpolitik
Schmiedeindustrie	Arbeitszeit, Demografie, Energiepolitik
Stahlindustrie	Kampagne „Stahl ist Zukunft“, Arbeitszeit, Klima- und Energiepolitik, Transformation Produktionsprozesse (CO ₂ -arme Stahlproduktion)
Textil- und Bekleidungsindustrie	Nachhaltigkeit, Clean Clothes Campaign, Tarifbindung
Wehr- und sicherheitstechnische Industrie	Arbeitszeit, Konversion und Diversifikation in zivile Märkte, Europäisierung und Internationalisierung.

Quelle: IG Metall

Abbildung 2: Betreute Branchen in der IG Metall mit den inhaltlichen Schwerpunkten von 2017 und 2018.

Branchendialoge mit der Politik

Flankiert werden diese Aktivitäten im politischen Raum. Bisher konnten beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sogenannte Branchendialoge – der Austausch mit Politik und Verbänden – im Handwerk, dem Maschinen- und Anlagenbau, der Luft- und Raumfahrtindustrie, der Elektroindustrie und der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie etabliert werden. Zudem steht 2019 – nach intensiven Vorarbeiten mit Ministerien, Unternehmen und Verbänden unter Federführung der IG Metall – der erste Branchendialog in der Bahnindustrie beim Bundesministerium für Verkehr und Infrastruktur an.

Netzwerke innerhalb der IG Metall

Eine wichtige Plattform für die Netzwerke unserer Branchen müssen die internen digitalen Kanäle der IG Metall sein. Das Intranet stellt alle wichtigen Informationen und Botschaften zu den Branchen für hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung. Im Extranet finden unsere Betriebsräte, Vertrauensleute und Aktiven Handlungshilfen, Beispiele, Daten und weitere Informationen, die sie für ihre Arbeit vor Ort nutzen können. Die Auftritte der Branchen in Intra- und Extranet wurden bereits neu konzipiert und werden aktuell überarbeitet. Auch die in Planung befindliche neue Website der IG Metall wird erstmals unsere Branchen umfassen. Insgesamt wollen wir Anspruchsgruppen zielgenauer erreichen, Informationen und Materialien effektiver zugänglich machen. Hierzu dient auch der sich ebenfalls in der Entwicklungsphase befindende Newsletter, der aktuelle Informationen aus allen Branchen bündeln und die Zielgruppen passgenau informieren wird.

Tarifrunden und BR-Wahl

Neben der Entwicklung und Einführung der neuen Konzeption zur Branchenpolitik und der Restrukturierung der Kommunikation wurden in allen Branchen neben branchenspezifischen Themen die zentralen Inhalte der

IG Metall bearbeitet. Im Zentrum standen die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie und die Gestaltung von Arbeitszeit als beherrschendes Thema. Zudem wurden die Aktivitäten der IG Metall zu den Betriebsratswahlen 2018 mit branchenspezifischen Themen flankiert. Im Web-to-Print-Portal der IG Metall wurde ein Flugblatt angeboten, das – editierbar für betriebliche Schwerpunkte – den Mehrwert der Branchenpolitik für die Beschäftigten darstellte (Abbildung 1).

Transformation mit unterschiedlicher Geschwindigkeit

Darüber hinaus wurden bereits in fast allen Branchen einzelne Aspekte aus der Transformation bearbeitet (Abbildung 2). Schwerpunkte lagen bei den Herausforderungen Klimaschutz, Digitalisierung und Arbeit 4.0. Eine detaillierte und erschöpfende Darstellung zur Arbeit in den einzelnen Branchen – ergänzt um Organisationsgrad, Beschäftigtenzahl und Umsatz – findet sich in den Branchenberichten, die die Jahre 2017 und 2018 abdecken (Abbildung 3).

Aktuell soll eine Abfrage unter den Branchenbeauftragten und den in der Branchenarbeit aktiven Betriebsräten weiteres Licht ins Dunkel bringen: Schlaglichtartig und nicht akademisch, aber durchaus aussagekräftig. Wir möchten mit dieser Abfrage ein Meinungsbild zeichnen, das die Herausforderungen in den Branchen abbilden kann. So können wir die zentralen Themen der Transformation in den Branchen identifizieren.

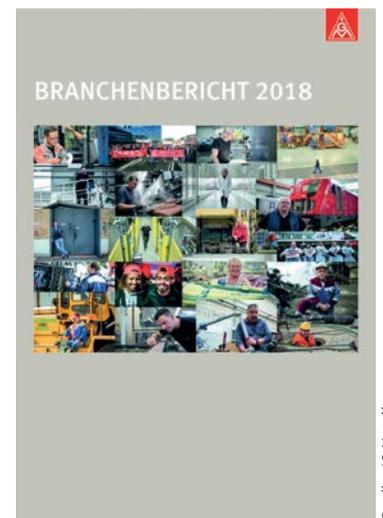


Abbildung 3: Der jährliche Branchenbericht gibt einen Überblick über die Aktivitäten in den Branchen der IG Metall.

NEUE AUFGABEN IN DER BRANCHENPOLITIK

Globalisierung, Klimaschutz, Digitalisierung und der demografische Wandel stellen auch die Branchenpolitik der IG Metall vor grundlegende Herausforderungen. Dabei kommen die Zukunftsthemen ungleichzeitig und in unterschiedlicher Ausprägung in den Branchen an. Der neue Ansatz der Branchenpolitik ermöglicht, sowohl flexibel zu reagieren als auch zielgerichtet zu agieren.

Gemeinsames Handeln braucht bei neuen Herausforderungen umso mehr den übergreifenden gemeinsamen Austausch. Der Aufbau und Ausbau von gemeinsamen Netzwerken ermöglicht unkomplizierte, schnelle Abstimmun-

gen und den Austausch von Informationen, Wissen und Erfahrungen (Abbildung 1).

Neuer branchenpolitischer Ansatz

Daher ist der neue branchenpolitische Ansatz gut geeignet, die Themen der Transformation ergebnisorientiert zu bearbeiten. Zentral sind dabei die Netzwerke der Branchen. In den regelmäßigen Treffen unserer Betriebsräte – in Lenkungs-kreisen, Arbeitstagen und virtuellen Räumen – entsteht der Resonanzraum, der im Austausch untereinander Herausforderungen und Themen der Transformation greifbar und transparent macht. Die Koordination der Branchenpolitik basiert auf der engen und

- mitgliederorientiert
Mitgliederentwicklung wird als Kernaufgabe der Branchenpolitik verstanden. Mitglieder sind das Fundament für Stärke und autonomes Handeln. Eine beteiligungsorientierte Branchenarbeit hilft, um ein positives Umfeld zu schaffen, das Mitgliedergewinnung erleichtert und unterstützt. Mitgliedewirksame Aktivitäten werden in die Gremien der Branchenpolitik getragen.

WIR WOLLEN EINE STARKE UND DURCHSETZUNGSFÄHIGE IG METALL IN ALLEN UNTERNEHMEN UNSERER BRANCHEN

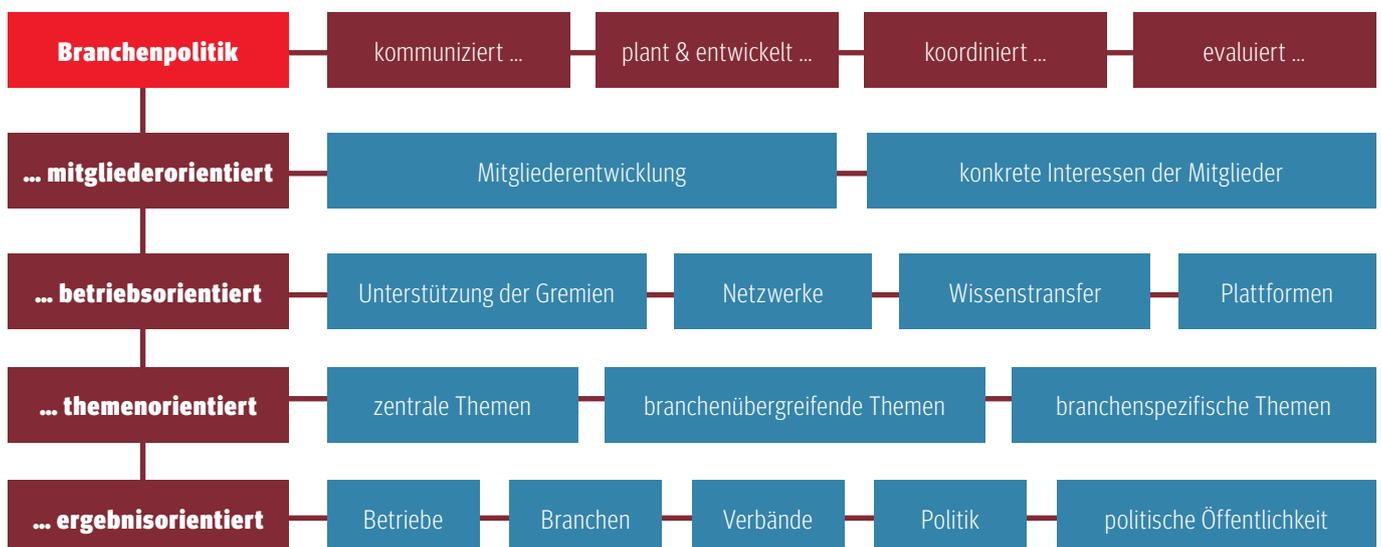


Abbildung 1: Struktur und Aufbau einer betriebsorientierten Branchenpolitik.

- betriebsorientiert
 Branchenpolitik setzt dort an, wo sichtbare Erfolge mit den Beschäftigten durchgesetzt werden können: in den Betrieben. Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben werden unterstützt mit Instrumenten, die vor Ort einsetzbar und gestaltbar sind und Netzwerken, die einen direkten Austausch von Wissen und Erfahrungen ermöglichen. So wird auch Transparenz zwischen den Unternehmen unserer Branchen geschaffen, die es ermöglicht, in den Branchen gemeinsame Positionen gegen den Druck der Unternehmensseite zu entwickeln. Ein überbetrieblicher Dialog, der Themen in der Branchenpolitik der IG Metall bündelt, schafft solidarische Alternativen und unterstützt Betriebsräte und Vertrauensleute bei Auseinandersetzungen in den Betrieben.

kollegialen Kooperation aller Ebenen der IG Metall.

Eckpfeiler ist dabei die intensive Zusammenarbeit von Branchenbeauftragten, Branchengremien und Funktionsbereichen. Gemeinsam werden Themen identifiziert, Vorgehen abgestimmt und Instrumente erarbeitet; mit der Unterstützung und im Austausch mit den Betriebsräten, Vertrauensleuten und Unternehmensbeauftragten (Abbildung 2).

Um diese Zusammenarbeit zu verstetigen, koordinieren sich alle Branchenbeauftragten regelmäßig. Gemeinsam werden branchenübergreifende Themen lokalisiert, erfolgreiche Beispiele aus einzelnen Branchen vorgestellt, Handlungsmöglichkeiten entwickelt und – wenn nötig – externes Know-how zur Verfügung gestellt.

Leitorientierungen in der Branchenpolitik

Erfolgreiche Instrumente können nur gemeinsam umgesetzt und etabliert werden. Daraus ergibt sich die Ausrichtung der Branchenpolitik mit ihren vier Leitorientierungen:

- ▶ mitgliederorientiert
- ▶ betriebsorientiert
- ▶ themenorientiert
- ▶ ergebnisorientiert (siehe die vier Beschreibungen).

Um die Herausforderungen der Transformation über die Branchenpolitik zu bearbeiten und zu begleiten, ist die Arbeit in den einzelnen Branchen noch klarer auf diese Leitlinien zu fokussieren. Allerdings betreten wir hier kein völliges Neuland. Aspekte und Herausforderungen der Transformation wie Digitalisierung, Globalisierung oder Demografie sind schon Thema in unseren Branchen. Darauf können wir aufbauen.

- themenorientiert
 Die strategisch zentralen Themen der IG Metall werden für die jeweiligen Branchen gemeinsam mit zuständigen Expertinnen und Experten aufbereitet und bearbeitet. Darüber hinaus werden mit den Branchenbeauftragten weitere branchenübergreifende Themen identifiziert und aufgegriffen.

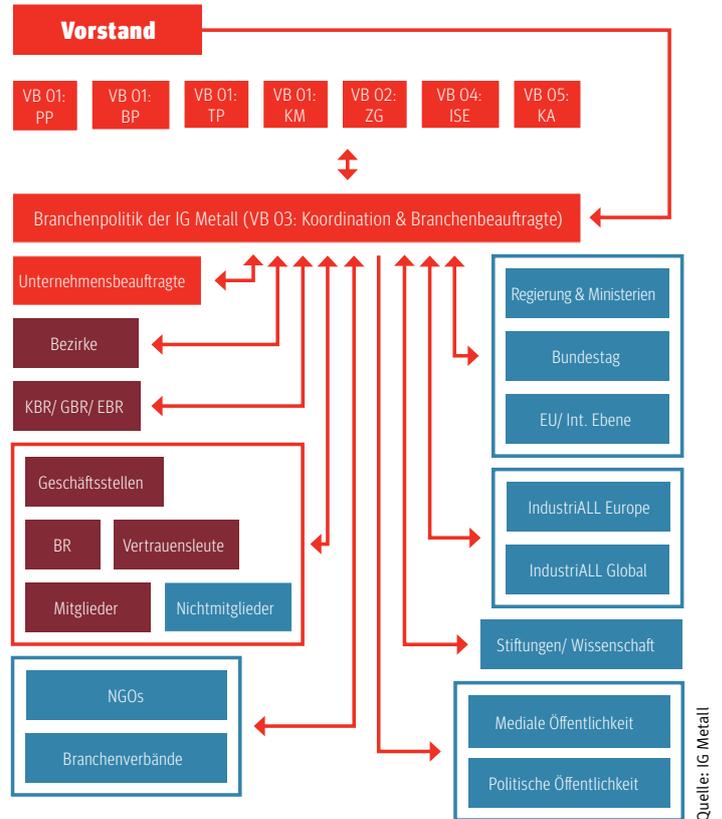


Abbildung 2: Branchenpolitik: Netzwerke und Zusammenarbeit.

Branchenforen

Ein Beispiel: Das Branchenforum auf dem Transformationskongress der IG Metall am 30. Oktober 2018. Hier wurden konkrete Lösungen in den branchenpolitischen Handlungs- und Gestaltungsfeldern an drei Beispielen – Technologieentwicklung, Globalisierung und strategische Personalplanung – in drei Branchen dargestellt. Darauf aufbauend bewerteten die Teilnehmenden des Forums die Chancen und Risiken und diskutierten mögliche gemeinsame Perspektiven.

- ergebnisorientiert
 Branchenpolitik handelt dort, wo wir konkrete Ergebnisse für Beschäftigte erzielen können. In den Betrieben der Branchen – und darüber hinaus auf den Ebenen, auf die die IG Metall Einfluss hat und nehmen kann. Dazu gehören die Auseinandersetzungen mit den Branchenverbänden der Industrie und das Agenda-Building in der politischen Öffentlichkeit sowie die Kommunikation mit politischen Entscheidungsebenen.

WIRTSCHAFT, INDUSTRIE UND HANDWERK, UMWELT

ALLGEMEINE WIRTSCHAFTSPOLITIK

Mit dem Aufschwung unserer Wirtschaft gehen eine starke ökonomische Ungleichheit und sehr unterschiedliche Teilhabeperspektiven einher. Insbesondere eine Stärkung der Tarifbindung kann hier entgegenwirken und eine Verschärfung verhindern. Wir analysieren die mögliche Verschärfung der Verteilungsfrage in der Transformation und den notwendigen Handlungsbedarf gegen eine fortgesetzte gesellschaftliche Spaltung. Zudem besteht in Deutschland ein gefährlicher Investitionsstau fort. Die IG Metall hat mit dem DGB konkrete Vorschläge erarbeitet, wie mit einer gerechteren Besteuerung die staatliche Unterfinanzierung beseitigt werden kann.

Nicht alle Beschäftigten hatten Anteil am Aufschwung der letzten Jahre, vielen ist die gesellschaftliche Teilhabe finanziell verstellt, andere wiederum fürchten einen wirtschaftlichen Abstieg. Ungleichheit und Verunsicherung zehren am gesellschaftlichen Zusammenhalt und bieten den Nährboden für eine wachsende gesellschaftliche und politische Spaltung. Eine Stärkung der Tarifbindung wäre maßgeblich, um diese Trends aufzuhalten: Starke Tarifbindung wirkt der zunehmenden Ungleichheit in der Primärverteilung entscheidend entgegen und sichert eine breite gesellschaftliche Teilhabe.

Die gesellschaftliche Debatte um Ungleichheit ist allerdings schwierig: Nicht immer sind die Wirkungen wirtschaftlicher Trends eindeutig oder die wissenschaftliche Analyse verständlich. Das anhaltende Wirtschaftswachstum und die sinkenden Arbeitslosenzahlen verdrängen das Thema der gesellschaftlichen Teilhabe oft aus der öffentlichen Debatte. Mit der Transformation steht uns aber ein großer ökonomischer Umbruch bevor, der die gesellschaftliche Spaltung weiter zu verschärfen droht.

Die IG Metall hat deshalb mit der Veranstaltungsreihe „Transformation und Ungleichheit“ der Debatte ein Fo-

rum gegeben. In der im Oktober 2018 begonnenen und vier Veranstaltungen umfassenden Reihe diskutieren mit uns führende nationale und internationale Wissenschaftler (unter anderem François Bourguignon und Branko Milanović) verteilungsrelevante Fragestellungen.

Staat muss Transformation begleiten

Aktuelle Herausforderungen wie die Digitalisierung, die Energie- und Mobilitätswende und die fortschreitende Globalisierung erzeugen für die Beschäftigten großen Handlungsbedarf. Mehr denn je brauchen wir einen handlungsfähigen Staat, der gute Lebensbedingungen schafft und die Transformation der Wirtschaft erfolgreich begleitet und lenkt. Es braucht einen Staat, der einer aktiven politischen Steuerung und Gestaltung unvoreingenommen gegenübersteht und auch als Chance für positive Veränderungen sieht.

DGB Vorschläge	
1.	Die erste Tarifzone, die dafür verantwortlich ist, dass sich die Steuerprogression besonders drastisch auf geringe und mittlere Einkommen auswirkt, wird abgeschafft.
2.	Der Grundfreibetrag wird deutlich von 9.168 Euro auf 11.700 Euro erhöht. Dadurch werden die meisten bisher in der ersten, besonders steilen, Progressionszone erfassten Einkommen steuerfrei gestellt.
3.	Von hier aus startet der Tarifverlauf mit einem Eingangssteuersatz von 22 Prozent und verläuft linearprogressiv bis zum Spitzensteuersatz.
4.	Der Spitzensteuersatz wird von 42 auf 49 Prozent angehoben, greift aber künftig erst ab einem zu versteuernden Einkommen von 73.000 Euro.
5.	Wie bisher wird der sogenannte Reichensteuersatz drei Prozent über dem Spitzensteuersatz liegen. Die Reichensteuer soll aber künftig bereits ab einem Einkommen von 125.000 Euro greifen.

Abbildung 1

Seit langem kritisieren IG Metall und andere Gewerkschaften jedoch, dass die staatliche Handlungsfähigkeit in Deutschland immer stärker beschnitten wurde. Die letzten Jahrzehnte dominierte eine Ideologie des „schlanken Staates“ mit einer vor allem für die Geringverdienenden zunehmend eingeschränkten öffentlichen Daseinsvorsorge. Zugleich wurden Topverdiener und Großunternehmen massiv steuerlich entlastet; Schätzungen gehen von jährlichen Steuermindereinnahmen von bis zu 45 Milliarden Euro aus. Im Rahmen der seit 2011 wirksamen Schuldenbremse und der „Schwarzen Null“ räumte die Politik zudem dem Schuldenabbau Priorität vor Investitionen ein.

Investitionen hoch, Steuern gerechter

In jüngster Vergangenheit wurde – wegen positiver Konjunkturlage, aber auch aufgrund der Kritik der Gewerkschaften – von Bund, Ländern und zum Teil Kommunen mehr Geld für Investitionsvorhaben aufgewendet. Doch das reicht bei Weitem nicht aus. Eine zentrale Schwäche in Deutschland ist und bleibt die mangelnde Erhaltung der öffentlichen Infrastruktur und der hohe Investitionsstau insbesondere auf Ebene der Städte und Gemeinden. Die schlechte öffentliche Infrastruktur führt zunehmend auch zu Investitionszurückhaltung bei Unternehmen und wird zum Problem für die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Die Vorschläge der IG Metall haben wir gemeinsam

EINKOMMENSSTEUERTARIF NACH DEM DGB-VORSCHLAG

zu versteuerndes Einkommen in Euro

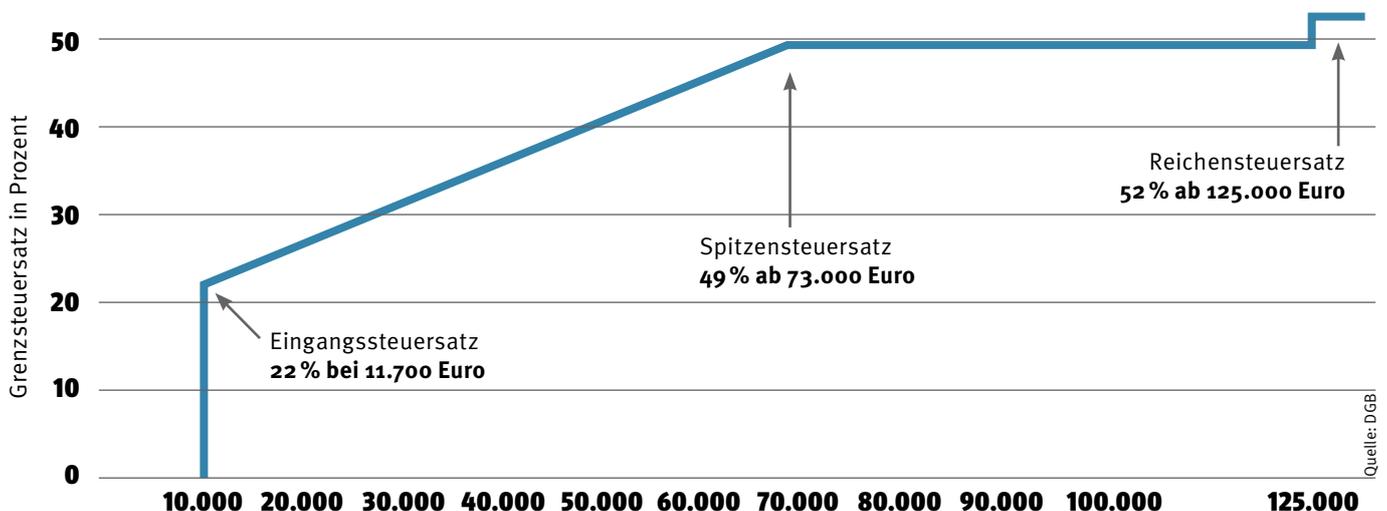


Abbildung 2: Diese steuerpolitischen Vorschläge würden 95 Prozent aller Haushalte entlasten!

mit dem DGB in der „Expertenkommission Investitionen“ der Bundesregierung eingebracht. Die IG Metall wurde in dieser Expertenkommission durch das geschäftsführende Vorstandsmitglied Wolfgang Lemb vertreten.

Teil der Lösung: Das deutsche Steuersystem muss so verändert werden, dass sich die finanzielle Basis von Bund, Ländern und Kommunen dauerhaft stabilisiert und vor allem die Steuerbelastungen gerechter als bisher verteilt werden. Gemessen an ihrer Leistungsfähigkeit tragen Spitzenverdiener und Vermögende zu wenig zur Finanzierung unseres Gemeinwesens bei, während die abhängig Beschäftigten über direkte und indirekte Steuern den ganz überwiegenden Teil der öffentlichen Haushalte schultern müssen.

In Abstimmung mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften haben wir präzise steuerpolitische Vorschläge erarbeitet und in die politische Debatte eingebracht. Mit dem im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 veröffentlichten Eckpunktepapier „Gerecht besteuern, in die Zukunft investieren“ konnte aufgezeigt werden, wie eine gerechtere Besteuerung ohne Unterfinanzierung der öffentlichen Haushalte gelingen kann. Die Vorschläge bezogen sich unter anderem auf eine stärker an der Leistungsfähigkeit orientierte Besteuerung von Arbeits- und Kapitaleinkommen, auf die (Wieder-)Erhebung einer Vermögenssteuer und einer Finanztransaktionssteuer, auf eine wirksame Besteuerung großer Erbschaften und auf die konsequente Verhinderung von Steuerflucht. Für die Konzeptarbeiten zum Eckpunktepapier haben wir eine wissenschaftliche Begleitung durch Experten von IMK und DIW organisiert. So versteckten sich DGB und IG Metall nicht hinter „wolken“ Formulierungen, sondern konnten konkrete, durchgerechnete und belastbare Vorschläge machen. Es konnte präzise benannt werden, wie sich die Steuereinnahmen verändern würden, wer mehr tragen und wer entlastet würde (Abbildungen 1 und 2).

Auch nach der Bundestagswahl haben diese Forderungen nicht an Bedeutung verloren und werden fortgeschrieben. Eine auskömmliche Finanzierung wichtiger öffentlicher Aufgaben ist allerdings weiter nicht in Sicht. Und der aktuelle Blick auf die Einkommens- und Vermögensverteilung in Deutschland unterstreicht den steuer- und wirtschaftspolitischen Handlungsbedarf: Die Einkommensungleichheit in Deutschland verbleibt auf ihrem historischen Höchststand. Die Vermögensungleichheit ist in keinem anderem Euro-Land so ausgeprägt wie hier.

Der Brexit und die Autoindustrie

Nach den USA, Frankreich und China ist Großbritannien das wichtigste Zielland für deutsche Exporte. Dabei entfallen fast zwei Drittel aller Warenexporte nach Großbritannien auf den MuE-Bereich. Kein anderer Industriezweig in Deutschland ist stärker mit den britischen Inseln verbunden als die Autoindustrie: Jedes fünfte in Deutschland gebaute Auto ging bisher ins Vereinigte Königreich. Die Unternehmen der deutschen Autoindustrie sind zudem mit rund 100 Produktionsstandorten in Großbritannien vor Ort aktiv – darunter auch viele Zulieferer. Eine Wiedereinführung von Kontrollen und Zöllen würde die Absatzchancen nachhaltig gefährden und die eng getakteten Lieferketten der Hersteller stark beeinträchtigen.

Abbildung 3

Hochkonjunktur für falsche Antworten

In Reaktion auf ökonomische und soziale Ungleichheit hat sich in vielen Ländern zuletzt auch der Widerstand gegen die Globalisierung verstärkt. Viele Arbeitnehmer in den Industriestaaten sehen sich in einer globalisierten Wirtschaft benachteiligt und Teile der Politik reagieren mit scheinbar einfachen Antworten. Längst überwunden geglaubte Debatten über Protektionismus, Abschottung und Nationalstaatsdenken erleben wieder Hochkonjunktur. In einer Wirtschaft, die über integrierte Wertschöpfungsketten, internationale Wissensnetze und digitale Technologien jeden Tag mehr zusammenrückt, ist ein neuer Protektionismus jedoch der völlig falsche Weg. Die IG Metall setzt sich in der politischen Auseinandersetzung vielmehr für die Grundsätze von fairem Handel ein und verteidigt hohe soziale Standards gegen Angriffe jeder Art. In Kooperation mit DGB, EGB und industriAll Europe wurden und werden die Freihandelsabkommen der EU konstruktiv kritisch begleitet. Spezielle Risiken für die Arbeitnehmerrechte bei CETA hat die IG Metall zum Beispiel auf Basis einer Studie des HSI debattiert. Gleichzeitig thematisieren wir die wirtschaftlichen Risiken, die ein harter Brexit oder die handelspolitische Vorstellungen Trumps mit sich bringen. Zu den möglichen Folgen eines Brexits haben wir zum Beispiel mit der HBS eine spezielle MuE-Branchenstudie abgestimmt (Abbildung 3).

ZIELPERSPEKTIVEN GUTER INDUSTRIEPOLITIK

Wie zukunftsfähig ist das deutsche Industriemodell? Diese Frage gilt nicht nur für die Wettbewerbsfähigkeit hiesiger Standorte, sondern vor allem für die Bedeutung industrieller Wertschöpfung für ein gerechtes, sicheres und selbstbestimmtes Leben der Menschen.

Ziel einer „Guten Industriepolitik“ ist die Gestaltung einer Industrie, die auf Branchen und Regionen mit ihren spezifischen industriellen Strukturen jeweils zugeschnittene Konzepte, Maßnahmen und Qualifikationsprozesse entwickelt. Damit dieser Kurswechsel gelingt, engagiert sich die IG Metall gemeinsam mit ihren Betriebsräten und Vertrauensleuten nicht nur in der Betriebs- und Tarifpolitik, sondern auch industriepolitisch und fordert Gestaltungskonzepte für die Zukunft von der Politik ein (zum Beispiel im Bündnis „Zukunft der Industrie“, siehe Info-Kasten). Dabei bringen wir uns mit eigenen Impulsen und Kon-

zepten in die industriepolitischen Diskussionen ein und stellen über den vierteljährlich erscheinenden Newsletter „Industrie+Energie“ unsere Positionen einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung.

Mithilfe des Sammelbandes „Industriepolitik in den Bundesländern“ und in regionalen Veranstaltungen wurde darüber hinaus eine intensive Diskussion mit Landeswirtschaftsministerien und der Wissenschaft zu Schwerpunkten der jeweiligen landesspezifischen Industriepolitiken geführt. Die IG Metall hat außerdem mit dem Sammelband „Welche Industrie wollen wir? Nachhaltig produzieren – zukunftsorientiert wachsen“ ihre industriepolitische Perspektive in die Debatte über eine nachhaltige Industriepolitik eingebracht. Dies galt für Standortkonzepte in der Windindustrie oder beim Energieanlagenbau ebenso wie bei Förderprogrammen zu klimafreundlicher Gebäudetechnik für die Heizungsindustrie.

Bündnis „Zukunft der Industrie“

Gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen der anderen Industriegewerkschaften und Vertretern der Industrie diskutieren wir im Bündnis „Zukunft der Industrie“, wie bestehende Wertschöpfungsnetzwerke erhalten und weiterentwickelt werden können, welche Rahmenbedingungen dazu erforderlich sind und wie ein zukunftsgerichteter qualifizierter Industriedialog in den Regionen gefördert und vernetzt werden kann. Durch diesen Austausch konnten gemeinsame Anforderungen an die Bundesregierung formuliert werden, unter anderem in den Themenfeldern Mobilität der Zukunft, digitale Infrastruktur, Ausstattung von Berufsschulen oder bei der Positionierung zu handelspolitischen Fragen. Nach einer inzwischen abgeschlossenen internen Reorganisationsphase wird das Bündnis in 2019 drei zentrale Vorhaben durchführen: Erstens sollen „regionale Industrie- und Innovationsbündnisse“ neu und umfassender untersucht werden, als dies bereits in einem Vorgängerprojekt der Fall war. Mit den Ergebnissen dieses Projektes sollen Lernprozesse für die Gestaltung von Industriedialogen in den Regionen weiter angestoßen werden. Unter dem operativen und inhaltlich noch genauer zu definierenden Dach der „Woche der Industrie“ werden zweitens in einem komprimierten Zeitraum Veranstaltungen bei allen beteiligten Industriegewerkschaften und Vertretern der Industrie zusammengefasst. Diese „Woche der Industrie“ wird mit einer entsprechenden Industrie-Kampagne längerfristig begleitet. Im September wird drittens ein großer Industriekongress mit sämtlichen Spitzenvertretern der beteiligten Organisationen durchgeführt. Zu diesen drei zentralen Vorhaben wurden entsprechende, vorbereitende Arbeitsgruppen eingesetzt. Nicht zuletzt wird die jüngst durch das BMWI präsentierte „Nationale Industriestrategie 2030“ und dessen politische Folgewirkungen einen Schwerpunkt innerhalb der Diskussionen des Bündnisses darstellen.



Quelle: DMG MORI

Abbildung 1: Eine Stärke des deutschen Maschinenbaus ist qualifizierte Facharbeit. Zu guter Industriepolitik gehört also immer auch gute Aus- und Weiterbildung.

Industriepolitische Konzepte – notwendiger denn je

Eine industriepolitische Strategie, die sich an den gesellschaftspolitischen Erfordernissen der Zukunft orientiert und industrielle Wertschöpfung auf ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltige Ziele ausrichtet ist heute – angesichts der Transformation der Industrie – dringender denn je. Ein notwendiges Element einer solchen Strategie ist ein aktiver und investiver Staat.

Die IG Metall setzte sich deshalb in den letzten Jahren für eine „industriepolitische Roadmap“ ein, die über alle politischen Ebenen (Region-Bundesland-Bund-EU) entwickelt und mit anderen Politikfeldern – wie der Innovationspolitik, der Energiepolitik, der regionalen Strukturpolitik oder der Arbeits- und Bildungspolitik – verknüpft ist. Hierbei darf es nicht nur um den Erhalt von industrieller Wertschöpfung als Zweck an sich gehen. Im Sinne einer „Guten Industriepolitik“ muss es um eine Gleichgewichtigkeit von ökologischer, ökonomischer und sozialer Nachhaltigkeit gehen (Abbildung 1).

Intensiver politischer Dialog

Unsere industriepolitischen Anforderungen adressieren wir über das „Industriepolitische Frühstück“ in Berlin und Brüssel an Mitglieder des deutschen Bundestages sowie an Mitglieder des Europäischen Parlaments. Auf europäischer Ebene arbeiten wir bilateral mit französischen und spanischen Gewerkschaften hinsichtlich gemeinsamer industriepolitischer Themen zusammen. Und wir führen einen intensiven „Industriepolitischen Dialog“ mit dem Arbeitskreis Industriepolitik der Wirtschaftsministerkonferenz der Bundesländer und organisieren Betriebsbesuche für politische Entscheider.

Ostdeutschland

In Ostdeutschland sind die Kleinteiligkeit der Unternehmensstruktur, weniger Metropolregionen und der Mangel an Konzernzentralen sowie Forschungs- und Entwicklungskapazitäten weiterhin eine besondere Herausforderung. Ein wichtiges Ziel zur Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen ist deshalb die Überwindung dieser strukturellen Nachteile. Im Projekt „Zukunft Ost“ bearbeiten wir diese Herausforderungen zielgerichtet.



Auf den industriepolitischen Tagungen für Ostdeutschland wurden neue Ideen und Anforderungen zur Überwindung der strukturellen Nachteile diskutiert und Konzepte entwickelt (Abbildung 2). Besondere Schwerpunkte waren dabei die Forschungs- und Innovationförderung, die Gestaltung der Energiewende, Clusterpolitik und der Strukturwandel in der Automobilbranche.

In diesem Kontext stehen auch die von der IG Metall erarbeiteten „Anforderungen an eine kooperative und integrierte Wirtschafts- und Strukturpolitik in Ostdeutschland“. Darin werden Vorschläge für eine zukunftsorientierte, nachhaltige und wettbewerbsfähige Wirtschaft in Ostdeutschland vorgelegt. Mit klaren Rahmenbedingungen, attraktiven und tariflich regulierten Arbeitsplätzen und einer erweiterten Mitbestimmung. Die Kurzfassung „10 Punkte zur Sicherung des Industriestandortes Ostdeutschland“ dient als Grundlage für die gesellschaftspolitische Debatte zu den offenen Angleichungsfragen.

In den seit 2015 regelmäßig durchgeführten Gesprächen mit den Wirtschaftsministern der ostdeutschen Bundesländer ging es vor allem um die Struktur- und Wirtschaftspolitik der Länder und unsere Anforderungen, welchen Beitrag die Länder zur Stärkung der Mitbestimmung und zum Ausbau der Tarifbindung leisten können.

Um auch den betrieblichen Funktionärinnen und Funktionären die Möglichkeit zu geben, sich bezirks- und

geschäftsstellenübergreifend zu vernetzen und auszutauschen, fanden in den letzten vier Jahren „Betriebsrätekonferenzen Ost“ statt (Abbildung 3). Aktuelle betriebspolitische Themen, wie beispielsweise die Umsetzung des Tarifergebnisses 2018, wurden diskutiert und Handmöglichkeiten erarbeitet.



Abbildung 3: Auf der Betriebsrätekonferenz Ost im Jahr 2018 wurde zum zweiten Mal die Auszeichnung „GEMEINSAM. ENGAGIERT. MUTIG. FÜR EINE GUTE ZUKUNFT!“ verliehen. Der Preisträger 2018 war Uwe Lippmann (Mitte). Lippmann ist BR-Vorsitzender der Werkö-GmbH in Königsee/Thüringen. Nachdem der Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband austrat, hat er in kürzester Zeit die Belegschaft zu Warnstreiks mobilisiert. Die Firma ist jetzt zurück in der Tarifbindung. Es gratulierten Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender (links), und Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied (rechts).

ENERGIEWENDE UND AUSBAU ERNEUERBARER ENERGIEN

Deutschland befindet sich mitten im Strukturwandel bei der Energieerzeugung. In der Klimapolitik hat sich die Weltgemeinschaft auf das globale Ziel einer kohlenstoffarmen Wirtschaft bis 2050 geeinigt. Jetzt geht es darum, wie die Klimapfade für die Wirtschaft und die Gesellschaft konkret gestaltet werden. Zentral ist für die IG Metall die Sicherung von Beschäftigung und die Perspektive guter Industriearbeit.

