BESCHLÜSSE
DER BERATUNG AUF DEM GEWERKSCHAFTSTAG UND IM BEIRAT

ZEIT FÜR ZUKUNFT

25. ORDENTLICHER GEWERKSCHAFTSTAG
22.– 26.10.2023

G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

G.001	Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen	28
G.001_EA01	Ergänzungsantrag zu G.001	41
G.002	Sozialökologische Transformation „Gute Arbeit – Gutes Leben"	43
G.003	Mit Haltung und Kompass durch die ökologische Transformation	44
G.004	Nachhaltiges, ökologisches und demokratisches Wirtschaften	45
G.005	"Neue Messgrößen" von Wohlstand	46
G.006	Kampagne Wirtschafts- und Sozialräte	47
G.007	Alternativen und Grenzen des auf stetigem Wachstum basierenden kapitalistischen Wirtschaftssystems	48
G.008	Die Transformation solidarisch gestalten!	49
G.009	Vergabegesetz für durch staatliches Geld bezahlte Aufträge	50
G.010	Tariftreuegesetze in Bund und Ländern	51
G.011	Für eine aktive Interessenvertretungspolitik	52
G.012	Einfluss auf die europäische Gesetzgebung stärken	53
G.013	Lobbyismus aber Transparent	54
G.014	Wirtschaftsdemokratie und Industriepolitik: Aktivitäten verstärken und verbreitern	55
G.015	Stärkung der Debatte für eine Demokratisierung der Wirtschaft	57
G.016	Genossenschaften stärken – Wirtschaftsdemokratie erlebbar machen	59
G.017	Fortführung Projekt Perspektive Ost	60
G.018	Solidarität mit Kuba! US-Wirtschaftsblockade beenden - Wirtschaftsbeziehungen nachhaltig ausbauen	61
G.019	Solidarität mit Kuba! US-Wirtschaftsblockade beenden und Wirtschaftsbeziehungen nachhaltig ausbauen	63
G.020	Wahlrecht für alle	64
G.021	EU-Staatsbürgerschaft	65
G.022	Wandel in unserer Organisation: Anlässe für die Gewinnung von Mitgliedern nutzen und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe	66
G.023	Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Für mehr Partnerschaftlichkeit Elterngeld & Elternzeit-Bedingungen weiter ausbauen - Väter stärken	69
G.024	Tarifliche Besserstellung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen	71

G.025	Arbeitnehmer*innen in Werkstätten	72
G.026	Streikrecht	73
G.027	Forderung nach einem allseitigen gesetzlichen Streikrecht	74
G.028	Unvereinbarkeit prüfen	75
G.029	Unvereinbarkeitsbeschluss AfD	76
G.030	Unvereinbarkeit Funktionsträger*innen Verein "Zentrum Automobil e.V."	77
G.031	Konsequenzen aus rechtsextremen Morden und strukturellem Rassismus ziehen	78
G.032	Solidarität und Unterstützung für und mit der Bildungsinitiative Ferhat Unvar	79
G.033	Für das Verbot rassistischer Diskriminierung durch die menschenrechtswidrige Personenkontrollen des sog. „Racial Profiling“	80
G.034	Wohnen gewerkschaftlich gestalten	81
G.035	Bezahlbaren Wohnraum schaffen	83
G.036	Sozialer Wohnungsbau in Deutschland	84
G.037	Seniorengerechter und bezahlbarer Wohnraum	85
G.038	Kampf gegen die Inflation - Abschaffung der Mehrwertsteuer auf Lebensmittel	86
G.039	Stärkere steuerliche Begünstigung für Gewerkschaftsbeiträge	87
G.040	Mitgliedsbeitrag bei der IG Metall	88
G.041	Mitgliedsbeitrag als Spende absetzen	89
G.042	Mitgliederbonus per Steuervorteil	90
G.043	Stärkung des Ehrenamtes durch Schaffung von steuerfreien Aufwandspauschalen	91
G.044	Frieden in der Ukraine	92
G.045	Stärkung friedenspolitischer Initiativen	93
G.046	Ukrainekrieg	94
G.047	Friedens-, Verteilungs- und Außenpolitik gemeinsam denken	95
G.048	Krieg in der Ukraine	97
G.049	Für eine neue Friedenspolitik	98
G.050	Krieg und Frieden in der „Zeitenwende“	99

G.051	Frieden	100
G.052	Stärkere Friedenspolitik	102
G.053	Stärkere Friedenspolitik	103
G.054	Friedenspolitik	104
G.055	Friedenspolitik	105
G.056	Gegen den Krieg und Aufrüstung	106
G.057	Die IG Metall ist eine politische Bewegung und hat sich friedenspolitisch zu positionieren	107

I. - Initiativanträge

I.01 Unsere Haltung zur aktuellen Krise im Nahen Osten 109

I.02 Mit Haltung gegen Rechts 110

I.03 Politische Abende in den Bildungszentren 113

I.04 Für Solidarität – gegen Populismus! Fluchtursachen bekämpfen! 114

I.05 Recht auf Asyl 116

I.06 Unterstützung der Speiseeisindustrie mit einer Eispause 118

J. - Antrag IG Metall Jugend

J.001 Die junge IG Metall: Zusammen machen wir Zukunft! 119

J.002 SOS Ausbildung – Ausbildung Besser und Mehr! 125

J.003 Ohne duale Berufsausbildung keine Transformation 126

J.004 Ausbildungsquote 127

J.005 Ausbildungsgarantie mit Umlagefinanzierung jetzt! 128

J.006 Umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie 129

J.007 Erweiterung des umlagefinanzierten Ausbildungsfonds 130

J.008 Förderung der Ausbildungsfähigkeit durch Teilzeitausbildung 131

J.009 Einmalzahlung in voller Höhe für Auszubildende und alle dual Studierende 132

J.010 Gesetzliche Grundlage für Mitbestimmung in Berufs- und Hochschulen schaffen 133

J.011 Mitgliederpotentiale bei jungen Menschen ausschöpfen 134

J.012 Mitgliederwerbeanreize gezielter gestalten 135

J.013 Mehr Transparenz sowie Aufklärungsarbeit der IG Metall Strukturen 136

J.014 Tarifbindung und korrekte Eingruppierung für temporär Beschäftigte 137

J.015 Studierende Geltungsbereich 138

J.016 Zeitgemäße Onlinepräsenz für die junge Generation 139

J.017 Suchmaschine für gute, tarifgebundene Ausbildung und duale Studienplätze 140

J.018 Sexismus und Rassismus als gesellschaftliches Problem entgegenwirken 141

J.019 Rentenkompetenz in Jugend 1 und JAV Seminaren verankern 142

L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

L1.001	Leitantrag 1: Energie- und Mobilitätswende gestalten	143
L1.001_EA01	Ergänzungsantrag zu L1.001	155
L1.002	Die soziale und ökologische Mobilitätswende demokratisch gestalten	156
L1.003	Den Wandel der Automobilindustrie sozial gestalten	157
L1.004	Zulieferindustrie stärken! Soziale und ökologische Standards bei Auftragsvergaben in den Vordergrund stellen	159
L1.005	Zulieferer der Automobilindustrie	161
L1.006	Einheitliches Bezahlsystem an E-Ladesäulen	162
L1.007	Förderung Ladeinfrastruktur auf Park+Ride-Plätzen	163
L1.008	Förderung von E-Autos nach Bruttojahreseinkommen	164
L1.009	Nur noch einmal am Tag Änderung der Kraftstoffpreise an Tankstellen	165
L1.010	Bedingungslose Teilhabe am und Demokratisierung des ÖPNV	166
L1.011	49 € Ticket in Tarifverträgen verankern	167
L1.012	Bundeseinheitliches Sozialticket	168
L1.013	Ausbau und Stärkung der Bahnindustrie	169
L1.014	Ausbau und Stärkung der Bahnindustrie	170
L1.015	Beschäftigungsperspektiven in der Bahnbranche stärken, öffentliche Mobilitätsinfrastruktur ausbauen und ökologisch verbessern	171
L1.016	Maritime Transformation mitgestalten	172
L1.017	Erhaltung Lebensgrundlagen auf Kosten des unbegrenzten Wachstums	174
L1.018	Schaffung eines wettbewerbsfähigen Industriestrompreises	175
L1.019	Transformation ohne Atomkraft	176
L1.020	Energieversorgung als Daseinsvorsorge in Bürgerhand	177
L1.021	Abkoppelung des Strompreises vom Gaspreis	178
L1.022	Wasserstoff als wichtigster Baustein der Energie- und Mobilitätswende	179
L1.023	Nachhaltige Rohstoffnutzung im Bereich Holzverarbeitung und -bearbeitung	180
L1.024	Technologiefolgeabschätzung bei der Energiewende	181
L1.025	Sozial-ökologische Transformation mit Cradle to Cradle erfolgreich bewerkstelligen	182