Aktuell haben erneuerbaren Energien an der Stromversorgung einen Anteil von fast vierzig Prozent erreicht. Im Auftrag der Bundesregierung hatte die Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ einen Ausstiegsplan für die Kohleverstromung und Perspektiven für den Strukturwandel in den Kohleregionen sowie Möglichkeiten für das Erreichen der Ziele 2030 erarbeitet. Es fehlt aber noch eine abgestimmte und verlässliche politische Steuerung der Energiewende. Die IG Metall-Branchen sind auf unterschiedliche Weise vom Umbau der Energiewirtschaft betroffen, von energieintensiven Unternehmen bis zum Anlagenbau und den erneuerbaren Energien. Die IG Metall hat zur Reform des Erneuerbaren-Energien-Gesetzes (EEG) 2016 mehrfach kritisch Stellung bezogen und in Fachgesprächen die Diskussion mit der Politik geführt. Die mit der Reform erfolgte Umstellung auf ein Ausschreibungssystem für Erneuerbare-Energien-Anlagen

Kooperation bei Klimapolitik

Unser Ziel „Just Transition“ („Gerechte Transformation“), also eine soziale Gestaltung des Strukturwandels, steht im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Klimapolitik. Dafür hat sich die IG Metall, gemeinsam mit dem DGB und dem Internationalen Gewerkschaftsbund, bei den internationalen Klimaverhandlungen stark gemacht.



hat zum Beispiel die Windindustrie unter Druck gesetzt (Abbildung 1). Deshalb haben sich die IG Metall und die Beschäftigten der Windindustrie im Mai 2016 mit einer betrieblichen Warnminute „5 vor 12 für die Energiewende“ für die Arbeitsplätze in der Windindustrie stark gemacht (Abbildung 2). Auch bei den mit der EEG-Reform neu festgelegten Ausnahmeregelungen für energieintensive Unternehmen hat sich die IG Metall für Verbesserungen eingesetzt. Der Emissionsrechtehandel (EU-ETS) ist das wichtigste europäische Instrument zur Minderung der Treibhausgase in der Industrie, zum Beispiel im Stahl. Deutschland hat aufgrund der hohen Investitionen in mehr Klimaschutz die umweltfreundlichste Stahlproduktion weltweit. Die IG Metall hat sich in den Jahren 2017 und 2018 bei der Reform des EU-ETS erfolgreich dafür eingesetzt, dass bei der Stahlindustrie Klimapolitik und internationale Wettbewerbsfähigkeit zusammengebracht werden und die 10 Prozent der effizientesten Stahlwerke weiter eine freie Zuteilung von Emissionszertifikaten erhalten werden.

Finanzieren – aber wie?

Ein wichtiges Diskussionsthema in der IG Metall war auch die zukünftige Finanzierung der Energiewende. Eine Kurzstudie zur Entwicklung der EEG-Umlage war Gegenstand von Branchenworkshops mit Betriebsräten der Stahl-



Abbildung 1: Die Umstellung auf ein Ausschreibungssystem setzt die Windanlagenbauer unter Druck.



Abbildung 2: Kolleginnen und Kollegen bei EEW in Rostock bei einer Warmminute für die Energiewende im Mai 2016.

industrie und der Windindustrie und Basis für Vorschläge der IG Metall. Eine Entlastung bei den Stromkosten für Verbraucher und Unternehmen könnte beispielsweise durch die Absenkung der Stromsteuer erreicht werden. Insgesamt steht eine Überarbeitung des Systems der Abgaben und Umlagen auf die Energieträger und die Debatte um eine CO₂-Bepreisung auf der Tagesordnung der energiepolitischen Debatte.

Innovation und politische Rahmenbedingungen

Nachhaltige Produktion ist für die deutsche Industrie eine der wesentlichen Zukunftsfragen. Für viele Unternehmen gehören Produkte für mehr Energie- und Ressourceneffizienz bereits heute zum Markenkern. Dennoch zeigen die Erfahrungen der letzten Jahre, dass es nicht einfach ist, Investitionen, Innovationen, Beschäftigungssicherung und globale Wettbewerbsfähigkeit zu verbinden. Die IG Metall hat sich deshalb für verlässliche politische Rahmenbedingungen eingesetzt. Unser Ziel ist, den Beschäftigten eine abgesicherte Perspektive im Wandel zu ermöglichen. Hierfür hat die IG Metall in einer Reihe von Stellungnahmen und mit politischen Aktionen – zum Beispiel zur Revision des europäischen Emissionshandelsystems oder dem Energie- und Klimapaket der Europäischen Union – ihre Positionen deutlich gemacht und auch Erfolge erzielt.

In unserer Broschüre „Nachhaltig produzieren“ bereiten wir betriebliche Beispiele aus verschiedenen Branchen auf, wie mit Innovationen und Mitbestimmung Perspektiven entwickelt werden können (Abbildung 3). Diese

Beispiele führten zu weiteren Aktivitäten und Initiativen, um nachhaltige Produktionskonzepte konkret betrieblich umzusetzen.

Klimapolitik für eine soziale Gestaltung des Strukturwandels

„Do you speak climate“ lautete der Titel einer Veranstaltung mit Betriebsräten vor der Klimakonferenz der Vereinten Nationen in Paris im Jahr 2015. Die IG Metall unterstützt das Pariser Klimaziel und setzt sich für eine ökologisch nachhaltige Wirtschaft ein. Heute stehen wir in der Klimapolitik längst nicht mehr am Anfang. Der letzte Klimabericht der Bundesregierung zeigt aber auch die Lücken in der Klimabilanz. So wird Deutschland das Ziel, den CO₂-Ausstoß bis 2020 um 40 Prozent zu reduzieren, deutlich verfehlen. Deutschland kann sich also in der Klimapolitik keineswegs zurücklehnen.

Die IG Metall hat in einem intensiven Austausch die klimapolitischen Herausforderungen in den von uns organisierten Branchen diskutiert und gemeinsame Leitlinien zu den gewerkschaftlichen Anforderungen an eine Klimastrategie entwickelt. Dabei spielt die soziale Gestaltung des Strukturwandels eine entscheidende Rolle. Schon heute sind viele Unternehmen mit Klimaschutztechnologien wirtschaftlich erfolgreich. Gleichzeitig ist der Wandel für Unternehmen und Branchen auch eine große Herausforderung, zum Beispiel in der Automobil- oder der Stahlindustrie. Deshalb ist für die IG Metall eine industrie- und arbeitsmarktpolitische Steuerung eine zentrale Herausforderung in der Klimapolitik. Dies haben wir auch der Bundesregierung in der Debatte zum Klimaschutzplan 2050 deutlich gemacht. Zentral ist: Der Transformationsprozess muss mit einer sorgfältigen Folgenabschätzung verbunden werden. Dies war eines der Kernthemen bei unserer Veranstaltung „Klimapfade für die deutsche Industrie“ im Mai 2018. Erfolgreiche Klimapolitik braucht einen aktiven und investiven Staat, sonst werden die notwendigen Infrastrukturmaßnahmen ausbleiben.



Abbildung 3: Nachhaltig produzieren geht! Vor allem, wenn Beschäftigte und Interessenvertreterinnen und -vertreter beteiligt sind, wie gute Beispiele in dieser Broschüre zeigen.

DAS HANDWERK STÄRKEN

Die IG Metall will für das Handwerk einen neuen Ordnungsrahmen durchsetzen. Dieser ist notwendig, um Fachkräftesicherung und Wettbewerb positiv zu gestalten.

Im Handwerk haben durch die Deregulierungspolitik der letzten 15 Jahre Soloselbstständigkeit und tariflose Branchen zugenommen. Diese Entwicklung rächt sich heute in Form von ruinösem Wettbewerb der Betriebe untereinander! Derzeit gilt im Handwerk nur noch für 30 Prozent der Beschäftigten ein Tarifvertrag. Die negative Entgeltdifferenz zu allen anderen Branchen beträgt im Durchschnitt 20 Prozent, und zwei Drittel der Fachkräfte wandern direkt nach der Ausbildung ab. Statt flächendeckend in gute Arbeit zu investieren und ihren eigenen Verband zu stärken, setzen die Innungen des Handwerks auf Imagekampagnen.

IG Metall drängt auf Ordnungsrahmen

Wir setzen uns deshalb für einen neuen Ordnungsrahmen ein, damit sich das Handwerk wieder zu einem Premiumsegment des Mittelstandes entwickeln kann. Die Eckpunkte des Ordnungsrahmens:

- ▶ gute duale Ausbildung sowie Möglichkeiten zur lebenslangen Weiterbildung
- ▶ Rückkehr der Meisterpflicht in zulassungsfreien Gewerken
- ▶ eine Mindestvergütung und Arbeits- und Gesundheitsschutz für Soloselbstständige
- ▶ eine flächendeckende betriebliche Altersvorsorge für die Beschäftigten im Handwerk
- ▶ bessere Investitionsförderung und Ausbau der Infrastruktur im ländlichen Raum
- ▶ Flächentarifverträge mit Landesinnungsverbänden und praktizierter Sozialpartnerschaft
- ▶ eine breit getragene Mitbestimmungskultur mit Betriebsräten in vielen Betrieben

Pro-aktive Betriebspolitik

Durch Konzepte für eine pro-aktive Betriebspolitik, strukturierte Branchenarbeit und dem Projekt Tarifbindung unterstützen wir die Beschäftigten sowie die Gliederungen der IG Metall, die Arbeitsbedingungen in den Betrieben zu verbessern. Mit innovativer Betriebs- und Tarifpolitik gestalten wir den Strukturwandel.

Unsere Veranstaltungen wie das „Autohaus der Zukunft“ oder die „Digitalisierung des Bauens“ unterstützen die Aktiven in diesen Bereichen. Darüber hinaus bieten wir mit Partnern im Transfernetzwerk Mittelstand digitale Qualifizierungs- und Beratungsangebote für Beschäftigte in Handwerk und KMU an.

Mit unserer Betreuung von Konzern- bzw. Gesamtbetriebsräten bringen wir gewerkschaftliche Verankerung in die immer größer werdenden Handwerkskonzerne ein. Diese entstehen durch andauernde Konzentrationsprozesse insbesondere im Kfz-, Elektro- sowie Heizungs-Klima-Sanitär-Handwerksbereich. Es entstehen Unternehmensstrukturen mit tausenden Beschäftigten, die dezentral auf viele kleine Standorte verteilt sind, aber zentral geführt werden. Mit der zentralen Betreuung dieser Konzerne geben wir eine Antwort auf diese Entwicklung!

Und: Wir unterstützen und beraten die Selbstverwalter aus den Reihen der IG Metall in den bundesweit 53 Handwerkskammern. Als wichtige Multiplikatoren bringen sie unsere handwerkspolitischen Themen in die Arbeit der Kammern ein. Mit Publikationen wie der Beilage zur metallzeitung „KFZ-Handwerk“, den Branchenflyer und -reports, sowie Materialien zur Mitgliedergewinnung und Broschüren wie „Handwerk 4.0 – Das große Ding“ runden wir das Angebot ab.

Die Chance nutzen
Das Handwerk durchläuft einen elementaren Strukturwandel mit starken Konzentrationsprozessen. Für die IG Metall bieten mehr Handwerkskonzerne die Möglichkeit, neue Potenziale zu erschließen.

SOZIALPOLITIK

ALTERSSICHERUNG

Solidarisch neu aufbauen

Stabiles Rentenniveau, Angleichung der Renten in Ost und West bis 2025, bessere Erwerbsminderungsrenten und stärkere Anerkennung von Kindererziehung – im Berichtszeitraum gab es mehrere Verbesserungen bei der Rente. Weil Metallerrinnen und Metallerr Druck gemacht haben.

Mit dem Rentenpaket 2014 hatte die damalige Bundesregierung nach langer Zeit wieder Verbesserungen bei der gesetzlichen Rente beschlossen: Rente ab 63, bessere Absicherung bei Erwerbsminderung und höhere Anerkennung von Kindererziehungszeiten. Doch an zentrale Punkte der zukünftigen Versorgung im Alter, insbesondere die weitere Entwicklung des Rentenniveaus, hatte sich der Gesetzgeber nicht herangetraut. Daher beschloss der Gewerkschaftstag 2015 die Fortsetzung der Rentenkampagne (Abbildung 1; siehe auch Seite 109).

Darauf aufbauend verabschiedete der Vorstand nach intensiven Diskussionen im Sommer 2016 konkrete Vorschläge für den „Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung“. Um den sozialen Abstieg oder gar Armut im Alter bis hinein in die Mittelschicht zu verhindern, muss das Rentenniveau stabilisiert und auch wieder angehoben werden. Zudem haben wir uns stark gemacht für



Abbildung 1: Mission Rentenrettung: Viele Kolleginnen und Kollegen beteiligten sich an den Aktionen, wie hier in Berlin.

Quelle: IG Metall; Christian von Polentz

wirkungsvolle Maßnahmen gegen Altersarmut und mehr flexible Übergangsoptionen in den Ruhestand statt ein Arbeiten ohne Ende. Hierzu wurden vielfältige Materialien für uns wie auch für die Öffentlichkeit erstellt. Dabei haben wir uns auch klar gegen die immer wieder aufkeimende Forderung nach einer (weiteren) Anhebung des Renteneintrittsalters gestellt. Insgesamt haben wir dazu beigetragen, dass das Thema Alterssicherung in der Mitte der Gesellschaft angekommen ist.

Verbesserungen erreicht

Zudem konnten wir einige politische Erfolge erreichen. So hat der Gesetzgeber im Jahr 2017 ein Flexirenten-Gesetz beschlossen, das einige Fortschritte enthält. Hierzu gehören neu geregelte Hinzuverdienstgrenzen und die erleichterte Möglichkeit, durch zusätzliche Beiträge spätere Rentenkürzungen durch Abschläge zu verhindern (Abbildung 2). Insgesamt blieb das Gesetz aber hinter den Forderungen der IG Metall zum Thema Rentenübergang zurück. Die Politik beschloss zudem Verbesserungen für Erwerbsgeminderte und ein Gesetz zur Überwindung der rentenrechtlichen Teilung in Ost und West bis 2025. Und die Große Koalition vereinbarte mehrere rentenpolitische Vorhaben, von denen ein Teil noch 2018 beschlossen wurde: Das Rentenniveau soll bis 2025 nicht unter 48 Prozent fallen, Erwerbsminderung noch besser abgesichert und Kindererziehung vor 1992 noch etwas höher bewertet werden. Damit wurden Schritte hin zu einer zukunftsfesten Alterssicherung umgesetzt, denen aber noch weitere folgen müssen.



Abbildung 2: Info-Flyer für Kolleginnen und Kollegen über rechtliche Neuerungen durch die Flexirente.

Quelle: IG Metall

ARBEITSMARKTPOLITIK

Besser statt billiger

Trotz aller Erfolgsmeldungen – am Arbeitsmarkt bestehen weiterhin erhebliche Probleme. Und die Transformation der Arbeitswelt bringt neue Herausforderungen mit sich. Die Frage ist, ob der Wandel so gestaltet wird, dass er einen Schub für Gute Arbeit und mehr soziale Sicherheit darstellt oder ob er zum Motor für mehr Prekarität und Sozialabbau wird. Die IG Metall setzt sich für gute Arbeit, soziale Sicherheit und Zukunftsperspektiven für alle ein – Beschäftigte wie Arbeitssuchende.

Digitalisierung, technologischer Wandel, Demografie, Zuwanderung und veränderte Lebensentwürfe gelten als zentrale Treiber für den erwarteten Wandel am Arbeitsmarkt. Auch wenn nicht klar ist, wie genau der Wandel aussehen wird, besteht große Einigkeit, dass sich insbesondere in der Industriearbeit viel verändern wird. Hinzu kommt, dass der Wandel auf einen Arbeitsmarkt trifft, der bereits jetzt grundlegende Probleme aufweist: die Ausbreitung atypischer und oftmals auch prekärer Beschäftigung, die zunehmende Spaltung am Arbeitsmarkt, die geringen Perspektiven für Langzeitarbeitslose oder auch

die mangelnde soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit. Leitlinie der IG Metall ist es, die Weichen für die Entwicklung am Arbeitsmarkt so zu stellen, dass Gute Arbeit, Sicherheit und Perspektiven für alle erreicht werden (Abbildung 1).

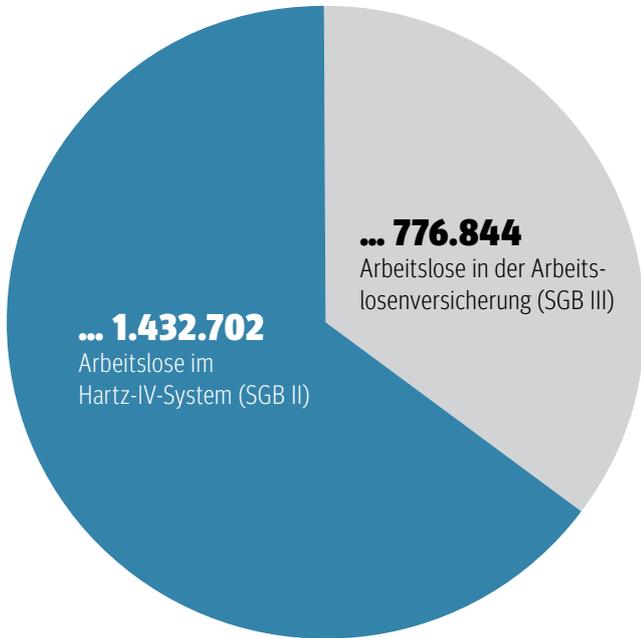
Neuordnung am Arbeitsmarkt

Wir haben uns daher für eine Neuordnung am Arbeitsmarkt eingesetzt. Dabei haben wir insbesondere im Bundestagswahlkampf 2017 unsere Forderungen nach einer Abschaffung sachgrundloser Befristungen, nach weiteren Maßnahmen bei der Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen, nach einem auskömmlichen Mindestlohn und für ein Ende der „Sackgasse Minijob“ eingebracht. Flankierend dazu hat sich die IG Metall in der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit dafür stark gemacht, die Vermittlungspraxis stärker auf Vermittlung in nachhaltige, gute Arbeit auszurichten. Weitere Kritikpunkte waren die überproportionale Vermittlung von Arbeitslosen in Leiharbeit und die umfangreichen Zahlungen von Eingliederungszuschüssen an Verleihfirmen, wenn diese



Abbildung 1: Auf der arbeitsmarktpolitischen Fachtagung der IG Metall 2018 „Besser statt billiger“ wurde über die künftigen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen diskutiert. Detlef Scheele, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit (links), Moderator Wolfgang Storz (Mitte) und Hans-Jürgen Urban (rechts)

IM DEZEMBER 2018 WAREN VON DEN OFFIZIELL INSGESAMT 2,2 MIO. ARBEITSLOSEN ...



Quelle: IG Metall, Grundlage: Daten der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 2: Zwei Drittel der Arbeitslosen sind im Hartz-IV-System – das ist eine Schutzlücke in der Arbeitslosenversicherung.

Arbeitslose einstellen, die (angeblich) nicht die „volle Leistung“ erbringen. Hier konnten wir durch eine Veränderung der Förderbedingungen erreichen, dass die Zuschüsse an Verleiher insgesamt und vor allem die hohen Fördersummen an einzelne große Verleihfirmen deutlich zurückgegangen sind.

Arbeitslosenversicherung – Schutz ausbauen

Mittlerweile erhält nur noch etwa ein Drittel aller Arbeitslosen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, zwei Drittel befinden sich im Hartz-IV-System (Abbildung 2). Unser Ziel ist, dass die Arbeitslosenversicherung wieder zum zentralen Schutzsystem bei Arbeitslosigkeit und ein Abrutschen in Hartz IV möglichst verhindert wird. Unsere Kernforderungen sind ...

- ▶ eine Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I auf bis zu 36 Monate nach Alter gestaffelt,
- ▶ eine stärkere Berücksichtigung langjähriger Beitragszahlungen beim Arbeitslosengeld und
- ▶ ein erleichterter Zugang zum Arbeitslosengeld durch eine Ausweitung der Rahmenfrist auf 36 Monate, binnen derer man zwölf Monate Versicherungszeiten nachweisen muss.

Hier konnten wir einen Teilerfolg erreichen. Mit dem Qualifizierungschancengesetz wird die Rahmenfrist auf 30 Monate ausgeweitet, allerdings erst ab 2020. Das ist ein richtiger, aber kein ausreichender Schritt. Nicht verhindern konnten wir die Senkung des Beitragsatzes zur Arbeitslosenversicherung von 3 auf 2,5 Prozent. Diese führt lediglich zu einer geringen Entlastung der Versicherten. Vertan wird dagegen die Chance, die gute Finanzsituation zu nutzen, um die Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu verbessern und ein wichtiges Signal in Richtung eines verlässlichen Sozialstaats zu senden.

Solidarische Grundsicherung statt Hartz IV

Die IG Metall hat sich zudem in die Gesetzgebung und Debatten um das Hartz-IV-System eingeschaltet. Es war längst überfällig, dass sich die Politik der Langzeitarbeitslosigkeit stärker annimmt. Daher haben wir uns in die Debatte um das Teilhabechancengesetz und die damit verbundene Einführung eines öffentlich geförderten sozialen Arbeitsmarktes eingebracht. Der ursprüngliche Gesetzentwurf war hochproblematisch, sah er doch vor, dass sich der Förderzuschuss für Arbeitgeber, die Langzeitarbeitslose einstellen, lediglich am Mindestlohn orientiert. Erst nach erheblichem Druck von Gewerkschaften und anderen Verbänden wurde eine Orientierung am Tariflohn erreicht. Dies war ein wichtiger Schritt, um tarifgebundene Arbeitgeber nicht zu benachteiligen und um Lohndumping nicht Tür und Tor zu öffnen. Nach wie vor enthält das Gesetz aber Probleme. So fehlen Kontrollmechanismen, um bestehende Arbeitsplätze zu schützen und Verdrängungseffekte auszuschließen. Hier besteht weiter Handlungsbedarf.

In der im Herbst 2018 aufgekommenen Grundsatzdebatte um Hartz IV haben wir deutlich gemacht: Das Hartz-IV-System mit seinem strikten Zumutbarkeits- und Sanktionsregime, der strengen Bedürftigkeitsprüfung und den zu knapp bemessenen Regelsätzen lehnen wir ab. Es hat problematische Auswirkungen für die, die darauf angewiesen sind, und stellt auch eine Bedrohung für die dar, die in Beschäftigung sind. Wir setzen uns stattdessen für eine solidarische Grundsicherung ein (Abbildung 3).



Abbildung 3: Solidarisches Grundeinkommen für Langzeitarbeitslose – wie das? Die SOPAINFO brachte Ordnung in verwirrende politische Debatten.

Quelle: IG Metall

GESUNDHEITSPOLITIK

Gute Leistungen, gerecht finanziert

Alle sind in einem System versichert, alle zahlen den gleichen Anteil vom Einkommen, alle werden gleich gut versorgt. Das ist unsere Vision von einem solidarischen Gesundheitssystem. Hierfür machen wir uns stark und konnten einige Meilensteine verbuchen. Zudem haben wir der wachsenden Bedeutung des Themas Pflege durch verstärkte Aktivitäten Rechnung getragen.

Die Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Krankenkassenbeiträge ist ein wichtiger Schritt zu einem solidarischen und guten Gesundheitssystem und ein großer Erfolg für die IG Metall (siehe auch Seite 78). Und auch konkrete Gesundheitsleistungen wurden verbessert: Zum Beispiel wird der Festzuschuss bei Zahnersatz ab 2021 von 50 auf 60 Prozent erhöht.

BÜRGERVERSICHERUNG

Frage: Es gibt die Idee, die Teilung in privat und gesetzlich Krankenversicherte aufzuheben und eine Bürgerversicherung einzuführen, in der alle Bürger verpflichtend krankenversichert sind – also auch Selbstständige, Freiberufler und Beamte. Befürworten Sie eine solche Bürgerversicherung?

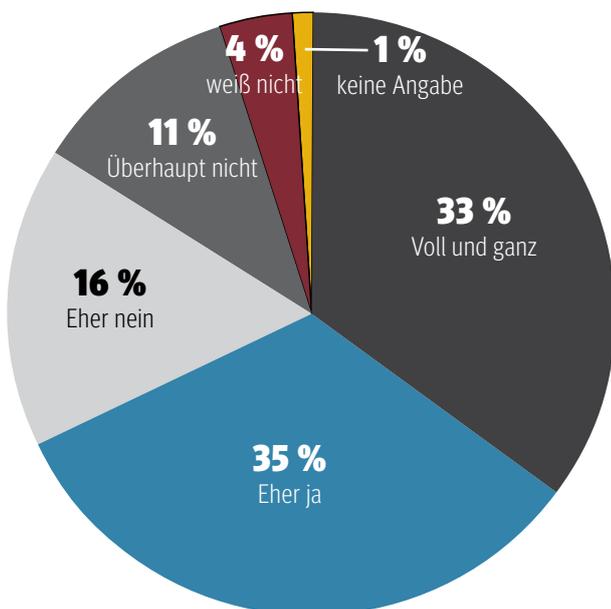


Abbildung 1: 68 Prozent der Menschen sagen Ja zur Bürgerversicherung.

Quelle: Infratest-Umfrage im Auftrag der IGW, 2016; Beteiligung ab 18 Jahre

Solidarische Bürgerversicherung

Unser Ziel ist damit aber noch nicht erreicht. Zum einen sind Leistungsverbesserungen nötig. Zum anderen muss die Zweiteilung in gesetzliche und private Krankenversicherung überwunden werden.

Wir machen uns weiter für eine solidarische Bürgerversicherung stark, die alle Bürgerinnen und Bürger in die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung einbezieht. Damit haben wir einiges in Bewegung gebracht (Abbildung 1): Mittlerweile sprechen sich sowohl SPD, Linke als auch Grüne auf die ein oder andere Weise für eine Bürgerversicherung aus. Und auch konkret passiert etwas: Das Land Hamburg eröffnet neu eingestellten Beamten seit August 2018 den Weg in die gesetzliche Krankenversicherung. Bremen plant, dem Hamburger Modell ab 2020 zu folgen.

Pflege – auch ein Thema für unsere Mitglieder

Die wachsende Bedeutung des Themas Pflege zeigt sich auch bei unseren Mitgliedern. Wir haben uns gemeinsam mit dem DGB und anderen Verbänden in die Debatte um die Pflgereform (2017) eingebracht. Es ist gelungen, einen neuen Pflegebegriff einzuführen, der den Grad der Selbstständigkeit erfasst und Demenzkranke einbezieht. Und pflegende Angehörige sind nun besser sozial abgesichert. Es bleibt aber noch viel zu tun. Wir setzen uns vor allem für die Behebung der gravierenden Pflegemängel in Krankenhäusern und Pflegeheimen, eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie die Einführung einer Bürger-Pflegevollversicherung (statt Teilkasko) ein. Darüber hinaus haben wir dem gestiegenen Informationswunsch unserer Mitglieder zum Thema Pflege Rechnung getragen: Im Rahmen des Projekts 55plus wurden ein „Wegbegleiter Pflege“ (Abbildung 2) für IG Metall-Mitglieder erstellt und Informationsveranstaltungen vor Ort angeboten.



Abbildung 2: Der „Wegbegleiter Pflege“ unterstützt Mitglieder mit kompakten Informationen und Tipps.

Quelle: IG Metall

ARBEITS- UND SOZIALRECHT, RECHTSSCHUTZ UND BETRIEB- LICHE ALTERSVERSORGUNG

Beratung, Unterstützung und Rechtsfortschritte erreichen: Das ist Aufgabe und Ziel unseres gewerkschaftlichen Rechtsschutzes in Zusammenarbeit mit dem DGB-Rechtsschutz. In den vergangenen Jahren haben wir die Interessen unserer Mitglieder vor Arbeits- und Sozialgerichten in vielen Fällen erfolgreich vertreten. Auch über den Einzelfall hinaus haben die Gerichtsverfahren dafür gesorgt, dass die Rechtsprechung im Sinne der Beschäftigten und Versicherten angepasst wurde.

Arbeitsrecht

Nach dem 23. Gewerkschaftstag im Jahr 2015 stand rechtspolitisch das gesetzliche Rückkehrrecht für Teilzeitbeschäftigte auf der Tagesordnung. Entsprechende Gesetzesvorschläge waren jedoch unzureichend und konnten von uns als IG Metall nicht unterstützt werden. Erst vor dem Hintergrund unseres Tariferfolgs 2018 wurde die „gesetzliche Brückenteilzeit“ in der folgenden Legislaturperiode umgesetzt.

Einen weiteren Schwerpunkt bildete der Beschäftigtendatenschutz. Durch intensives Einwirken auf die europäischen Trilog-Gespräche zur Datenschutzgrundverordnung ist es gelungen, den Mitgliedstaaten die erforderlichen Spielräume für nationale Schutzstandards zu verschaffen (siehe auch Seite 174). Dies war die Voraussetzung, um das bestehende Schutzniveau zu sichern, wie es die IG Metall gefordert hatte. Mit den bereits erfolgten Anpassungen des Bundesdatenschutzgesetzes ist dieses Ziel erreicht. Die weitergehende Forderung, ein eigenständiges, umfassendes Beschäftigtendatenschutzgesetz zu schaffen, hat Eingang in den aktuellen Koalitionsvertrag gefunden. Wir als IG Metall drängen nun auf Umsetzung.

Bei der Reform des Insolvenzanfechtungsrechts konnten Verbesserungen erreicht werden. Streitigkeiten zwischen Bundesgerichtshof und Bundesarbeitsgericht (BAG) sind nun kraft Gesetz im Sinne der günstigeren BAG-Rechtsprechung entschieden worden.

Erfolgreiche Rechtspolitik durch Rechtsprechung konnte auch zur sachgrundlosen Befristung betrieben werden. Das Bundesverfassungsgericht hat den von uns veranlassten Verfassungsbeschwerden gegen die ungünstige Rechtsprechung des BAG stattgegeben. Die Begrenzung des sogenannten „Vorbeschäftigungsverbots“ auf den Zeitraum der letzten drei Jahre wurde damit gekippt. Abzuwarten bleibt die Umsetzung der Verabredungen im aktuellen Koalitionsvertrag zur gesetzlichen Neugestaltung des Befristungsrechts.

Einen Rückschlag mussten wir mit unserem Verfahren zur 40-Euro-Verzuspauschale hinnehmen. Der 8. Senat des BAG hat entschieden, dass Arbeitnehmer die vierzig Euro nicht verlangen können, wenn ihr Arbeitgeber den Lohn zu spät zahlt. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob dem allseits gefolgt wird.

Einen bedeutenden Erfolg haben wir mit unseren BAG-Verfahren zum TV Branchenzuschlag in der Metall- und Elektroindustrie erzielt. Die IG Metall konnte sich mit ihrem Verständnis eines weiten fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags durchsetzen. Insbesondere Kontraktlogistikunternehmen hatten gemeint, den Branchenzuschlag nicht zahlen zu müssen. Sie wurden eines Besseren belehrt. Für die klagenden Beschäftigten hatte dies Nachzahlungsansprüche bis zu 30.000 Euro zur Folge!

Sozialrecht

Im Sozialrecht gab es zahlreiche Änderungen, zum Beispiel die Verlängerung von Zurechnungszeiten bei der Erwerbsminderungsrente. Durch diese Anpassung an das Regelrenteneintrittsalter erhalten die Betroffenen zukünftig eine etwas höhere Rente, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können.

Exemplarisch für das Sozialrecht ist ein Fall eines IG Metall-Mitglieds, der 2017 beim Bundessozialgericht (BSG: Aktenzeichen – B 14 AS 6/17 R) verhandelt wurde und über den Einzelfall hinaus für Bezieherinnen und Bezieher von Hartz-IV-Leistungen Bedeutung hat. Mit Unterstützung des DGB-Rechtsschutzes hat der Kollege beim BSG überprüfen lassen, ob die Zahlung einer Pauschale für dezentrale Warmwassererzeugung (§ 21 Abs. 7 SGB II) ausreicht oder ob im Einzelfall eine genaue Abrechnung notwendig ist. Da unser Kollege sein Warmwasser mit einem elektrischen Durchlauferhitzer erzeugte, war sein Stromverbrauch sehr hoch und die Pauschale reichte nicht aus. Das Gericht hat festgestellt, dass der Strom-

verbrauch in diesen Konstellationen genau zu ermitteln ist und die Kosten abweichend von der Pauschale übernommen werden. Dieser Erfolg unseres Kollegen macht die Regelungen im SGB II nun etwas gerechter für alle betroffenen Hartz-IV-Beziehenden.

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) als Ergänzung zur gesetzlichen Rente (siehe unten) ist ein komplexes Thema, das neben betriebswirtschaftlichen auch steuer-, handelssozial- und arbeitsrechtliche Fragen berührt. Hier gewährleisten wir fachkundige Beratung für unsere Mitglieder, die Aktiven in den Betrieben und unsere Geschäftsstellen.

Eine unserer Forderungen betrifft die Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Seit 2004 müssen auf Betriebsrenten die vollen Beiträge gezahlt werden, also neben dem Arbeitnehmer- auch der Arbeitgeberanteil. Dadurch verringert sich die Betriebsrente um etwa 18 Prozent. Für die Betroffenen ist das hart, zumal viele ihre Verträge vor 2004 und damit unter anderen Vorzeichen abgeschlossen haben. Wir haben dazu über den

Betriebliche Altersversorgung stärken – aber wie?

Die IG Metall macht sich für den Ausbau der betrieblichen Altersversorgung stark – als Ergänzung, nicht als Ersatz für die gesetzliche Rente. Ziel ist es, für alle Beschäftigten Anwartschaften in einer Betriebsrente aufzubauen und einen finanziellen Beitrag durch den Arbeitgeber sicherzustellen.

Mit diesem Anliegen hat sich die IG Metall auch in den Gesetzgebungsprozess zum neuen Betriebsrentenstärkungsgesetz eingebracht, das seit 2018 gilt. Es soll dazu beitragen, die betriebliche Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen und für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen zu verbessern. Das Gesetz enthält auch neue Regelungsmöglichkeiten für die Tarifparteien.

Wir befinden uns nun in einem Diskussionsprozess über die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung. Die Frage ist, welchen Beitrag wir tarifpolitisch leisten können, damit neben einer leistungsfähigen gesetzlichen Rente eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zur Lebensstandardsicherung der Beschäftigten beitragen kann. In einem breit angelegten Beteiligungsprozess debattieren wir, ob und wenn ja wie das Thema Gegenstand einer künftigen Tarifforderung werden soll.

gewerkschaftlichen Rechtsschutz eine Vielzahl von Verfahren geführt. Einen begrenzten Erfolg hatten wir: Heute sind immerhin die Teile der Betriebsrente sozialversicherungsfrei, die aus Beiträgen erzielt werden, welche nach Ausscheiden aus dem Betrieb privat in die (ehemalige) bAV eingezahlt wurden. Es bleibt unsere Aufgabe, auf diesem Gebiet eine bessere gesetzliche Regelung zu erzielen. Einen großen Erfolg konnten wir für ältere Beschäftigte erreichen, die individuell oder im Rahmen eines Sozialplans aus dem Unternehmen ausscheiden und vor Renteneintritt ein Übergangsgeld erhalten. Diese Gelder wurden von den Krankenkassen als Leistungen der bAV gewertet und entsprechend verbeitragt. Durch die erfolgreichen Klagen unserer Mitglieder wurde höchstrichterlich klar gestellt, dass Übergangsgelder grundsätzlich keine betriebliche Altersversorgung sind.

Rechtsschutz

Der Rechtsschutz in der IG Metall findet vor allem durch Beratung in den Geschäftsstellen und Betrieben statt. In vielen Fällen erfolgten Beratung und Prozessvertretung durch die DGB Rechtsschutz GmbH (Abbildungen 1 und 2).

Neben rechtlichen und rechtspolitischen Aktivitäten unterstützt die IG Metall die hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen in den Geschäftsstellen bei der Beratung und mit „Rechtsinformationen“, die aktuelle Rechtsprechung und Rechtsänderungen enthalten und Praxishinweise geben. Zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen fanden Seminare zur Organisation des Rechtsschutzes in der Geschäftsstelle sowie zu Fachthemen, etwa dem Insolvenzrecht oder der betrieblichen Altersversorgung, statt.

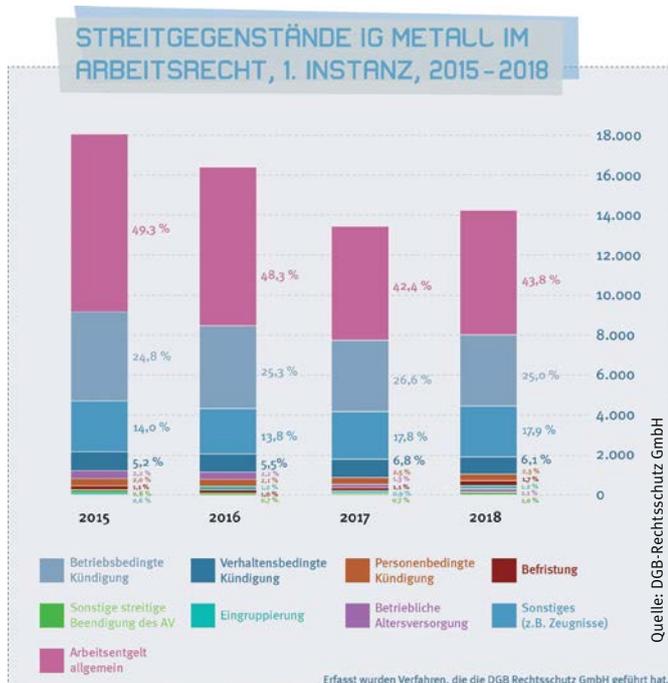


Abbildung 1: Wir vertreten unsere Kolleginnen und Kollegen in arbeitsrechtlichen Fragen. Gehaltsstreitigkeiten und Kündigungen waren durchgehend am häufigsten.

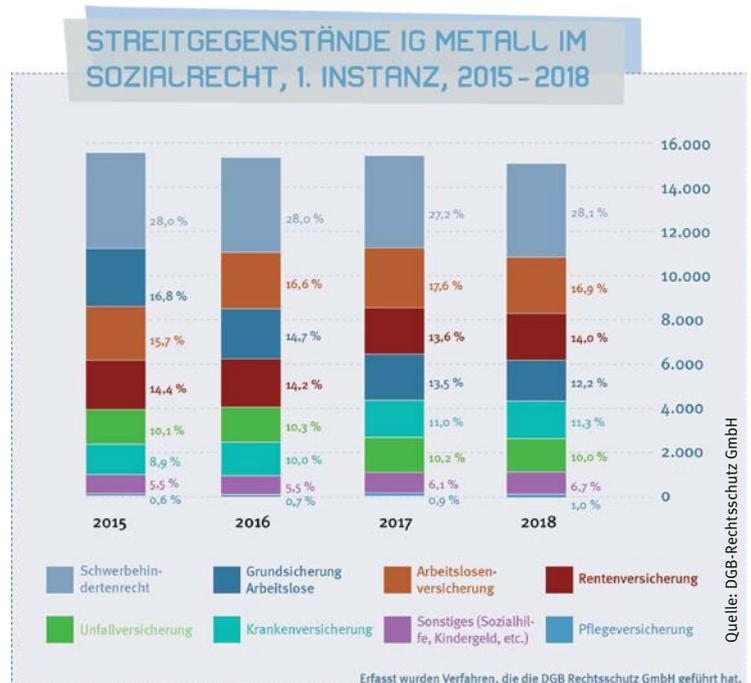


Abbildung 2: In den vergangenen Jahren wurden wieder viele Kolleginnen und Kollegen in unterschiedlichen sozialrechtlichen Fragen vertreten.

AKTIV IN DER SOZIALEN SELBSTVERWALTUNG

Die IG Metall ist in den Gremien der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherung aktiv: Etwa 1.250 Kolleginnen und Kollegen engagieren sich für die Interessen der Versicherten. Bei der Sozialwahl 2017 haben wir unsere Mandate verteidigt und Stimmenanteile dazugewonnen. Auch dem Ziel, mehr jüngere Kolleginnen und Kollegen und mehr Frauen für die Selbstverwaltung zu gewinnen, sind wir ein Stück näher gekommen.

Alle sechs Jahre werden die Versicherten- und Arbeitgebervertreter in den Verwaltungsräten der gesetzlichen Krankenkassen sowie in den Vertreterversammlungen der Renten- und Unfallversicherung neu gewählt. Dies sind die höchsten Entscheidungsgremien der Sozialversicherungen. Nach der Wahl werden weitere Funktionen besetzt, zum Beispiel Widerspruchsausschüsse oder Versichertenberater. Uns ist es wichtig in den Gremien gut vertreten zu sein, denn so können wir uns für die Interessen der Versicherten stark machen.

Sozialwahl 2017

Die IG Metall hatte die Sozialwahl 2017 langfristig vorbereitet. Bereits 2015 beschloss der Vorstand ein neues Aktivierungskonzept, die Geschäftsstellen und Bezirke benannten Sozialwahlbeauftragte, es gab Sozialwahl-Infos und eine gemeinsame Dachkampagne mit den DGB-Gewerkschaften (Abbildung). Ein Kernelement unseres Aktivierungskonzeptes war die Werbung in Schwerpunktbetrieben. Hier haben wir bekannte Persönlichkeiten im Betrieb dafür gewonnen für die Urwahlen und die IG Metall zu werben (siehe Kasten).



Abbildung: Starke Aussagen auf Plakaten und Postkarten für die Sozialwahlen 2017.

Die Ergebnisse sind gut: Die IG Metall hat ihre Sitze bei DRV Bund, TK, DAK-Gesundheit und Barmer erfolgreich verteidigt. Sowohl bei DRV Bund als auch TK haben wir etwa zwei Prozentpunkte dazu gewonnen. Bei der DRV Saarland

konnte die IG Metall fast 39 Prozent der Stimmen gewinnen und erhielt sechs Sitze — eine Verdoppelung! Bei allen anderen Sozialversicherungsträgern fanden Friedenswahlen statt. Dort ist die IG Metall über eigene oder über DGB-Listen vertreten. In der BG Holz und Metall stellt die IG Metall erneut alle Mandate, bei der BG ETEM zwei Drittel. Das Engagement hat sich gelohnt!

Gemeinsam mit unseren Selbstverwalterinnen und Selbstverwaltern haben wir Arbeitsschwerpunkte gesetzt. Für neue Gewählte gibt es Starthilfen und Qualifizierungsangebote.

Urwahl – Friedenswahl?

Das Gesetz sieht zwei Wahlverfahren vor: eine Wahl mit und eine Wahl ohne Wahlhandlung. Kandidieren bei einem Versicherungsträger nicht mehr Personen als Plätze zu vergeben sind, ist keine Auswahl erforderlich. Die Personen gelten als gewählt. Bei VW, Audi, Daimler oder Siemens gibt es große Betriebskrankenkassen mit solchen Friedenswahlen. Im Falle mehrerer Listen mit insgesamt mehr Personen findet eine Briefwahl statt. Solche Urwahlen erfolgten etwa bei der TK, der DAK-Gesundheit, der Barmer sowie der DRV Bund und Saarland.

TRANSNATIONALE ARBEITSFELDER UNSERE STIMME IN EUROPA



Quelle: Werbeagentur Zimmermann

Die IG Metall engagiert sich europapolitisch, um Entscheidungsprozesse in Brüssel und Straßburg im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer positiv zu beeinflussen. Zusammen mit der europäischen Gewerkschaftsbewegung sind wir die Stimme für ein politisch vereintes, wirtschaftlich starkes und sozial gerechtes Europa.

Immer mehr Entscheidungen mit direkter Relevanz für unsere Kolleginnen und Kollegen werden auf der Ebene der Europäischen Union getroffen. Daher unterhält die IG Metall seit 2014 ein Verbindungsbüro in Brüssel. Vor Ort halten wir Kontakt zu Abgeordneten und Kommissionsmitgliedern, bilden Netzwerke mit anderen europäischen Gewerkschaftsorganisationen (zum Beispiel unserem Dachverband industriAll European Trade Union, siehe Seite 42) und organisieren Veranstaltungen, um unsere Positionen an Ort und Stelle zu platzieren. Wichtig ist aber auch, das Geschehen in der „europäischen Hauptstadt“, in die IG Metall hinein zu tragen. Der „Newsletter aus Brüssel“ ist dazu ein besonderes Service-Angebot für Interessierte aus der Organisation und der deutschen Öffentlichkeit.

Betriebliche Erfahrung in die EU tragen

Wir bringen mit unseren Betriebsräten betriebliche Erfahrungen in die politischen Prozesse ein und sorgen dafür, dass die Entscheidungsträger nicht erst nach Abschluss von Gesetzgebungsverfahren mit den praktischen Folgen ihrer Politik für die Beschäftigten konfrontiert werden. Wir konnten uns erfolgreich dafür einsetzen, dass die EU-Kommission einen industriepolitischen Aktionsplan vorgelegt hat, der hochwertige Arbeitsplätze zum Ziel hat. Wir wollen einen effektiven und gleichzeitig sozial verträglichen Klimaschutz. Bei der Reform des EU-Emissionshandels haben wir bei den Europaabgeordneten erfolgreiche Überzeugungsarbeit geleistet. Und wir haben

uns mit europaweiten Demonstrationen in Brüssel und Straßburg aktionsfähig gezeigt – damit Klimaschutz nicht zu einer Deindustrialisierung führt, sondern zu Investitionen in emissionsarme Technologien.

Fairer Handel

Um gute Arbeitsplätze in der Industrie in Europa zu erhalten, braucht es fairen Wettbewerb im globalen Handel. Bei der Reform der EU-Handelsschutzinstrumente haben wir uns dafür eingesetzt, dass in Anti-Dumping-Verfahren zukünftig die Verletzung von Arbeits- und Sozialrechten, wie sie in ILO-Übereinkommen festgehalten sind, berücksichtigt werden. Das ist ein entscheidender Schritt zum Schutz der europäischen Industrie vor Billigkonkurrenz. Wettbewerbsrecht und Fusionskontrolle sind vorrangig Aufgaben der EU. Wir sind hier im Dialog, manchmal auch in der Auseinandersetzung mit der Europäischen Kommission. Unser Ziel ist, dass die Interessen der Beschäftigten in solchen Verfahren berücksichtigt werden, damit zukunftsfähige Unternehmen mit sicherer Beschäftigung erhalten bleiben.



Quelle: IG Metall / Frank Rumpfenhorst

Solidarität mit Griechenland: Auf einer sehr gut besuchten Veranstaltung im main_forum im März 2017 forderte Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, gemeinsam mit der griechischen Arbeitsministerin Eftychia Achtsioglou die Wiederherstellung eines funktionsfähigen Tarifvertragssystems in Griechenland.

GLOBALISIERUNG

Fair und sozial gerecht gestalten

Globale Probleme brauchen globale Antworten, um das Ziel einer solidarischen Gesellschaft mit gerechter Teilhabe für alle zu erreichen. Dafür setzt sich die IG Metall ein.

In fast allen Ländern der Erde verschärft sich die Ungleichheit. Die Beschäftigten sind dabei die Verliererinnen und Verlierer eines neoliberalen Entwicklungsmodells, das mit Deregulierung und Hyperglobalisierung die Konzerne und Aktionäre zu Gewinnern macht. Die Risiken für den globalen Wohlstand durch unfairen Handel, durch Umweltbelastung und den Klimawandel haben zugenommen.



Abbildungen 1 und 2: International zusammenhalten: Links als Schwerpunkt in der metallzeitung, rechts ganz praktisch: Beschäftigte aus Ungarn kamen zum 24-Stunden-Warnstreik ins Daimler-Werk Rastatt.

Die IG Metall will eine andere Globalisierung. Eine Globalisierung, in der es fair und gerecht zugeht. Darum ging es auch im Mai 2017, als wir gemeinsam mit anderen Organisationen der Zivilgesellschaft auf einer Konferenz in Berlin „Visionen für den Neustart“ entworfen haben.

Für einen Handel zugunsten der Menschen

Ziel der Handelspolitik müssen eine gerechte Globalisierung und eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung sein. Die Regierungen sollten eine Politik des fairen Miteinanders (Multilateralismus) verfolgen, statt auf bilaterale und regionale Handelsabkommen zu setzen, die den Interessen großer Konzerne folgen. Wenn Handelsverträge geschlossen werden, müssen aus unserer Sicht zwingend

durchsetzbare Arbeitnehmerrechte enthalten sein (Abbildungen 1 und 2). Diese Grundsätze, die wir als IG Metall 2018 beschlossen haben, sind auch in den „Zehn Leitprinzipien für eine faire Handelspolitik“ enthalten, die im gleichen Jahr in unserer Dachorganisation IndustriALL Global Union verabschiedet wurden.

Sorgfaltspflicht multinationaler Konzerne

Die IG Metall fordert eine gesetzliche Regelung für Multis, die Menschenrechte auch in ihren Zulieferketten einzuhalten. Trotz schwerwiegender Verstöße auch in deutschen Unternehmen und ihren Zulieferern kam die Debatte darum nur schleppend voran – mittlerweile nimmt sie aber an Fahrt auf. Die Einsicht wächst, dass freiwillige Selbstverpflichtungen nicht ausreichen, damit multinationale Konzerne die Menschenrechte in ihrer gesamten Wertschöpfungskette einhalten. Sowohl die Nationalstaaten als auch die europäische Ebene stehen hier in der Verantwortung, gesetzliche Regelungen zu schaffen.

Globale Rahmenvereinbarungen

Solange es keine verbindlichen rechtlichen Regeln für die Aktivitäten multinationaler Konzerne gibt, bleiben Globale Rahmenvereinbarungen in Unternehmen ein wichtiges Instrument, um für faire Arbeitsbedingungen und Gewerkschaftsrechte zu sorgen (Abbildung 3). Sie definieren soziale Mindeststandards und sichern eine Beteiligung von Gewerkschaften. Wir setzen uns – auch in der Unternehmenspolitik – dafür ein, dass dieses Instrument ausgeweitet und in seiner Umsetzung gestärkt wird.

Abbildung 3: Mit Globalen Rahmenvereinbarungen weltweit Arbeitsbedingungen verbessern und Gewerkschaftsrechte sichern, aber wie? Diese Handlungshilfe gibt Auskunft.



DIE IG METALL ALS AKTEURIN IN DER WELT

In einer globalisierten Welt funktionieren gute Arbeitsbedingungen nur international. Gute Arbeit für alle, und nicht Dumping-Konkurrenz – dafür setzt sich die IG Metall ein. Wir unterstützen Gewerkschaften weltweit und an den Standorten deutscher Unternehmen, damit sie dort besser für gute Arbeitsbedingungen kämpfen können. Beispielsweise in Ost- und Mitteleuropa, Spanien, Lateinamerika und Vietnam.

Im Austausch mit unseren Schwestergewerkschaften aus Mittel- und Osteuropa diskutieren wir, wie wir durch Mitgliederstärke und gute Tarifverträge die Arbeitsbedingungen verbessern können. Wir unterstützen sie dabei, ihre Mitgliederstärke, Mobilisierung und Durchsetzungskraft zu erhöhen: mit Informationen, neuen Bildungskonzepten und bei Tarifverhandlungen (Abbildung 1).

Mehr Mitglieder – Höhere Löhne

Die gewerkschaftliche Arbeit findet in Mittel- und Osteuropa vor allem im Betrieb statt. Dort gelang es einigen betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen, spürbare Lohnerhöhungen zu erreichen – auch dank gesteigener Kampfbereitschaft. Damit das allgemeine Lohnniveau steigt, ist allerdings eine stärkere Koordinierung von Tarifverhandlungen auf Betriebs- und Branchenebene auch über Landesgrenzen hinweg nötig. Die tarifpolitische Koordinierungsregel von industriAll Europe (Entgelterhöhungen mindestens in Höhe von Produktivitätszuwachs plus Inflationsausgleich) kann bisher nicht immer umgesetzt werden.

Oft regen Erfahrungen der IG Metall Neues an. So probiert zum Beispiel die tschechische Metallgewerkschaft OS Kovo neue Formen der Mitgliedergewinnung, indem sie mit einer „anonymen Mitgliedschaft“ arbeitet. So kann sie neu gegründete Betriebsorganisationen vor dem Druck des Arbeitgebers schützen, bis sie sich stabilisie-



Abbildung 1:
Solidaritätsaktion mit weißrussischen Gewerkschaftern. Vorne in der Mitte: Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied.

ren. OS Kovo erstellt auch tarifpolitische Empfehlungen für ihre betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen.

Nachwuchs fördern

Spanien wurde von der europäischen Finanz- und Wirtschaftskrise stark getroffen. Die Austeritätspolitik schwächte die Gewerkschaften und das Tarifvertragssystem. In Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung unterstützen wir die spanischen Metallgewerkschaften FI-CCOO und UGT-FICA mit einem Qualifizierungsprogramm für Interessenvertreter aus der Automobil- und Stahlindustrie. Insbesondere Nachwuchskräfte sollen auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet werden, indem sie ihre ökonomische und strategische Kompetenz bei Restrukturierung erhöhen und ihre Arbeit durch bessere Kommunikation und Beteiligungs-



Abbildung 2: Internationales Projektmanagement: Die nächste Generation von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern aus Lateinamerika lernt beim Ausbildungsgang in Sprockhövel auch, ihre eigene Organisation weiterzuentwickeln.

Mit Solidarität gegen Apartheid

„Am Ende frei!“ – Vor 30 Jahren hat sich die IG Metall mit ihrem damaligen Vorsitzenden Franz Steinkühler (links im Bild) für die Abschaffung des Apartheid-Systems eingesetzt. Die IG Metall formulierte damals einen 14-Punkte-Plan, in dem Mindeststandards wie das Streikrecht und ein Maßregelungsverbot von den deutschen Unternehmen am Kap gefordert wurden. 30 Jahre danach trafen auf der Veranstaltung „Am Ende frei!“ im Oktober 2018 in Frankfurt am Main damalige und heutige Aktive zusammen. Vertreter der Südafrikanischen Metallgewerkschaft NUMSA (Bildmitte) betonten, wie wichtig die Solidarität der IG Metall gegen das Apartheid-Regime war. Auch Christiane Benner, Zweite Vorsitzende (rechts), engagierte sich damals in mehreren Südafrika-Soli-Brigaden. Bis heute arbeiten wir eng mit der NUMSA zusammen.



orientierung im Betrieb verbessern. Zahlreiche Experten aus Deutschland und Spanien sowie spanische Hochschulen haben dabei unterstützt. Diese Zusammenarbeit stärkt unsere Schwesterorganisationen. Und das stärkt uns. Denn unsere Solidarität ist international.

Jugend: Internationales Projektmanagement

In Lateinamerika arbeiten wir nun schon zum zweiten Mal im Programm „Internationales Projektmanagement“ gemeinsam mit den dortigen Gewerkschaften daran, junge Menschen zu fördern, neue Ansätze in der Bildungsarbeit auszuprobieren und Gewerkschaftsarbeit effektiver zu machen. In einem dreijährigen Ausbildungsgang arbeiteten junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus Brasilien, Argentinien und Deutschland gemeinsam an einem Projekt (Abbildung 2). So entstehen internationale Netzwerke, und die jungen Kolleginnen und Kollegen erlangen Kompetenzen in internationaler Projektarbeit. Ein Effekt: Die Beteiligung junger Menschen bekam in vielen der teilnehmenden Organisationen einen höheren Stellenwert; neue Jugendstrukturen wurden aufgebaut. Und: Viele Teilnehmende des ersten Projektzyklus gehören inzwischen den Entscheidungsgremien ihrer Gewerkschaften an. Mittelfristig gewinnen wir mit diesem Bildungsprogramm starke Partner in Lateinamerika.

Tarifexperten-Training

In Vietnam führt die IG Metall zusammen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung ein Projekt zur Tarifpolitik durch. Denn

Vietnam wird zunehmend Investitionsstandort multinationaler Unternehmen. Im planwirtschaftlichen System wurden dort Löhne und Arbeitsbedingungen staatlich geregelt. Mit dem Wandel in ein marktwirtschaftliches System traten immer mehr Konflikte in den Arbeitsbeziehungen auf. Der vietnamesische Gewerkschaftsbund ABW reagierte: Er steckte viel Kraft in den Aufbau von betrieb-

licher Interessenvertretung und von Tarifverhandlungen. In unserem Projekt haben wir dafür 92 Trainer und Expertinnen ausgebildet. Betriebliche Tarifverträge konnten verbessert werden. In einigen Branchen gibt es Ansätze zu Branchentarifverträgen und es wurde ein Tarifarchiv aufgebaut. Als nächstes stehen die Lohnpolitik und der Aufbau eines Tarifexperten-Netzwerkes auf der Agenda.

Unternehmensverantwortung vor Gericht

Die Globalisierung kehrt an den Ort ihres Ursprungs zurück. Sie zeigt ihre unerträglichen Folgen, ihr hässliches Gesicht. Wir kämpfen für ein international verbindliches Regelwerk, das für Gerechtigkeit sorgt.

Im November 2018 kam es vor dem Landgericht Dortmund zu einer Premiere: Erstmals musste sich ein deutsches Unternehmen vor einem deutschen Gericht für die schlechten Zustände rechtfertigen, die in einem ausländischen Produktionswerk eines Zulieferunternehmens herrschten und in diesem Fall sogar zu einer Katastrophe führten: Der Textildiscounter Kik wurde für die 258 Arbeiter, die 2012 bei dem Brand der Textilfabrik Ali Enterprise im pakistanischen Karachi starben, zur Rechenschaft gezogen. Das Urteil: Kik muss kein Schmerzensgeld zahlen. Die geltend gemachten Ansprüche von 30.000 Euro pro Kläger seien nach pakistanischem Recht bereits verjährt, begründeten die Richter ihre Entscheidung. Ein weiterer Beleg für die Notwendigkeit von rechtlich verbindlichen Regelungen, mit denen Unternehmen global in die Pflicht zu nehmen sind, ist die Tragödie des Zusammenbruchs des Rana-Plaza-Fabrikgebäudes bei Dhaka, der Hauptstadt Bangladeschs. Im April 2013 kamen mehr als 1.100 Näherinnen ums Leben. Die internationalen Gewerkschaftsföderationen IndustriALL Global Union und UNI haben daraufhin mit globalen Textilunternehmen einen rechtsverbindlichen Vertrag geschlossen, den „Bangladesh Accord on Fire and Building Safety“. Dieser „Accord“ unterstützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bangladesch, die Standards beim Feuer- und Ge-



Über fünf Jahre nach dem verheerenden Unglück von Rana Plaza ist die Zukunft des Bangladesh-Accords ungewiss.

bäudeschutz zu verbessern. Seine Bilanz in den vergangenen 5 Jahren ist sehr positiv: Über 100.000 potenzielle Gefahrenquellen konnten durch „Accord“-Inspektoren identifiziert und zum großen Teil beseitigt werden. In mehr als 1.000 Fabriken haben nicht weniger als zwei Millionen Beschäftigte an Sicherheitstrainings teilgenommen. Ein Teilerfolg also. Seit Ende 2018 steht die Arbeit des „Accord“ jedoch wieder auf dem Spiel. Auf Druck der Vereinigung der Textilhersteller und -exporteure Bangladeschs, die ihr zynisches Billigproduktionsmodell gefährdet sieht, ist ein Verfahren vor dem obersten Gerichtshof Bangladeschs anhängig, dass die Arbeit des „Accords“ vor Ort beendet werden soll. Für die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie Bangladeschs wäre die Beendigung ein gefährlicher Rückschritt und käme unternehmerischer Verantwortungslosigkeit gleich. Davor warnt auch Jörg Hofmann, der sich als Präsident von IndustriALL Global – und damit stellvertretend für die Textilbeschäftigten entlang der weltweiten Lieferketten – für elementare Arbeitsschutzregeln und Menschenrechte stark macht.

POLITIK FÜR MEHR BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

ALLGEMEINE BILDUNGSPOLITIK

Die IG Metall kämpft für gleichberechtigte Bildungschancen, unabhängig vom Elternhaus und dem individuellen Vermögen. Im Zuge der Transformation der Arbeitswelt erhalten Bildung und Qualifizierung eine noch wichtigere Rolle. Wir setzen uns auf unterschiedlichen Ebenen dafür ein, möglichst alle in diesem Prozess mitzunehmen.

Das Versprechen vom Aufstieg durch Bildung bleibt für Kinder aus bildungsfernen Familien oft unerreichbar. Viel zu stark hängt der Bildungserfolg von Bildungsniveau und Einkommen der Eltern ab. Mit der DGB-Initiative „Schule und Arbeitswelt“ (Abbildung 1) haben wir uns stark gemacht für „Eine gute Schule für alle“.



Abbildung 1

Bessere Bildung für alle – allgemein und beruflich

Gemeinsam mit Böckler.Schule haben wir alternatives Unterrichtsmaterial für allgemeinbildende Schulen entwickelt, um einen Gegenpol zum Material der Wirtschaft zu bilden. Wir haben uns gegen ein eigenständiges betriebswirtschaftlich ausgerichtetes Fach „Wirtschaft“ engagiert.

Das Ziel einer besseren Bildung für alle leitet auch unsere Aktivitäten im Feld der beruflichen Bildung. Die berufliche Bildung und die Berufsschulen sind mit ei-

ner Reihe von Herausforderungen konfrontiert. Diese reichen von den Anforderungen einer sich digitalisierenden Arbeitswelt bis hin zur Integration von Geflüchteten. Die IG Metall hat diese Herausforderungen in verschiedenen Kontexten thematisiert und konkrete Vorschläge unterbreitet, so zum Beispiel im Rahmen der Digitalisierungsdebatte anlässlich des IT-Gipfels im Jahr 2016 und im Bündnis für Industrie.

Hochschule als Ort der akademischen Berufsbildung

Wir sind starker Partner der Studierenden und Beschäftigten in der Hochschulpolitik und in der Gestaltung sowie der Qualitätssicherung von Studium und Lehre. Der Transfer des Prinzips der Beruflichkeit in die Lehre, die Förderung von Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen und die Entwicklung gleichwertiger Bildungsabschlüsse sind Kernelemente der Hochschulpolitik der IG Metall. Wir haben uns für eine demokratische und soziale Hochschule eingesetzt, in deren Steuerungslogik Studierende und Arbeitnehmer*innen ihre Interessen gleichberechtigt einbringen können. Insbesondere in den Gremien der Hochschulen, in denen Hochschulleitung und Arbeitgeber die Inhalte und Rahmenbedingungen hybrider Studienformate (zum Beispiel duale Studiengänge) bestimmen, wollen wir mehr Mitbestimmung.



Abbildung 2

Die qualitative Weiterentwicklung der dualen Studienformate und deren Praxisphasen war ein weiterer zentraler Handlungsstrang. Forschungsprojekte wurden konzipiert und begleitet. Im DGB wurde eine Position zum dualen Studium entwickelt und die Gewerkschaften haben eine Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum dualen Studium angestoßen. Die Ergebnisse wurden in Informationsmaterialien und Schulungskonzepte für Betriebsräte und Mitglieder der Berufsbildungsausschüsse überführt. Die (Re-)Akkreditierung der (dualen) Studiengänge wird über den Sitz der IG Metall im Akkreditierungsrat und das gewerkschaftliche Gutachter/innen-Netzwerk begleitet (Abbildung 2).

Auf der Bildungsmesse didacta treffen sich Expertinnen und Experten der gesamten Bildungslandschaft. Natürlich sind die Gewerkschaften dabei. Auf der didacta Anfang 2019 präsentierten wir unsere Konzepte und Angebote und tauschten uns mit der Fachwelt aus.



Bei Lehrerinnen und Lehrern gefragt: Unsere Broschüren zum Thema Arbeitswelt und Schule.

Nicht zuletzt haben wir Vorstellungen eines guten Ingenieurstudiums mitentwickelt. Wir haben unsere Vorschläge in das Diskussionspapier des VDI „Ingenieur Ausbildung für die digitale Transformation“ eingebracht, um mit diesem und anderen Akteuren aus Wissenschaft und Praxis in eine strukturierte Debatte über die Weiterentwicklung von MINT-Studiengängen zu kommen. Im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung sind wir zudem als Beirat in der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung (DGWF) aktiv. Vorrangiges Ziel ist die Öffnung der Formate für beruflich Qualifizierte, eine adäquate Finanzierung durch Bund und Länder sowie der Ausbau von Informationsportalen.

BERUFLICHKEIT SICHERN, STÄRKEN UND WEITERENTWICKELN

Ein emanzipatorischer Bildungsanspruch sowie die berufliche Organisation von Arbeit sind die wesentlichen Leitplanken der IG Metall-Berufsbildungspolitik. Im Kontext der Transformation steht vor allem die Entwicklung von Persönlichkeiten im Mittelpunkt, die Ansprüche an ihre Arbeit stellen und damit auch gestaltend in der Arbeitswelt wirken können.

Ursprünglich gingen viele davon aus, dass für die qualifikatorische Bewältigung der Digitalisierung vor allem mehr Technikverständnis benötigt wird. Das ist in Teilen auch richtig. Überwiegend sind es aber die Soft Skills, die persönlichen Kompetenzen, die wichtiger werden: Kommunikation, Reflektion der eigenen Verantwortung und Handlungsmöglichkeiten.

Persönlichkeitsentwicklung im Mittelpunkt

Vor diesem Hintergrund ist die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung für die IG Metall ein emanzipatorisches Bildungsziel und zugleich eine wichtige Voraussetzung, die kommenden Aufgaben besser schultern und in unvorhersehbaren Zusammenhängen handlungskompetent sein zu können. Hierfür haben wir uns stark gemacht, insbesondere bei der Neuordnung von Berufen (siehe auch Seite 136).



Quelle: IG Metall

Abbildung 1: IG Metall-Tagung für das Personal in der Aus- und Weiterbildung 2017 in Berlin.

Wesentlich ist neben der Anpassung von Berufsbildern die Gestaltung der betrieblichen Ausbildungspraxis. Auf unserer jährlich stattfindenden Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung haben wir Impulse für die betriebliche Ausbildungspraxis gegeben. Rund 250 Ausbilderinnen und Ausbilder, Betriebsräte und Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen nahmen teil (Abbildung 1). Die Ergebnisse wurden im Berufsbildungsportal der IG Metall, www.wap.igmetall.de, dokumentiert.

Ausbildung gestalten

Eine hohe Ausbildungsqualität ist nach wie vor nicht selbstverständlich. Die Kontrollpflicht der zuständigen Stellen versagt allzu oft. Der DGB-Ausbildungsreport legt immer wieder Defizite offen. Die IG Metall hat das Thema Ausbildung daher stetig und in unterschiedlichen Zusammenhängen auf die Agenda gesetzt. So wurde unter unserer Federführung eine Empfehlung zur Eignung der Ausbildungsstätten (Nr. 162) entwickelt und vom Hauptausschuss beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) verabschiedet. Diese soll Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Hilfestellung bei ihrem Engagement für eine bessere Qualität in der Ausbildung bieten.

Bei den beruflichen Schulen hinkt die Ausbildung weit hinter den Anforderungen für digitales Lernen hinterher. Qualifiziertes Lehrpersonal fehlt. Die IG Metall hat neun Politik-Vorschläge für bessere Berufsschulen entworfen, wie etwa ein Bundesprogramm „Zukunft der Berufsschule“ und eine Reform der Lehreraus- und Weiterbildung. Schließlich haben wir in den letzten Jahren über 700 Teilnehmende in unseren Prüferqualifizierungsmaßnahmen für ihre ehrenamtliche Tätigkeit qualifiziert (Abbildung 2). Im Rahmen des Prüferprojektes „Arbeitnehmerbeauftragte im Prüfungswesen in der digitalen Arbeitswelt“



Abbildung 2: Logo der Prüfer-Qualifizierung.



Abbildung 3: Die Weiterbildungsmentoren bei Linde MH in Aschaffenburg konzentrieren sich zunächst auf die Beratung für die jährlichen Qualifizierungsgespräche. Das kommt gut an.



Abbildung 4: Gutes Team: Die Weiterbildungsmentoren bei Bosch in Eisenach und ihr Coach freuen sich über neuen Schwung in der Vertrauensleutearbeit.

wurde ein neues Konzept für die Abschlussprüfung der Auszubildenden entwickelt und in einem Diskussionspapier „Duale Kompetenzprüfung“ in der Organisation zur Diskussion gestellt.

BBiG-Reform und Allianz für Aus- und Weiterbildung

Zudem haben wir uns gegenüber der Politik weiter für eine Modernisierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) eingesetzt. Die Ausbildung braucht einen didaktischen Modernisierungsschub und das Bildungspersonal muss sich darauf vorbereiten können. Ein erster Erfolg ist, dass

die Reform des BBiG im Koalitionsvertrag der Bundesregierung verankert wurde. Wir fordern insbesondere eine rechtliche Gleichstellung von dual Studierenden und Auszubildenden im Lernort Betrieb und streben Fortbildungsrahmenpläne an, die mehr Transparenz und Qualität in der Fortbildung bedeuten. Auch treten wir Rufen nach „Schmalspurausbildungen“ entgegen und machen uns für ein individuelles Recht auf eine mindestens dreijährige Ausbildung stark.

In der Allianz für Aus- und Weiterbildung hat sich die IG Metall dafür engagiert, die Situation am Ausbildungsmarkt zu verbessern und Impulse für die Weiterentwicklung beruflicher Fortbildung zu geben. Zwar konnte der Abwärtstrend bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gestoppt werden, allerdings bleiben weiterhin viel zu viele junge Menschen ohne Berufsabschluss. Wir haben deshalb die Weiterentwicklung der Förderinstrumente für Ausbildung unterstützt. Für die berufliche Fortbildung haben wir uns für die Förderung aller drei Fortbildungsebenen eingesetzt. Dies soll bei der anstehenden Reform des Meister-BaföG umgesetzt werden.

Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren

Weiterbildung muss zukünftig stärker aktiv gefördert werden. Insbesondere weniger an Bildung gewöhnte Beschäftigte benötigen Unterstützung, die auf vertrauensvolles Miteinander setzt. Personalabteilungen stoßen dabei teils auf Misstrauen. Hier können gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren – speziell von der IG Metall qualifizierte Vertrauensleute und Betriebsräte – Türöffner sein, die nach Tarifvertrag garantierte Qualifizierungsgespräche vorbereiten und unsere Kolleginnen und Kollegen begleiten (Abbildungen 3 und 4). Grundlagen dafür hat das Forschungsprojekt „Vertrauensleute als Weiterbildungsmentoren“ geschaffen. Hierauf gilt es aufzubauen.

QUALIFIZIERUNGSPOLITIK

In Qualifizierung und Weiterbildung liegt der Schlüssel, um Beschäftigte auf neue Anforderungen und Tätigkeiten vorzubereiten und sicher durch die Transformation zu bringen. Wir sind dafür in vielfältiger Weise aktiv und fordern auch die Arbeitgeber und die Politik auf, verstärkt Verantwortung zu übernehmen.

Nach wie vor sind Qualifizierungschancen höchst ungleich verteilt. Hochqualifizierte erhalten eher Angebote vom Arbeitgeber, An- und Ungelernte sind dagegen meistens außen vor.



Beim digitalen Wandel ist die betriebliche Weiterbildung ein Schlüssel zur Zukunft der Arbeit. Betriebsräte und Vertrauensleute sorgen für gerechte und bedarfsorientierte Qualifizierungschancen.

Wie lässt sich das endlich ändern? Indem Betriebsräte und Vertrauensleute als wichtige Bildungsakteure in ihrer Rolle gestärkt werden.

Betriebliche und tarifliche Instrumente nutzen

Betriebsräte verfügen mit dem Betriebsverfassungsgesetz, unseren Qualifizierungstarifverträgen und den Tarifverträgen zur Bildungsteilzeit über Instrumente zur aktiven Mitgestaltung von Weiterbildung. Und auch die Vertrauensleute genießen als Berater oft großes Vertrauen. Beide können als Mittler zwischen betrieblichen An-

forderungen und den Interessen der Beschäftigten dazu beitragen, dass der digitale Wandel gelingt und sichergestellt ist und alle Beschäftigtengruppen in den Veränderungsprozessen beraten und unterstützt werden.

Um Betriebsräte und Vertrauensleute in dieser Rolle zu stärken und Beteiligungsspielräume zur Mitgestaltung beruflicher Weiterbildung effektiver zu nutzen, haben wir das Konzept der betrieblichen Weiterbildungsmentoren entwickelt (siehe auch Seite 216).

Druck machen auf politische Flankierung

Auch gegenüber der Politik haben wir uns dafür eingesetzt, die Rolle der Betriebsparteien bei der Weiterbildung zu stärken. Wir haben erreicht, dass das von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil auf den Weg gebrachte Qualifizierungschancengesetz erweitert wurde. Große Unternehmen können höhere Zuschüsse erhalten, wenn sie einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung abschließen! Auf diese Weise können Beschäftigte besser gefördert werden und die Sozialpartnerschaft wird gestärkt.

In den Diskussionsprozess der Nationalen Weiterbildungsstrategie haben wir Eckpunkte für ein transparentes und verlässliches Weiterbildungssystem zur solidarischen Gestaltung der Umbrüche eingebracht.

Und wir haben ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument in die Debatte gebracht, welches Fachkräfte bei der Bewältigung des Strukturwandels unterstützen und greifen soll, bevor das Risiko der Arbeitslosigkeit eingetreten oder akut geworden ist: Das Transformationskurzarbeitergeld. Damit soll der Wandlungsprozesse flankiert und Weiterbeschäftigung gesichert werden.



Quelle: Christian Kosak

KOMMUNIKATIONS- WEGE NACH INNEN UND AUßEN

Kapitel 6

KOMMUNIKATION ALS ERFOLGSFAKTOR

Die IG Metall blickt auf vier erfolgreiche Jahre zurück. Steigende Mitgliederzahlen, erfolgreiche Tarifrunden und eine hohe politische Durchsetzungskraft zeigen das eindrucksvoll. Einer der Erfolgsfaktoren dafür ist eine moderne Kommunikation in neuem Gewand.

Schneller, vielfältiger und digitaler – die Medienwelt wandelt sich weiter und mit ihr die Kommunikation der IG Metall. Die Nutzergewohnheiten ändern sich radikal, die Zahl der Kanäle wächst und was gestern noch Erfolg versprach, kann morgen längst überholt sein. Deshalb müssen wir uns als Gewerkschaft in einer digitalen Welt auch kommunikativ weiterentwickeln, um im Grundrauschen der neuen Medienlandschaft als starke Akteurin durchzudringen. Die IG Metall hat diese Herausforderung angenommen und ihre Kommunikation neu aufgestellt.