L1.026	Die Energie- und Mobilitätswende mit industrie- und energiepolitischen Initiativen begleiten!	184
L1.027	Energiewende beschleunigen	185
L1.028	Fairwandel im Rheinischen Revier – Den Strukturwandel sozial, ökologisch und demokratisch gestalten.	186
L1.029	Unterstützung regionaler Initiativen in den Geschäftsstellen	190
L1.030	Transformationsnetzwerke in der Fahrzeug- und Zulieferindustrie	191
L1.031	Regionale Transformationsnetzwerke weiter fördern	192
L1.032	Grüne Transformation der Stahlbranche vorantreiben – Arbeitsplätze sichern!	193
L1.033	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zur Umsetzung guter Arbeitsbedingungen nutzen	194
L1.034	Frauenrechte weltweit stärken	195

L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

L2.001	Leitantrag 2: Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen	196
L2.001_EA01	Ergänzungsantrag zu L2.001	206
L2.001_EA02	Ergänzungsantrag zu L2.001	207
L2.002	Gesetzliche Rente stärken – Freiwillige Einzahlung ermöglichen	208
L2.003	Der Gerechtigkeits-Gedanke als Maxime der Gewerkschaft	209
L2.004	Neuaufbau einer gesetzlichen Rente die den Lebensstandard sichert	210
L2.005	Für eine Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung!	212
L2.006	Rentenpolitik	213
L2.007	Für eine umlagefinanzierte Erwerbstätigenversicherung	214
L2.008	Solidarische Erwerbstätigen-Rentenversicherung	215
L2.009	Rentenkampagne öffentlichkeitswirksam mit Bündnispartnern neu gestalten	216
L2.010	IG Metall Rentenkampagne muss öffentlichkeitswirksam neu gestaltet werden	217
L2.011	Stärkung und Sicherung der umlagenfinanzierten Rente	218
L2.012	Bei der Rente: Dran bleiben!	219
L2.013	Rentenreform - Debatte in Geschäftsstellen und Betrieben	220
L2.014	Versicherungsfremde Leistungen	221
L2.015	Die Zukunft der Rente gestalten - Die neue Kampagne der IG Metall	222
L2.016	(Alters-) Übergänge in der Transformation sozial flankieren und öffentlich fördern	223
L2.017	Förderung von Altersteilzeit und Beschäftigung	224
L2.018	Rentenniveau mindestens auf 48 Prozent halten bzw. über 48 Prozent anheben!	225
L2.019	Abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren	226
L2.020	Abschlagsfreie Rente mit 60 Jahren bei langjähriger Schichtarbeit	227
L2.021	Für eine solidarische und sichere Rente	228
L2.022	Der Rentenlücke entgegenwirken	230
L2.023	Unterstützung und Informationsflüsse für drohende Altersarmut ausbauen	231

L2.024	Entschiedene Maßnahmen gegen die geschlechtsspezifische Altersvorsorgelücke	232
L2.025	Aufwertung der Ost-Einkommen – Umrechnungsfaktor bei der Rente muss bleiben	233
L2.026	Rente die vor Armut schützt - Mindestrente	234
L2.027	Armut im Rentenalter bekämpfen, insbesondere auch von Migrant*innen!	235
L2.028	Teilnahme und Unterstützung der Rentenaktion „Renten wie in Österreich! Jetzt!“	236
L2.029	Erwerbstätigen-Rentenversicherung	237
L2.030	Zur umlagefinanzierten Erwerbstätigen-Rentenversicherung	238
L2.031	Mindestrente über der Armutsschwelle	239
L2.032	Neuaufbau einer lebensstandardsichernden gesetzlichen Rente	240
L2.033	Die gesetzliche Rente stärken	242
L2.034	Alterssicherung	243
L2.035	Beiträge zur Rentenversicherung für Bezieher*innen von Bürgergeld	244
L2.036	Absicherung einer auskömmlichen Rente	245
L2.037	Wegfall der Beitragsbemessungsgrenze	246
L2.038	Keine Kürzung der Rente durch Entgeltumwandlung	247
L2.039	Für eine solidarische Rente – keine Risiken auf den Kapitalmärkten eingehen!	248
L2.040	Ausbau der gesetzlichen Rente und Weiterentwicklung tariflicher Regelungen zur Altersversorung	249
L2.041	Rentenpolitik der IG Metall	250
L2.042	Kein Spekulationsrisiko bei Renten – Für garantiert gute Renten!	251
L2.043	Kein Sozialpartnermodell in der betrieblichen Altersversorgung	252
L2.044	Für eine solidarische Rente!	253
L2.045	Sicherung und Ausbau einer verlässlichen betrieblichen Altersvorsorge	254
L2.046	Zusatzvorsorgen in der gesetzlichen Rentenversicherung	255
L2.047	Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung für Schichtarbeiter*innen	256
L2.048	Keine Spekulation mit unseren Rentengeldern!	257
L2.049	Nein zu kapitalmarktgedeckten Rentenbausteinen	258

L2.050	Nein zur Aktienrente	259
L2.051	Kein Umbau der Finanzierung der Rentenversicherung auf Kapitaldeckung	260
L2.052	Abschaffung der Doppelverbeitragung in der Sozialversicherung	261
L2.053	Abschaffung der Doppelverbeitragung in der Sozialversicherung	262
L2.054	Abschaffung der Doppelverbeitragung in der Sozialversicherung	263
L2.055	Keine Doppel-Verbeitragung	264
L2.056	Vollen Beitrag auf Betriebsrenten abschaffen	265
L2.057	Doppelbesteuerung der Renten	266
L2.058	Betriebsrentenanpassung	267
L2.059	Betriebliche Altersvorsorge	268
L2.060	Rahmenbedingungen für Qualifizierung weiterentwickeln!	269
L2.061	Weiterbildungsförderung ausbauen und praxistauglich machen!	271
L2.062	Weiterentwicklung der beruflichen Bildung	272
L2.063	Keine 2-jährige Berufsausbildung in der betrieblichen Ausbildung	273
L2.064	Qualität in Berufsschulen stärken	274
L2.065	Steigerung der Ausbildungsqualität als Instrument zur Fachkräftesicherung erkennen	275
L2.066	Gewerkschaftliche Bildungsarbeit in allgemeinbildenden Schulen initiieren und ausbauen	276
L2.067	Gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit in Ausbildung und Weiterqualifizierung	277
L2.068	Unterstützung für junge Menschen mit besonderem Förderungsbedarf	278
L2.069	Einfache Sprache bei Prüfungen in der Aus- und Weiterbildung	279
L2.070	Unterstützung für den Volksantrag „5 Tage Bildungszeit in Sachsen“	280
L2.071	Gleicher Bildungsurlaub für alle	281
L2.072	Bildungsfreistellung auch in Sachsen und Bayern	282
L2.073	Bildungsurlaub für Bayern und Sachsen	283
L2.074	Freistellung nach Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (bundesweit) ausbauen und ausleben	284
L2.075	Antrag zur Stärkung des Ehrenamts – Unterstützung und Entlastung für Ausbilder*innen mit zusätzlichem Engagement	285