Der Newsroom in der Gewerkschaftskommunikation

In der Unternehmenswelt hat er sich bereits durchgesetzt: der Newsroom gilt als erstes Mittel der Wahl, wenn sich Kommunikationsabteilungen in ihrer Organisation neu aufstellen. Für den Bereich der Nichtregierungsorganisationen haben wir als IG Metall Pionierarbeit geleistet und mit dem Aufbau des IG Metall-Newsrooms einen wichtigen Schritt gemacht, um die Gewerkschaftskommunikation auf ein neues Level zu heben. Das Ziel: eine integrierte 360-Grad-Kommunikation, um die IG Metall als starke Gewerkschaft mit ihren Themen in der Öffentlichkeit zu platzieren, Mitglieder zu begeistern und unsere Funktionäre mit nützlichen Informationen bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Um dieses Ziel zu erreichen, kommuniziert der Newsroom aus einem Guss und steuert die Kommunikation über alle Kanäle hinweg.

Mit dieser Innovation ist es uns beispielsweise in der MuE-Tarifrunde 2018 gelungen, über alle Medien hinweg die Begeisterung der Mitglieder für unsere Forderungen zu verstärken, die Mobilisierung zu unterstützen (Abbil-

dung 1) und die Akteure in den Betrieben mit leicht verständlichen Daten, Fakten und Argumenten zu versorgen. Mit innovativen Formaten in den sozialen Medien und unseren eigenen Digitalangeboten konnten wir dabei ebenso zum Erfolg der Tarifrunde beitragen wie mit Schwerpunktausgaben von metallzeitung und direkt sowie einer strategisch neu ausgerichteten Pressearbeit. So haben wir es nicht nur geschafft, in der Tarifrunde selbst die mediale Deutungshoheit zu gewinnen, sondern auch erreicht, dass das Tarifergebnis durch eine effektive Anschlusskommunikation als großer Erfolg der IG Metall wahrgenommen wurde.



Abbildung 1: Positives Medien-Echo während und nach der Tarifrunde Metall-Elektro 2018.



Quelle: IG Metall/ Frank Rumpenhorst

Abbildung 2: Ein starker Jahresauftakt: Die jährliche Jahrespressekonferenz. Hier Anfang 2019 mit der Präsentation der Mitgliederzuwächse.

Strategische Kommunikation auf allen Kanälen

Auf den Inhalt kommt es an. Doch um in der heutigen Medienwelt durchzudringen, müssen Inhalte zielgruppengerecht aufbereitet und strategisch kommuniziert werden. Ob in den Printmedien *metallzeitung* und *direkt*, im Rahmen unserer Pressearbeit für eine breite Öffentlichkeit oder in unseren Netzen für Mitglieder, Funktionäre und Hauptamtliche – stets stehen die spezifischen Bedürfnisse, Anforderungen und Eigenschaften der jeweiligen Zielgruppe im Mittelpunkt aller Anstrengungen. Dazu haben wir unsere Aktivitäten in den sozialen Medien verstärkt und ausgebaut – etwa durch IG Metal-Push-Dienste auf Messenger-Angeboten und Newslettern, mit denen wir die Kampagnenfähigkeit stärken konnten.

Mit guten Geschichten und viel Service, Berichten aus den Betrieben sowie informativen Hintergrundstücken informieren und überzeugen wir von den Vorteilen einer Mitgliedschaft und steigern die Reputation der IG Metall. Das gilt sowohl in unserem Mitgliedermagazin *metallzeitung*, das erneut mehrere Preise für Gestaltung gewinnen

konnte, als auch für die *direkt*, mit der wir Betriebsräte und Vertrauensleute bei ihrer Arbeit unterstützen. Sowohl in *direkt* als auch in der *metallzeitung* übersetzen wir schwierige Themen in verständliche Formate und ansprechende Gestaltung. Dabei haben wir immer im Blick, für wen wir berichten. Regelmäßige Leserbefragungen bestätigen uns in unserer Arbeit und geben uns wichtige Impulse, unsere Formate weiter zu entwickeln. Mit Schwerpunktheften sprechen wir gezielt Gruppen unter unseren Mitgliedern, Betriebsräten und Vertrauensleuten an. Im März richtet sich die *metallzeitung* mit einem Schwerpunkt an Frauen und zum Ausbildungsstart im September an die neuen Auszubildenden. Parallel dazu informiert die *direkt* Betriebsräte und Vertrauensleute. Die Informationen, warum sich die IG Metall für Frauen und Jüngere lohnt, unterstützen bei der Arbeit mit diesen Gruppen.

Das gilt auch für unsere digitalen Kanäle, für die wir die Inhalte entsprechend den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe aufbereiten. Ob auf igmetall.de, den sozialen

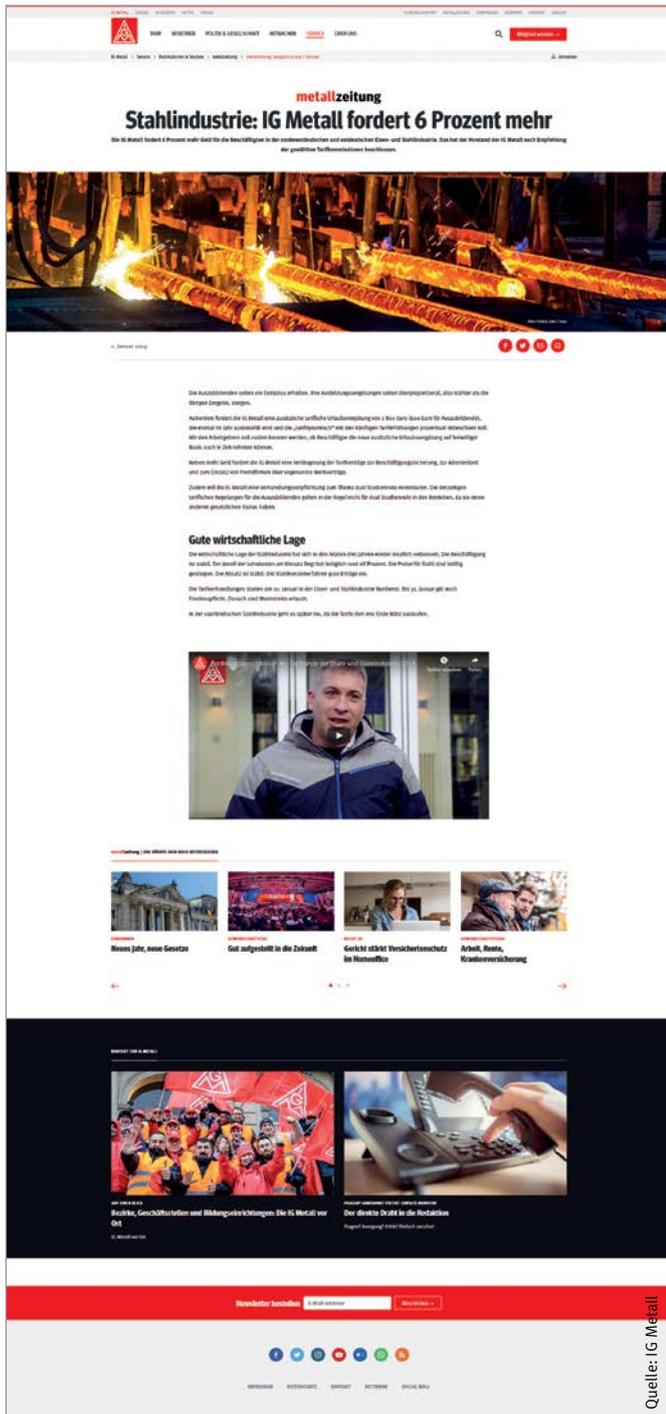


Abbildung 3: Die digitale Visitenkarte der IG Metall: die neue igmetall.de

Medien, in unserem Funktionärsnetz Extranet, dem Presseportal oder dem Intranet für unsere Hauptamtlichen – immer geht es darum, die Themen und Inhalte der IG Metall im jeweils passenden Format zielgruppenspezifisch aufzubereiten.

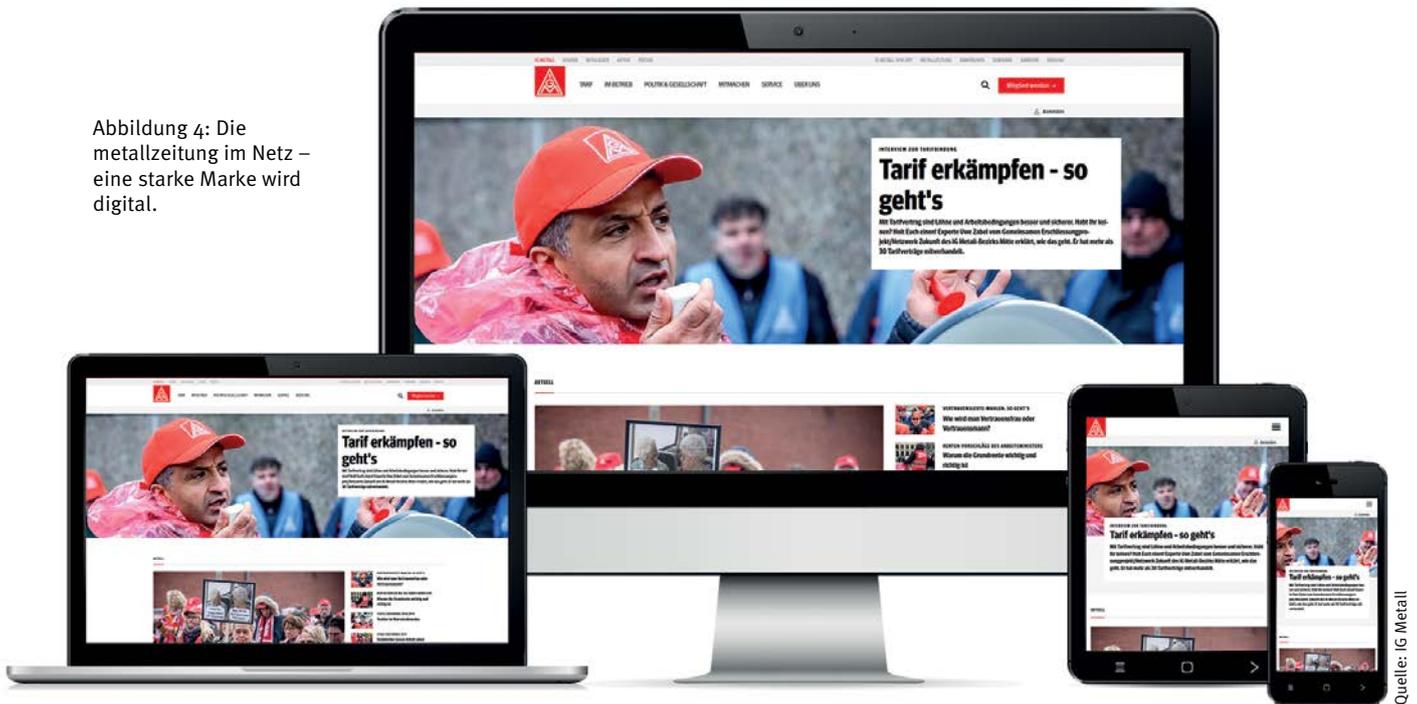
Auch für Journalistinnen und Journalisten: Mit unserer jährlichen Jahrespressekonferenz im Januar gelingt es uns Jahr für Jahr, ein kommunikatives Ausrufezeichen zu setzen und die IG Metall als erfolgreiche Gewerkschaft zu präsentieren (Abbildung 2). Auch im Tagesgeschäft trägt unsere Pressearbeit entscheidend zum Erfolg bei. Mit gutem Service für Medienvertreterinnen und -vertreter, Interviews, Hintergrundgesprächen und Pressekonferenzen sowie der Begleitung von Veranstaltungen und Unterstützung der Gliederungen bei ihrer Pressearbeit durch Musterpressemitteilungen konnte die mediale Präsenz der IG Metall weiter gesteigert werden.

Begriffe, die begeistern

Wer Debatten bestimmen will, muss Begriffe besetzen. Als IG Metall ist uns das in den vergangenen vier Jahren bei zentralen Themen immer wieder gelungen. So zum Beispiel bei der Frage von „Arbeitszeiten, die zum Leben passen“ in der MuE-Tarifrunde 2018 mit dem durchschlagenden Argument „Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein“ oder dem Slogan „Miteinander für Morgen“. Selbiges gilt auch für die Themen der Transformation der Arbeitswelt, die wir im öffentlichen Bewusstsein verankern konnten. Dank erfolgreicher Kommunikationsstrategien haben wir es geschafft, diese oft zunächst sperrig erscheinenden Themen emotional aufzuladen und effektiv zu kommunizieren. Mit Geschichten über echte Menschen und ihre Arbeit haben wir so in unseren analogen und digitalen Medien das Verständnis komplexer Zusammenhänge verbessert und die Herausforderungen, die vor uns liegen, aus der abstrakten Ebene des Allgemeinen in die konkrete Lebenswelt der Leserschaft übersetzt.

Zudem haben wir es durch zielgerichtete Pressearbeit geschafft, die mediale Agenda zu prägen. Etwa mit unserer

Abbildung 4: Die metallzeitung im Netz – eine starke Marke wird digital.



Quelle: IG Metall

Kommunikation zur Beschäftigtenbefragung 2017, deren Ergebnisse wir in der Bundespressekonferenz einem bundesweiten Publikum vorstellen konnten. Es ist uns gelungen, sowohl unsere bundespolitischen Positionen im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 mit Fakten aus den Arbeitswelt zu untermauern als auch das Framing für die folgenden Tarifauseinandersetzungen vorzubereiten: „Die Beschäftigten wollen Arbeitszeiten, die zum Leben passen“.

Die neue igmetall.de – das digitale Schaufenster der IG Metall

Eine moderne Kommunikation braucht neben hochwertigen Inhalten moderne Ausspielkanäle. Mit der neuen igmetall.de (Abbildung 3) haben wir das digitale Schaufenster der IG Metall auf die Höhe der Zeit gebracht. Unsere neue Website ist der zentrale Knotenpunkt zur Online-Welt der IG Metall. Denn sie ist eng mit den übrigen digitalen Angeboten der IG Metall verzahnt und verknüpft so unsere Stärken redaktionell mit unseren politischen

Schwerpunkten. Dadurch präsentieren wir die IG Metall auf allen Endgeräten als Expertin in Sachen Arbeit und als starke gesellschaftliche Kraft, die im Interesse der Beschäftigten viel bewegt.

Die neu gemachte Webseite ist optimal auf die Bedürfnisse unserer Mitglieder ausgerichtet. Sie bietet direkte Dialog-, Service- und Beteiligungsmöglichkeiten und kann von uns kontinuierlich weiterentwickelt werden, um auch in Zukunft stets auf dem technisch neuesten Stand zu bleiben.

Zudem bieten wir damit der gesamten Organisation die Möglichkeit, von dieser Innovation zu profitieren: Mit der neuen igmetall.de verfügen wir über ein leistungsfähiges, modernes System, das von der gesamten Organisation zur Erstellung von Webaufträgen genutzt werden kann.

metallzeitung – eine starke Marke wird digital

Mit 2,3 Millionen Auflage ist die metallzeitung eine der auflagenstärksten Mitgliederzeitungen Deutschlands.



Abbildung 5: Unser visueller Schritt in die Zukunft: Das neue Corporate Design.

Zehnmals im Jahr erhält jedes Mitglied die neueste Ausgabe direkt nach Hause. Und die abwechslungsreichen und gut recherchierten Geschichten wissen zu überzeugen, wie unsere regelmäßigen Leserbefragungen zeigen. Zugleich gilt es, die metallzeitung weiter zu entwickeln und die Veränderungen im Leseverhalten (Informations- und Medienverhalten) abzubilden. Einen wichtigen Schritt haben wir getan und die metallzeitung digitalisiert (Abbildung 4). Mit der digitalen metallzeitung haben wir ein Angebot geschaffen, das die starke Marke metallzeitung ins di-

gitale Zeitalter bringt und unseren Mitglieder ein zusätzliches Angebot bietet. In modernem Layout werden Artikel der Printausgabe um multimediale Inhalte ergänzt. Zugleich bieten wir die Möglichkeit, regionale und lokale Inhalte auszuspielen und den Nutzerinnen und Nutzern passgenaue, ihren Interessen entsprechende Informationen anzubieten.

Einheit in Vielfalt – das neue Corporate Design

Nicht nur die Arbeitswelt ändert sich. Auch das Umfeld, in dem wir kommunizieren, befindet sich im Wandel. Um die Stärke und Werte der IG Metall zu transportieren und unsere verschiedenen Zielgruppen in einer Welt der Reizüberflutung effektiv zu erreichen, ist ein moderner und einheitlicher optischer Auftritt unerlässlich.

Deshalb haben wir in einem umfassenden Beteiligungsprozess ein neues Corporate Design entwickelt, das ein prägnantes und unverwechselbares Erscheinungsbild nach außen und innen schafft (Abbildung 5). Alle Materialien, ob Präsentationen, Broschüren, Flyer, Einladungen oder Banner, sind so unverkennbar IG Metall.

Um die Anwendung des Corporate Designs so einfach wie möglich zu gestalten und alle Metallerinnen und Metaller in ihrer Kommunikation zu unterstützen, haben wir für alle gängigen Formate und Anwendungsgebiete Vorlagen zur Verfügung gestellt, die mit wenigen Handgriffen angepasst und individualisiert werden können.

KULTURARBEIT

Miteinander erleben und erinnern – mit Musik, Theater, Lesungen und Ausstellungen: Die Kulturarbeit öffnet die IG Metall und macht sie auch für Nichtmitglieder erlebbar, ob in der Vorstandsverwaltung, den Geschäftsstellen oder in den Bildungszentren.

Die kulturellen Veranstaltungen im main_forum waren geprägt von den aktuellen gesellschaftlichen Themen im Berichtszeitraum. Höhepunkte des musikalischen Programms waren die Auftritte des Flüchtlingschors Zuflucht e.V., des Klavierspielers von Jarmuk – Aeham Ahmad – sowie die Auftritte des Kultur-im-Ghetto-Projektes „Jazz against Apartheid“. 2017 gastierte erstmals das Münchner Theater „Schauburg“ (Theater am Elisabethplatz) für das Theaterstück „Angst essen Seelen auf“ von Rainer Maria Fassbender im main_forum. Mit dem Engagement von Ahmad Pouya für die Hauptrolle des Ali ist es dem Theater gelungen, ihn nach seiner Ausweisung wieder aus Afghanistan nach Deutschland zurückzuholen.

Gemeinsam mit den „Teachers on the road“ und unter großer Beteiligung der Beschäftigten der Vorstandsverwaltung fand im November 2015 ein großer „O-Cent-Winterflohmarkt“ für geflüchtete Menschen statt. Über 600 Menschen haben ihn besucht und warme Kleidung erhalten (Abbildung).

Anlässlich der Frankfurter Buchmesse fanden Buchvorstellungen und Lesungen statt, unter anderem mit Gregor Gysi, Stefan Hebel und Ulrich Teusch.

Erleben, erinnern, ermöglichen

Die „Metallgalerie“ zeigte eine Reihe historischer Ausstellungen, darunter „Bilder zur Einheit“ von Kurt Hamann, „Sommerolympiade 1922“ des Arbeitersportvereins Frankfurt und „125 Jahre IG Metall“. Höhepunkt war die Ausstellung „Nelson Mandela“ des Fotografen Jürgen Schadeberg anlässlich des 98. Geburtstag Mandelas. Im Berichtszeitraum hat die „Metallgalerie“ die Bildungszentren und Geschäftsstellen regelmäßig mit Ausstellungen unterstützt und beraten.

Bei den Kirchentagen in Stuttgart (2015) und Berlin (2017) konnte durch Fragebogen- und Plakataktionen zu aktuel-



Abbildung: Ende November 2015 kamen über 600 geflüchtete Menschen zum Winterflohmarkt in die IG Metall-Zentrale, um sich mit warmer Kleidung einzudecken.

len Themen eine rege Dialogbereitschaft mit den Besuchern hergestellt werden.

In Projektkooperation mit der Ausbildungswerkstatt der Friedrich-Wilhelms-Hütte in Mülheim a.d.R. und der Kulturgruppe „firedancer“ wurde eine zweite Feuerschale der IG Metall am Main in Offenbach realisiert.

Das Vorstandsgebäude der IG Metall war in 2017 erstmals Drehort für Filmszenen zu zwei Mittwochabend-Spielfilmen der ARD mit prominenter Beteiligung. Und im November 2017 wurden auf dem Grundstück Wilhelm-Leuschner-Straße 83 unter den Augen vieler Anwesender vier „Stolpersteine“ von der Stolperstein-Initiative Frankfurt am Main verlegt. Sie erinnern an das Schicksal der Familie Kastellan und an Ellen Goldschmidt, die hier seinerzeit ihren Wohnort hatten, bevor sie von den Nazis deportiert wurden oder ihre Flucht gelang. Und zu guter Letzt: Mehr als 100 Veranstaltungen der Ressorts und Funktionsbereiche wurden im Berichtszeit fotografisch begleitet und dokumentiert.



Abbildung 1: Gute Stimmung und ein starkes WIR-Gefühl in der Tarifrunde 2016, hier bei den Kolleginnen und Kollegen in Koblenz.



Abbildung 2: Flächendeckende Großplakatierung im gesamten Bundesgebiet. Während der MuE-Tarifrunde kam Anfang 2018 niemand an uns vorbei.

MIT KAMPAGNEN DIE MENSCHEN ERREICHEN

Veränderungen lassen sich nur erreichen, wenn es gelingt, die Menschen für unsere Ziele zu gewinnen und mit Solidarität Bewegung zu erzeugen. Das Herz gewerkschaftlicher Kampagnen ist die Kommunikation mit Mitgliedern, Beschäftigten, der Öffentlichkeit und politischen Entscheidungsträgern. Die Schlüssel für den Erfolg unserer Kampagnen sind die Klarheit und die Intensität unserer Botschaften.

Unseren Kampagnen liegt eine Strategie zugrunde, die aus einer genauen Analyse des Ist-Zustands, der Zielformulierung, der grundsätzlichen Vorgehensweise sowie der Planung und Durchführung geeigneter Maßnahmen besteht. In stringenten Kampagnen-Strategien setzen wir deshalb auf Emotionalisierung, Personalisierung, Visualisierung, Ereignis- und Themenmanagement und nicht zuletzt auf Zuspitzung und Skandalisierung sowie auf eine klare Ziel- und Zielgruppendefinition.

Jede Kampagne durchläuft mehrere Phasen, in denen wir mit unterschiedlichen Kommunikationsaktivitäten arbeiten. Wir bündeln unsere Kräfte und unterstützen die Aktiven in den Geschäftsstellen und Betrieben wirksam. Und wir koordinieren ein planvolles Zusammenwirken aller

IG Metall-Gliederungen und Vorstandsbereiche. Die Kampagnen sind in jeder Hinsicht aufeinander abgestimmt und leiten sich immer von der zentralen Idee ab, die zu Beginn festgelegt wurde. So entsteht ein einheitliches Bild nach außen, das die nötige Wiedererkennung schafft, um in der reizüberfluteten Umwelt die definierten Zielgruppen erreichen zu können.

Aktiv für Tarif – Tarifikampagnen

Für den Erfolg von Tarifbewegungen ist es wichtig, dass Mitglieder und Beschäftigte aktiv für die Forderungen eintreten und so den notwendigen Druck erzeugen. Eine emotionale Wort-Bild-Marke und das dazu passende Kampagnendesign sind dafür unverzichtbar. In den Metall-Elektro-Tarifrunden 2015 und 2016 sowie 2018 wurde dieses Ziel mit den Wort-Bild-Marken „WIR für mehr!“ und „MITEINANDER für morgen!“ hervorragend erreicht (Abbildungen 1 und 2). Die gesamte Organisation versammelte sich hinter diesen Slogans.

Wir planten für die verschiedenen Phasen der Tarifbewegungen Kommunikationsstrategien und entwickelten die dazu passenden Material- und Aktionskonzepte.

Die Phasen sind jeweils:



Um die breite Öffentlichkeit über unsere Forderungen zu informieren, setzten wir gezielte Großflächenplakatierungen und Onlinewerbung ein. Insbesondere zur Begründung von qualitativen Forderungen haben sich diese Instrumente bewährt.

Das strategische und taktische Kampagnenkonzept haben wir ständig überprüft und auf neue Rahmenbedingungen oder Aktivitäten der Arbeitgeber hin angepasst. Grundlage dafür war eine konsequente Gegner- und Medienbeobachtung. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Tarifrunden wurden die Ergebnisse dann aufbereitet und kommuniziert. Zudem wurde die Umsetzung in den Betrieben mit Materialien und Konzepten unterstützt.

Kampagnen Leiharbeit und industrienahen Dienstleistungen/Werkverträgen

Auslagerung und Fremdvergaben sind seit Jahren Thema in den Betrieben. Die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen sind nach wie vor verbesserungsbedürftig. Mit einem zentralen Aktionstag im September 2015 wurde Druck auf die politische Debatte erzeugt, um eine stärkere Regulierung von Werkverträgen und Leiharbeit zu erreichen. Mit den Aktivitäten der Werkvertrags-Kampagne „Arbeit sicher und fair – für alle“ wurde positiv Einfluss auf die gesetzliche Neuregelung in 2016 ausgeübt. Mit einer E-Mail-Aktion unter dem Motto „Weck die Abgeordneten auf“ schlugen wir Alarm, damit die Bundesregierung endlich den Koalitionsvertrag umsetzt. Mit einem Tool auf der Kampagnen-Website konnten Unterstützer E-Mails an die Abgeordneten von CDU/CSU sowie SPD versenden. Die Nachrichten zeigten die jeweils aktuelle Stundenzahl, in der der Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen

entgegen dem Regierungsversprechen weitergeht. Aktionskonzepte für die Erschließung von Werkvertragsunternehmen unterstützten die Mitgliederwerbung und den Abschluss von Haustarifverträgen.

Die Betreuung und Unterstützung der Beschäftigten in der Leiharbeit war Schwerpunkt in der Kampagne „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“. Die Geschäftsstellen wurden mit Ansprachematerialien in ihrer Beratungsarbeit unterstützt. Die Leiharbeitskampagne und die Kampagne zu Werkverträgen wurden schließlich unter dem Dach „Gute Arbeit für alle“ zusammengeführt. Die Betriebsrätebefragung zum Stand und der Entwicklung von prekärer Beschäftigung bildete im Herbst 2018 den Startpunkt für die neu-konzipierte Kampagne „Gute Arbeit für Alle – Leiharbeit und Industrienahen Dienstleistungen/Werkverträge“ (siehe auch Seite 183). Die Kampagne unterstützt die betrieblichen Aktivitäten zur Reduzierung und Gestaltung von prekärer Beschäftigung.

Kampagne „Mehr Rente – mehr Zukunft“

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2017 belegten eindeutig: das Thema Rente hat einen hohen Stellenwert für Beschäftigte aller Altersgruppen. Dabei befürchten viele Arbeitnehmer/innen zu Recht, dass sie mit den zu erwartenden Leistungen nicht ohne massive Einschränkungen auskommen werden. Zur Sicherung des Rentenniveaus und zur Abwehr von weitergehenden Forderungen der Arbeitgeber nach einer weiteren Absenkung der Renten bzw. Erhöhung des Renteneintrittsalters wurde die Kampagne „Mehr Rente – mehr Zukunft“ konzipiert und umgesetzt (siehe auch Seite 109).

Das Rentenkonzept der IG Metall wurde in den Mittelpunkt der Kampagne gestellt. Mit Veranstaltungen, Pressevorstellungen und Aktionen wurden die Vorstellungen und Lösungsansätze der IG Metall veröffentlicht. Im Vorfeld der Bundestagswahl haben wir diese Aktivitäten in unsere Wahlkampagne integriert.

Die Kampagnenaktivitäten haben mit dazu geführt, dass die Bundesregierung eine Rentenkommission eingerichtet hat, die einen Vorschlag für eine nachhaltige Sicherung und die Fortentwicklung des Alterssicherungssystems erarbeiten soll. Vor diesem Hintergrund haben wir die Kampagne neu ausgerichtet und weitergeführt. Nach wie vor gilt es, das Rentenkonzept der IG Metall zu bewerben und die Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern zu führen, die ihren Beitrag über die Lohnnebenkosten unverändert wissen möchten.



Abbildung 3: Das „Herz aus Stahl“ beim Stahlaktionstag am 11.4.2016 in Duisburg

Kampagne „Stahl ist Zukunft“

Die Arbeitsplätze in der Stahlindustrie waren durch massives Preis-Dumping und drohende Umweltauflagen in Gefahr. Damit die Politik das Anliegen der Stahl-Beschäftigten unterstützt, gab es eine Kampagne mit dem zentralen Element „Herz aus Stahl“ (Abbildung 3). Die Menschen und die Betriebe sind das Herz einer Region und dieses schlägt für den Stahl. Mit diesem emotionalen Ansatz wurden Beteiligungs-, Mobilisierungs- und Aktionsformate entwickelt und umgesetzt. Regionale und überregionale Plakatierungen und Aktionstage in Deutschland und am Sitz der EU in Brüssel (siehe auch Seite 80) haben letztlich die Politik bewegt, sich für die Sicherung der Arbeitsplätze einzusetzen.

Bundestagswahlkampagne 2017

Als IG Metall tragen wir unsere politischen Forderungen regelmäßig an die Parteien heran (siehe auch Seite 56). Auf dem IG Metall-Sozialstaatskongress 2017 haben wir zudem Thesen für eine politische Veränderung formuliert und die qualitative Diskussion gestartet. Die Beschäftigtenbefragung 2017 unterstützte diese Forderungen mit einem machtvollen Votum von über 680.000 Teilnehmenden aus den Betrieben. Die daraus resultierende Diskussion in den Betrieben und Geschäftsstellen und die Berichterstattung in den Medien beeinflussten die



Abbildung 4: Die Roadshow der IG Metall ist ein echter Hingucker – in diesem Fall für die Menschen in Düsseldorf.

Parteien in unserem Sinne. In vielen Betrieben und Geschäftsstellen wurden unmittelbar vor der Wahl Aktionen zur Wahlmobilisierung durchgeführt. Erstmals wurden Interviews mit Parteivertretern zu unseren Forderungen durchgeführt und als Podcast online ausgestrahlt. Über unsere Medien haben wir zudem zur Teilnahme an der Bundestagswahl aufgerufen.

Im Ergebnis haben die Aktivitäten der IG Metall mit dazu geführt, das sich im Koalitionsvertrag und in der Regierungsarbeit viele wichtige unserer Forderungen widerspiegeln.

Roadshow weiterhin on the road

Seit 2008 ist die Roadshow der IG Metall „on the road“ (Abbildung 4). Im Berichtszeitraum wurden jährlich rund 200 Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit Geschäftsstellen und Bezirksleitungen durchgeführt. Jeweils von April bis Oktober sind die zwei Roadshowfahrzeuge unterwegs, um auf Marktplätzen, vor Betrieben und bei Veranstaltungen die IG Metall mit den verschiedensten Schwerpunkten vorzustellen. Neben einem allgemeinen IG Metall-Auftritt werden Schwerpunktaktionen zu den Kampagnen, Initiativen und Projekten angeboten, bei denen die Roadshow mit speziellen Materialien und einem entsprechenden Design eingesetzt wird.

IM DIALOG MIT DER WISSENSCHAFT

Die gelebte Praxis schlägt jede graue Theorie, und die Zukunft der Arbeitswelt wird im Betrieb entschieden. Hier treffen betriebliche Erfahrungen und das Wissen der Beschäftigten aber auch auf wissenschaftliche Konzepte.

Klimawandel, Globalisierung, Digitalisierung, sich wandelnde Werte und Einstellungen, kurzum: die Treiber und Trends der Transformation, sie wirken sich auf unsere Arbeit aus. Und sie fordern unsere Gestaltungskraft. Dafür müssen wir sie begreifen und ihre Konsequenzen abschätzen können. Die Expertise von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hilft uns dabei (Abbildung 1).

Theorie und Praxis Hand in Hand

In diversen Projekten und Studien arbeitet die IG Metall mit Universitäten und Forschungseinrichtungen zusammen. Zahlreiche Projekte verzahnen Wissenschaft und Betrieb, etwa zu beteiligungsorientierten Konzepten für die Arbeitswelt, Digitalisierungsstrategien oder vorsorgendem Arbeitsschutz. Das Projekt Arbeit+Innovation zeigt, wie gut das funktioniert. Theorie und Praxis gehen hier Hand in Hand, Betriebsräte und Vertrauensleute erleben in einer Lernfabrik unmittelbar die Auswirkungen digitaler Technologien und können ihre Erfahrungen in betrieblichen Gestaltungsprojekten einbringen. Auf der Basis

von Studien wie ELAB 2.0, einem fundierten Szenario zu den weitreichenden Folgen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf die Beschäftigtenzahlen in der Automobilindustrie, können konkrete Strategien entwickelt und die Politik in die Pflicht genommen werden. Wie IG Metall und Wissenschaft gegenseitig voneinander lernen können, hat die Beschäftigtenbefragung 2017 bewiesen. Über 680.000 Beschäftigte gaben über ihre Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten Auskunft: ein Datenschatz, der vielfältige Forschungsmöglichkeiten eröffnet und interessierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern anonymisiert zur Verfügung gestellt wurde. Im Gegenzug unterstützten uns mehrere Forschungseinrichtungen mit vertieften Auswertungen zu den Themen Schichtarbeit, mobiles Arbeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Abbildung 2). Die gewonnenen Erkenntnisse konnten wir für die anschließenden Tarifrunden nutzen.

Im Dialog mit der Wissenschaft: Das war auch das Motto des Zukunftsforums im Juni 2018. 130 Metallerinnen und Metaller erhielten Denkanstöße von Publizisten und über 70 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Abbildung 3). Die IG Metall setzte damit den sichtbaren Auftakt für ihre Transformationsdebatte. Im Zentrum steht dabei die Frage, wie wir den bevorstehenden Wandel der Industrie so gestalten können, dass Beschäftigung und



Abbildung 1: Was wollen wir von der Wissenschaft wissen? Diese Frage steht am Anfang einer jeden Projektkooperation.



Abbildung 2: Mehrere Forschungseinrichtungen unterstützten uns bei der Auswertung der Beschäftigtenbefragung 2017.



Abbildung 3: IG Metall trifft Wissenschaft: Auf dem Zukunftsforum in Berlin nahmen Metallerinnen und Metaller gemeinsam mit Wissenschaftlern die Solidarität ins Visier.

Industrie gesichert werden. Wir haben ausführlich diskutiert, wie weit unsere ganz besondere gewerkschaftliche Machtressource – die Solidarität – für die Gestaltung dieses Wandels taugt. Geht es doch um einen Wandel, der die Beschäftigten sehr ungleich betrifft, in Regionen, Branchen und verschiedenen Betrieben. Die Diskussionen offenbarten, wie vielschichtig und wichtig der Wert der Solidarität ist – und wie groß das Interesse der Wissenschaft ist, aktiv(er) in unsere Debatten und Analysen

eingebunden zu werden. Deutlich wurde auch: Um die Transformation erfolgreich mitzugestalten, müssen wir solidarisches Handeln stärken und die Interessen aller Beschäftigtengruppen schlagkräftig bündeln. Die IG Metall wird seit einiger Zeit wieder als Vorreiter gesellschaftlicher und arbeitsweltlicher Diskurse wahrgenommen. Zugleich wachsen die Erwartungen, über die Interessenvertretung unserer Mitglieder, Betriebe und Branchen hinaus politische Verantwortung zu übernehmen.



„Die IG Metall sollte als ‚Gralshüter der Solidarität‘ nicht nur die Interessen der Arbeiter vertreten.“
Jakob Augstein,
DER FREITAG

Quelle: IG Metall



„Gewerkschaften sind gefragt, Utopien einer humanen Arbeits- und Lebenswelt zu entwickeln und zu vertreten.“
Heribert Prantl,
Süddeutsche Zeitung

Quelle: IG Metall



„Solidarität auszuüben und einzufordern ist auch ein Akt der Selbstermächtigung.“
Bettina Kohlrausch,
Professorin für Bildungssoziologie an der Universität Paderborn

Quelle: IG Metall



„Solidarität beruht auf der Anerkennung gemeinschaftlicher Interessen, die angerufen und bewusst gemacht werden müssen.“
Frank Deppe, Prof. Emeritus der Politikwissenschaft, Philipps Universität Marburg

Quelle: IG Metall



Quelle: Joachim E. Roetgers

WEITERENTWICKLUNG DER IG METALL

Kapitel 7

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSARBEIT DER ÜBERBLICK

Räume für betriebliche und politische Bildung

Die Bildungsarbeit der IG Metall unterstützt unsere gewerkschaftliche Arbeit. Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder, Schwerbehindertenvertreter und Jugendvertretungen sowie aktive Mitglieder qualifizieren sich für ihre Aufgaben. Unser IG Metall-Bildungsprogramm in den Regionen und in den Bildungszentren passt genau auf unsere betrieblichen und gesellschaftlichen Herausforderungen. Die Bildungsarbeit erzielt Wirkung, wir stärken gewerkschaftliche Identität, fördern Bindung an die Organisation und machen uns handlungs- und durchsetzungsfähig für betriebliche und politischen Auseinandersetzungen. Wir unterstützen unsere betriebs- und tarifpolitischen Ziele und Aufgaben, Projekte und Vorhaben durch maßgeschneiderte Bildung und Beratung. Beteiligungsorientierung und Mitgliederentwicklung strukturieren die inhaltliche Ausrichtung der regionalen und zentralen Bildungsangebote der IG Metall.

Immer mehr aktive Metaller und Metallerinnen qualifizieren sich in unseren Seminaren (Abbildung 1). Die Teil-



Abbildung 1: Bringt komplexe Sachverhalte verständlich auf den Punkt: Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der IG Metall

nehmerzahlen steigen, die regionale Bildungsarbeit ist Erstkontakt und stabiler Anker vor Ort, die Bildungszentren sind hervorragend ausgelastet. Viele der neu- und wiedergewählten Vertrauensleute und Betriebsräte nutzen die Seminare der Geschäftsstellen, der regionalen gewerkschaftsnahen Bildungsträger und der Bildungszentren (Abbildung 2).

Mehr Teilnehmende – gute Auslastung

Die Bildungsarbeit der IG Metall wächst. Die Zahl der Teilnehmenden in der regionalen und zentralen Bildungsarbeit hat sich in den letzten Jahren stetig erhöht. Etwa 120.000 Seminarteilnehmende entscheiden sich jährlich für den Besuch einer Bildungsveranstaltung der IG Metall. Die oft kürzeren Veranstaltungen der regionalen Bildungsarbeit werden von circa 80.000 Kolleginnen und Kollegen besucht. 40.000 Teilnehmende besuchen die oft mehrtägigen Seminare der Bildungszentren. Davon kommen um die 40 Prozent mit einer Freistellung nach §37.6 BetrVG oder §179.4 SGB IX.

Von den etwa 240.000 Teilnehmer(innen)tagen (TNT) der gesamten IG Metall-Bildungsarbeit werden 60 Prozent in den Bildungszentren realisiert (Abbildung 3).

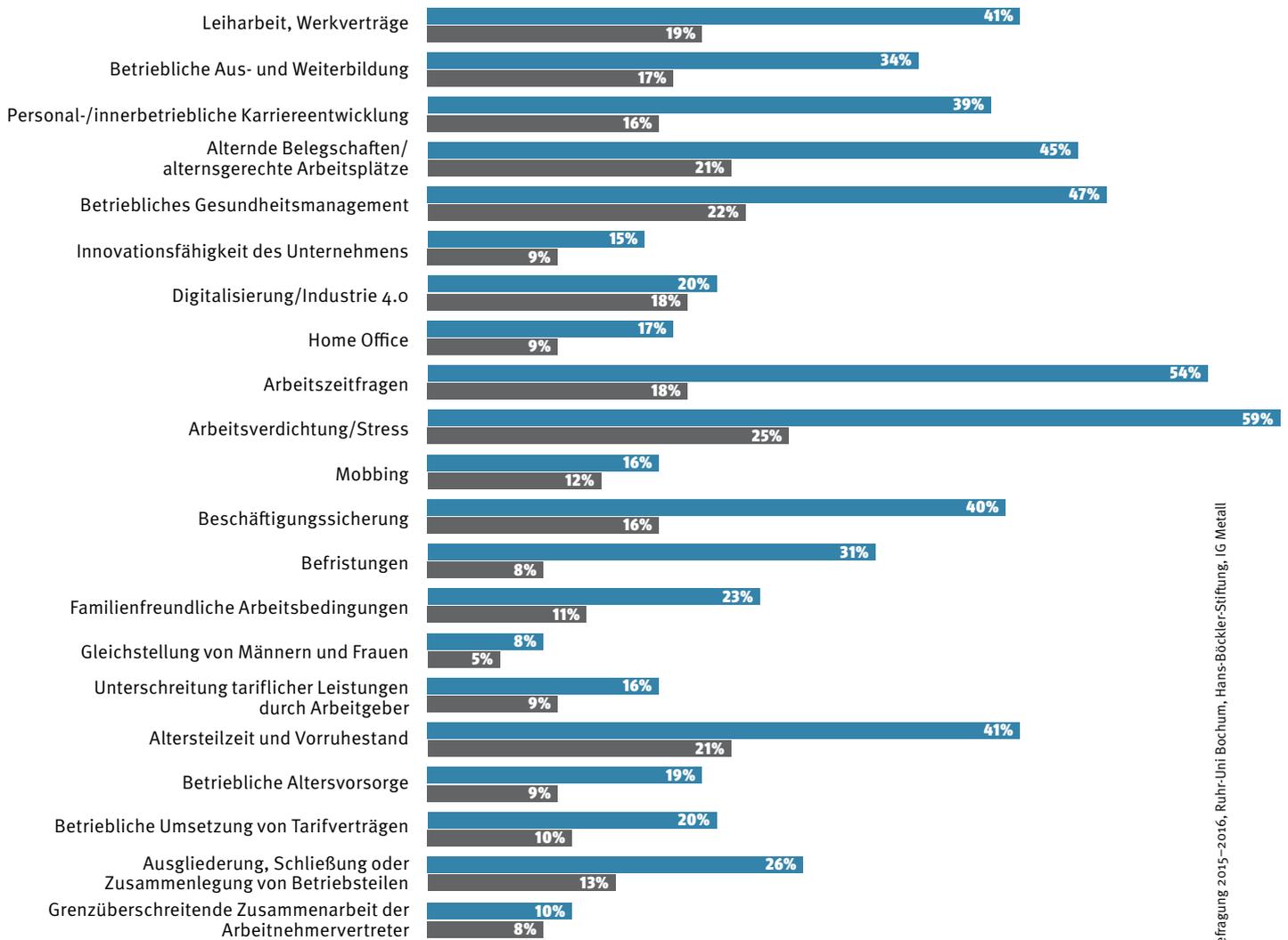
Besonders erfreulich ist, dass sich dieser positive Auslastungstrend auch bei den Ausbildungsgängen für neu gewählte Betriebsräte und Vertrauensleute widerspiegelt: Im Vergleich der beiden vergangenen Wahlperioden für Betriebsräte haben nach der Betriebsratswahl 2014 deutlich mehr Betriebsräte an unserem Ausbildungsgang BR kompakt teilgenommen als nach der Wahl 2010. Auch die Teilnahmen am Ausbildungsgang VL kompakt konnten durch die Umsetzung des Vorstandsbeschlusses zur Erhöhung der Kapazitäten gesteigert werden (Abbildungen 4 und 5).

Unser Ziel:
IG Metall-Bildung aus einem Guss – erfolgreiche Zusammenarbeit von regionaler und zentraler Bildungsarbeit

Quelle: Annette Hornmischer

HERAUSFORDERUNG FÜR DIE BR-ARBEIT

Persönlicher Qualifizierungsbedarf im BR



Quelle: QuBa-Befragung 2015–2016, Ruhr-Uni Bochum, Hans-Böckler-Stiftung, IG Metall

AKTUELLES THEMA IM BR

PERSÖNLICHER QUALIFIZIERUNGSBERDARF

Abbildung 2: Aktuelle Themen im Betriebsrat und persönliche Qualifizierungsbedarfe als Grundlage der weiteren Programmentwicklung.

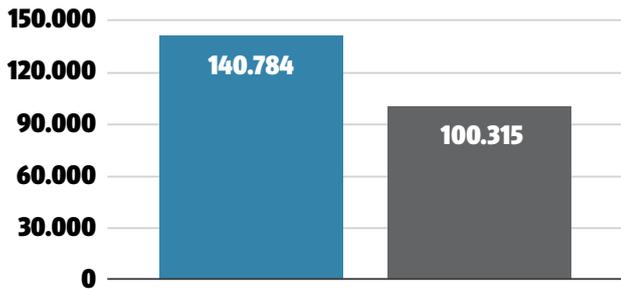
Damit sind die Ressourcen und Kapazitäten der Bildungszentren gut ausgelastet. Mit erfolgreichen regionalen Bildungsstrukturen wie Betriebsräteakademien und anderen Organisationsformen sowie der systematischen Zusammenarbeit mit den Bildungszentren sind wir auf dem Weg, kommerzielle Anbieter der Betriebsrätebildung aus unseren Organisationsbereichen zurückzudrängen.

Zertifizierte Qualität

Der positive Teilnahmetrend wird auch durch die guten Lernbedingungen an unseren Seminarstandorten unterstützt. Der Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit beim Vorstand der IG Metall, die sieben Bildungszentren und viele regionalen Kooperationspartner sind durch externen Gutachter qualitätstestiert. In allen zentralen Seminaren und in vielen regionalen Seminaren

DURCHSCHNITTliche ANZAHL DER TEILNEHMERTAGE (TNT)

pro Jahr an den Bildungszentren (ohne Inzell) und in regionaler Durchführung im Berichtszeitraum 2015 bis 2018



Quelle: MDB/SAP/IG Metall Ressort Bildungsplanung und -management

TNT MIT DURCHFÜHRUNG IM BILDUNGSZENTRUM

TNT REGIONALE SEMINARE

Abbildung 3: Teilnehmertage (TNT) pro Jahr: Aufteilung zwischen zentralen (linker Balken) und regionalen (rechter Balken) Seminaren, jeweils die Summe aus den Jahren 2015 bis 2018.

wird die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem durchgeführten Seminar mittels eines anonymen Fragebogens erhoben: Über 95 Prozent der Teilnehmenden stellen der IG Metall-Bildungsarbeit ein gutes bis sehr gutes Zeugnis aus und empfehlen den Besuch des Seminars weiter.

Weiterentwicklung der Referentinnen- und Referentenqualifizierung

Viele Seminare wären ohne das Engagement der ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten auf regionaler wie zentraler Ebene nicht realisierbar. Ihre praktischen Erfahrungen sind ein großer Schatz der Bildungsarbeit! Um die wachsenden Anforderungen an ihre Seminarpraxis zu unterstützen, wurden bezirkliche und zentrale Qualifizierungsangebote inhaltlich erweitert (zum Beispiel Tarifverträge zur Arbeitszeit, Transformation, Industrie 4.0) und aktualisiert. Auch der Umgang mit rechtspopulistischen Themen im Seminar ist Gegenstand der Referentenqualifizierung.

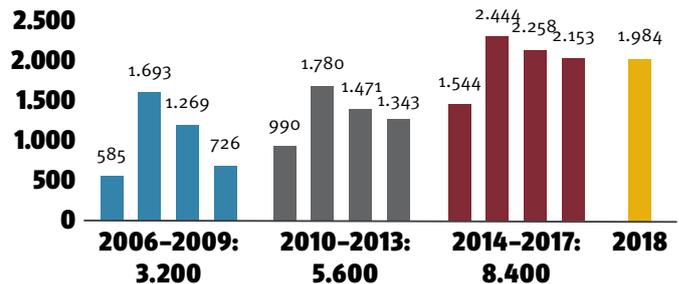
Unser bewährtes Weiterbildungsformat „Theorie-Praxis-Dialog“ haben wir im Berichtszeitraum weitergeführt. Es dient der vertiefenden Weiterbildung für die Referentinnen und Referenten und gibt Impulse und Diskursmöglichkeiten

für die gewerkschaftliche Bildungs- und Lerntheorie. Alle Publikationen stehen für die ehren- und hauptamtlichen Referentinnen und Referenten im Extranet zur Verfügung. Im Referentenportal der IG Metall sind für viele Themenbereiche Seminarkonzepte, Materialien und Medien aktuell aufbereitet verfügbar.

Als gemeinsame organisatorische Klammer zwischen regionaler und zentraler Bildungsarbeit wurde die „Organisationsrichtlinie für die Bildungsarbeit“ in einem beteiligungsorientierten Prozess aktualisiert. Die Beschlüsse und Anforderungen des Gewerkschaftstags 2015 sind darin umgesetzt.

TEILNEHMENDE IN DEN WAHLPERIODEN

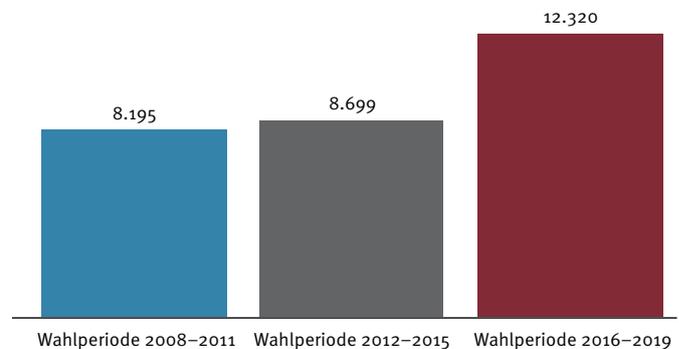
2006 bis 2017



Quelle: MDB/IG Metall Ressort Bildungsplanung und -management

Abbildung 4: Zentrale BR kompakt-Seminare im Verlauf 2006 bis 2018: Die Teilnehmendenentwicklung geht aufwärts, immer mehr neu gewählte Betriebsräte nutzen dieses Grundlagen-Qualifizierungsangebot.

ANZAHL AN SEMINARPLÄTZEN (VL KOMPAKT)



Quelle: MDB/IG Metall Ressort Bildungsplanung und -management

Abbildung 5: Seit dem Gewerkschaftstag 2015 kann wesentlich mehr Vertrauensleuten ein VL Kompakt-Seminar angeboten werden.

WEITERENTWICKLUNG DES BILDUNGSPROGRAMMS

Unsere Bildungsarbeit ist nah dran an den betrieblichen Themen und gesellschaftlichen Debatten. Wir nehmen die Veränderungsdynamik in den Betrieben zum Anlass, das Bildungsprogramm den Erfordernissen der Zeit anzupassen, insbesondere die Ausbildungsreihen für Betriebsräte und Vertrauensleute wurden für die Transformationsthemen inhaltlich aufbereitet. Anschlussfähigkeit und Anknüpfungspunkte an die betrieblichen Handlungsanforderungen sind dafür die prägenden Leitlinien. Neue Themen, die sich aus unserer politischen Schwerpunktsetzung ergeben, werden in das Seminarangebot der IG Metall aufgenommen. Die Bildungsarbeit ist damit ein wichtiger Umsetzungshebel unserer Betriebspolitik. Damit wird sowohl für aktive Mitglieder als auch für betriebliche Interessenvertreter ein betriebsnahes und attraktives Bildungsprogramm und Beratungsangebot geschaffen. Ein Meilenstein im Berichtszeitraum war die Erarbeitung neuer Seminar-Typen zur Unterstützung der Kampagne zur Arbeitszeit und zur Umsetzung der Tarifverträge.

Für die Vertrauensleutearbeit und die gewerkschaftliche Betriebspolitik wurde das bereits umfangreiche zentrale Bildungsangebot besonders seit 2015 erheblich erweitert. Dabei haben zusätzliche finanzielle Ressourcen jährlich 25 weitere Seminare in der Ausbildungsreihe VL kompakt ermöglicht.

Vertrauensleutequalifizierung unterstützt Betriebspolitik

So konnten in den vergangenen vier Jahren mehr als etwa 2.200 Vertrauensleute zusätzlich an einem Seminar der Ausbildungsreihe VL kompakt teilnehmen. Inhaltlich wurde die bewährte Ausbildungsreihe „VL kompakt“ durch ein neues Seminar „Aktiv für gute Arbeit“ erweitert. In dieses Seminar fließen auch Aspekte zur Digitalisierung, Transformation und Industrie 4.0 ein.

Auch die Gestaltung des Generationenwechsels im Bereich der betrieblichen Gremienarbeit spiegelt sich

in Angeboten zum Wissenstransfer wider. Für die regionale Bildungsarbeit wurden Bildungsbausteine für die regionale Vertrauensleutequalifizierung entwickelt (zum Beispiel zu den Themen Arbeitszeit, Migration, historisch-politische Bildungsbausteine).

Betriebsräte-Seminare auf Wachstumskurs

Unsere Betriebsräte nutzen intensiv die Qualifizierungsmöglichkeiten der IG Metall (Abbildung 6). Entscheidende Bindekraft erreichen wir durch eine gute Einstiegsqualifizierung in der Region. Für neu und wiedergewählte Betriebsräte schließt sich der, von den Bildungszentren und einigen regionalen Trägern durchgeführte, modular ausgerichtete Ausbildungsgang „BR kompakt“ an. Der Ausbildungsgang kommt gut an. Die Teilnehmendenzahlen stiegen im Wahlzyklus 2014–2017 im Vergleich zum vorhergehenden Wahlzyklus sehr deutlich an. Dieser Trend zeichnet sich auch für die aktuelle Wahlperiode ab 2018 ab.

„Die Seminare der IG Metall sind einfach sehr gut auf Betriebsräte zugeschnitten.“



Abbildung 6: Stefan Frey, Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Wanzl Metallwarenfabrik

Unternehmens- und betriebsbezogene Bildung

Neugewählte Betriebsräte in Unternehmen und Konzernen können sich in standortübergreifenden, mehrteiligen Ausbildungsreihen qualifizieren. In drei- bis fünftägigen Seminaren ergänzen sich fachliche und methodische Themen für die betriebliche Umsetzung. Die Bildungszentren entwickeln Inhalte und Konzepte gemeinsam mit den betrieblichen Gremien und Unternehmensbeauftragten. Kompetente Fachreferenten und Experten, teilweise auch aus den Unternehmen, gestalten die fachliche Expertise. Maßgeschneiderte Bildungs- und Beratungsangebote für betriebliche Gremien sind im Kommen. Besondere

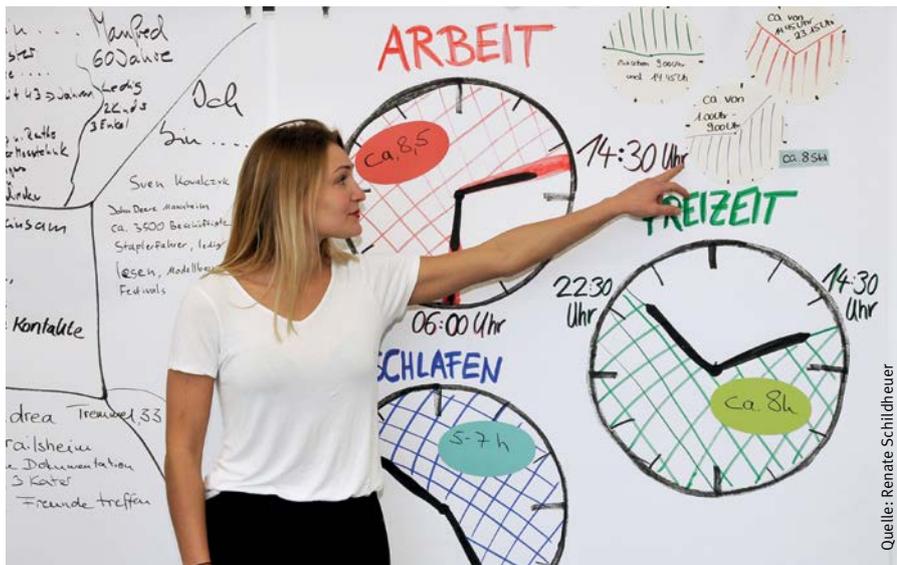


Abbildung 7: Die Arbeitszeitkampagne im Mittelpunkt der Seminare

Entwicklung der und zum Kampf um die der Arbeitszeit spielen eine große Rolle in den Geschichtsseminaren. Die Bildungsarbeit hat die Qualifizierungsbedarfe aus dem Tarifabschluss aufgenommen und in betriebs- und gesellschaftspolitische Formate umgesetzt (Abbildung 7).

betriebliche Aufgaben und Handlungsanforderungen erfordern umsetzungsorientierte Bildung und Beratung. Mit dieser betriebsnahen Bildungsarbeit entwickeln die Bildungszentren im Auftrag der Gremien (VKL, KBR, GBR, BR) maßgeschneiderte Bildungsangebote beispielsweise für unternehmensspezifische Regelungen (Gesamtbetriebsvereinbarungen), Unternehmensstrategien und Transformationsprozesse. Dabei werden die Geschäftsstellen einbezogen. Besonders hilfreich bei der Konzeptentwicklung waren und sind hier die Erfahrungen aus den gelungenen A+I-Projekten (siehe auch Seite 144).

Unterstützung der Arbeitszeitkampagne

Für die regionale Bildungsarbeit wurden Bildungsbau- steine zum Thema Arbeitszeitgestaltung erstellt und im Extranet veröffentlicht. Zur Unterstützung bei der Umset- zung wurden die Referenten(innen)-Qualifizierungen für ehrenamtliche Referentinnen und Referenten auf die Arbeitszeitthemen ausgerichtet.

Auch das zentrale Bildungsprogramm hat sich umgestell- t und den Erfordernissen entsprechend angepasst. An den Bildungszentren wurden jährlich bis zu 55 Seminar- termine für über 1.100 Teilnehmenden zum Thema Arbeits- zeitgestaltung sowohl für Vertrauensleute als auch für Be- triebsräte angeboten. BR und VL Kompakt wurden jeweils um ein Modul zum Thema Arbeitszeit erweitert. Alle Ver- anstaltungen waren gut besucht. Vertiefende Seminar- angebote, beispielsweise zur Schichtplangestaltung oder zur Gestaltung von Arbeitszeitkonten, gab es zusätz- lich im Angebotsspektrum der Bildungszentren. Bezüge zur

Digitalisierung, Industrie 4.0 und Transformation

In der Zusammenarbeit mit dem Projekt Arbeit+Innova- tion konnten für die Bildungsarbeit neue arbeitspoliti- sche Bildungsangebote entwickelt werden. Fachliche Qualifizierung und Prozessbegleitung für eine aktive Gestaltung der digitalen Transformation ist das Ziel unserer Bildungs- und Beratungsangebote. Mit den Lernfabriken der Ruhr-Uni Bochum, dem Fraunhofer-In- stitut IAO/Future-Work-Lab in Stuttgart und dem An- wendungszentrum Industrie 4.0 der Universität Pots- dam wurden Kooperationen entwickelt. Im Ergebnis hält die gewerkschaftliche Bildungsarbeit inzwischen ein umfangreiches Qualifizierungsangebot zum Thema Transformation, Digitalisierung, Industrie 4.0 bereit (Abbildung 8).



Abbildung 8: Digitalisierung wird in den Seminaren der IG Metall hautnah erlebt und erfahren.

Führungs- und Leitungspraxis für Betriebsratsvorsitzende

Das Bildungsangebot für Betriebsratsvorsitzende und StellvertreterInnen hat die IG Metall in den letzten Jahren ausgebaut. Dabei unterstützen wir den Generationenwechsel durch Wissenstransfer und Prozessberatung. Mit der vierteiligen Powerpack-Reihe legen wir für alle die neu in die Funktion gewählt wurden, den Grundstein für gute und erfolgreiche Führung (siehe auch Seite 143).

Und auch für die weiteren Leitungsaufgaben, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und Verhandlungskompetenzen gibt es jetzt ein attraktives Weiterbildungsangebot. In Wahlzyklus 2014–2018 wurden mehr als 2.500 Vorsitzende und Stellvertreter in Sachen Führungsaufgaben qualifiziert und beraten.

Qualifizierung für Aufsichtsräte – die Mitbestimmungsakademie

Um die Handlungsmöglichkeiten der ArbeitnehmervertreterInnen in Aufsichtsräten zu stärken, bietet die gewerkschaftliche Bildungsarbeit eine aus insgesamt fünf Modulen bestehende Fortbildungsreihe an. Schwerpunkte der Angebote sind Mitwirkungsrechte und -pflichten in den Aufsichtsräten, Kenntnisse über zentrale Kennzahlen zur unabhängigen Beurteilung der Unternehmenslage und Instrumente zur Analyse von Unternehmensstrategien. Nach Abschluss der Modulreihe erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg.

Fachakademie für Arbeitsrecht

Die Fachakademie für Arbeitsrecht ist das Kompetenzzentrum der IG Metall für Arbeitsrecht. Das Kernangebot vermittelt arbeitsrechtliches Grund- und Orientierungswissen, Problembewusstsein, Urteilsfähigkeit und Handlungskompetenz. Das Seminarangebot umfasst drei praxisorientierte Seminare zu den Grundlagen des Arbeitsrechts. Sie werden durch themenspezifische Angebote zur Spezialisierung ergänzt.

Gesellschaftspolitische Bildung – und Raum für Debatten

Mit dem „Forum Politische Bildung“ hat die gewerkschaftliche Bildungsarbeit eine Reihe entwickelt, in der interessierte Mitglieder zu gewerkschaftspolitischen Schwerpunkten lernen und diskutieren können. Darüber hinaus bietet das Forum die Möglichkeit, verschiedene Perspektiven und ihre Konsequenzen für die Gewerkschaftsarbeit in Betrieb und der Gesellschaft auszutauschen. Dabei gibt es immer einen Schwerpunkt. In den letzten Jahren konnten die Themen Migration, Arbeitszeit und die betrieblichen wie auch gesellschaftlichen Auswirkungen der digitalen Transformation mit Mitgliedern diskutiert werden. Ziel ist es, über den Tellerrand hinaus neue Impulse aufzugreifen, unsere Werte zu diskutieren und den Erfahrungshorizont zu erweitern.

Jugendbildungsarbeit

Unsere Jugendbildungsarbeit vermittelt jungen Kolleg(inn)en gewerkschaftliche Werte und stärkt ihre Handlungskompetenzen im Bereich der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung. In den letzten vier Jahren wurden zusätzliche neue Formate für das zentrale Angebot sowohl im Bereich der politischen Jugendbildung als auch im Bereich der bundesweiten Seminare für Jugend- und Auszubildendenvertretungen geschaffen. Jährlich stattfindende bundesweite Jugendbildungskongresse und eine kontinuierliche, über die bezirkliche Ebene organisierte Begleitung der regionalen Bildung, stellen einen guten Austausch zwischen regionaler und zentraler Bildungsarbeit her. Die Teilnahme von Mitgliedern unter 27 Jahren konnte so im Berichtszeitraum gesteigert werden, was den positiven Trend des letzten Berichtszeitraums fortsetzt.

Respekt! – Solidarität statt Hass und Ausgrenzung

In vielen Betrieben und Geschäftsstellen fanden und finden vielfältige Aktionen gegen Rechts und Solidaritätsaktionen mit Geflüchteten statt. Der Vorstand der IG Metall hat die Weiterführung der Initiative „Respekt!“ beschlossen (siehe auch Seite 113).



Quelle: Brigitte Schildheuer

Abbildung 9: Deutliches Zeichen für mehr politische Bildung: Die IG Metall unterstützt die Kampagne zur Einführung von 5 Tagen Bildungsfreistellung in Sachsen.

BILDUNGSWERBUNG UND -BERATUNG

Kommerzieller Bildungsanbieter drängen immer mehr auf den „Markt“ der Betriebsräte-Qualifizierung. Sie sind zu einer sehr ernst zu nehmenden Herausforderung geworden. Bildungswerbung und Beratung in den Betrieben ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Gewinnung von Teilnehmenden.

Bildungswerbung und Bildungsberatung bekommen einen immer größer werdenden Stellenwert. In den vergangenen Jahren sind zielgerichtete Marketingmaßnahmen, Materialien und Beratungskonzepte entwickelt worden, zum Beispiel:

- ▶ Gemeinsame Bildungsprogramme 2018/2019 für alle neu und wiedergewählten Betriebsrats-Mitglieder mit regionalen Angeboten und Direktversand an die Gremien.
- ▶ Das zentrale Bildungsprogramm, jetzt mit besserer Übersicht und Handhabbarkeit.

- ▶ Konzeptionelle Überarbeitung der Bildungsberater-Materialien „Eine Stunde für die Bildung“.
- ▶ Offensive Werbestrategie zur Erhöhung des Gremieninteresses an Bildung bei der IG Metall und zur Gewinnung der neu gewählten Betriebsräte, zum Beispiel mit der „Teambuilding-Aktion“ (Abbildung 9) oder dem „Starterpaket für Neugewählte“.

Besonders erfolgreich ist die Bildungsberatung und -werbung in Geschäftsstellen mit regionalen Bildungsträgern, die direkte Bildungsberatung im Betriebsratsgremium durchführen. So konnte die Teilnahme, gerade bei Neugewählten, erheblich gesteigert werden. Kompetente Bildungsberatung vor Ort ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für unsere Bildungsarbeit.

ALS ORGANISATION ZUKUNFTSFÄHIG BLEIBEN

ORGANISATIONSPOLITISCHE STRATEGIEN

Um ihre Ziele zu erreichen, braucht die IG Metall eine positive Mitgliederentwicklung, handlungsfähige Geschäftsstellen und ein stabiles organisationspolitisches Umfeld.

Für die IG Metall steht das Prinzip „Ein Betrieb – Eine Gewerkschaft“ außer Frage. Dennoch gab es im Berichtszeitraum wiederholt Organisationskonflikte mit anderen DGB-Gewerkschaften.

Die Ursachen dafür sind unterschiedlich. Einerseits nutzen Arbeitgeber reale oder konstruierte Unklarheiten bei der Zuständigkeit, um sich die für sie scheinbar günstigere Gewerkschaft herauszupicken. Andererseits führen die strukturellen Veränderungen in vielen Branchen zu konkreten Abgrenzungsschwierigkeiten, weil Wertschöpfungsketten diffuser werden und Grenzen insbesondere zwischen Industrieller Dienstleistung, Forschung und Entwicklung sowie industrieller Produktion verschwimmen. Dies wird mit den anstehenden Veränderungen in unseren Branchen aller Voraussicht weiter

zunehmen. Wir wollen uns dabei nicht in Scheingefechte um Tarifzuständigkeiten verstricken lassen, sondern die aufkommenden Fragen einvernehmlich innerhalb des DGB und mit allen Einzelgewerkschaften lösen.

Die IG Metall hat im Berichtszeitraum Vereinbarungen mit anderen DGB-Gewerkschaften ausgehandelt. So konnten insbesondere in der IT-TK-Branche und in der Kontraktlogistik Grundsteine für einfachere Abgrenzungen gelegt werden. Eine wichtige Wegmarke für die Neujustierung war die bereits im April 2015 geschlossene Kooperationsvereinbarung der fünf Industriegewerkschaften im DGB. Damit haben wir darauf reagiert, dass es immer schwieriger wird, Zuständigkeitsfragen als Einzelfälle in den Geschäftsstellen vor Ort zu klären.

Unser oberstes Ziel bleibt dabei, sicherzustellen, dass es in unserem Organisationsbereich keine rechtsfreien Räume gibt, sondern dass wir die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten durch Tarifverträge und mit starken Betriebsräten gestalten.

VIELFALTSKOMPETENZ STÄRKEN

Die IG Metall wird beständig vielfältiger. Sie wird jünger, weiblicher und mehr Menschen mit Migrationshintergrund finden den Weg zu uns. Als Mitgliederorganisation ist es Teil unserer Aufgabe, diese Vielfalt auch bei unseren hauptamtlich Beschäftigten abzubilden. Vielfalt

ist für uns kein Selbstzweck, sondern hat Vorteile und bildet Möglichkeiten für unsere Entwicklung.

Fokusthemen der Diversity-Arbeit sind die Förderung der Zusammenarbeit und des Miteinanders aller unserer Be-

schäftigten – unabhängig von Geschlecht, Alter und Kultur – sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Einer unserer aktuellen Schwerpunkte ist die Steigerung des Frauenanteils im politischen Bereich, insbesondere in Führungspositionen der IG Metall (siehe auch Seite 92). Die Wertschätzung und gezielte Förderung der Vielfalt unserer Beschäftigten ist ein zentraler Bestandteil unse-

rer Arbeit. Aus diesem Grund ist die IG Metall unter anderem Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Mit der Unterzeichnung hat sich die IG Metall dazu verpflichtet, für Chancengleichheit unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnie, physischen und psychischen Fähigkeiten, religiöser und sexueller Orientierung einzutreten.

STRATEGISCHE VERÄNDERUNGSPROJEKTE

Die einzige Konstante ist der Wandel! Auch wir stehen vor den Herausforderungen, permanent mit Veränderungen umzugehen. Mit unseren Veränderungsprojekten tragen wir dem Rechnung. Dazu gehören vor allem die Einführung eines „Mitgliederbeziehungsmanagementsystems“ und die „strategischen Neuausrichtungen“ in den einzelnen Geschäftsstellen, die durch die „Interne Beratung“ der IG Metall begleitet werden.

Die Beratungsbedarfe in der IG Metall nehmen durch die zunehmende Komplexität der Aufgaben und Strukturen zu. Diesen Bedarf erfüllt die Interne Beratung besser und billiger als viele der externen Berater. Warum? Die Interne Beratung kennt die Strukturen, Abläufe und politischen Prozesse innerhalb der IG Metall und gibt dieses Wissen unmittelbar weiter.

Abbildung 1:
Die Interne Beratung berät in allen Gliederungsebenen der IG Metall mit vielen Einsätzen in den Geschäftsstellen vor Ort. Schwerpunkte in der Beratung sind:



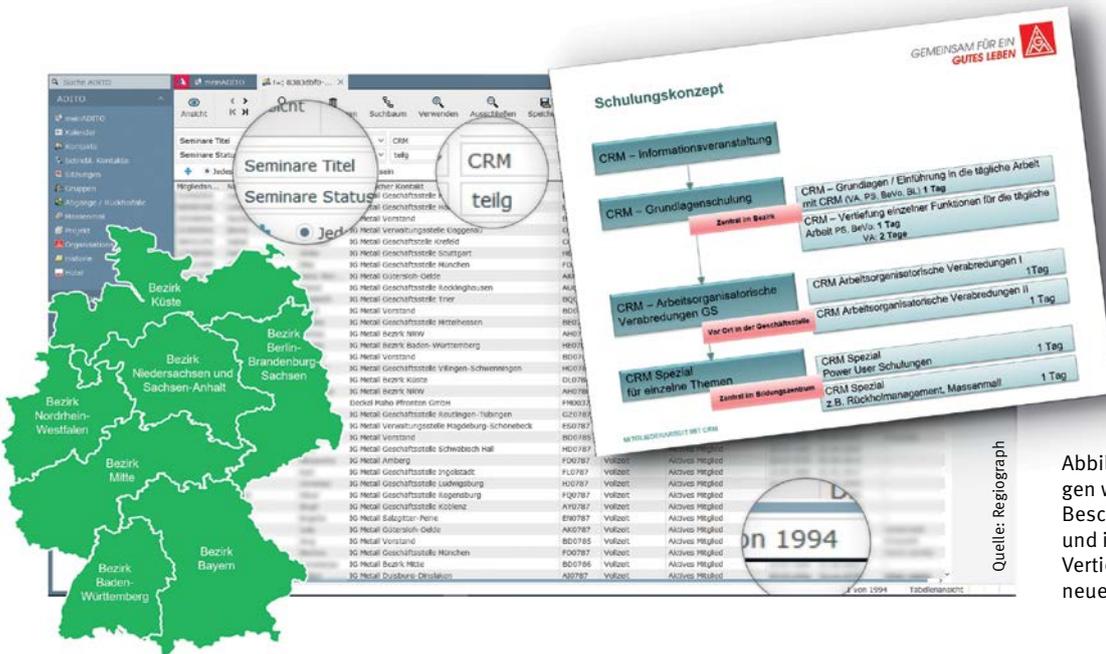


Abbildung 2: Durch die CRM-Schulungen wurden fast 2.000 hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall erreicht und in mehrtägigen Grundlagen- und Vertiefungsveranstaltungen an die neue Software herangeführt.

Unsere Interne Beratung

Die interne Beratungseinheit handelt dabei nach den gleichen Maßstäben und Ansätzen wie externe Berater: „Die Beteiligten finden selbst die beste Lösung für ihre Herausforderungen.“ Dies ist das Prinzip der Internen Beratung. Somit wird gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort nach passgenauen Lösungen gesucht – die Interne Beratung geht nicht mit vorgefertigten Schubladenlösungen in die Prozesse. Vertraulichkeit ist dabei selbstverständlich. Zwischen 2016 und 2018 hat die Interne Beratung über 50 Aufträge bearbeitet.

Zu Beginn eines Beratungsprozesses werden gemeinsam mit den Auftraggebern die Themen, die im Projekt bearbeitet werden sollen, herausgefiltert und geschärft (Abbildung 1).

Die Initiative kommt von den jeweiligen Führungskräften der Gliederungen. Dass sie sich aktiv für einen Beratungsprozess entscheiden und an die Interne Beratung wenden, ist wichtig für den Erfolg der Projekte.

Die Leistungen der Internen Beratung werden intern verrechnet, die Kosten liegen aber deutlich unter den marktüblichen Preisen externer Anbieter.

Sechs Jahre nach Gründung der Internen Beratung hat diese über 100 Beratungsprojekte auf allen Gliederungsebenen durchgeführt. Sie konnte über die Zeit ihr Wissen und ihre Erfahrungen ausbauen und in die Organisation einspeisen.

Innovationsprojekt Mitgliederkommunikation – CRM

Die IG Metall will ihre Mitglieder noch besser betreuen. Als einer der wichtigsten Ansprechpartner in deren Arbeitsleben müssen wir ihre Anliegen gut kennen. Um dies zu ermöglichen, wurde als Ergänzung zur bestehenden Mitgliederdatenbank MDB eine Software zum Mitgliederbeziehungsmanagement entwickelt.

Die Software bietet vielfältige Möglichkeiten. Die individuelle Datenpflege ist vereinfacht, die Gremienbetreuung vor Ort ist durch digitalisierte Kommunikation schneller, Massenkommunikation mit ausgewählten Zielgruppen erleichtert. Zudem bietet CRM Unterstützung bei Arbeitsabläufen, insbesondere in der Haltearbeit und dem Rückholmanagement, um wiederkehrende Aufgaben zu erleichtern.

In den Jahren 2016 bis 2018 wurde die CRM-Software in mehreren Phasen eingeführt. Allen Beschäftigten wurde die neue Software in zum Teil mehrtägigen Grundlagen- und Vertiefungsschulungen nahegebracht. Die gemeinsame Nutzung der Software wurde im Anschluss in individuellen Workshops im Team der Organisationseinheit besprochen und verabredet. Die Workshops wurden von der Internen Beratung durchgeführt. Die Schulungen erreichten fast 2.000 hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall (Abbildung 2). Als laufende Unterstützung der Anwender wurden und werden neben dem CRM-Handbuch fortwährend Arbeitshilfen zu unterschiedlichen Themen und Schwerpunkten veröffentlicht.