L2.076	Freistellung für ehrenamtliches Engagement	286
L2.077	Kurzarbeiterregelungen	287
L2.078	Wirksame Regulierung von Werkverträgen und industrienahen Dienstleistungen	288
L2.079	Wirksame Regulierung der Leiharbeit	289
L2.080	Missbrauch von Werkverträgen verhindern	291
L2.081	Zeitarbeit	292
L2.082	Leiharbeit in Ketten legen	293
L2.083	Gesetze zu Leiharbeitsregulierung verschärfen	294
L2.084	Wer prekär beschäftigt, muss für Nachwuchs sorgen	295
L2.085	Leih- Und Zeitarbeit begrenzen	296
L2.086	Leiharbeit verbieten	297
L2.087	Wandel in den Betrieben: Entgeltgleichheit vorantreiben und die Situation für Teilzeitbeschäftigte verbessern	298
L2.088	Gleich, gleicher Island	300
L2.089	MINT-Berufe: Mädchen und Frauen fördern	301
L2.090	Optimale Teilnahme von Alleinerziehenden am Arbeitsmarkt	302
L2.091	Erleichterte Zuwanderung und verbesserte Integration	304
L2.092	Menschen mit Lerndefiziten fördern	306
L2.093	Einflussnahme auf die Bundesinitiative Barrierefreiheit der Bundesregierung	307
L2.094	Rechenschaftsbericht „Die IG Metall als Behindertenverband“	308
L2.095	Rechenschaftsbericht des Behindertenverbandes der IG Metall 1 x jährlich	309
L2.096	Altersdiskriminierung begegnen	310
L2.097	Wir sind eine Belegschaft – keine Differenzierung durch Bilanzierungsregelungen	311
L2.098	Arbeitsplätze und Beschäftigtenrechte müssen in der Insolvenz des Arbeitgebers gesetzlich besser abgesichert werden	312
L2.099	Die Modifizierung des Paragraphen 56 Insolvenzordnung, Bestellung des Insolvenzverwalters	313
L2.100	Insolvenzordnung Paragraph 270. Die Einschränkung der Eigenverwaltung	314
L2.101	Insolvenzordnung Paragraph 270. Die Abschaffung der Eigenverwaltung	315

L2.102	Betrug in der Insolvenz verhindern	316
L2.103	Insolvenzordnung Paragraph 123. Aufhebung der doppelten Deckelung von Sozialplanvolumen bei Insolvenz	317
L2.104	Für eine offensive Sozialstaatspolitik	318
L2.105	Gegen soziale Spaltung und für einen starken Sozialstaat!	320
L2.106	Reformen im Sozialsystem	321
L2.107	IG Metall als sozialpolitischen Akteur stärken	322
L2.108	Sozialpolitik gehört zur IG Metall	323
L2.109	Sozialberater*innennetz ausbauen– Mitgliederattraktivität durch Sozialberatung steigern	324
L2.110	Für einen starken Sozialstaat – Nachhaltig und fair finanziert!	325
L2.111	Regelsätze im Sozialgesetzbuch II und XII	326
L2.112	Stromkosten aus dem Regelsatz des Bürgergeldes herausnehmen	327
L2.113	Ausbau der Pflegeversicherung zu einer Vollversicherung	328
L2.114	Sozialversicherung umbauen, hin zu einer umfassenden Bürgerversicherung in der Renten- und Krankenversicherung	329
L2.115	Entschieden gegen Leistungskürzungen und höhere Eigenanteile in der GKV	330
L2.116	Entschieden gegen Leistungskürzungen und höhere Eigenanteile bei der gesetzlichen Krankenversicherung – Für solidarische Finanzierung und Teilhabe am medizinischen Fortschritt	331

L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

L3.001	Leitantrag 3: Stark und solidarisch – im Betrieb, mit Tarif und über Grenzen hinweg	332
L3.001_EA01	Ergänzungsantrag zu L3.001	346
L3.001_EA02	Ergänzungsantrag zu L3.001	347
L3.002	Mitbestimmung stärken	348
L3.003	Gewerkschaftliches Zugangsrecht sichern	350
L3.004	Digitales barrierefreies Zugangsrecht der IG Metall an die Beschäftigten der Firmen	351
L3.005	Zeitgemäße Vergütung für Betriebsratsmitglieder	352
L3.006	Faire Entlohnung für Betriebsräte	353
L3.007	Transformation gestalten – Mitbestimmung durch Konzernwirtschaftsausschüsse	354
L3.008	Transformation gestalten – Stärkung der Mitbestimmung bei Betriebsänderung	355
L3.009	Transformation gestalten – Beschäftigung fördern und sichern	356
L3.010	Transformation gestalten – Mitbestimmung stärken	357
L3.011	Gesetzeserweiterung Paragraph 81 Abs. 5 BetrVG	358
L3.012	Echte Mitbestimmung in Aufsichtsräten	359
L3.013	Reform des Betriebsverfassungsgesetzes - Mehrheitswahl - Verhältniswahl	360
L3.014	Schutz für Initiator*innen einer Betriebsratsgründung	361
L3.015	Abschaffung des vereinfachten Wahlverfahrens bei der Betriebsratswahl	362
L3.016	Gegnerischen Listen bei Betriebsratswahlen effektiv entgegenwirken!	363
L3.017	Union Busting	364
L3.018	Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften gemäß Paragraph 119 BetrVG	365
L3.019	Eigenständige Migrantenvertretung im Betrieb	366
L3.020	„IG Metall vom Betrieb aus denken“ – Schwerbehindertenvertretung	367
L3.021	Neue Arbeitsformen mitgestalten – Arbeitnehmer schützen	368
L3.022	Leitplanken für die Digitalisierung	369
L3.023	Neue Arbeitsmethoden und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten	370

L3.024	Wissenschaftliche Begleitung von „New Work"	371
L3.025	Beratungsplattform zum Beschäftigtendatenschutz	372
L3.026	Recht auf Homeoffice	373
L3.027	Mobiles Arbeiten für Grenzgänger*innen	374
L3.028	Arbeits- und Gesundheitsschutz als Kernaufgabe und Querschnittsthema der IG Metall	375
L3.029	Mehr staatlicher Arbeitsschutz	376
L3.030	Weiterentwicklung Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz	377
L3.031	Software Ergonomie	378
L3.032	Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in der Arbeitsschutzgesetzgebung integrieren	379
L3.033	Den strategischen Einfluss der IG Metall in den staatlichen Gremien (Arbeitsschutzausschüssen und Unfallversicherungen) stärken, sowie den Austausch dieser bis in die Betriebe hinein, sicherstellen.	380
L3.034	Örtliche und regionale Netzwerke im Arbeits- und Gesundheitsschutz und in der Teilhabepolitik sichern und ausbauen	381
L3.035	Feiertage nachholen	382
L3.036	Zusätzlicher Regenerationsurlaub für ältere Beschäftigte	383
L3.037	Tarifpolitik der Zukunft gestalten	384
L3.038	Strategische Planung der Tarifpolitik	386
L3.039	Zukunft gestalten – Transformationsberatung stärken	387
L3.040	Tarifkommission wählt Verhandlungskommission	388
L3.041	Stärkung des Flächentarifvertrages durch Abweichungen oberhalb der Mindeststandards	389
L3.042	Änderung des Paragraphen 4a Tarifvertragsgesetz	390
L3.043	Keine steuerliche Begünstigung für „Arbeitgeberverbände ohne Tarifbindung“	391
L3.044	Metall- und Elektroindustrie: Unregelmäßigkeiten in den Entgelttabellen analysieren und Handlungsempfehlung erarbeiten	392
L3.045	Vereinfachung von Tarifverträgen zu Entgelterhöhungen	393
L3.046	Umgang mit Einmalzahlungen in Tarifabschlüssen	394
L3.047	Festgeldforderung in der Tarifpolitik	395
L3.048	Keine Differenzierung bei Sonderzahlungen/Einmalzahlungen	396