ORGANISATIONSENTWICKLUNG UND -STRUKTUREN

Wie erfolgreich die IG Metall ist und wie stark sie ihren politischen Einfluss in den Betrieben geltend machen kann, hängt nicht zuletzt von stabilen Organisationsstrukturen ab und der Frage, wie gut unsere Geschäftsstellen in der Fläche aufgestellt sind.

In den jährlichen Geschäftsplangesprächen werden die Organisationsentwicklung, die politische Planung sowie die Mitglieder-, Finanz- und die Personalplanung zwischen dem Vorstand, den Bezirken und den Geschäftsstellen abgestimmt. Damit tragen wir dazu bei, dass es auf allen Ebenen eine verlässliche Planung gibt.

Geschäftspläne und Strukturfonds

Mit den Schwerpunkten der politischen Planung gibt der Vorstand der IG Metall eine politische Klammer vor. In den Abstimmungsgesprächen werden die Geschäftspläne eingehend besprochen. Zusammengefasst ergibt dies unsere gemeinsame Vorgehensweise für das kommende Jahr. Ebenfalls Bestandteil der Abstimmungsgespräche sind die 13 Kernaufgaben. Sie beschreiben den Rahmen für gute Geschäftsstellenarbeit.

Von 2016 bis 2018 lief unter Beteiligung von Bevollmächtigten und den Bezirksleitungen ein Vorprojekt zur Erarbeitung eines neuen Geschäftsplantools für die Ge-

schäftsstellen. Wesentliche Ergebnisse sind: funktionierende Schnittstellen für Personal- und Finanzdaten sowie eine intuitivere Bedienbarkeit. Im Hauptprojekt wird dies nun flächendeckend umgesetzt.

Vorstand und Beirat der IG Metall haben die „Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche“ beschlossen. Diese trat am 1. Januar 2017 in Kraft. Dabei werden die bisher zum Ausgleich struktureller Benachteiligungen vorhandenen finanziellen Hilfen durch neue Komponenten ersetzt (Abbildung 3). Der Geschäftsplan-Investitionsfonds und die Planung daraus finanzierter örtlicher Erschließungsprojekte wurden in die neue Richtlinie integriert. Beides wird in den Geschäftsplänen aufgeführt.

Fusionen und Kooperationen

Zukunftsfeste Geschäftsstellenstrukturen ermöglichen eine durchsetzungsfähige und mitgliederorientierte Gewerkschaftsarbeit und sind Voraussetzung für die Bewältigung der organisationspolitischen Herausforderungen. Wir haben in der IG Metall vielfältige erfolgreiche Kooperationen entwickelt. Sie reichen von gemeinsamen regionalen Erschließungsprojekten über die Zusammenarbeit in Handlungsfeldern (zum Beispiel Bildung oder Jugend) bis hin zu einer gemeinsamen Geschäftsführung mehrerer Geschäftsstellen.

Die geschäftsstellenübergreifende Zusammenarbeit bewährt sich in vielerlei Hinsicht. Die „Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche“ regelt einen längerfristigen Personalkostenzuschuss der Hauptkasse für fusionierte Geschäftsstellen und bietet somit finanziellen Spielraum für organisationspolitische Restrukturierungen. Der neu geschaffene bezirkliche Strukturfonds finanziert neben der Zusammenarbeit in den Bezirken auch konkrete Kooperations- und Fusionsprojekte.

Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche:

- ▶ zusätzlicher Sockelbetrag (40.000 Euro)
- ▶ bezirklicher Strukturfonds
- ▶ Unterstützung für Fusionen
- ▶ dauerhafte Unterstützung von Geschäftsstellen: „Präsenz in der Fläche“

Abbildung 3

Abbildung 4: Geplante Fusionen im Bezirk NRW mit den Organisationswahlen 2020.



Durch die enge Zusammenarbeit aller zuständigen Organisationseinheiten konnten wir in den letzten Jahren im Bezirk Nordrhein-Westfalen vier Fusionsprozesse für zehn Geschäftsstellen initiieren (Abbildung 4). Diese sollen mit den Organisationswahlen 2020 abgeschlossen werden.

PERSONALPOLITISCHE STRATEGIEN

Die Personalarbeit in der IG Metall beinhaltet, die unterschiedlichen Gliederungen zu Personalthemen kompetent, schnell und zuverlässig zu beraten und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gut und fair zu gestalten. Gleichzeitig gilt es, zukunftsorientierte Trends zu erkennen und die richtigen personalpolitischen Strategien daraus abzuleiten.

Die IG Metall hat ihre Personalarbeit im Berichtszeitraum gut weiterentwickelt. Ein strategischer Schwerpunkt war die Gestaltung des Generationswechsels. Dieser stellt hohe Anforderungen an die Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung. Dafür werden personelle und finanzielle Mittel bereitgestellt.

Mit den bezirklichen Erschließungsprojekten haben wir zudem 140 zusätzliche Stellen für die Erschließungsarbeit in der Fläche geschaffen und uns personalpolitisch gut aufgestellt.

Befragung der Beschäftigten

Als Arbeitgeberin will die IG Metall weiterhin attraktiv bleiben. Die Mitsprache unserer Beschäftigten ist uns dabei ein

wichtiges Anliegen. Deshalb hat die IG Metall in 2018 erstmals eine Hauptamtlichen-Befragung (HAB) durchgeführt. Auf Basis der Befragungsergebnisse soll die Personalarbeit weiterentwickelt werden. Über 74 Prozent der Beschäftigten haben an der Befragung teilgenommen. Diese hohe Teilnahmequote und die Befragungsergebnisse bestätigen die große Identifikation der Beschäftigten mit der IG Metall. Es sind auch Kritikpunkte von den Beschäftigten formuliert worden, die jetzt bearbeitet werden. Wir müssen vor allem daran arbeiten, die Führungskultur und die Zusammenarbeit zu verbessern. Hierzu haben wir einen HAB-Folgeprozess aufgesetzt, in dem verschiedene Initiativen gebündelt sind. In besonderen Formaten (zum Beispiel Zukunftsdialog und bundesweiter HAB-Workshop) haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich zu beteiligen.

Darüber hinaus stehen wir vor ganz neuen Herausforderungen: die Digitalisierung der internen Personalprozesse. Das Projekt „Transformation des Personalbereiches“ unterstützt dabei, diese Prozesse zu gestalten. Damit unterstreicht die IG Metall ihr zukunftsorientiertes Selbstverständnis: gute Arbeit, ein sicheres Einkommen und berufliche Perspektiven.

Beschäftigtenentwicklung, Altersstruktur und Generationenwechsel

Die IG Metall hat Ende 2018 insgesamt 2.631 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt (Abbildung 5); dies sind 5,5 Prozent mehr als am Ende des Geschäftsjahres 2015. Der Altersdurchschnitt lag im Geschäftsjahr 2015 bei 46,8 Jahren. Im Jahr 2018 bei 46,4 Jahren.

Die IG Metall befindet sich seit mehreren Jahren in einem umfassenden Generationenwechsel. Seitdem die aktuelle Altersteilzeitvereinbarung (Beschluss vom 1.08.2014) gilt, wurden 313 ATZ-Verträge abgeschlossen. 2018 wurde

die bestehende Altersteilzeitregelung für die Jahrgänge 1959 bis 1963 fortgeführt, so dass in den nächsten Jahren weiterhin viele Kollegen und Kolleginnen ausscheiden können. Hierfür müssen wir gute Nachfolgeregelungen organisieren und den Wissenstransfer sicherstellen.

Nachwuchsgewinnung und Auswahlverfahren

Eine Kernkompetenz in der Personalarbeit ist die Unterstützung der Gliederungsebenen bei der Personalauswahl. Dies gilt für den politischen und administrativen Bereich einschließlich der Ausbildung. Ein gutes Format war beispielsweise das dreistufige Auswahlverfahren für die bezirklichen Erschließungsprojekte, an denen alle Projektverantwortlichen am Auswahlprozess aktiv beteiligt waren – Bezirke, Personalbereich, Betriebsräte und Bevollmächtigte der örtlichen Projekt-Geschäftsstellen. Auch das Aufgabenfeld der administrativ Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren deutlich komplexer geworden. Neue fachliche Kompetenzen sind hinzugekommen, Stellenprofile haben sich geändert. Deshalb unterstützen wir alle Gliederungen mit standardisierten Auswahlformaten, um eine passgenaue und tätigkeitsbezogene Personalauswahl zu erreichen.

Weiterentwicklung der Personalbetreuungsarbeit

Ein wesentlicher Bestandteil der Personalarbeit ist die Unterstützung der Führungskräfte und Beschäftigten in allen personalrelevanten Fragen. Um den Anforderungen der unterschiedlichen Gliederungen zu entsprechen, haben wir unsere Angebote weiterentwickelt und angepasst. Dies reicht vom Gesprächsleitfaden oder den Materialien für Auswahlverfahren über juristisch geprüfte Standardverträge bis hin zu neuen, themenbezogenen Austauschformaten.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesund zu sein ist von unschätzbarem Wert. Deshalb stellen wir unseren Beschäftigten ein umfangreiches Angebot zur Gesundheitsförderung bereit. Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement, Suchtprävention und Maßnahmen der Gesundheitsför-

VERTEILUNG DER IG METALL-BESCHÄFTIGTEN

(Stand 31.12.2018)

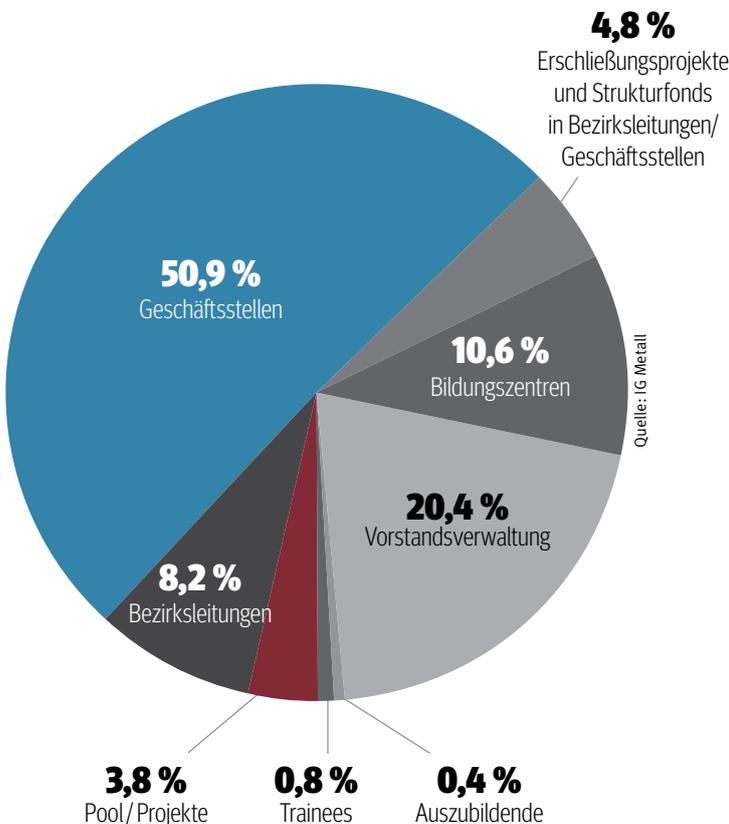


Abbildung 5: So verteilen sich die IG Metall-Beschäftigten auf die Gliederungen, bei den Auszubildenden und Trainees nach Funktionen.

derung sowie Gesundheits-Seminare bilden hierbei die wichtigsten Säulen. Wer in einer schwierigen persönlichen Situation besondere Unterstützung benötigt, kann sich an unsere kostenfreie, externe Mitarbeiterberatung wenden. Mit dem „Gesundheits-Check-up 40 plus“ und dem „BETSI-Programm“ runden wir unser ganzheitliches Gesundheitskonzept ab.

In 2017 wurde ein Schwerpunkt auf „Gesunde Führung“ gelegt. Mit speziellen Angeboten für Führungskräfte wollen wir eine Führungskultur entwickeln, die unserem gewerkschaftlichen Selbstverständnis entspricht: Gute Führung soll die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten fördern. So sind beispielsweise die Gesundheits-Workshops ein geeignetes Instrument für den Dialog über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen unter Beteiligung der Beschäftigten und der Führungskraft. Dazu wurde Gesundheit als Modul in allen Führungskräfte-schulungen verankert, eine neue zusätzliche Seminarreihe für Führungskräfte erfolgreich durchgeführt und das Angebot des Coachings für Führungskräfte im Rahmen der externen Mitarbeiterberatung von INSITE intensiver beworben.

Transformation des Personalbereichs

Mit dem Projekt „Transformation des Personalbereichs“ haben wir einen wichtigen Schritt zu einer noch bedarfsorientierteren Personalarbeit unternommen. Das 2015 gestartete Veränderungsprojekt hat eine gesteigerte Effektivität und Effizienz des Personalbereichs zum Ziel. 2016 wurden hierzu mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Gliederungsebenen „SOLL-Workshops“ durchgeführt. Dabei wurden die internen Strukturen, Prozesse und Angebote des Personalbereichs überprüft. Als Ergebnis haben wir ein Gesamtkonzept entwickelt, um die aktuellen und zukünftigen Anforderungen der Organisation und der Beschäftigten erfüllen zu können. Wesentlich für das Projekt ist die Veränderung der IT-Landschaft, beispielsweise durch die Einführung einer neuen Bewerbermanagementsoftware, die Anpassung unseres Personalinformationssystems oder die Verknüpfung mit anderen Projekten der IG Metall, zum Beispiel CRM.

Übrigens: Betriebliche Altersversorgung angehoben

Seit Anfang des Jahres 2000 ermöglicht die IG Metall ihren versorgungsberechtigten Beschäftigten eine attraktive Altersversorgungsleistung. Zum 1. 1.2015 hat die IG Metall die jährliche Zuwendung von 4 Prozent auf 5,5 Prozent des berücksichtigungsfähigen Einkommens angehoben. Darüber hinaus können die Beschäftigten ein breit gefächertes Angebot der Entgeltumwandlung nutzen.

Und dann noch das Geld: Die Entgelterhöhungen

Die Werte der Entgelttabelle wurden erhöht: zum 1.7.2015 um 3,4 Prozent (Juni 2015 Einmalzahlung von 150 Euro), zum 1.10.2016 um 2,8 Prozent (September 2016 Einmalzahlung von 150 Euro), zum 1.7.2017 um 2,0 Prozent sowie zum 1.7.2018 um 4,3 Prozent (Juni 2018 Einmalzahlung von 100 Euro) und Erhöhung des zusätzlichen Urlaubsgelds auf 65 Prozent. Zudem wurde das Entgelt für die Trainees ab 1.11.2016 auf 3.350 Euro erhöht.

PERSONALENTWICKLUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG

Personalentwicklung in der IG Metall heißt: Personal rechtzeitig gewinnen und für die Anforderungen der verschiedenen Ebenen und Funktionen qualifizieren, die berufliche Kompetenz der Beschäftigten sichern und erweitern, den Generationenwechsel bei den Hauptamtlichen unterstützen und dafür bereits bei jungen aktiven Ehrenamtlichen ansetzen sowie die Kompetenzen in der Organisations- und Personalführung erweitern. Dafür haben wir Schwerpunkte gesetzt und Instrumente entwickelt.

Aus den Schaubildern ist die Systematik der IG Metall-Personalentwicklung im politischen und administrativ-organisatorischen Bereich ersichtlich (Abbildung 6 und 7).

Berufliche Erstausbildung

Die IG Metall bietet jedes Jahr jungen, motivierten Menschen die Möglichkeit einer Ausbildung mit verlässlichen und zukunftssicheren Perspektiven. Das Ausbildungsangebot umfasst die Ausbildungsberufe Kauffrau und Kaufmann für Büromanagement sowie Köchinnen und Köche,

PERSONALENTWICKLUNG FÜR POLITISCHE SEKRETÄRINNEN UND SEKRETÄRE

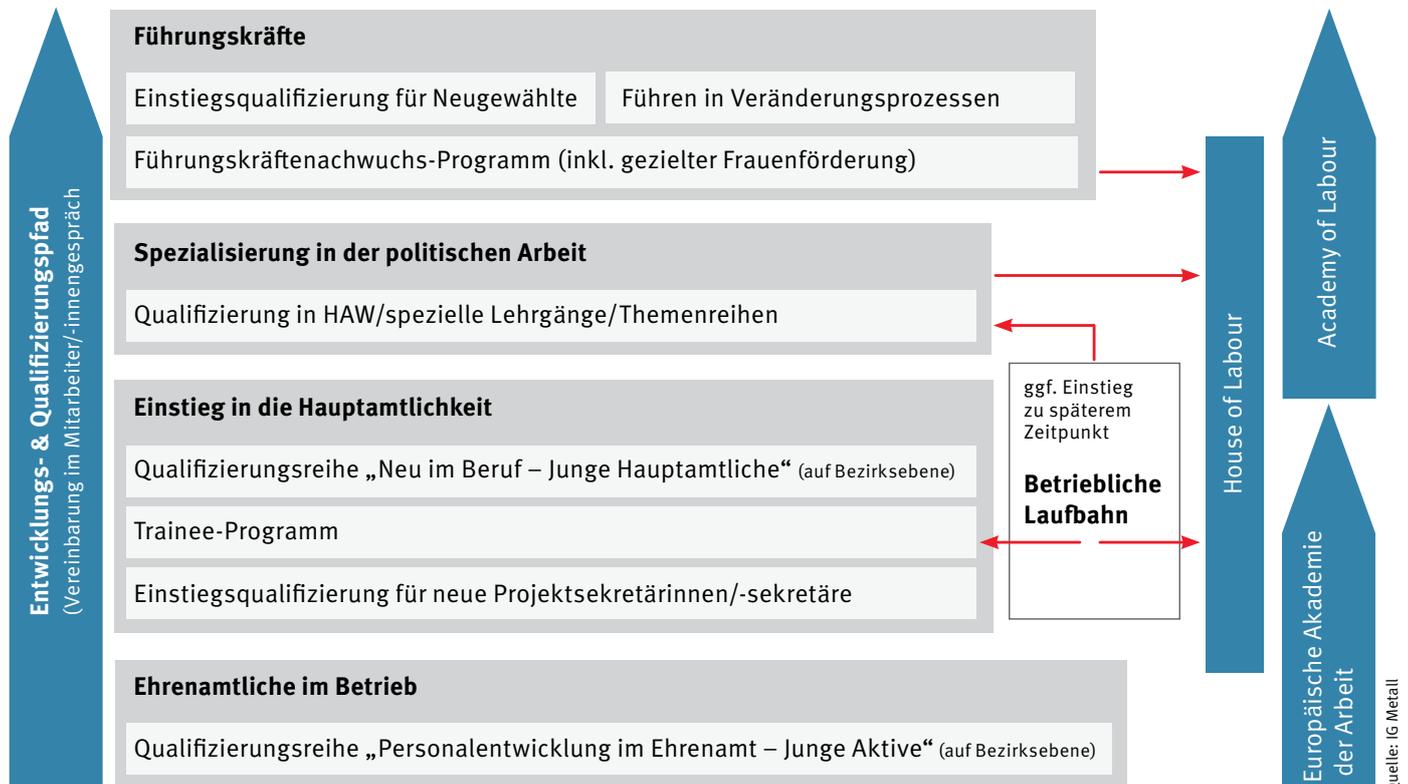


Abbildung 6: Personalentwicklung für politische Sekretärinnen und Sekretäre

welche in den verschiedenen Organisationsgliederungen bundesweit ausgebildet werden. Im Berichtszeitraum haben 114 Auszubildende ihre Ausbildung begonnen oder fortgeführt – der höchste Ausbildungsstand seit Übernahme-garantie nach der Ausbildung.

**„Junge Aktive“ –
Personalentwicklung im Ehrenamt**

Ehrenamtlich Aktive, die an einem längerfristigen Engagement in der betrieblichen Interessenvertretung und (mög-

licherweise hauptberuflich) in der IG Metall interessiert sind, sprechen wir frühzeitig mit gezielten Qualifizierungsangeboten an, in denen sie ihre Kompetenzen zeigen und entwickeln können. In Zusammenarbeit mit den Bezirken führen wir seit 2011 zumeist vierteilige Ausbildungsreihen durch. Neben dem vertieften Einblick in Strukturen, interne Prozesse und politische Leitvorstellungen der IG Metall vermitteln wir die Methodik des systematischen, projektförmigen Arbeitens. An verbindlichen eigenen Mitgliederentwicklungsprojekten begleiten wir die praktische

UNSERE PERSONALENTWICKLUNG FÜR VERWALTUNGSANGESTELLTE

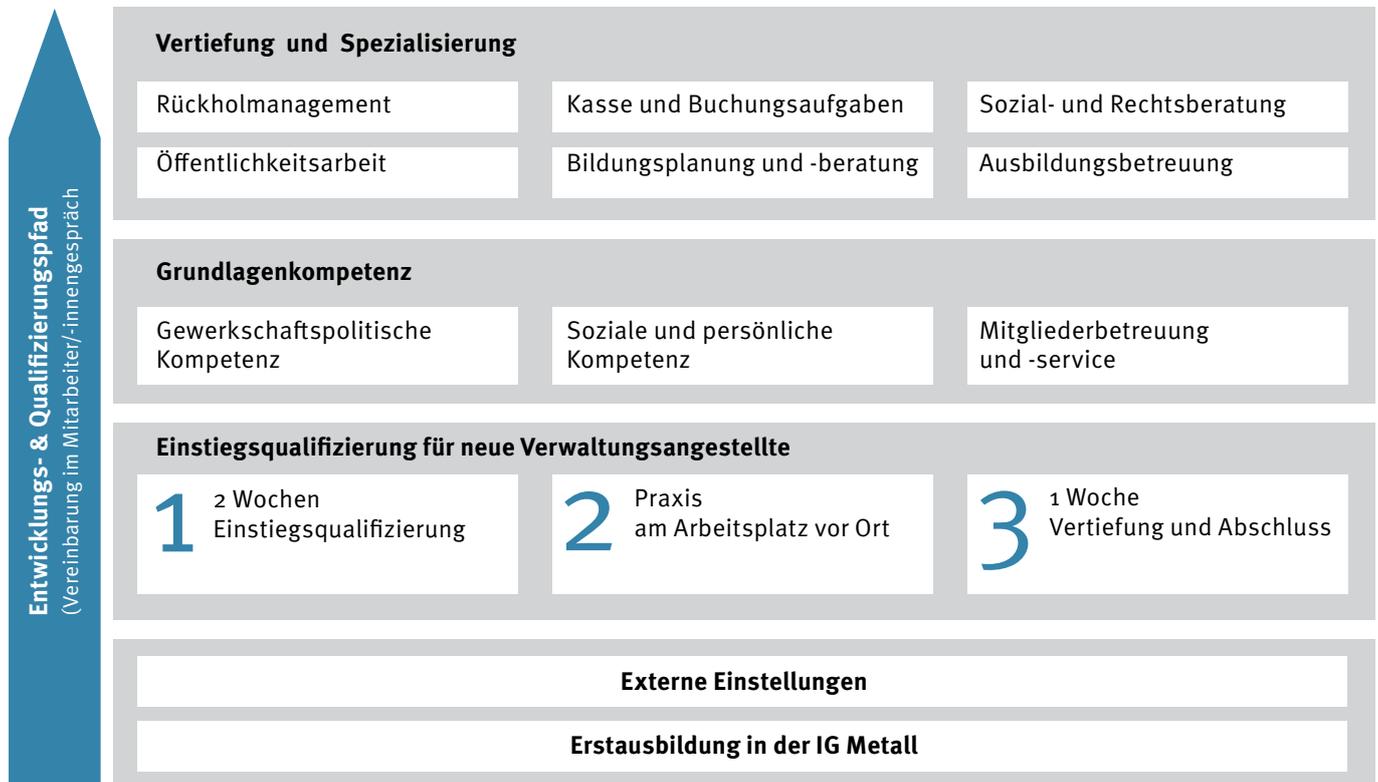


Abbildung 7: Personalentwicklung für Verwaltungsangestellte

Umsetzung des Erlernten in die Praxis. Im Berichtszeitraum haben 238 Kolleginnen und Kollegen die bezirksbezogenen Reihen durchlaufen (insgesamt bislang 509) – für eine wachsende Anzahl von ihnen war das die Basis ihrer Bewerbung für ein Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit oder für das Trainee-Programm.

Das Trainee-Programm: „Mach dein Engagement zum Beruf“

Die zwölfmonatige Nachwuchsausbildung bietet eine fundierte Grundlage für die hauptamtliche Tätigkeit als Gewerkschaftssekretärin oder Gewerkschaftssekretär. Das Trainee-Programm ist ein Kernelement der Personalentwicklung. Die Ausbildung besteht aus Seminaren (circa 40 Prozent) und Praxiseinsätzen auf allen Organisationsebenen (circa 60 Prozent). Die Schwerpunkte bilden Mitgliederentwicklung und gute Geschäftsstellenarbeit (einschließlich Betriebs- und Tarifpolitik).

In den Jahren 2015 bis 2018 haben 112 Kolleginnen und Kollegen die Ausbildung durchlaufen; hinzu kommen 167 Teilnehmende an den Seminarmodulen. Seit Beginn im Jahr 2000 haben insgesamt 584 Absolventinnen und Absolventen das Trainee-Programm durchlaufen.

Neu im Beruf: das Qualifizierungsprogramm „Junge Hauptamtliche“

Junge Hauptamtliche, die nach Abschluss des Trainee-Programms oder als neu Eingestellte in einer Geschäftsstelle oder Bezirksleitung im Einsatz sind, werden in ihren ersten Jahren durch begleitende Qualifizierungsreihen bei der Erschließung und Gestaltung ihrer Aufgabenfelder unterstützt. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Tarifpolitik, die Betriebspolitik und die Auseinandersetzung mit dem Selbstverständnis und der eigenen Rolle. Diese zumeist vierteiligen Reihen bieten viel Erfahrungswissen, Input und Austausch mit erfahrenen Sekretärinnen und Sekretären oder Bevollmächtigten. Die Reihen werden in enger Zusammenarbeit mit den Bezirken organisiert.

Einstiegs- und Begleitqualifizierung für Erschließungsprojekte

Mit den strategischen Erschließungsprojekten ist ein hoher Qualifizierungsbedarf entstanden. Den außerhalb des Traineeprogramms in eine hauptberufliche Funktion

gewechselten Kolleginnen und Kollegen wird eine mehrwöchige Einstiegsqualifizierung und eine daran anknüpfende Begleitqualifizierung zuteil, die die Kompetenzen für die Projektaufgaben vermitteln beziehungsweise erhöhen, mittelfristig aber auch zur Übernahme freierwerdender Regelstellen als Gewerkschaftssekretärin und Gewerkschaftssekretär befähigen soll. Zur Orientierung, Planung und Beratung haben wir eine Qualifizierungsmatrix erarbeitet, die gut angenommen wird.

Hauptamtlichenweiterbildung

Für alle Beschäftigten der IG Metall gibt es das jährliche Programm der Hauptamtlichenweiterbildung. Es unterstützt dabei, Entwicklungen auf den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern und im inneren Organisationsbereich aktiv mitvollziehen und mitgestalten zu können, Fähigkeiten und Kenntnisse anzupassen und vorhandene Kompetenzen auszubauen. Inhaltlich entwickeln wir unsere Angebote stetig weiter. Beispielsweise haben wir für die systematische Einarbeitung von neuen Verwaltungsangestellten im Rahmen des Generationenwechsels einen Ausbildungsgang konzipiert, der seit 2015 umgesetzt wird. Die Resonanz ist positiv: Fast 70 Prozent der neuen Verwaltungsangestellten nehmen daran teil. Weiterhin wurden die Themen Erschließungskompetenz (durch einen zertifizierten Ausbildungsgang) sowie Digitalisierung und Transformation (unter anderem durch ein Seminar in der Lernfabrik der Universität Bochum) gestärkt. Als Umsetzung der Anregungen und Erwartungen, die aus unserem Zukunftsdialog mit den Beschäftigten und aus der Studie „Frauen in Fach- und Führungspositionen“ hervorgingen, haben wir die Qualifizierungsthemen für Verwaltungsangestellte erweitert und zwei neue Formate eingeführt: das Seminar „Empowerment für Gewerkschaftssekretärinnen“ und das „Forum Frauen in Führung“.

Im Jahresdurchschnitt zählten wir 3.500 Teilnehmende. Jährlich nutzen über 50 Prozent der IG Metall-Beschäftigten die Qualifizierungsmöglichkeiten; Mehrfachteilnahmen, Reihen und Trainee-Seminare herausgerechnet.

Vorbereitung auf Führungsaufgaben

Mit ihrem Führungskräftenachwuchsprogramm begleitet die IG Metall systematisch den Generationenwechsel auch in den Führungspositionen. Kolleginnen und Kollegen werden für die Übernahme einer neuen Rolle und

eines Wahlamts vorbereitet. Die bundesweite Qualifizierungsreihe ist in vier Module aufgeteilt und konzentriert sich – neben der eigenen Persönlichkeitsentwicklung und den Instrumenten der Personalführung – auf die Schwerpunkte Management und strategische Entwicklung einer Geschäftsstelle, beteiligungsorientierte Betriebs- und Tarifpolitik sowie auf die Einflussnahme im politischen Raum als Herausforderung für zukünftige Führungskräfte. Jedes Modul wird von erfahrenen Bevollmächtigten begleitet und bietet auf diesem Weg die Chance für einen generationenübergreifenden Austausch und eine praxisnahe Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsverantwortung.

Führungskräfteentwicklung

Ein besonderer Schwerpunkt der Konzipierung neuer Angebote und Instrumente lag im Berichtszeitraum auf der Entwicklung von Führungskompetenzen in der IG Metall – für diejenigen, die in der Leitung einer Geschäftsstelle, eines Funktionsbereichs oder Ressorts in der Vorstandsverwaltung oder in einem Bildungszentrum Verantwortung tragen. Zur individuellen Orientierung und als Grundlage unserer Qualifizierungsaktivitäten haben wir ein „5x5-Kompetenzmodell“ entwickelt (Abbildung 8).

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit bietet das Modell der fünf Kompetenzbereiche mit ihren jeweils fünf beispielhaften Kompetenzfeldern insbesondere neuen Führungskräften Anhaltspunkte für ihre Berufsrolle und lädt auch Erfahrene zur Reflexion der eigenen Situation als Führungskraft ein. Als Neuerung bieten wir – auf Basis dieses Modells – für interessierte Bevollmächtigte die Möglichkeit eines systematischen Entwicklungsgesprächs. Neben der Selbsteinschätzung wird die Situation der Geschäftsstelle analysiert. Aus beidem werden mögliche Entwicklungsthemen für die Geschäftsführung abgeleitet, die in spezifische Entwicklungsziele, konkrete Maßnahmen und Unterstützungsangebote umgesetzt werden. Kernbestandteil der Qualifizierungsmöglichkeiten ist die Reihe „Führen in Veränderungsprozessen“ für erfahrene Bevollmächtigte und andere Führungskräfte der IG Metall. Für diejenigen, die neu in der Funktion sind,

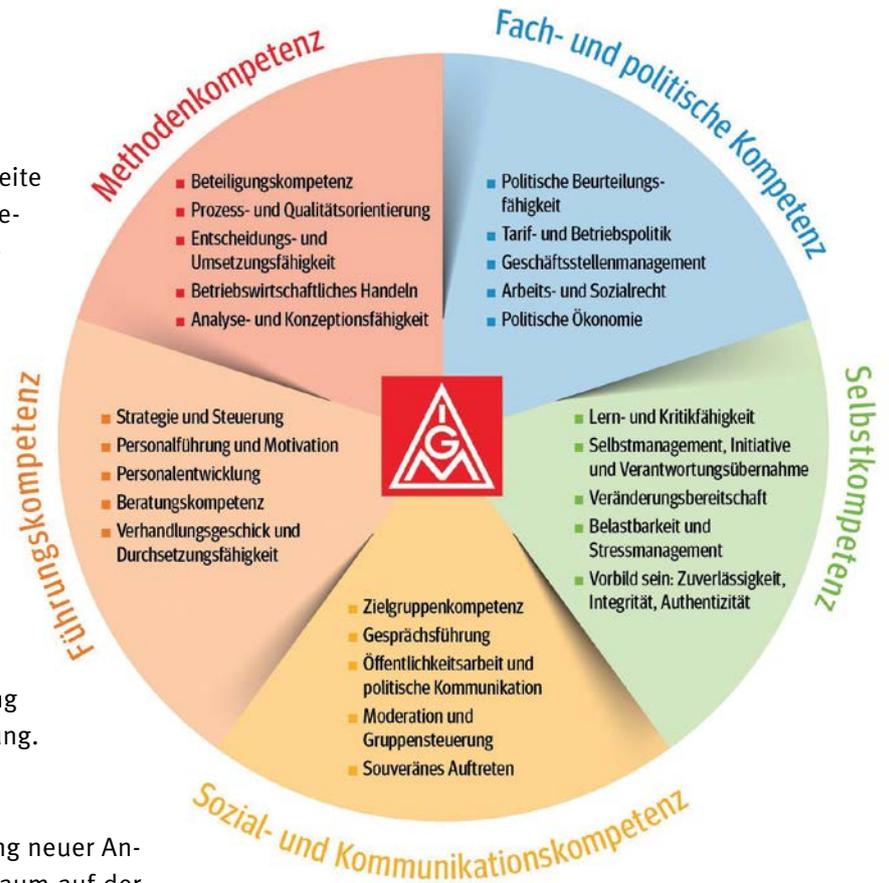


Abbildung 8: Das neue 5x5-Kompetenzmodell für (neue) Führungskräfte.

haben wir eine systematische persönliche Intensivvorbereitung sowie ein zweijähriges Mentorenprogramm entwickelt; beide werden schrittweise umgesetzt.

Weitere Personalentwicklung

Zusätzlich zu den Seminaren, Trainings und Qualifizierungsreihen, die der Personalbereich selbst konzipiert und durchführt, organisieren wir in begründeten Einzelfällen spezielle Fortbildungs- und Beratungsmaßnahmen. Voraussetzung dafür ist, dass die Maßnahmen für die Aufgabenerfüllung erforderlich und im Mitarbeitergespräch abgestimmt sind und nicht durch die eigenen Angebote abgedeckt werden. Dies gilt insbesondere für spezielle Anforderungen der Aufgabenfelder Informationstechnologie, Medien und Kommunikation, Finanzen und Buchhaltung, Administration und interne Dienste, Organisation und Beratung sowie Sprachen (Einzel- und Gruppentraining – überwiegend Englisch). In schwierigen Situationen im Arbeitsteam oder bei folgenreichen Veränderungsprozessen können Bevollmächtigte und Führungskräfte der Vorstandsverwaltung durch externe Beratung (Coaching) unterstützt werden.



Abbildung 9: Das House of Labour, hier als Planungszeichnung, wird ein modernes Lerngebäude für die Europäische Akademie der Arbeit und die Academy of Labour.

Diese Aktivitäten zeigen: Für die Beschäftigten der IG Metall und für die IG Metall als Arbeitgeberin sind Qualifizierung und Personalentwicklung wesentliche Bestandteile und Voraussetzung erfolgreicher und zukunftsfähiger Gewerkschaftsarbeit.

Das House of Labour

Die traditionsreiche Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) hat im Oktober 2015 eine Schwesterorganisation bekommen: die Academy of Labour (AoL). Beide Einrichtungen bilden seitdem das House of Labour, für das auf dem Campus Westend der Goethe-Universität Frankfurt ein neues und modernes Lehrgebäude entsteht (Abbildung 9). Das soll mittelfristig in Europa zu einem renommierten Lehr- und Forschungsinstitut für Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen heranwachsen.

Das House of Labour knüpft damit an eine lange Tradition der Lehre für Beschäftigte aus Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretung an. Seit 1921 gibt es die Möglichkeit, sich auch ohne Hochschulzugangsberechtigung zu Themen wie Arbeitsrecht, Sozialpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsbeziehungen sowie Volks- und Betriebswirtschaftslehre auf akademischem Niveau

weiterzubilden. Die EAdA ist eine zentrale Säule der Nachwuchsförderung des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften. In Ergänzung zur EAdA bietet die AoL ein breites Spektrum an Studiengängen, Weiterbildungen und Seminaren mit arbeitnehmerorientierter Ausrichtung an, beispielsweise die Zertifikatsstudiengänge Arbeitsmarktökonomik und Beteiligungsmanagement sowie Seminare zu verschiedenen praxisrelevanten Themen. Das Herzstück der AoL bildet gegenwärtig der Bachelor-Studiengang „Business Administration – Personal und Recht“. Hier erlangen die Studierenden das geistige Rüstzeug für Fach-, Führungs- und Managementaufgaben. Darüber hinaus wird die wissenschaftliche und politische Diskussion zu aktuellen Themen aus den Bereichen Mitbestimmung, Arbeitsbeziehungen und Zukunft der Arbeit durch Veröffentlichungen und Forschungsergebnisse gefördert.

Mit dem Neubau entsteht ein Ort des Dialogs und Austausches zwischen Wissenschaft, gewerkschaftlicher Praxis und Studierenden mit Erfahrungen aus der Arbeitswelt. Die IG Metall hat diese inhaltliche und räumliche Erweiterung der EAdA zum House of Labour initiiert und ist ihr wesentlicher Träger.

ZIELGRUPPEN UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK JUNGE IG METALL

Die Zugänge für junge Menschen in die Betriebe differenzieren sich immer stärker. Neben der klassischen betrieblichen Ausbildung kommt dem dualen Studium und dem Berufseinstieg nach dem Studium eine immer größere Bedeutung zu. In zahlreichen Projekten haben wir Beteiligungs- und Aktivierungselemente erprobt, um mehr junge Beschäftigten für die IG Metall zu gewinnen.

Die junge Generation und insbesondere junge Beschäftigte unter 35 Jahren erwarten von der IG Metall, dass sie die betriebliche Realität kennt, sie bei Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützt und gute Rahmenbedingungen für eine leistungsgerechte Bezahlung schafft. Das sind die Ergebnisse der Potenzialstudie aus dem Jahr 2014. Die Schlussfolgerung daraus: Wenn die IG Metall in der

jungen Generation Mitglieder gewinnen und binden will, muss sie bei diesen Themen gute Angebote machen. Zudem fordert die junge Generation ein, dass sie sich temporär an Aktivitäten beteiligen kann. Das heißt: Die IG Metall muss klare inhaltliche Vorstellungen und Möglichkeiten für kurzfristiges Engagement miteinander verbinden.

„modern.bilden.“: Neue Wege der Beteiligung

Mit der Kampagne „modern.bilden.“ haben wir neue Wege der Beteiligung erprobt und später auch auf andere Felder ausgedehnt (Abbildung). Mit Hilfe der Kampagne sollte das Berufsbildungsgesetz (BBiG) modernisiert werden. Denn zahlreiche neue berufliche Ausbildungsgänge und -strukturen sind noch nicht nach dem BBiG geregelt.



Abbildung: Gemeinsame Versammlung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen aus den IG Metall-Geschäftsstellen Hagen und Gevelsberg-Hattingen zur Kampagne modern.bilden im Jahr 2016.

Unter anderem gilt das BBiG nicht für dual Studierende. Die IG Metall fordert, dass Lehr- und Lernmittelfreiheit eindeutiger verankert werden. Zudem muss es für junge Menschen einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz geben. Eine Modularisierung und Zergliederung der Ausbildung in kleinste Einheiten sowie eine Verkürzung der Ausbildungszeit auf zwei Jahre lehnt die IG Metall hingegen grundsätzlich ab.

Zu Beginn der Kampagne „modern.bilden.“ haben wir zunächst analysiert, wer die wichtigen Akteure auf Bundesebene sind: Die relevanten Entscheiderinnen und Entscheider sitzen im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technologiefolgenabschätzung sowie in den Arbeitsgruppen der einzelnen Fraktionen. Der erfolgsversprechende Ansatz war, diese Personen dort zu erreichen, wo wir als IG Metall am stärksten sind – dezentral in den Regionen. Denn es gilt immer: „All politics is local.“

Aktiv vor Ort: Die Aktivengruppen

Deshalb haben wir Aktivengruppen aufgebaut, die die Kampagne vor Ort führten – im Betrieb, auf der Straße, in Zusammenarbeit mit der regionalen Presse und im Dialog oder Konflikt mit den verantwortlichen Politikerinnen und Politikern in ihren Wahlkreisen. Wir haben schnell festgestellt, dass es am effektivsten war, einen direkten Kontakt zwischen den Abgeordneten und den betroffenen Personen herzustellen – also mit Auszubildenden und dual Studierenden. Regelmäßig haben wir Abgeordnete und andere politische Akteure zu Diskussionen eingeladen und mit konkreten Beispielen aus der Region konfrontiert, um unsere Forderung nach einem besseren BBiG zu untermauern. Die Aktivengruppen haben gezielt gemeinsame Kommunikations- und Kampagnentechniken trainiert. Sie erarbeiteten Methoden, wie sie ihre Interessen politisch durchsetzen können. Und wir haben Kommunikationsstrukturen zwischen den Aktivengruppen aufgebaut.

Der Begriff „Graswurzelbewegung“ stammt aus dem Englischen („grass root“). Er bezeichnet politische Strömungen, die sich „von unten“ formen, um ein Thema voranzubringen. Diese Bewegungen sind in der Regel basisdemokratisch organisiert. Bekannte Beispiele sind die 68er-, die Friedens- und die Anti-Atom-Bewegung. In den USA gewann Barack Obama 2008 die Präsidentschaftswahlen, nachdem mehrere Hunderttausend Freiwillige sich engagierten; sie gründeten lokale Komitees, die Ideen und Konzepte für einen politischen Umbruch entwickelten. Eine wichtige Rolle bei diesen Bewegungen spielen inzwischen soziale Netzwerke über das Internet.

Damit haben wir es geschafft, aus der Fachdiskussion Einzelner eine bundesweite Bewegung zu machen – mithilfe unserer Präsenz vor Ort, unserer Aktivengruppen und vor allem dank unserer Motivation. Das hat uns den entscheidenden strategischen Vorteil verschafft. Wir haben das Kampagnenkonzept der Graswurzelbewegung damit erfolgreich für unsere Arbeit als IG Metall mit jungen Menschen angepasst.

Tarifliche Erfolge für dual Studierende

Aus diesen Erfahrungen heraus haben wir weitere Projekte begonnen, mit denen wir gezielt junge Beschäftigte anhand ihrer Interessen gewinnen. Besonders im Bereich der dual Studierenden waren wir sehr erfolgreich. Bisher galten für sie keine Tarifverträge. In den letzten vier Jahren konnten wir in einigen Unternehmen Regelungen für dual Studierende schaffen. Bei IAV, Continental und ThyssenKrupp hat die IG Metall wegweisende Tarifverträge für dual Studierende abgeschlossen. Bislang sperren sich die Arbeitgeberverbände noch gegen Flächentarifverträge für diese Gruppe. Die junge IG Metall wird aber weiter daran arbeiten, diesen Widerstand zu überwinden.

FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

„Keine halben Sachen: Gleichstellung ist ganze Arbeit.“ Die IG Metall hat sich in der Frauen- und Gleichstellungspolitik große Ziele gesteckt. Mit Erfolg: Als IG Metall sind wir nicht nur weiblicher geworden, sondern konnten auch gleichstellungspolitische Erfolge erzielen.

2018 gab es für die Frauen in Deutschland einen Grund zum Feiern. Denn am 12. November 1918 – also vor 100 Jahren – wurde in Deutschland das Wahlrecht für Frauen eingeführt. Mit zahlreichen Veranstaltungen und einer Plakatserie hat die IG Metall diesen Meilenstein in der Gleichstellungspolitik gewürdigt (Abbildung 1). Aber auf dem Weg zur Gleichstellung gibt es immer noch viel zu tun. Drei Schwerpunkte hat sich der Frauenausschuss beim Vorstand gesetzt: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Entgeltgerechtigkeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen. Anhand dieser Leitlinien wurde der Frauenwerbe- und Aktionsmonat März weiterentwickelt; der Schwerpunkt liegt jetzt stärker auf betrieblichen Aktionen und Mitgliedergewinnung.

„So viel, wie meine Kollegen bekommen“

Die IG Metall ist in den vergangenen Jahren mit dem Entgelttransparenzgesetz, der Brückenteilzeit und der Quote für Aufsichtsräte gleichstellungspolitisch vorangekommen. Das Entgelttransparenzgesetz, das im Juli 2017 in Kraft getreten ist, eröffnet neue Handlungsmöglichkeiten, um den Anspruch auf gleiches Entgelt umzusetzen. Über alle Branchen hinweg verdienen Frauen durchschnittlich 21 Prozent weniger als Männer. Diese Entgeltlücke gibt es auch in

Mehr als 400.000 unserer Mitglieder sind Frauen. Die magische Grenze wurde 2015 überschritten und seitdem gehalten. Gleichzeitig verändert sich die Zusammensetzung der weiblichen Mitgliedschaft: Gegenüber 2015 gibt es deutliche Zuwächse bei den betriebsangehörigen Mitgliedern und Frauen unter 35.



Abbildung 1: Unsere Plakatausstellung mit Zitaten von Metallerinnen anlässlich des 100-jährigen Jubiläums des Frauenwahlrechtes.

tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie – auch wenn sie dort zum Beispiel bei den Facharbeiterinnen und Facharbeitern nur 6 Prozent beträgt. Das Entgelttransparenzgesetz verpflichtet jetzt Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten jährlich einen Gleichstellungsbericht zu erstellen; Beschäftigte haben einen Auskunftsanspruch über die Entgelte im Betrieb. Über einen Flyer können sich die Beschäftigten zu den Möglichkeiten informieren. Außerdem stehen die Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie die Geschäftsstellen mit Rat und Tat zur Seite. Für die betriebliche Interessenvertretung bietet die IG Metall praktische Arbeitshilfen und Beratung an.

Vereinbarkeit leben

Vereinbarkeit ist ein wichtiges Thema der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Der Wunsch nach Vereinbarkeit ist unabhängig vom Geschlecht: Männer und Frauen wünschen sich bessere Möglichkeiten zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung.

Dies zeigte die Beschäftigtenbefragung 2017. Trotzdem sind in erster Linie Frauen von Vereinbarkeitsproblemen betroffen.

Es ist ein großer gleichstellungspolitischer Erfolg, dass die IG Metall dieses Thema aufgegriffen hat – zuletzt in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2018 (siehe auch Seite 128). Die neuen tariflichen Instrumente, mit denen die Beschäftigten ihre Arbeitszeit vorübergehend verkürzen können und bestimmte Beschäftigtengruppen bis zu acht zusätzliche freie Tage pro Jahr nehmen können, erhöhen die Zeitsouveränität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Und der Tarifanspruch auf verkürzte Vollzeit mit Rückkehrrecht auf Vollzeit war der Vorreiter für eine gesetzliche Regelung: Seit 1. Januar 2019 gilt die Brückenteilzeit. Die IG Metall unterstützt die Betriebsratsgremien und die Mitglieder durch Werkzeugkoffer und Informationsmaterialien zu den Themen Vereinbarkeit und Mutterschutz, Brückenteilzeit sowie Eltern- und Pflegezeit.

Entwicklungsperspektiven schaffen

Gleichstellung bedeutet gleiche Einstiegs-, Entwicklungs- und Aufstiegschancen für Frauen. Die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 zeigt, dass es noch erheblichen Nachholbedarf gibt: Frauen haben seltener Führungsverantwortung als Männer (6,5 Prozent gegenüber 16,7 Prozent). Darüber hinaus geben 6,9 Prozent der Frauen an, dass sie nicht über eine Berufsausbildung verfügen, aber mehr als doppelt so viele (16,6 Prozent) üben nach eigenen Angaben Tätigkeiten aus, die keine Berufsausbildung erfordern.

Frauenförderung ist deshalb ein Thema, das auch in den nächsten Jahren auf der Tagesordnung steht. Ein Instrument dazu ist die Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten. Hier ist die IG Metall mit gutem Beispiel vorangegangen: Bereits 2011 hat der Vorstand eine 30-Prozent-Quote für IG Metall-Vertreter/innen in Auf-



Abbildung 2: Rund 280 Betriebsrätinnen nahmen im September 2018 am 3. Betriebsrätinnen-Tag der IG Metall teil.

sichtsräten beschlossen. Die Politik hat nachgezogen: Seit dem 1. Januar 2016 gibt es gesetzlich eine verpflichtende 30-Prozent-Geschlechterquote für den Aufsichtsrat aller börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen. Für Vorstände gilt sie allerdings nicht. Unser Fazit: Die Quote wirkt, wenn sie verpflichtend gilt. Deshalb setzt sich IG Metall weiter für wirksame Instrumente zur Frauenförderung ein.

Wir werden auch weiter Druck machen und uns vernetzen. Dazu dient auch der Betriebsrätinentag im zweijährigen Turnus. Zum dritten Mal fand er im September 2018 in Hamburg statt. Dort haben rund 280 Frauen unter anderem mit der Bundesministerin Franziska Giffey diskutiert und sich in Workshops ausgetauscht – von „Lasst uns über Geld reden“ bis zu „Arbeiten und gesund bleiben“ (Abbildung 2).

GEWERKSCHAFTSARBEIT FÜR ANGESTELLTE

In vielen Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall arbeiten inzwischen mehr Angestellte als gewerblich Beschäftigte. Auch die Zahl der Angestellten mit Hochschulabschluss steigt. Deshalb stellen Angestellte ein großes und strategisch wichtiges Potenzial für die IG Metall dar, um auch in Zukunft handlungs- und gestaltungsfähig zu bleiben.

Die IG Metall hat im Bereich der Angestellten in den vergangenen Jahren deutlich hinzugewonnen: Von Januar 2015 bis Dezember 2018 stieg die Zahl der Mitglieder um mehr als 10.000 auf über 329.000 – also bei Ingenieurinnen und Ingenieuren, technischen und kaufmännischen Angestellten sowie Beschäftigten in der ITK- und der EDL-Branche.

Mitgliederzuwachs bei Studierenden und Akademikern

Wir sprechen zudem mit wachsendem Erfolg junge Akademikerinnen und Akademiker an, bevor diese in den Beruf einsteigen. Die Zahl der Studierenden, die in der IG Metall organisiert sind, stieg von rund 37.000 (2015) auf mehr als 56.000 (2018). Für Studierende inner- und außerhalb der Betriebe gibt es ein inzwischen großes Repertoire an Workshops, Handlungshilfen und Info-Material. Im Jahr 2018 fand zudem erstmals eine bundesweite Vernetzungstagung für Studierende statt (Abbildung 1). Seit 2016 konnte die IG Metall Haustarifverträge für dual Studierende bei ThyssenKrupp, Continental und IAV abschließen.

Fragen, was am Arbeitsplatz passiert

Die IG Metall legt Wert darauf, von den Beschäftigten selbst zu erfahren, was sie bewegt. Deshalb gab es auch einen besonders hohen Mitgliederzuwachs im Rahmen



Abbildung 2: Die 10. Engineering- und IT-Tagung im Jahr 2018 fand bei den Ford-Werken in Köln statt. Schwerpunkte: Digitalisierung und Künstliche Intelligenz.

der Beschäftigtenbefragung 2017 und der erfolgreichen Metall-Elektro-Tarifrunde 2018. Insbesondere die Wahlmöglichkeiten und der Zugewinn an Zeitsouveränität haben viele Angestellte angesprochen.

Zuvor haben wir im Jahr 2016 etwa 5.000 kaufmännische Angestellte befragt, was ihren Arbeitsalltag prägt: Viele Prozesse werden automatisiert, immer mehr Anwendungen basieren auf Künstlicher Intelligenz (KI). Dadurch ändern sich die Arbeitsbedingungen gravierend, Arbeitsplätze geraten in Gefahr – insbesondere solche Arbeitsplätze, an denen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Nicht nur KI, sondern auch Desksharing, Shared Services, Agiles Arbeiten, E-Learning und Robotic Process Automation (RPA) verändern die Arbeitswelt. Dazu bietet die IG Metall überbetriebliche Workshops an. Die Themen werden in sogenannten „Werkzeugkoffern“ aufbereitet, die im Intranet und im Extranet zur Verfügung stehen.

Engineering- und IT-Tagung erfolgreich etabliert

Einmal jährlich richten wir gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung – jedes Mal in einem anderen Betrieb – eine Engineering- und IT-Tagung aus, die sich an Ingenieurinnen und Ingenieure und betriebliche Expertinnen und Experten richtet. In den letzten drei Jahren standen dabei



Abbildung 1: Der Einladung zum ersten Studierendenforum folgten über 80 Studierende aus allen Bezirken.

Quelle: IG Metall



Abbildung 3: Das erste Mal streik-aktiv: Kolleginnen und Kollegen der IAV in Gifhorn im Warnstreik.

Digitalisierung und KI im Mittelpunkt (Abbildung 2). Seminare und Tagungen – wie die Transfertagung für Projektssekretärinnen und -sekretäre – dienen darüber hinaus dem Austausch über gelingende Angestelltenarbeit und der Vernetzung der Akteure.

Meilensteine bei der Erschließung

In der ITK-Branche konnte die IG Metall bei den von Hewlett Packard Enterprise ausgegliederten Unternehmen – Proservia, Datagroup und DXC-EntServ – die Mitbestimmung sichern; an allen Standorten wurden Betriebsräte gewählt. Tariferfolge gab es auch bei den IT-Dienstleistern Atos und Unify.

In der EDL-Branche setzt sich die IG Metall dafür ein, der Unterbietungskonkurrenz der Firmen um große Projekte auf Kosten der Beschäftigten Einhalt zu gebieten. Auch dort hat die IG Metall in einigen Unternehmen Tarifver-

träge durchgesetzt, etwa bei PSW und bei MB-Tech. Bemerkenswert war die Tarifrunde bei IAV. Dort traten die Beschäftigten erstmals in der Unternehmensgeschichte in einen Warnstreik. Rund 3.600 Ingenieure und Techniker in Berlin, Chemnitz, Gifhorn, Ingolstadt, München und Sindelfingen legten im Mai 2018 die Arbeit nieder – das waren mehr als die Hälfte der Belegschaft (Abbildung 3). Drei Wochen später erreichte die IG Metall, dass die Einkommen für alle IAV-Beschäftigten steigen und dass das Management auf seine Pläne verzichtet, die Einstiegsgehälter abzusenken. Dieser Erfolg geht auch darauf zurück, dass allein im Jahr 2018 deutlich mehr als 100 IAV-Beschäftigte in die IG Metall eingetreten sind.

Die IG Metall unterstützt zudem, dass neue Betriebsräte in der EDL-Branche gegründet werden. So konnten die Beschäftigten beim Branchenprimus Bertrandt in Ingolstadt und Wolfsburg Ende 2018 erstmals Betriebsräte wählen (Abbildung 4).

Hilfreicher Lesestoff

Das halbjährlich erscheinende IT-Magazin widmet sich aktuellen Fragen, insbesondere der Digitalisierung und Transformation (Abbildung 5). Bundesweite Arbeitskreise gibt es jeweils für die ITK- und die EDL-Branche. In diesen Arbeitskreisen nutzen viele Betriebsräte die Gelegenheit, sich zu branchenspezifischen, tarifpolitischen und mitbestimmungsrelevanten Themen auszutauschen, zum Beispiel auch über die IG Metall-Erhebung „Entgelt in der ITK-Branche“. Sie ist die umfassendste Gehalts-Erhebung in der ITK-Branche. Sie wurde zielgruppengemäß umgestellt: von der Papierform in die interaktive elektronische Version. Die Mitgliedererfolge beweisen: Die gezielte und systematische Ansprache von Angestellten kann gelingen. Ein „Starterset für die Angestelltenarbeit“ beinhaltet all das, was für die Ansprache nützlich ist: von Ansprache-Workshop-Modulen bis zu Informationsbroschüren, die bei Beschäftigten einsetzbar sind.



Abbildung 4: Der EDL-Arbeitskreis der IG Metall hat die Betriebsratswahlen bei Bertrandt unterstützt.



Abbildung 5

MIGRATIONSPOLITIK

Die IG Metall ist ein Ort der Vielfalt und des solidarischen Miteinanders – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder Pass. Gleichstellung und Teilhabe sind die zentralen Ziele unserer Migrationsarbeit. Gesellschaftliche Integration ist unsere Antwort auf die Einwanderung nach Deutschland. Wir treten Rassismus und Nationalismus entschieden entgegen.

Die IG Metall ist ein Spiegel der Gesellschaft und der Belegschaften in den Betrieben. Das hat eine repräsentative Untersuchung des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung 2016 ergeben. Das Ergebnis: Mehr als 500.000 IG Metall-Mitglieder haben einen Migrationshintergrund; das ist etwa jeder bzw. jede fünfte. Die Untersuchung hat auch ergeben: Unsere Mitglieder mit Migrationshintergrund sind in betrieblichen und gewerkschaftlichen Funktionen entsprechend ihres Anteils an der Gesamtmitgliedschaft vertreten: In Delegiertenversammlungen und Ortsvorständen, als Vertrauensleute und als Betriebsräte. Die Satzung der IG Metall und das Betriebsverfassungsgesetz machen keinen Unterschied nach der Herkunft der Menschen. Sie sind die Grundlage für ein diskriminierungsfreies Miteinander. Mitbestimmung und gewerkschaftliches Engagement tragen zur erfolgreichen Integration bei (Abbildung 1).

Aktivitäten. Außerdem gab es öffentliche Diskussionsveranstaltungen zu Teilhabe, Partizipation und struktureller Diskriminierung, auch um Erfahrungen zwischen den Betrieben auszutauschen.

Am 21. März 2018 lud die IG Metall in Frankfurt am Main zu einer öffentlichen Diskussion unter dem Titel „069 – Lass uns reden. Vielfalt funktioniert“ ein. (Die 069 steht für die Vorwahl der Stadt.) Gemeinsam mit den rund 200 Teilnehmenden leuchteten Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, Frankfurts

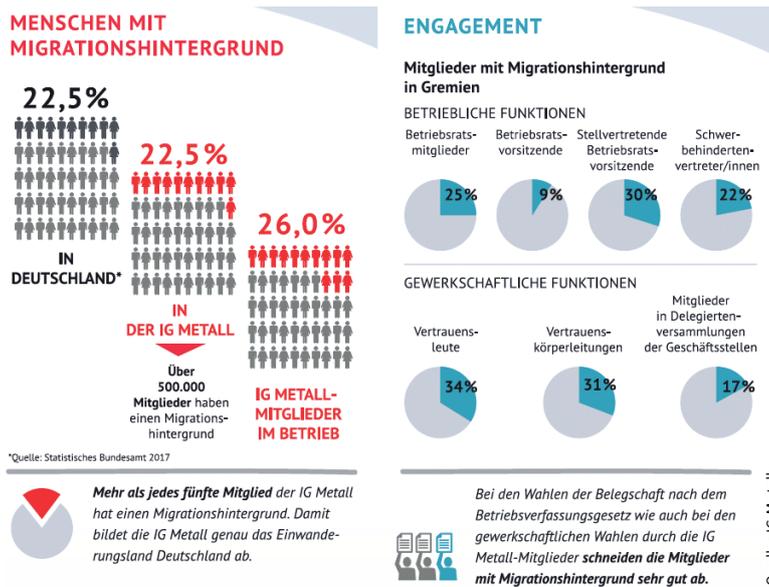


Abbildung 1: Menschen mit Migrationshintergrund sind in der IG Metall gut vertreten.

Engagiert gegen Rassismus

Jedes Jahr bringt die IG Metall anlässlich des UN-Tages gegen Rassismus am 13. März unsere migrationspolitischen Themen in die Betriebe und an die Öffentlichkeit. Unter dem Motto „100 Prozent Menschenwürde“ fanden im März 2017 und 2018 jeweils bundesweit IG Metall-Aktivitäten zu Vielfalt, Teilhabe, Rassismus und Integration statt. Am 21. März 2018 waren 28 Geschäftsstellen aus allen Bezirken aktiv. Trotz der laufenden Betriebsratswahlen und der Metall-Elektro-Tarifrunde gab es zehn betriebliche



Abbildung 2: Impression von der Bundesmigrationskonferenz 2016: „Einwanderungsland Deutschland – Das neue Wir.“



Abbildung 3: „o69 – lass uns reden. Vielfalt funktioniert“. Diskussionsveranstaltung im März 2018 mit der Autorin Jagoda Marinić, dem Frankfurter Oberbürgermeister Peter Feldmann und der Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, Christiane Benner.

Oberbürgermeister Peter Feldmann und die Journalistin Jagoda Marinić Perspektiven für Integration in der Stadtgesellschaft aus (Abbildung 3).

Das neue Wir

Vom 8. bis 10. Juni 2016 fand die 11. Bundesmigrationskonferenz unter dem Motto „Einwanderungsland Deutschland – Das neue Wir“ statt (Abbildung 2).

Die 120 Delegierten diskutierten, unter anderem mit der Integrationsforscherin Prof. Dr. Naika Foroutan und dem Flüchtlings-Experten Claudius Voigt (GGUA Flüchtlingshilfe), über Demokratie, Teilhabe und Integration. Anhand persönlicher Gegenstände konnten Teilnehmende ihre eigene Migrationsgeschichte sichtbar machen. Die Rede der Schriftstellerin und Journalistin Mely Kiyak wurde als Broschüre „Solidarität“ veröffentlicht. Bewährt hat sich auch, die Bundesmigrationsausschuss-Sitzungen an wechselnden Orten durchzuführen. Einmal jährlich tagen wir in einem Bezirk. Die jeweiligen Mitglieder organisieren die Veranstaltungen gemeinsam mit Hauptamtlichen der Vorstandsverwaltung. Dazu gehören zum Beispiel Betriebsbesichtigungen und Diskussionen mit BR-Gremien wie etwa bei MAN in München, Besuche in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in Berlin oder im Willkommenszentrum Hamburg. Ziel ist es, die betriebliche Arbeit verschiedener Akteure vor Ort ken-

nenzulernen und die IG Metall beim Thema Integration im Arbeitsmarkt sichtbar zu machen.

Nicht nur auf dem Papier ein Einwanderungsland

Die IG Metall vertritt die Position: Deutschland ist ein Einwanderungsland. Diese Realität gilt es, mit Leben zu füllen. Wir fordern transparente und faire Regelungen zur Einwanderung und politischen Partizipation, eine Reform des Staatsangehörigkeitsgesetzes und die Anerkennung von Mehrstaatigkeit. Einwanderung umfasst neben Arbeitsmigration auch die jüngsten Fluchtbewegungen nach Deutschland und die Integration Geflüchteter. Hierzu hat die IG Metall mit der Bundesagentur für Arbeit das „Betriebliche Integrationsjahr für Geflüchtete und Langzeitarbeitslose“ auf den Weg gebracht (siehe auch Seite 115).

In der Diskussion um Flucht und Migration werden vielfach populistische Übertreibungen und Fehlinformationen verbreitet. Um dieser Stimmungsmache entgegenzutreten, haben wir mehrere Faktenblätter zum Thema Flucht herausgegeben. Jährlich zum UN-Weltflüchtlings-tag am 20. Juni und zum Tag des Flüchtlings am 28. September ruft die IG Metall zu Aktionen auf und bietet Material an, etwa die Broschüre „Pro Menschenrechte. Contra Vorurteile“.

PROJEKT 55PLUS

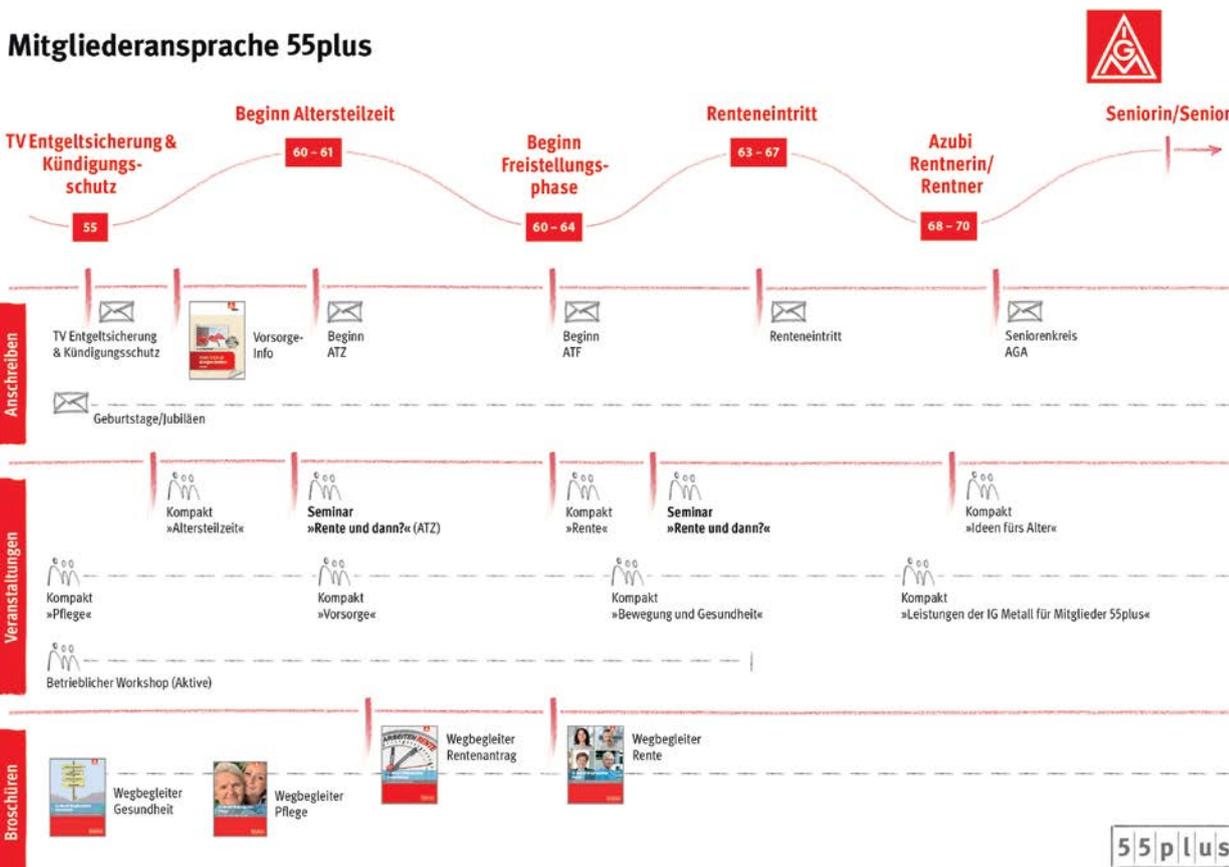
Im Zeitraum 2015 bis 2018 wurde das Projekt 55plus, das aus den Beschlüssen des 21. Ordentlichen Gewerkschaftstages hervorging, abgeschlossen. Die Ergebnisse sind schrittweise in die Regelarbeit eingeführt worden.

Untersuchungen zeigen uns, dass viele Mitglieder in der Übergangsphase zwischen aktivem Berufsleben und Eintritt in die Rente aus der IG Metall austreten. Mit dieser Erkenntnis verstärken wir unsere Ansprache im Vorfeld. Die Mitglieder werden bereits ab dem 55. Lebensjahr angesprochen, um sie zu halten und an die IG Metall zu binden. Das Programm 55plus zielt genau darauf ab. Es unterstützt die Geschäftsstellen vor Ort in Form von geplanten Maßnahmen, die Mitglieder erst im Betrieb und dann erneut in der Rente anzusprechen. Zentrale Maßnahmen sind das

Vorsorgeinfo, die Wegbegleiter-Reihe und Mitgliederseminare (Abbildung). Wir hatten mit der Erprobung von Maßnahmen in Pilotgeschäftsstellen begonnen. Seitdem läuft der Transfer des Arbeitsprogramms 55plus in die Regelarbeit. 128 Geschäftsstellen beteiligen sich daran.

Jede Geschäftsstelle hat seit dem Herbst 2017 eine Vorstellung des „Arbeitsprogramms 55plus“ vor Ort und Folgeunterstützung für die Erstdurchführung von Maßnahmen wahrnehmen können. Im Rahmen von Werkstätten haben die Geschäftsstellen konkrete Schritte geplant und auf die Straße gebracht. Bei einem ersten Netzwerktreffen in 2016 konnten sich Kollegen und Kolleginnen zu den Themen und guten Beispielen austauschen. Das Format hat auch bei der strategischen Weiterentwicklung geholfen und wird in 2019 wiederholt.

Mitgliederansprache 55plus



AUßERBETRIEBLICHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

Die IG Metall vertritt auch die Interessen der Mitglieder, die nicht oder nicht mehr im Betrieb sind. Die Mitgliedergruppe der Außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit (AGA) umfasst rund 620.000 Personen. In allen Bezirken und fast ausnahmslos allen Geschäftsstellen sind erwerbslose Kolleginnen und Kollegen und Rentnerinnen und Rentner in AGA-Strukturen vernetzt. Die AGA war auch in den letzten Jahren wichtiger Ort der Gewerkschafts- und Mitgliederhaltarbeit.



Abbildung 2: Der AGA-Ausschuss beim Vorstand trifft sich zweimal jährlich, um über aktuelle Themen in der Außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit zu beraten.

Das Herz der AGA sind die vielen Ehrenamtlichen, die die Arbeit vor Ort bestreiten. Viele der Aktiven in der AGA waren während ihres Berufslebens Betriebsräte oder Vertrauensleute. Die AGA bietet ihnen die Möglichkeit, weiterhin gewerkschaftspolitisch tätig zu sein und ihr Fachwissen und ihren Erfahrungsschatz einzubringen.

AGA – Alle gemeinsam aktiv!

Die Aktiven tun das an verschiedenen Stellen. In den Geschäftsstellen sind sie vielerorts in das Rückholmanagement eingebunden – und das erfolgreich. In Aktivitäten des Projekts 55plus und auch in anderen Kampagnen sind sie ein wichtiger Pfeiler (Abbildung 1).



Abbildung 1: Auf die AGA-Aktiven ist bei Aktionen stets Verlass, wie hier bei der Renten-Kampagne.

Ein Fokus der AGA-Arbeit lag in den letzten Jahren darauf, die AGA-Aktiven zu qualifizieren. Der AGA-Ausschuss beim Vorstand war dafür ein wichtiges Forum. Hier kamen die Kolleginnen und Kollegen zusammen, um sich zu vernetzen, über aktuelle Themen in der AGA zu debattieren und Verabredungen zum gemeinsamen Handeln zu treffen (Abbildung 2). Zudem gab es für die Multiplikatoren in der AGA verschiedene Seminarangebote, um sie bestmöglich für ihre Tätigkeit vor Ort auszurüsten. Im Mittelpunkt stand dabei stets der Austausch über Best-Practice-Beispiele anderer Aktiver. Diesen Fokus hat auch der AGA-Report, der jährlich erscheint (Abbildung 3).

Erwerbslosenarbeit im Fokus

In der Erwerbslosenarbeit übernehmen Ehrenamtliche wichtige Aufgaben. Sie führen politische Aktionen durch und sind als ehrenamtliche Sozialberaterinnen und Sozialberater tätig. Für sie gibt es spezielle Seminare. Darüber hinaus bestand in den letzten Jahren eine enge Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Erwerbslosengruppen.



Abbildung 3: Der AGA-Report zeigt bereits zum 14. Mal die Aktionen der AGA-Aktiven.

VERWALTUNG UND DIENSTLEISTUNGEN DAS JUSTITIARIAT

Das Justitiariat ist die zentrale Rechtsabteilung der IG Metall. In seiner Verantwortung liegt vor allem der rechtliche Schutz der Organisation als Ganzes, ihrer Gliederungen und Organmitglieder, insbesondere der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder sowie ihrer Beschäftigten. Im Fokus stehen immer auch das Arbeitskampfrecht und die Koordination der Rechtspolitik in der IG Metall. Zu den Aufgaben gehören ferner die Durchsetzung von Ansprüchen der IG Metall gegen Dritte sowie die juristische Beratung aller Gliederungen und Fachbereiche in diversen Rechtsfragen. Neben rechtlichen Expertisen ist stets auch die politische Einschätzung gefragt.

Im Berichtszeitraum war das Justitiariat immer wieder in die juristische Absicherung von Arbeitskämpfen eingebunden. Dies galt insbesondere für die ganztägigen Warnstreiks in der M+E-Tarifrunde 2017/2018.

Gemeinsam mit Juristinnen und Juristen aus anderen Bereichen organisierte das Justitiariat hierfür zum Beispiel eine Hotline für die Bezirke und Geschäftsstellen.

Zur Begleitung von Gesetzesvorhaben auf nationaler und europäischer Ebene wurden interne und offizielle Stellungnahmen verfasst und Anhörungstermine wahrgenommen – etwa bei der Überarbeitung des AÜG, bei der Revision der Entsenderichtlinie, bei der Brückenteilzeit, bei der Umsetzung des BVerfG-Urteils zur Tarifeinheit und beim Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen gefragt.

Bei den Beratungstätigkeiten lag der Schwerpunkt auf der Prüfung und Gestaltung von Verträgen mit unterschied-

lichsten Partnern. Beispielhaft genannt seien Miet-, Bau-, Leasing-, IT-, Telekommunikations- oder Agenturverträge sowie spezifische Vertragsprüfungen im Vorfeld des Gewerkschaftstages 2019, aber auch Kooperationen in Wissenschaft und Forschung, im Medien- und Messesektor. Besonders umfangreiche Projekte waren die Begleitung

des Relaunches der Webseite der IG Metall

gemeinsam mit externen Beratern sowie die Unterstützung des

Funktionsbereichs Informationstechnologie bei den Verträgen zur Umgestaltung der Telekommunikation.

Zu den Aufgaben des Justitiariats gehört auch die Durchsetzung der Einhaltung von Satzungsbestimmungen, unter anderem der Pflicht zur Tantiemenabführung an die Hans-Böckler-Stiftung (siehe auch Seite 46).

Im Berichtszeitraum haben unter Federführung des Justitiariats Vorarbeiten

zur Umsetzung des elektronischen Rechtsverkehrs für die IG Metall begonnen, um auch künftig die gerichtliche Vertretung von Mitgliedern im Arbeits- und Sozialrecht sicherzustellen.

Gemeinsam mit der Datenschutzbeauftragten hat das Justitiariat anlässlich des In-Kraft-Tretens der Europäischen Datenschutzgrundverordnung die Prozesse in der IG Metall überprüft und treibt die Umsetzung auf allen Ebenen der Organisation voran.

Und zu guter Letzt: Zahlreiche urheber- und nutzungsrechtliche Anfragen wurden mit Unterstützung darauf spezialisierter Anwälte bearbeitet.