L3.049	Anpassung TV FlexÜ an tarifliche Entgeltentwicklung	397
L3.050	Solidarische Tarifpolitik	398
L3.051	Soziale Entgelterhöhungen	399
L3.052	Solidarische Tarifpolitik	400
L3.053	Tarifliche Möglichkeiten der Entgeltumwandlung begrenzen	401
L3.054	Mobilitätswende vorantreiben	402
L3.055	Handlungsanleitung für betriebliche Interessenvertretungen und Hauptamtliche Standortstrategie Deutschland - Beschäftigung sichern und Verlagerungen verhindern	403
L3.056	Zukunfts- und Sozialtarifverträge in Restrukturierungskonflikten	404
L3.057	Zukunft oder Widerstand: Sozialtarifbewegung und Unterstützungsstreiks in Restrukturierungskonflikten als Strategie der Auseinandersetzungen anerkennen und umsetzen	405
L3.058	Bundesweit vereinheitlichter Umgang mit Sozialtarifverträgen	406
L3.059	Sozialtarifvertrag	407
L3.060	Tarifvertrag Außendienstbeschäftigte	408
L3.061	Stärkere Einbindung der Angestellten in die Tarifpolitik	409
L3.062	Leistungsanspruch für AT-Beschäftigte	410
L3.063	Weiterentwicklung der Arbeitskampfstrategie	411
L3.064	Finanzielle Unterstützung bei Warnstreikteilnahme für Mitglieder	412
L3.065	Vom Mitglied aus denken bei Warnstreikkonzepten	413
L3.066	Erhalt der Kampfkraft bei Tageswarnstreiks	414
L3.067	Betriebliche Tarifbewegungen stärken – Arbeitskampfkonzepte erweitern!	415
L3.068	Ganztägige Warnstreiks	416
L3.069	Streikunterstützung für alle 24-Stunden-Warnstreiks	417
L3.070	Einbindung von Mobilen Arbeiten und Homeoffice in Tarifrunden	418
L3.071	Tarifliche Handlungsfähigkeit in dezentralen Arbeitskampfformen	419
L3.072	Neubewertung und ggf. Kündigung der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung	420
L3.073	Kündigung der nachlaufenden Friedenspflicht in der Metall-und Elektroindustrie	421

L3.074	Vorbereitung Arbeitskampfmaßnahmen – Verkürzung der Friedenspflicht um schneller streikfähig zu sein	422
L3.075	Tarifliche Mitgliedervorteilsregelungen – Fordern, Durchsetzen, Nachhalten	423
L3.076	Tarifvertragliche Besserstellung von Mitglieder	425
L3.077	Weiterentwicklung von Mitgliederboni	426
L3.078	Mitgliederboni in Flächentarifverträgen	427
L3.079	Mitgliederbonus	428
L3.080	Mitgliederbonus in der Branche Metall + Elektro	429
L3.081	Mitgliederbonus im Flächentarifvertrag	430
L3.082	Mitgliederbonus	431
L3.083	Tarifpolitik – Mitgliederbonus in Abhängigkeit zur Dauer der Mitgliedschaft	432
L3.084	Mitgliederbonus bei abweichenden Tarifverträgen	433
L3.085	Negative Koalitionsfreiheit	434
L3.086	Tarifpolitische Handlungsfähigkeit stärken	435
L3.087	Vertrauensleutearbeit stärken	436
L3.088	Bezahlte Freistellung von der Arbeit für IG Metall Vertrauensleute	437
L3.089	Tarifliche Freistellungszeit für Vertrauensleute – VL-Arbeit stärken!	438
L3.090	Tarifvertrag zur Stärkung des gewerkschaftlichen Ehrenamtes	439
L3.091	Kündigungsschutz für Vertrauensleute	440
L3.092	Besonderer Kündigungsschutz für Vertrauensleute	441
L3.093	Tarifvertraglicher Schutz für Vertrauensleute	442
L3.094	Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute	443
L3.095	Innerorganisatorische und politische Stärkung der Vertrauensleute	444
L3.096	Unterstützung der Vertrauensleutearbeit	445
L3.097	Vertrauensleutenetzwerke auf Unternehmens- und/oder Konzernebene entwickeln	446
L3.098	Stärkung der Vertrauensleutearbeit	447
L3.099	Vertrauensleutearbeit weiterentwickeln	448
L3.100	Attraktivität der Vertrauensleutearbeit steigern	449

L3.101	Verdienstausfall	450
L3.102	Vertrauensleute schützen – Gewerkschaftsarbeit im Betrieb stärken!	451
L3.103	Mehr Zeit zum Leben – weniger Arbeit!	452
L3.104	Arbeitszeitgesetz	454
L3.105	Gesundheitsförderliche Arbeitszeiten: Arbeitszeiten erfassen und begrenzen	455
L3.106	Arbeitszeitausnahmen nur mit Tarifbindung	456
L3.107	Offensive Arbeitszeitpolitik: Arbeitszeitverkürzung – Die 4-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich	457
L3.108	Vier-Tage-Woche	458
L3.109	Wem gehört die Zeit – 4 Tage-Woche und mehr Zeitsouveränität	459
L3.110	Tarifpolitik – Ausbau der Umwandlungsoption T-ZUG (Geld in Zeit)	460
L3.111	Erweiterung des T-Zug – Anspruchs	461
L3.112	T-Zug Wandlung für alle Teilzeitkräfte	462
L3.113	Zusätzliche T-Zug Tage für Schwerbehinderte und Gleichgestellte	463
L3.114	T-ZUG auch für schwerbehinderte und deren gleichgestellte Menschen	464
L3.115	T-Zug Tage für schwerbehinderte Menschen	465
L3.116	Verkürzte Vollzeit Reduzierungsmöglichkeit auf bis zu 21 h oder weniger erweitern	466
L3.117	Betriebs- und tarifpolitische Kampagne zur Teilzeitbeschäftigung	467
L3.118	Betriebs- und tarifpolitische Kampagne zur Teilzeit	468
L3.119	Gleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten in unseren Tarifverträgen	469
L3.120	Schichtarbeit attraktiv gestalten – Fachkräfte sichern	470
L3.121	Entlastung für Beschäftigte in Schichtarbeit	471
L3.122	Nachgewährung von Freischicht- oder Gleitzeittagen bei Krankheit	472
L3.123	Ältere Arbeitnehmer*innen sollen das Recht auf arbeitsfreie Nächte bekommen	473
L3.124	Leistungspolitische Initiative starten und Mitbestimmung bei Personalbemessung durchsetzen	474
L3.125	Arbeitszeitpolitik für Angestellte	476
L3.126	Leistungs- und Tarifpolitik für AT-Beschäftigte	477

L3.127	Die Anwendung des Entgeltgrundsatzes Leistungsentgelt in der betrieblichen Entgeltgestaltung forcieren	478
L3.128	AVWL weiterentwickeln	479
L3.129	Erhöhung der Arbeitgeberleistung im Tarifvertrag AVWL	481
L3.130	Altersvorsorgewirksame Leistungen deutlich erhöhen	482
L3.131	Ausdehnung der Altersteilzeit, um Transformationsprozesse zu begleiten	483
L3.132	Altersteilzeitquote erhöhen	484
L3.133	Verbesserung der Altersteilzeit	485
L3.134	Erhöhung der Laufzeit der Altersteilzeit des TV FlexÜ	486
L3.135	Gesetzliche/betriebliche Rente stärken – Brutto- und Netto-Entgelt-Umwandlung abschaffen	487
L3.136	Altersvorsorgewirksame Leistungen zu erweitern und deutlich zu erhöhen	488
L3.137	Angleichung der Altersvermögenswirksamen Leistungen für alle Beschäftigten	489
L3.138	Ausgleich von Rentenabschlägen durch Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung	490
L3.139	Branchenarbeit stärken und fokussieren	491
L3.140	Stärkung der regionalen Branchenarbeit	492
L3.141	Überarbeitung der (Integrations-)Richtlinie zur Branchenarbeit in der IG Metall	493
L3.142	Wandel Gestalten – Handwerk stärken	494
L3.143	Start einer Handwerksoffensive	495
L3.144	Das Handwerk gewerkschaftlich erschließen	496
L3.145	Erschließungsarbeit in Zukunftsbranchen des Handwerkes	497
L3.146	Handwerksarbeit stärken - Mitglieder gewinnen	498
L3.147	Richtlinie Handwerksausschuss	499
L3.148	Handwerksarbeit aus einem Guss – auf allen Gliederungsebenen	501
L3.149	Thema Bundeshandwerkskonferenz	503
L3.150	Tarifpolitik in den Branchen stärken!	504
L3.151	Stärkung der Tarifbindung im Handwerk	505
L3.152	Den Wandel des Verkaufs im Kfz-Handwerk tarifpolitisch gestalten	506

L3.153	Stärkung der europäischen Arbeit im Bereich Holz und Kunststoff in der IG Metall	507
L3.154	Stärkung Flächen TV Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie (HVI)	508
L3.155	Prekäres Berufsgrundschuljahr abschaffen	509
L3.156	Transformation der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie mitgestalten	510
L3.157	Wehrtechnik ist Teil der IG Metall	512
L3.158	Branchenarbeit im Maschinen- und Anlagenbau in der IG Metall gewährleisten	513
L3.159	Medizintechnik als branchenpolitisches Gestaltungsfeld	514
L3.160	Für eine Zukunft der industriellen Kontraktlogistik mit besten Tarifverträgen	515
L3.161	Stärkung der transnationalen Gewerkschaftsarbeit auf allen Gliederungsebenen der IG Metall	516
L3.162	Transnationale Gewerkschaftsarbeit stärken - Internationale Netzwerkinitiative ausbauen	517
L3.163	Transnationale Partnerschaftsinitiative fortführen und weiterentwickeln	518
L3.164	Transnationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit ausbauen	519
L3.165	Internationalismus	520
L3.166	Internationalismus	521
L3.167	Gute Arbeitsstandards, starke Gewerkschaften – überall!	522
L3.168	Grenzüberschreitende Unternehmenspolitik, europäische Betriebsräte fördern	523

L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

L4.001 Leitantrag 4: Die IG Metall in einer neuen Zeit 524

L4.002 Das neue Miteinander braucht Handlungsspielräume, Vielfalt und Kompetenzen 535

L4.003 Zielgruppenarbeit 536

L4.004 Stark in Engineering-, IT- und Office-Bereichen – Auf Dauer angelegte Gewerkschaftsarbeit, die den Veränderungen der Arbeitswelt gerecht wird 538

L4.005 Angestelltenarbeit stärken 540

L4.006 Ansprachekonzepte für Beschäftigte neuer Berufszweige 541

L4.007 Digitalwirtschaft - Ausrichtung der IG Metall Arbeit 542

L4.008 IG Metall muss weiblicher werden – Regelmäßige Analyse und Maßnahmen 543

L4.009 Mehr Vielfalt in Gremien und hauptamtlichen Strukturen der IG Metall 544

L4.010 Beteiligung polnischer Beschäftigte 545

L4.011 Teilhabekommission der IG Metall 546

L4.012 Bundesweite Betreuung von Monteur*innen und Techniker*innen 547

L4.013 Gewerkschaftliche Strukturen in der Halbleiter- und Mikrochipindustrie stärken 548

L4.014 Ausbau und Weiterentwicklung der Erschließungsprojekte 549

L4.015 Expert*innen für Erschließungsarbeit 550

L4.016 Antrag zur Erschließungsarbeit GEP`s 551

L4.017 Kraftüberhänge in der Fläche schaffen – Geschäftsstellenprozesse etablieren 552

L4.018 Moderne Arbeitswelten – Unterstützung bei Einführung neuer Software 554

L4.019 Mitgliederorientierung im Fokus der Zusammenarbeit über alle Organisationsebenen der IG Metall 555

L4.020 Weiterentwicklung des Rechtsschutzes 556

L4.021 DGB Rechtschutzstrukturen in den Regionen ausbauen und verbessern 557

L4.022 Mitbestimmung der Mitglieder im Rechtsschutz 558

L4.023 Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit 559

L4.024 Richtlinie Seniorenarbeit 560

L4.025 Angemessene Vertretung der AGA 561

L4.026 Mehr IG Metall Rentner*innen als Delegierte zum Gewerkschaftstag! 562

L4.027 Halten der Mitglieder bei Renteneintritt (Treuegeld) 563

L4.028 Unterstützung für Rentner*innen 564

L4.029 Schutz für ehrenamtliche Aktive über die Berufsgenossenschaft 565

L4.030 Hinterbliebenenunterstützung 566

L4.031 Mit voller Kraft in die Fläche 567

L4.032 Ausstattung der Geschäftsstellen 568

L4.033 Ganzheitliche Betrachtung der Personalbemessung in Geschäftsstellen 569

L4.034 Finanzielle Ausstattung von Geschäftsstellen zur eigenständigen Aufgabenerfüllung und -erledigung 570

L4.035 Stärkung der Arbeit vor Ort 571

L4.036 Leitlinien für faires Verhalten in der IG Metall 572

L4.037 Arbeitsbelastung der IG Metall Beschäftigten 573

L4.038 Psychische Belastungen am Arbeitsplatz für Beschäftigte der IG Metall und betriebliche Funktionäre/innen 574

L4.039 Gleiche Voraussetzungen für IG Metall Mitglieder und Beschäftigte der IG Metall 575

L4.040 Tarifpolitik als Aufgabe des IG Metall Vorstandes 576

L4.041 Qualifizierungsmaßnahmen Ortsvorstand 577

L4.042 Stellvertretung für Delegierte der Delegiertenversammlung wahlbezirksfein bestimmen 578

L4.043 Ein starker DGB durch starkes Einbringen 579

L4.044 Ausbau und Intensivierung von Bildungsmaßnahmen 580

L4.045 Ausbau politischer Bildungsangebote 581

L4.046 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit 582

L4.047 Wirkmächtigkeit durch politische Bildung 583

L4.048 Bildungsdebatte 584

L4.049 Politische Bildung für die Erhaltung der Demokratie 585

L4.050 Weiterbildungsverbünde 586

L4.051 Neues Miteinander 587

L4.052 Vom Lernen zum Handeln – Mehr Praxistransfer von Seminarinhalten 588

L4.053 Themen für gewerkschaftliche Bildungsarbeit 589

L4.054 Stärkung der gesellschaftspolitischen Bildung 590

L4.055 Konzeptarbeit, Seminarpraxis und Referentenqualifizierung innerhalb der Teilhabepraxis-Seminare 591

L4.056 Herstellung der Transparenz zur Einhaltung des Teamprinzips in Seminaren 592

L4.057 Debatte über die nötigen Mindestinhalte gesellschaftspolitischer Seminare 593

L4.058 Ergänzung zum Seminarangebot der IG Metall 594

L4.059 Grundlagenseminare der VL-Kompakt Reihe sichern 595

L4.060 Einfacher und transparenter Zugang zum Seminarprogramm der IG Metall 596

L4.061 IGM Bildungsplattform 597

L4.062 Durchlässigkeit von Veranstaltungen und Seminaren für kleine und mittlere Unternehmen + Handwerksbetriebsräten und Mitgliedern 598

L4.063 Nachhalten von Beschwerden bei Seminaren „Einen sicheren „Hafen“ für Seminarteilnehmende schaffen“ 599