Und außerdem

In einem vom Justitiariat betriebenen Verfahren zur Feststellung der Tarifunfähigkeit der DHV, einer sogenannten „christlichen“ Gewerkschaft, die im Bereich Textile Dienste Billigtarifverträge abschließt, hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass eine Gewerkschaft vor allem ausreichend Mitglieder haben muss, um als Gewerkschaft anerkannt zu werden.

INTERNE REVISION UND DATENSCHUTZ

Unsere Revisorinnen und Revisoren überprüfen, ob alle externen und internen Vorschriften eingehalten werden. Die Prüfungen umfassen die Finanzen und Buchhaltung, Reisekosten, Personal, Mitglieder sowie Organisation und Satzung wie auch die Datensicherheit und den Datenschutz.

Jede IG Metall-Geschäftsstelle kennt das: Plötzlich steht die Revision in der Tür und fragt akribisch den Revisionskatalog ab: Habt Ihr alle gültige Führerscheine? Wo ist die Ablage der Buchungsbelege? Wer hat den Schlüssel für den Tresor? Wurden die Mitglieder der Tarifkommissionen ordnungsgemäß vom Ortsvorstand beschlossen? Ähnlich müssen auch alle anderen Gliederungen Frage und Antwort stehen. Die Grundlage für diese Prüfungsvorgänge bilden die Satzung der IG Metall und die Standards des Deutschen Instituts für Interne Revision. Die Stabsstelle Interne Revision/Datenschutz ist im Interesse der Objektivität und Unabhängigkeit in der Beurteilung unmittelbar dem/der Ersten Vorsitzenden zugeordnet. Neben der Leitung waren im Berichtszeitraum im Durchschnitt zwei Revisoren und eine Revisorin, eine Datenschutzbeauftragte sowie zwei Mitarbeiterinnen tätig.

Datenschutz und Datensicherheit

Einen wesentlichen Punkt der Arbeit bildete die Umsetzung der im Jahr 2018 in Kraft getretenen „Europäischen

Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)“. Alle Datenschutzformulare, Homepages, Newsletter, Einladungen, Veranstaltungen und Verträge mussten auf die neue DSGVO hin überprüft und angepasst werden. Die betriebliche Datenschutzbeauftragte führte in diesem Zusammenhang zahlreiche Beratungen und Seminare durch.

Workshops für Ehrenamtliche

Zur Aufgabe der Internen Revision gehört immer auch die Qualifizierung der ehrenamtlichen Revisorinnen und Revisoren in den Geschäftsstellen. Hierzu finden jährlich zwei bis drei halbwöchige Workshops mit jeweils bis zu 25 Teilnehmenden statt. Diese werden sehr gut angenommen.

Ausblick

Die Arbeitswelt erfährt große technologische Veränderungen. In diesem Wandel sehen wir auch Optimierungspotenziale für die Arbeit der Internen Revision. So sollen künftig Prüfungen nicht ausschließlich vor Ort erfolgen, sondern auch zentral vom Büro aus. Auch mobiles Arbeiten von unterwegs, mit Zugriff auf die elektronischen Systeme, wird ermöglicht.

Durch den Einblick in die Arbeitsabläufe in alle Gliederungen verfügt die Revision über einen großen Erfahrungsschatz, daher werden künftig verstärkt auch Handlungsempfehlungen formuliert.

WER MACHT WAS?

Die Revisionsinstanzen nach Satzung (§ 14, § 16, § 18 und § 21)

DER KONTROLLAUSSCHUSS ...

... überwacht die Einhaltung der Satzung und der Gewerkschaftstags-Beschlüsse, überprüft die Arbeit der Internen Revision und berichtet regelmäßig an Beirat und Vorstand. Außerdem behandelt er die Beschwerden über den Vorstand.

DIE EHRENAMTLICHEN REVISOREN ...

... innerhalb des Vorstands („Revisionskommission“) prüfen dessen Kassengeschäfte. Für die Bezirkskasse gibt es Bezirkskommissionen, für die Ortskasse gibt es die Ortsvorstands-Revisoren.

DIE HAUPTAMTLICHEN REVISOREN ...

... prüfen im Auftrag des Vorstands die Geschäftsstellen. Parallel dazu kontrollieren die Bezirksleiter regelmäßig die Geschäftsstellen-Prüfungen. Jedes Jahr gibt die Revision dem Vorstand einen Bericht über die Prüfungen des Vorjahres ab.

ZENTRALBIBLIOTHEK, ARCHIV UND DOKUMENTATION

Quellen für den Wissenstransfer bereitstellen und für künftige Generationen sichern – das leistet die Zentralbibliothek in Frankfurt am Main, nach der Prämisse: Aus der Geschichte lernen – die Zukunft gestalten.

Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation unterstützen mit ihren Literaturbeständen und Datenbanken, mit gedruckten und digitalen Quellen der IG Metall und ihrer Vorläuferorganisationen nicht nur die Beschäftigten, sondern auch Studierende und Forschende aus dem In- und Ausland sowie die interessierte Öffentlichkeit. Neben der Informationsvermittlung und der Bereitstellung und Erschließung der Bibliotheks- und Archivbestände stehen die weitere Digitalisierung von Kernbeständen und die Bestandserhaltung im Fokus.

Unser Archiv

Gemeinsam mit dem Archiv der sozialen Demokratie (AdsD) in der Friedrich-Ebert-Stiftung wird die archivwissenschaftliche Erschließung der IG Metall-Akten fortgeführt. Neben dem klassischen Archivgut in Papierform, den audiovisuellen Medien und dem sonstigen Sammelgut wie Fotos, Plakaten und Fahnen, sollen künftig auch die digitalen Dokumente archiviert werden. Eine 2016 bis 2017 durchgeführte Bestandserhebung bei den Gliederungen der IG Metall hat von historisch Forschenden besonders gesuchte Dokumente zutage gefördert. Die Sammlung konnte darüber hinaus um historisch wertvolle Zeitzeugeninterviews erweitert werden. Mit Spiegelungen der zentralen Internet-Seite der IG Metall und der Webseiten der Gliederungen wurden 2016 die Jubiläumsaktivitäten und 2018 die Tarifverhandlungen für die Überlieferung festgehalten.

Die Bibliothek

Veröffentlichungen der IG Metall sowie ausgewählte Medien sind in der Digitalen Bibliothek der IG Metall (IGM-DigiBib) hinterlegt und über den elektronischen



Abbildung: „Samstags gehört Vati mir“ – der Werbefilm zur DGB-Kampagne 1956 – wurde gern genutzt für die Berichterstattung über die Metall-Elektro-Tarifrunde 2018.

Bibliothekskatalog (OPAC) recherchierbar. Nach der metallzeitung wurden inzwischen auch die Geschäftsberichte und Protokolle der Gewerkschaftstage digitalisiert und für historische Anfragen bereits rege genutzt. Mit einer Reihe von Mittagsveranstaltungen ermöglicht die Bibliothek einen bereichsübergreifenden Austausch. So haben wir zum Beispiel anhand des viel nachgefragten Zeichentrickfilms „Samstags gehört Vati mir“ das Thema Urheber- und Nutzungsrechte erläutert (Abbildung).

Dokumentation und Recherche

Schwerpunkt der Dokumentation ist die Unternehmens- und Presserecherche. Neben den Anforderungen aus den Geschäftsstellen und dem Vorstand gilt es, die Projektsekretärinnen und -sekretäre bei der Erschließung neuer Betriebe zu unterstützen. Durch die zentrale Bündelung von Lizenzen konnten wir unter anderem für die relevanten juristischen Datenbanken günstige Konditionen sichern.

INFORMATIONSTECHNOLOGIE

Der Bereich Informationstechnologie in der Vorstandsverwaltung der IG Metall hat in den vergangenen vier Jahren seine Angebote und Dienstleistungen durch permanente Weiterentwicklung und Einführung neuer Technologien noch weiter ausgebaut.

Die Informationstechnologie (IT) ist für die Beschäftigten der IG Metall im Berufsalltag längst von fundamentaler Bedeutung. Arbeitsplatzrechner, Notebooks und Smartphones sind nicht mehr wegzudenken. Auch eine optimale Betreuung der Mitglieder ist ohne IT-Systeme nicht mehr vorstellbar. Sie unterstützen nahezu alle Geschäftsprozesse der IG Metall.

Zentrale Infrastruktur

Die IG Metall hat ihre zentrale technische Infrastruktur in den letzten beiden Jahren von Grund auf neu ausgerichtet. Neben einer umfangreichen hardware-seitigen Neuausstattung wurde 2016 ein zweites Rechenzentrum in Betrieb genommen, welches bei Bedarf den kompletten Betrieb aller Systeme übernehmen kann. So wären wir sogar nach einem Katastrophenfall mit vollständiger Zerstörung des Rechenzentrums im main_forum weiterhin uneingeschränkt handlungsfähig.

Unsere Dienstleistungen

An erster Stelle steht nach wie vor der Service für die Gliederungen. Im Rahmen eines bundesweiten Rollout-Projekts hat die IG Metall alle Geschäftsstellen, Bezirksleitungen, Bildungszentren und die Vorstandsverwaltung mit neuen leistungsstarken Arbeitsgeräten ausgestattet. Mehrere Techniker-Teams installierten und konfigurierten circa 1.150 PCs und 1.900 Notebooks individuell auf jeden Arbeitsplatz zugeschnitten und nahmen sie anschließend vor Ort in Betrieb. Auch alle dezentralen Serversysteme wurden ausgetauscht, sodass den Gliederungen vor Ort mehr Rechenleistung und mehr Speicherplatz zur Verfügung stehen.

Update der Telefonie

Im Bereich der Telefonie bietet die IT den Gliederungen völlig neue Möglichkeiten auf Basis einer UC-Technologie (Unified Communications) an. Telefonanlagen vor Ort

sind nicht mehr notwendig, Telefon-Technik und IT werden vollständig integriert, wodurch neue Funktionalitäten wie Softphones (telefonieren mit dem PC oder Notebook mittels Headset), Integration der Smartphones als Nebenstellen, erweiterte Konferenzfunktionen, Fax, Chat und vieles mehr zur Verfügung stehen.

Sicherheit

Datenschutz und Datensicherheit nehmen in der IT einen immer höheren Stellenwert ein. Durch rechtliche Vorgaben immer komplexer werdende Infrastrukturen sowie die immens ansteigende Anzahl an Schadsoftwareprodukten und Hackerangriffen ist IT-Security ein wesentlicher Bestandteil bei Betrieb und Weiterentwicklung von IT-Systemen. Der Schutz und die Sicherheit der Daten der Mitglieder der IG Metall hat in der IT oberste Priorität.

Die IT-Kommission

Der Vorstand hat die IT-Kommission eingesetzt mit der Aufgabe, wichtige, an den strategischen Zielen der IG Metall ausgerichtete IT-Innovationsprojekte zu bewerten, zu priorisieren und dem Vorstand zum Beschluss zu empfehlen. So kann die IG Metall jederzeit flexibel auf neue Anforderungen der Fachabteilungen und Organisationsbereiche reagieren. In den vergangenen vier Jahren brachte die IT-Kommission wieder eine Vielzahl von Innovationsprojekten auf den Weg wie zum Beispiel Erweiterung der Streiklogistik, RZ- und TK-Projekte sowie die Weiterentwicklung des CRM-Systems für die Mitgliederbetreuung.



Auf diesem Speichersystem sind die Mitgliederdaten in unserem Rechenzentrum gespeichert. Diverse Sicherheitssysteme wie etwa Firewalls, Virens Scanner, eine Netzwerk-Segmentierung sowie Berechtigungskonzepte stellen sicher, dass nur die hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen Zugriff auf die Daten haben, die sie für ihre Arbeit benötigen.

KAUFMÄNNISCHE UND INTERNE DIENSTLEISTUNGEN

Bedarfe erkennen und innovativ lösen

Die Stabsstelle Kaufmännische und interne Dienstleistungen übernimmt für die gesamte Organisation administrative Aufgaben und unterstützt dabei die indirekten Prozesse.

Die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen sowie die Bereitstellung von Nutzungsrechten erfolgt nach gewerkschaftlichen und ökonomischen Gesichtspunkten bei geprüften Lieferanten. Ein Versicherungskonzept bietet einen Rundumschutz für Mitglieder und Beschäftigte. Mobilität wird durch Dienstwagen sichergestellt.

Bei den Guten bestellen, sauber Musik abspielen

Im Rahmen der Vergabe von Beschaffungen haben wir ein Bewertungssystem für Lieferanten eingeführt. Es bildet eine Entscheidungsgrundlage zur Vergabe von Aufträgen an externe Dienstleister. In vier Kategorien wird überprüft, ob gewerkschaftliche Werte eingehalten werden, zum Beispiel: Ist der Lieferant oder Dienstleister tarifgebunden? Hat er einen Betriebsrat? Wie geht er mit dem Datenschutz um? Diese Fragen sind nun als feste Basis zur Vergabe von Aufträgen verankert.

Die GEMA-Gebühren kommen immer dann ins Spiel, wenn wir als IG Metall – zum Beispiel bei Veranstaltungen – öffentlich Musik abspielen. Durch die zentrale Abwicklung der GEMA-Gebühren entlasten wir unsere Gliederungen von dieser administrativen Verwaltungsaufgabe und sorgen für eine ordnungsgemäße Abführung der GEMA-Gebühren bundesweit. Alle GEMA-pflichtigen Veranstaltungen der IG Metall werden zentral an die Stabsstelle Kaufmännische und interne Dienstleistungen gemeldet und der GEMA quartalsweise zur Verfügung gestellt.

Shopping leicht gemacht

Durch die Einführung des IGM-Kollektionsshop gehen wir weiter auf die Bedarfe unserer Gliederungen ein. Seit Ende des Jahres 2018 ist es hauptamtlichen Beschäftigten

und ehrenamtlichen Funktionären möglich, individuell gestaltete Textilien zu bestellen. Mit ein paar wenigen Klicks kann man unter www.igmetall-kollektion.de

ganz einfach ein Produkt auswählen und individuell gestalten (Abbildung). Um den einfacheren Zugang zu den sonstigen „Fan-Materialien“ der IG Metall auch für Mitglieder zu gewährleisten, wurde ein Fanshop positioniert: www.igmetall-fanshop.de. Der Fanshop wird sehr gut von den Mitgliedern angenommen. Es stehen hochwertige und unter fairen Bedingungen hergestellte Materialien mit IG Metall-Bezug zur Verfügung.

Weniger Papier

Bei allen Prozessen wurde im Berichtszeitraum vor allem der konsequente Weg der Digitalisierung genommen. Umständliche Papierlösungen wurden durch digitale Prozesse abgelöst. Erwähnenswert ist der elektronische Beschaffungsantrag, der nicht nur den Einkaufsprozess verkürzt, sondern auch die Kostentransparenz verbessert. Geplante und ausgelöste Bestellungen werden im monatlichen Berichtswesen dargestellt ([hier folgt ein Querverweis auf Kap. 8 Finanzen, Controlling und Statistik](#)). Im nächsten Schritt sollen die Gliederungen von diesem System profitieren können. Ein weiteres Digitalisierungsprojekt ist die Einführung der elektronischen Fahrzeugakte im IG Metall-Fuhrpark. Mit der Einführung der Software „Fleet+“ haben wir hier ebenfalls eine Verschlanung der Prozesse erreicht. Die Stabsstelle kümmert sich des Weiteren in der Vorstandsverwaltung in Frankfurt um sämtliche haustechnische Dienstleistungen im Bürobetrieb und bei Veranstaltungen.



Abbildung: Stolze Rücken: Ein Ausschnitt aus der IG Metall-Kollektion.

„DER LADEN“: ANLAUFSTELLE IN FRANKFURT AM MAIN

Helfen, mit dem was wir wissen, können und haben – das ist das Angebot der Beratungsstelle für Geflüchtete der IG Metall, „Der Laden“. Daraus ist inzwischen sehr viel mehr geworden.

Der Laden öffnete im Februar 2016 seine Türen für die in Frankfurt am Main angekommenen Geflüchteten im main_forum der IG Metall. Ziel der Beratungsstelle ist es, den Ratsuchenden Hilfe für den Alltag und Unterstützung bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven zu geben. Die Schwerpunkte sind Beratungen zur beruflichen Orientierung, Berufswege-Beratung, Qualifizierungsmöglichkeiten, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Erstellung von qualitativ guten Lebensläufen und Bewerbungen sowie auch die Vermittlung von Praktika.

Beruf plus Soziales

Neben dem beruflichen Schwerpunkt hat sich nach einem Jahr auch die Sozialberatung etabliert. Für die Helferinnen und Helfer ist dabei das Ausfüllen von behördlichen Formularen und das Erklären von amtlichen Vorgängen das Tagesgeschäft. Durch den Rechtskreiswechsel vom Herkunftsland nach Deutschland sind die Ratsuchenden mit einer Fülle von Formularen konfrontiert, die ohne Kenntnis der deutschen Sprache und des Sozial- und Rechtssystems nicht zu bewältigen sind; wie beispielsweise Anträge zum SGB II, Anmeldung beim Wohnungsamt und vieles mehr.

Unterstützt wird „Der Laden“ durch den Verein „Helfen. Hilft. Punkt! e.V.“, der Projektgelder für Deutschunterricht und kostenlose Rechtsberatung sammelt. Der tägliche Deutschunterricht wird bis zur Kapazitätsgrenze besucht – besonders von den Menschen, die keinen Zugang zu einem

Integrationskurs erhalten aufgrund einer negativen Bleibeperspektive. Hier werden auch Themen behandelt wie beispielsweise „Bank und Geldverkehr“ und „Verträge und Rechnungen“. Einmal wöchentlich findet eine ganztägige kostenlose Rechtsberatung statt. Neben Inkassofällen, Aufenthaltsrecht, Strafverfahren der vielfältigsten Art sind Arbeitsverträge, die weder Mindestlohn noch Tariflohn kennen, häufig Thema. Wir merken dabei: Schwarzarbeit wird unter anderem besonders dadurch gefördert, weil viele Ratsuchende keine Arbeitserlaubnis bekommen. Die Beratungsstelle ist übrigens für viele zu einem wichtigen, oft täglichen Treffpunkt geworden für Fragen aller Art, für Lob und Trost und manchmal auch einfach nur für eine Tasse Tee und ein Gespräch. Viele Beschäftigte der Vorstandsverwaltung und der benachbarten Gewerkschaften freuen sich über die Beratungsstelle. Die Unterstützung – ob materieller, finanzieller Art oder durch regelmäßige Besuche – war und ist überwältigend.

„Der Laden“ ist die einzige Anlaufstelle für Geflüchtete dieser Art in Deutschland – gewerkschaftlich und unabhängig.
Bis Ende 2018 hatte er über 560 Ratsuchende in der Betreuung.



Formulare ausfüllen gehört zum Tagesgeschäft der Beratungsstelle.



Quelle: Thomas Reine

FINANZEN

Kapitel 8

ÜBERSICHT

Unterüberschrift Meta Light

DIE BEITRAGSENTWICKLUNG

Unterüberschrift Meta Light

HAUPTKASSE

FINANZPLANUNG UND

CONTROLLING

Unterüberschrift Meta Light

AUFWANDS- UND ERTRAGSRECHNUNG

Unterüberschrift Meta Light

SATZUNGSLEISTUNGEN

Unterüberschrift Meta Light

ORTSKASSEN

DIE ORTSKASSEN

Unterüberschrift Meta Light

UNTERTHEMA IGEMET, FEHO UND JUHO

Unterüberschrift Meta Light

WEITERE GESELLSCHAFTEN UND BETEILIGUNGEN

Unterüberschrift Meta Light



Quelle: André Wirsig

CHRONIK

Kapitel 9

CHRONIK

Wichtige politische und gewerkschaftliche Ereignisse und Gesetzesnovellierungen 2015–2018

2015

1. Januar

In Deutschland tritt ein flächendeckender allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Kraft. Er beträgt 8,50 Euro pro Stunde.



24. Februar

Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie (Baden-Württemberg): Nach einer Einmalzahlung Entgelterhöhung von 3,4 Prozent ab April 2015. Außerdem wird die tarifliche Altersteilzeit mit dem TVFlexÜ modernisiert. Mit der tariflichen Bildungsteilzeit erhalten Beschäftigte neue Möglichkeiten zur Weiterbildung.

3. März

Im Zusammenhang mit der Notwendigkeit eines umfassenden Dialogprozesses hat die IG Metall gemeinsam mit dem BMWi und dem BDI das Bündnis „Zukunft der Industrie“ gegründet. Im Rahmen des Bündnisses diskutiert die IG Metall intensiv, wie gemeinsam die wichtigsten Herausforderungen für die industrielle Zukunft Deutschland mit entsprechenden politischen Rahmenbedingungen gestaltet werden können.

16. März

Der Bundesminister für Wirtschaft und Energie, Sigmar Gabriel, und die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Johanna Wanka, geben den Startschuss zur Gründung der Plattform Industrie 4.0. Jörg Hofmann gehört dem Lenkungsausschuss der Plattform zunächst als Zweiter und später als Erster Vorsitzender an. Zudem liegt die Leitung der Arbeitsgruppe „Arbeit, Aus- und Weiterbildung“ bei der IG Metall.



30. März

Tarifabschluss für die Textil- und Bekleidungsindustrie (Ost): Entgelterhöhung in zwei Stufen um 3 Pro-

zent ab Mai 2015 und weitere 2,3 Prozent ab August 2016. Außerdem Erhöhung der Ausbildungsvergütungen und des Urlaubsgeldes.

April

Die unabhängige Expertenkommission „Stärkung von Investitionen in Deutschland“ legt ihren Abschlussbericht vor. Die an der Kommission beteiligten Gewerkschaften (IGM, Verdi, IG BCE, IG BAU und DGB) veröffentlichten ihre ergänzenden und abweichenden Positionen in einem Sondervotum.

22. Mai

Der Bundestag beschließt das Gesetz zur Tarifeinheit. Es sieht vor, die Tarifeinheit in einem Betrieb im Falle von Konflikten nach dem Mehrheitsprinzip zu ordnen.

4. September

Kanzlerin Merkel gewährt tausenden in Ungarn gestrandeten Geflüchteten die Weiterreise über Österreich nach Deutschland.



18. Oktober

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall beginnt in Frankfurt am Main. Jörg Hofmann wird zum Ersten und Christiane Benner zur Zweiten Vorsitzenden gewählt.



26. November

Tarifabschluss in der Stahlindustrie (Nordwestdeutschland): Nach einer Einmalzahlung von 200 Euro Lohnerhöhung um 2,3 Prozent ab Januar 2016. Zusätzlich gibt es eine Fahrtkostenerstattung für Auszubildende.

18. Dezember

Der Bundesrat billigte die Neuregelung des Kraft-Wärme-Kopplungsgesetzes. Das Gesetz schafft bessere Perspektiven für Ausbau und Erhalt der Kraft-Wärme-Kopplung.

2016

1. Januar

Große Unternehmen müssen bei Neubesetzungen 30 Prozent ihrer Aufsichtsratsposten an Frauen vergeben. Die Posten bleiben unbesetzt, wenn sich keine geeignete Bewerberin findet. Das sieht das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ vor, das der Bundestag im März 2015 gebilligt hat.

**23. Februar**

Tarifabschluss für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie (Baden-Württemberg): Entgelterhöhung in zwei Stufen um 2 Prozent ab Mai 2016 und um 1,7 Prozent ab Juli 2017. Erstmals wird in der Branche ein Demographie-TV mit Regelungen zur Altersteilzeit abgeschlossen.

26. April

Die Bundesregierung verständigt sich mit der Automobilindustrie darauf, den Kauf von Elektroautos mit einer Kaufprämie zu fördern. Für reine Elektroautos werden 4.000 Euro gezahlt, für Plug-In-Hybride 3.000 Euro. Staat und Automobilindustrie wollen sich die Kosten je zur Hälfte teilen.

**13. Mai**

Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie (NRW): Nach Einmalzahlung Erhöhung der Entgelte ab Juni 2016 um 2,8 Prozent und ab April 2017 um weitere 2 Prozent.

7. Juni

Der Bundestag beschließt das Integrationsgesetz. Es sieht unter anderem bessere Regelungen zur Duldung von Geflüchteten vor, die eine Ausbildung absolvieren.

23. Juni

Bei einem Referendum stimmen 51,89 Prozent der Wahlberechtigten für einen Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union („Brexit“).

1. August

Die Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes tritt in Kraft. Mit diesem Gesetz werden die Leistungen des „Meister-Bafög“ ausgebaut. Zudem wird die Förderung auf Bachelorabsolventinnen und -absolventen erweitert.

14. November

Das Bundeskabinett beschließt den „Klimaschutzplan 2050“. Darin werden für Deutschland eine Strategie zur Umsetzung der Pariser Klimaziele beschrieben und die Ziele zur Minderung der Treibhausgase in den einzelnen Sektoren bis 2030 festgelegt. Die IG Metall unterstützt eine Transformation zu einer treibhausgasneutralen Wirtschaft und Gesellschaft. Sie fordert aber, dass der Umbau von einer sozialen Folgenabschätzung begleitet werden muss.

29. November

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles legt das Weißbuch Arbeiten 4.0 vor. Es umfasst die Schlussfolgerungen des im April 2015 gestarteten Dialogprozesses zur Arbeit der Zukunft. In den Prozess waren die DGB-Gewerkschaften intensiv eingebunden.

**27. Oktober**

Auf ihrem Sozialstaatskongress in Berlin diskutiert die IG Metall unter der Überschrift „sicher, gerecht, selbstbestimmt“ über ihr Sozialstaatsverständnis. Dabei geht es um ein Zusammenspiel von betrieblichen, tarifvertraglichen und gesetzlichen Regelungen.

2017

20. Januar

Donald Trump tritt sein Amt als 45. Präsident der Vereinigten Staaten an.

12. Februar

Frank-Walter Steinmeier wird von der Bundesversammlung zum Bundespräsidenten gewählt.

**2. März**

Tarifabschluss für die Textil- und Bekleidungsindustrie (West): Nach mehreren Einmalzahlungen Entgelterhöhungen ab August 2017 um 2,7 Prozent und ab September 2018 um weitere 1,7 Prozent. Zusätzlich Erhöhung des Urlaubsgeldes und der Ausbildungsvergütungen.

**17. März**

Tarifabschluss für die Eisen- und Stahlindustrie (Nordwestdeutschland): Entgelterhöhungen von 2,3 Prozent ab April 2017 und um weitere 1,7 Prozent ab Mai 2018.

30. März

Der Deutsche Bundestag beschließt das Entgelttransparenzgesetz. Das Gesetz verfolgt das Ziel, „das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen“. Dazu erhalten Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten einen Auskunftsanspruch über die Entgelte ihrer Kolleginnen und Kollegen. Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten müssen einmal im Jahr einen Bericht über ihre Fortschritte bezüglich der Entgeltgleichheit erstellen. Sanktionen sind allerdings keine vorgesehen.

1. April

Für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter tritt eine Höchstüberlassungsdauer in Kraft. Spätestens nach 18 Monaten muss ein Betrieb sie als Beschäftigte fest anstellen, wenn sie weiterhin dort arbeiten sollen. Eine längere Überlassung von Leiharbeitern kann über Tarifvertrag vereinbart werden. Außerdem müssen Leiharbeiter spätestens nach neun Monaten den gleichen Lohn bekommen wie vergleichbare Festangestellte.

 **11. April**

Abschluss eines Tarifvertrages für dual Studierende in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie Niedersachsen: Ausbildungsvergütungen für dual Studierende auf Basis der Regelungen des Flächentarifvertrags.

 **25. April**

Tarifabschluss Textilindustrie (Ost): Entgelterhöhung um 2,9 Prozent ab Juni 2017 und um 1,9 Prozent ab September 2018. Zusätzlich Erhöhung der Ausbildungsvergütungen und des Urlaubsgeldes.

 **8. Mai**

Tarifergebnis TV Branchenzuschläge Leiharbeit, Metall- und Elektroindustrie: Ab Januar 2018 neue Stufe nach dem 15. Einsatzmonat: Zuschlag von 65 Prozent auf das Basis-Stundenentgelt in der Leiharbeit.

2. Juni

Der Bundestag beschließt das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Ziel ist die stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen sowie bei Geringverdienenden. Konkret sieht das Gesetz eine neue staatliche Förderung für Beschäftigte mit einem Monatseinkommen von bis zu 2.200 Euro und das „Sozialpartnermodell“ als neuen Durchführungsweg der BAV vor.

 **27. Juni**

Auf dem Arbeitszeitkongress der IG Metall in Mannheim diskutieren die Mitglieder unserer Metall-Tarifkommissionen über anstehende Herausforderungen bei der Arbeitszeit und wie die IG Metall diese betrieblich und tarifpolitisch anpacken möchte.

30. Juni

Der Deutsche Bundestag beschließt die „Ehe für alle“.

2. August

Auf Einladung der Bundesministerien für Verkehr und Umwelt findet in Berlin die erste Sitzung des Nationalen Forums Diesel statt. Neben Bundesumweltministerin Hendricks und Bundesverkehrsminister Dobrindt nehmen weitere Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung, neun Landesregierungen, der Deutsche Städtetag, die deutschen Automobilhersteller sowie die IG Metall teil.

24. September

Bei der Bundestagswahl verlieren Union und SPD drastisch an Zustimmung. Mit der AfD zieht eine rechts-populistische Partei in den Deutschen Bundestag ein. Die Regierungsbildung erweist sich aufgrund der problematischen Mehrheitsverhältnisse als schwierig.

2018

 **23. Januar**

Tarifabschluss für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie (Baden-Württemberg): Nach mehreren Einmalzahlungen Erhöhung der Entgelte ab Mai 2018 um 4 Prozent und Erhöhung der Ausbildungsvergütungen.

 **6. Februar**

Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie (Baden-Württemberg): Nach Einmalbetrag Erhöhung der Entgelte ab April 2018 um 4,3 Prozent. Des Weiteren Abschluss eines Tarifvertrags zum Tariflichen Zusatzgeld in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsverdienstes plus 400 Euro ab 2019/ab 2020 12,3 Prozent der Eckentgeltgruppe (tarifdynamisch). Bei Schichtarbeit, Pflege eines Angehörigen oder Betreuung eines Kindes bis acht Jahre kann anstelle des tariflichen Zusatzgeldes eine tarifliche Freistellungszeit für acht Tage in Anspruch genommen werden. Anspruch auf Absenkung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden (verkürzte Vollzeit) für mindestens 6 und höchstens

24 Monate. Abschluss eines Tarifvertrags Mobiles Arbeiten (TV MobA). Zusätzlich ein freier Tag vor der Prüfung für Auszubildende und eine Gesprächsverpflichtung zur Angleichung der Arbeitszeit Ost.

4. März

Nachdem sich CDU, CSU und SPD auf einen Koalitionsvertrag verständigt haben, stimmen 66 Prozent der SPD-Mitglieder für eine weitere Große Koalition. Die Vereidigung der Regierung folgt am 14. März.

6. Juni

Die von der Bundesregierung eingesetzte Rentenkommission tagt zum ersten Mal. Für die Gewerkschaften nimmt Annelie Buntenbach, Mitglied im geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand, teil. Die Kommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ soll bis März 2020 Empfehlungen zur „nachhaltigen Sicherung und Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung“ erarbeiten.

6. Juni

Die Bundesregierung setzt die Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ ein. Sie empfiehlt einen Ausstieg aus der Kohle bis spätestens 2038 und erarbeitet Vorschläge zur Gestaltung des Strukturwandels in den Kohlerevieren. Die IG Metall betont, mit dem Ausstieg muss nun die Energiewende entschlossen vorangetrieben werden.



19. Juni

Im Mittelpunkt des Zukunftsforums der IG Metall in Berlin steht die Frage, wie es weiterhin gelingen kann, betriebliche und gesellschaftliche Solidarität auch in der Transformation der Arbeitswelt zu stärken.

28. September

Die Bundesregierung setzt die „Nationale Plattform Zukunft der Mobilität“ ein. Der Lenkungskreis nimmt am 26. September seine Arbeit auf. Die Kommission soll zunächst bis Ende des Jahre Leitlinien für neue Mobilitätskonzepte erarbeiten. Der erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann leitet die Arbeitsgruppe zur Zukunft der Arbeitsplätze.

18. Oktober

Das Brückenteilzeitgesetz wird vom Bundestag beschlossen. Mehr Beschäftigte sollen befristet in Teilzeit arbeiten können. Auch jetzige Teilzeitkräfte sollen leichter in Vollzeit zurückkehren können.



30./31. Oktober

In Bonn treffen sich mehr als 600 Betriebsräte und Vertrauensleute zum Transformationskongress der IG Metall. Dort werden Beispiele und Projekte aus Betrieben vorgestellt, an denen deutlich wird, wie der Wandel schon heute gestaltet wird, zum Beispiel bei den Themen Qualifizierung oder Schutz von Beschäftigten.

6. November

Die geplante Fachkräftestrategie der Bundesregierung wird vorgestellt und mit Sozialpartnern diskutiert.

12. November

Auftakt zur Nationalen Weiterbildungsstrategie: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Bildung und Forschung wollen gemeinsam mit den Sozialpartnern, Ländern, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit eine solche Strategie erarbeiten. Auch die IG Metall ist bei dem Auftakttreffen vertreten. Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, sollen eine neue Weiterbildungskultur etabliert, arbeitsmarkt- und bildungspolitische Instrumente besser verzahnt und Weiterbildungsprogramme von Bund und Ländern gebündelt werden.

23. November

Die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung werden ab 1. Januar 2019 wieder paritätisch finanziert. Das beschließt das Plenum des Bundesrates, nachdem der Bundestag das Gesetz zuvor bereits angenommen hat.

30. November

Der Bundestag bringt das Qualifizierungschancengesetz auf den Weg. Das Gesetz sieht eine Ausdehnung der Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit vor, um Beschäftigte schon während ihrer Tätigkeit auf den digitalen Strukturwandel vorzubereiten und Arbeitslosigkeit so bereits im Vorfeld zu verhindern. Die IG Metall hat eine bessere Förderung für den Fall durchgesetzt, dass ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung vorliegt.

Herausgeber:

Industriegewerkschaft
Metall, Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Redaktion:

Leitung: Ilka Grobe
Redaktionsteam: Philipp Burgdorf,
Helmut Dittke, Jan Engelhardt, Michael
Faisst, Stefanie Janczyk, Michael Knoche,
Susanne Rohmund, Thomas Veit

Unter Mitarbeit von: Sabine Blum-Geenen,
Sophie Jänicke, Carsten Sinß
Redaktionsassistentz: Jana Rotter,
Ellen Schneider

ISSN 1434-159X

Gestaltung:

Werbeagentur Zimmermann
GmbH, Frankfurt am Main

Druck:

BWH GmbH – Die Publishing
Company, Hannover

Mai 2019



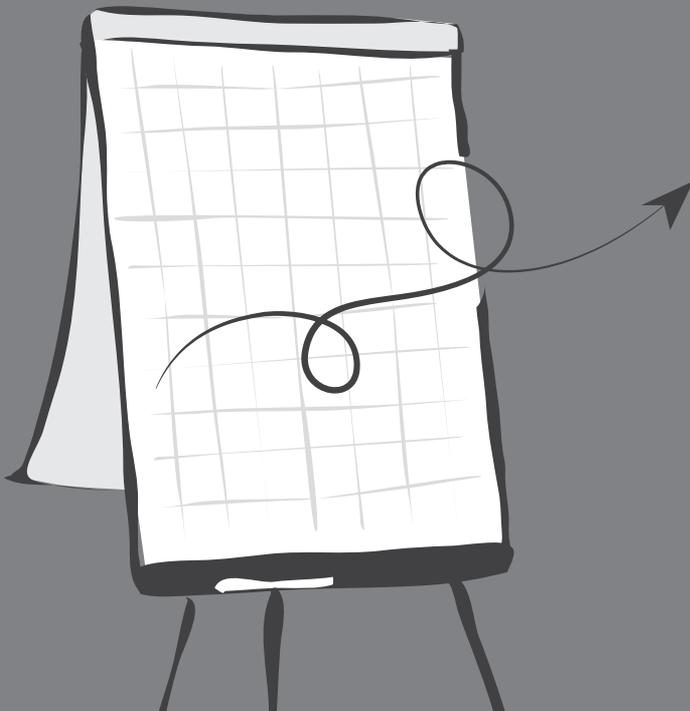
**WIR HALTEN
ZUSAMMEN!**



**WIR NEHMEN UNS
ZEIT!**



**WIR MACHEN
ZUKUNFT!**





MITEINANDER FÜR MORGEN!

Stark, vielfältig, beharrlich, durchsetzungsstark, solidarisch und zukunftsorientiert: Das sind wir. Steigende Mitgliederzahlen, eine aktive Jugend, starke Vertrauensleute, engagierte Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind Ausdruck unserer Stärke. Diese Stärke gründet sich auf Vielfalt. Für uns macht es keinen Unterschied, woher ein Mensch kommt, wie alt er ist oder welchen Beruf er hat.

In den letzten vier Jahren haben wir bewiesen, dass wir die Ärmel hochkrempeln, dass wir zusammen gute Ideen und Konzepte entwickeln und dass wir eine Kampforganisation sind, wenn es sein muss. Wir haben viel durchgesetzt: in den Betrieben, in den Tarifrunden und durch unseren Einfluss auf die Gesetzgebung.

Wir bewegen die gesellschaftlichen Zukunftsthemen. Sei es die Gestaltung von moderner Arbeitszeitpolitik oder Fragen von Verteilungsgerechtigkeit, Rente, Integration und Transformation der Arbeitswelt. Wir nehmen die Zukunft selbst in die Hand. Miteinander sind wir die IG Metall!