L4.064 Kampf gegen Rassist*innen, Faschist*innen und Sexist*innen in Seminaren oder sonst wo in der IG Metall! 600

L4.065 Ausbau der IG Metall Bildungszentren 601

L4.066 Aufbau eines Digitalen Bildungszentrum zur Umsetzung zentraler Anforderungen der Bildungsarbeit 602

L4.067 Stärkung und Ausbau der strategischen Bildungsarbeit 603

L4.068 Zentrale Bildungsstätte 604

L4.069 Mehr hauptamtliche Referent*innen in den Bildungszentren 605

L4.070 Unterstützung für alle Menschen mit einer Beeinträchtigung in unserer Bildungsarbeit 606

L4.071 Ausbau Bildungsangebot für gehörlose Funktionär*innen 607

L4.072 Rollstuhlgerechte Ausstattung aller Bildungsorte 608

L4.073 Zukunft der IG Metall stärken - regionales Bildungsbudget anheben! 609

L4.074 Erhöhung Fahrtkostenersatz 610

L4.075 Fahrtkostenregelung 611

L4.076 Aufhebung der reduzierten Fahrtkostenpauschale bei Bildungsveranstaltungen für Einzelfahrer 612

L4.077 Anpassung der Fahrtgeldentschädigung bei gewerkschaftlichen Veranstaltungen inkl. Bildungsangeboten 613

L4.078	Gleichbehandlung der Fahrtkostenerstattung von Teilnehmenden bei Bildungsveranstaltungen	614
L4.079	Fahrtkostenzuschuss	615
L4.080	Fahrtkostenzuschuss	616
L4.081	Reisekostenerstattung bei Bildungsveranstaltungen	617
L4.082	Anpassung und Erhöhung Fahrtkostenpauschale	618
L4.083	Effektive Bildung durch gute Beratung	619
L4.084	Abführung von Aufsichtsratstantiemen	620
L4.085	Funktionsverbot bei Fremdweiterbildung	621
L4.086	Modernisierung innerhalb der IG Metall	622
L4.087	Mitbestimmung 4.0	623
L4.088	ChatGPT und Co: Sich der Revolution stellen!	624
L4.089	Mitgliedsausweis als digitales Wallet für mobile Endgeräte	625
L4.090	Zeiteffiziente und ergonomische Digitalisierung der Revisionstools	626
L4.091	Positionen der IG Metall in der Öffentlichkeit stärken	627
L4.092	Sichtbarkeit aller Gewerke und Branchen in der IG Metall stärken	628
L4.093	IG Metall als Marke etablieren	629
L4.094	Vom Betrieb aus denken mit allen betrieblichen Akteuren	630
L4.095	Digitale Kommunikation innerhalb der IG Metall verbessern	631
L4.096	Bundesweit einheitliches Homepage-System	632
L4.097	IG Metall - Mitgliedern einen Vorteil verschaffen	633
L4.098	Formale Strukturen für die Social Media Arbeit in der IG Metall	634
L4.099	Keine weitere Reduzierung von Papier Ausgaben der metallzeitung	635
L4.100	Beiträge in den IGM Medien in Englisch	636
L4.101	Roadshow	637
L4.102	Interessenbasierte Newsletter und Aktivenkommunikation	638
L4.103	Mehr Auswahl bei Kampagnenmaterialen	639
L4.104	Verzicht von Jahreszahlen in Aktionsmaterialien	640

L4.105 Nachhaltiges Merchandising der IGM 641

S. - Satzung

S.001 § 18 Vorstand - Ziffer 1 Absatz 1 642
S.002 § 18 Vorstand 643
S.003 § 18 Vorstand - Ziffer 1 Absatz 2 644
S.004 § 18 Vorstand - Ziffer 3 lit. i) 645
S.005 § 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall 646
S.006 § 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall 647
S.007 § 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall 648
S.008 § 3 Beitritt 649
S.009 § 5 Höhe der Beiträge 650
S.010 §5 Höhe der Beiträge 653
S.011 § 5 Höhe der Beiträge 654
S.012 § 5 Höhe der Beiträge 655
S.013 § 5 Höhe der Beiträge 656
S.014 § 5 Höhe der Beiträge 657
S.015 § 7 An- und Abmeldung 658
S.016 § 8 Austritte und Streichungen 659
S.017 § 13 Beteiligung von Frauen 660
S.018 § 13 Beteiligung von Frauen 661
S.019 § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände 662
S.020 § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände - Ziffer 2 Absatz 10 663
S.021 § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände 664
S.022 § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände - Ziffer 7 lit. a) 665
S.023 § 15 Delegiertenversammlung - Ziffer 5 Absatz 1 666
S.024 § 16 Einteilung und Leitung der Bezirke 667

S.025 § 17 Bezirkskonferenzen 668

S.026 § 20 Gewerkschaftstag 669

S.027 § 20 Gewerkschaftstag 670

S.028 § 20 Gewerkschaftstag 671

S.029 § 23 Unterstützung bei Streik - Ziffer 2 672

S.030 § 26 Freizeitunfallversicherung 673

S.031 § 30 Unterstützung im Todesfall 674

S.032 § 30 Unterstützung im Todesfall 675

S.033 § 30 Unterstützung im Todesfall 676

S.034 § 30 Unterstützung im Todesfall 677

S.035 § 30 Unterstützung im Todesfall 678

S.036 Austausch der Bezeichnung "Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen" durch Beschäftigte (§§ 14, 16, 18 und 19) 679

S.037 Ersetzen der Bezeichnung „metallzeitung“ durch „Mitgliedermagazin“ (§§ 14, 18 und 20) 680

S.038 Aufheben der Bindung von Leistungen an die Vorlage des Mitgliedsausweises (§§ 8, 26, 28 und 30) 681

S.039 § 35 Inkraftreten der Satzung 682

Anträge zum 25. Ordentlichen Gewerkschaftstag

Inhaltsverzeichnis

L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

L1.018 Schaffung eines wettbewerbsfähigen Industriestrompreises 11

L1.019 Transformation ohne Atomkraft 12

L1.023 Nachhaltige Rohstoffnutzung im Bereich Holzverarbeitung und -bearbeitung 13

L1.025 Sozial-ökologische Transformation mit Cradle to Cradle erfolgreich bewerkstelligen 14

L1.028 Fairwandel im Rheinischen Revier – Den Strukturwandel sozial, ökologisch und demokratisch gestalten. 16

L1.029 Unterstützung regionaler Initiativen in den Geschäftsstellen 20

L1.030 Transformationsnetzwerke in der Fahrzeug- und Zulieferindustrie 21

L1.032 Grüne Transformation der Stahlbranche vorantreiben – Arbeitsplätze sichern! 22

L1.033 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zur Umsetzung guter Arbeitsbedingungen nutzen 23

L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

L2.079 Wirksame Regulierung der Leiharbeit 24

L2.081 Zeitarbeit 26

L2.084 Wer prekär beschäftigt, muss für Nachwuchs sorgen 27

L2.085 Leih- Und Zeitarbeit begrenzen 28

L2.086 Leiharbeit verbieten 29

L2.087 Wandel in den Betrieben: Entgeltgleichheit vorantreiben und die Situation für Teilzeitbeschäftigte verbessern 30

L2.088 Gleich, gleicher Island 32

L2.089 MINT-Berufe: Mädchen und Frauen fördern 33

L2.090 Optimale Teilnahme von Alleinerziehenden am Arbeitsmarkt 34

L2.091 Erleichterte Zuwanderung und verbesserte Integration 36

L2.093 Einflussnahme auf die Bundesinitiative Barrierefreiheit der Bundesregierung 38

L2.094 Rechenschaftsbericht „Die IG Metall als Behindertenverband“ 39

L2.095 Rechenschaftsbericht des Behindertenverbandes der IG Metall 1 x jährlich 40

L2.096 Altersdiskriminierung begegnen 41

L2.097 Wir sind eine Belegschaft – keine Differenzierung durch Bilanzierungsregelungen 42

L2.098 Arbeitsplätze und Beschäftigtenrechte müssen in der Insolvenz des Arbeitgebers gesetzlich besser abgesichert werden 43

L2.099 Die Modifizierung des Paragraphen 56 Insolvenzordnung, Bestellung des Insolvenzverwalters 44

L2.100 Insolvenzordnung Paragraph 270. Die Einschränkung der Eigenverwaltung 45

L2.101 Insolvenzordnung Paragraph 270. Die Abschaffung der Eigenverwaltung 46

L2.102 Betrug in der Insolvenz verhindern 47

L2.103 Insolvenzordnung Paragraph 123. Aufhebung der doppelten Deckelung von Sozialplanvolumen bei Insolvenz 48

L2.107 IG Metall als sozialpolitischen Akteur stärken 49

L2.108 Sozialpolitik gehört zur IG Metall 50

L2.112 Stromkosten aus dem Regelsatz des Bürgergeldes herausnehmen 51

L2.115 Entschieden gegen Leistungskürzungen und höhere Eigenanteile in der GKV 52

L2.116 Entschieden gegen Leistungskürzungen und höhere Eigenanteile bei der gesetzlichen Krankenversicherung – Für solidarische Finanzierung und Teilhabe am medizinischen Fortschritt 53

L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

L3.128 AVWL weiterentwickeln 54

L3.129 Erhöhung der Arbeitgeberleistung im Tarifvertrag AVWL 56

L3.130 Altersvorsorgewirksame Leistungen deutlich erhöhen 57

L3.135 Gesetzliche/betriebliche Rente stärken – Brutto- und Netto-Entgelt-Umwandlung abschaffen 58

L3.136 Altersvorsorgewirksame Leistungen zu erweitern und deutlich zu erhöhen 59

L3.137 Angleichung der Altersvermögenswirksamen Leistungen für alle Beschäftigten 60

L3.138 Ausgleich von Rentenabschlägen durch Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung 61

L3.139 Branchenarbeit stärken und fokussieren 62

L3.140 Stärkung der regionalen Branchenarbeit 63

L3.141 Überarbeitung der (Integrations-)Richtlinie zur Branchenarbeit in der IG Metall 64

L3.142 Wandel Gestalten – Handwerk stärken 65

L3.143 Start einer Handwerksoffensive 66

L3.144 Das Handwerk gewerkschaftlich erschließen 67

L3.145 Erschließungsarbeit in Zukunftsbranchen des Handwerkes 68

L3.146 Handwerksarbeit stärken - Mitglieder gewinnen 69

L3.147 Richtlinie Handwerksausschuss 70

L3.148 Handwerksarbeit aus einem Guss – auf allen Gliederungsebenen 72

L3.149 Thema Bundeshandwerkskonferenz 74

L3.151 Stärkung der Tarifbindung im Handwerk 75

L3.152 Den Wandel des Verkaufs im Kfz-Handwerk tarifpolitisch gestalten 76

L3.153 Stärkung der europäischen Arbeit im Bereich Holz und Kunststoff in der IG Metall 77

L3.155 Prekäres Berufsgrundschuljahr abschaffen 78

L3.156 Transformation der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie mitgestalten 79

L3.157 Wehrtechnik ist Teil der IG Metall 81

L3.158 Branchenarbeit im Maschinen- und Anlagenbau in der IG Metall gewährleisten 82

L3.159 Medizintechnik als branchenpolitisches Gestaltungsfeld 83

L3.160 Für eine Zukunft der industriellen Kontraktlogistik mit besten Tarifverträgen 84

L3.161 Stärkung der transnationalen Gewerkschaftsarbeit auf allen Gliederungsebenen der IG Metall 85

L3.162 Transnationale Gewerkschaftsarbeit stärken - Internationale Netzwerkinitiative ausbauen 86

L3.163 Transnationale Partnerschaftsinitiative fortführen und weiterentwickeln 87

L3.164 Transnationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit ausbauen 88

L3.168 Grenzüberschreitende Unternehmenspolitik, europäische Betriebsräte fördern 89

L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

L4.034 Finanzielle Ausstattung von Geschäftsstellen zur eigenständigen Aufgabenerfüllung und -erledigung 90
L4.035 Stärkung der Arbeit vor Ort 91
L4.036 Leitlinien für faires Verhalten in der IG Metall 92
L4.039 Gleiche Voraussetzungen für IG Metall Mitglieder und Beschäftigte der IG Metall 93
L4.040 Tarifpolitik als Aufgabe des IG Metall Vorstandes 94
L4.041 Qualifizierungsmaßnahmen Ortsvorstand 95
L4.042 Stellvertretung für Delegierte der Delegiertenversammlung wahlbezirksfein bestimmen 96
L4.043 Ein starker DGB durch starkes Einbringen 97
L4.044 Ausbau und Intensivierung von Bildungsmaßnahmen 98
L4.045 Ausbau politischer Bildungsangebote 99
L4.046 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit 100
L4.047 Wirkmächtigkeit durch politische Bildung 101
L4.048 Bildungsdebatte 102
L4.049 Politische Bildung für die Erhaltung der Demokratie 103
L4.050 Weiterbildungsverbünde 104
L4.051 Neues Miteinander 105
L4.052 Vom Lernen zum Handeln – Mehr Praxistransfer von Seminarinhalten 106
L4.053 Themen für gewerkschaftliche Bildungsarbeit 107
L4.054 Stärkung der gesellschaftspolitischen Bildung 108
L4.055 Konzeptarbeit, Seminarpraxis und Referentenqualifizierung innerhalb der Teilhabepraxis-Seminare 109
L4.056 Herstellung der Transparenz zur Einhaltung des Teamprinzips in Seminaren 110
L4.057 Debatte über die nötigen Mindestinhalte gesellschaftspolitischer Seminare 111
L4.058 Ergänzung zum Seminarangebot der IG Metall 112
L4.060 Einfacher und transparenter Zugang zum Seminarprogramm der IG Metall 113
L4.061 IGM Bildungsplattform 114

L4.063 Nachhalten von Beschwerden bei Seminaren „Einen sicheren „Hafen“ für Seminarteilnehmende schaffen“ 115
L4.064 Kampf gegen Rassist*innen, Faschist*innen und Sexist*innen in Seminaren oder sonst wo in der IG Metall! 116
L4.065 Ausbau der IG Metall Bildungszentren 117
L4.066 Aufbau eines Digitalen Bildungszentrum zur Umsetzung zentraler Anforderungen der Bildungsarbeit 118
L4.067 Stärkung und Ausbau der strategischen Bildungsarbeit 119
L4.068 Zentrale Bildungsstätte 120
L4.069 Mehr hauptamtliche Referent*innen in den Bildungszentren 121
L4.070 Unterstützung für alle Menschen mit einer Beeinträchtigung in unserer Bildungsarbeit 122
L4.071 Ausbau Bildungsangebot für gehörlose Funktionär*innen 123
L4.072 Rollstuhlgerechte Ausstattung aller Bildungsorte 124
L4.073 Zukunft der IG Metall stärken - regionales Bildungsbudget anheben! 125
L4.074 Erhöhung Fahrtkostenersatz 126
L4.075 Fahrtkostenregelung 127
L4.076 Aufhebung der reduzierten Fahrtkostenpauschale bei Bildungsveranstaltungen für Einzelfahrer 128
L4.077 Anpassung der Fahrtgeldentschädigung bei gewerkschaftlichen Veranstaltungen inkl. Bildungsangeboten 129
L4.078 Gleichbehandlung der Fahrtkostenerstattung von Teilnehmenden bei Bildungsveranstaltungen 130
L4.079 Fahrtkostenzuschuss 131
L4.080 Fahrtkostenzuschuss 132
L4.081 Reisekostenerstattung bei Bildungsveranstaltungen 133
L4.082 Anpassung und Erhöhung Fahrtkostenpauschale 134
L4.083 Effektive Bildung durch gute Beratung 135
L4.084 Abführung von Aufsichtsratstantiemen 136
L4.085 Funktionsverbot bei Fremdweiterbildung 137
L4.086 Modernisierung innerhalb der IG Metall 138
L4.088 ChatGPT und Co: Sich der Revolution stellen! 139
L4.089 Mitgliedsausweis als digitales Wallet für mobile Endgeräte 140

L4.090 Zeiteffiziente und ergonomische Digitalisierung der Revisionstools 141

L4.093 IG Metall als Marke etablieren 142

L4.094 Vom Betrieb aus denken mit allen betrieblichen Akteuren 143

L4.095 Digitale Kommunikation innerhalb der IG Metall verbessern 144

L4.096 Bundesweit einheitliches Homepage-System 145

L4.097 IG Metall - Mitgliedern einen Vorteil verschaffen 146

L4.098 Formale Strukturen für die Social Media Arbeit in der IG Metall 147

L4.099 Keine weitere Reduzierung von Papier Ausgaben der metallzeitung 148

L4.100 Beiträge in den IGM Medien in Englisch 149

L4.101 Roadshow 150

L4.102 Interessenbasierte Newsletter und Aktivenkommunikation 151

L4.103 Mehr Auswahl bei Kampagnenmaterialen 152

L4.104 Verzicht von Jahreszahlen in Aktionsmaterialien 153

L4.105 Nachhaltiges Merchandising der IGM 154

I. - Initiativanträge

I.06 Unterstützung der Speiseeisindustrie mit einer Eispause 10

BESCHLÜSSE

ZEIT FÜR ZUKUNFT

25. ORDENTLICHER GEWERKSCHAFTSTAG

22.– 26.10.2023

Antrag G.001: Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Wo stehen wir? Was bewegt uns? Wohin wollen – und müssen – wir uns bewegen? Und was leitet uns? Diese grundsätzlichen Fragen zu stellen, ist in krisengeprägten Zeiten tiefgreifender Umbrüche essentiell. Gewerkschaftliche Haltungen und Positionen mögen vielfältig sein. Der Gegensatz von Kapital und Arbeit führt bei abhängig Beschäftigten aber zu grundlegend gleichen Interessen. Wir sind eine Organisation mit klarem, unverhandelbarem Wertekompass: Solidarität, Respekt, Gerechtigkeit. FairWandel – das ist unser Leitbild.

1. FairWandel – auch in herausfordernden Zeiten

Was wir unter Transformation verstehen, ist vielfach beschrieben: Die Notwendigkeit der Dekarbonisierung, die sich ständig beschleunigende Digitalisierung, die Auswirkungen und Rahmenbedingungen der Globalisierung und ein unter den Vorzeichen des Arbeits- und Fachkräftemangels diskutierter demografischer Wandel treiben und erschweren diese Transformation. Das alles verändert fundamental, dauerhaft und unumkehrbar, wie wir arbeiten und leben. Als Metaller*innen sehen wir darin einen klaren Arbeitsauftrag. Ein Auftrag, den wir seit geraumer Zeit unter den erschwerten Rahmenbedingungen multipler Krisen meistern – und unser Handeln auch in den kommenden Jahren prägen wird. Die Corona-Krise, der Krieg Russlands gegen die Ukraine und ihre Folgen wirken zugleich als Beschleuniger und Hürde der Transformation.

1.1. Unsere Haltung stark machen: Unser Verständnis von sozial-ökologischer Transformation

Eine ambitionierte Klimapolitik erfordert den ökologischen Umbau von Betrieben, Branchen und ganzen Wertschöpfungsketten. Auch auf unseren Druck hin machten sich in den vergangenen Jahren Unternehmen auf den Weg, ihre Geschäftsmodelle, Produkte und Prozesse auf die Anforderungen einer klimafreundlichen Wirtschaftsweise auszurichten. Die Stahlindustrie will auf wasserstoffbetriebene Direktreduktionsanlagen umstellen, im Fahrzeugbau wird die Elektromobilität sukzessive hochgefahren, der Maschinen- und Anlagenbau stellt die Technologien für eine klimaneutrale Energiegewinnung bereit. Zahllose Betriebe in unseren Organisationsbereichen geraten jedoch unter zusätzlichen Kostendruck – vor allem, wenn sie eine allein auf kurzsichtige Rentabilität ausgerichtete „Billigstrategie“ verfolgen. Zugleich nimmt der Verlagerungsdruck auf vermeintlich unprofitable Betriebe und Geschäftsteile weiter zu. Fatalerweise mangelt es vielen Arbeitgebern nach wie vor an einer handfesten Strategie für den Umgang mit diesen Herausforderungen. „Fahren auf Sicht“ dominiert, während die Verunsicherung der Belegschaften wächst. Wir dürfen die Arbeitgeber nicht aus ihrer Verantwortung entlassen. Wir fordern vorausschauendes, strategisches Handeln zur Sicherung von Standorten und Beschäftigung. Wir wollen und wir müssen in den kommenden Jahren noch viel häufiger entsprechende Prozesse initiieren, den ökologischen Umbau aktiv gestalten. Dafür werden wir unsere bestehenden Instrumente und Konzepte weiterentwickeln – und allen voran unsere betrieblichen Interessenvertretungen und unsere Aktiven im Team IG Metall noch besser darin unterstützen, die Transformation vor Ort zu bewältigen.

Wir fordern den Staat und politische Akteur*innen auf allen Ebenen auf, eine eingreifende und aktivierende Rolle wahrzunehmen. Die öffentliche Hand muss die Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Gestaltung der Transformation schaffen, massiv in Infrastrukturen investieren und Innovationen fördern. Der Ausbau der erneuerbaren Energien muss endlich beschleunigt werden. Es braucht weiterhin Programme zur Förderung strategischer Leitmärkte und Investitionen für Halbleiter, für

autonomes Fahren, den Auf- und Ausbau einer Wasserstoffinfrastruktur und ein flächendeckendes 5-G Netz. Mit Blick auf diese Zukunftstechnologien zeigten unsere Forderungen zuletzt bereits Wirkung: Important Projects of Common European Interest (IPCEI) für Batteriezellen und den Hochlauf der Wasserstoffwirtschaft wurden geschaffen, ein „Zukunftsfonds Automobil“ aufgelegt. Wir werden uns weiterhin für diese Form aktiver Industrie- und Strukturpolitik einsetzen und schnellstmögliche Umsetzung anmahnen. Private und öffentliche Investitionen müssen noch viel schneller und umfassender mobilisiert werden, auch durch gezielte Transformationsfonds für Zukunftstechnologien und die ökologisch nachhaltige (Weiter-)Entwicklung industrieller Standorte. Vor allem kleinere und mittlere Betriebe benötigen Unterstützung. Planungs- und Investitionssicherheit sind zentrale Stellschrauben. Öffentliche Vergaben und Förderung für Unternehmen im Wandel darf es aber nur mit sicherer, nachhaltiger Beschäftigung geben. Die IG Metall fordert deshalb verbindliche soziale und ökologische Kriterien: Regionale Beschäftigungs- und Standortentwicklung, Qualifizierung, Ausbildungsquoten, betriebliche Mitbestimmung, Tarifbindung und der CO2-Fußabdruck sind hierbei zu nennen.

Im politischen und öffentlichen Raum wird derzeit verhandelt, wie weitreichend, radikal und schnell die ökologische Transformation vonstattengehen soll. Während die mediale Debatte über „Klimakleber“ tobt, arbeiten wir längst am Konkreten: Ob im Bündnis sozialverträgliche Mobilitätswende, in der Zusammenarbeit mit den Umweltverbänden, beim Wind-, PV- oder Wärmegipfel, im Bündnis Zukunft der Industrie oder im Rahmen der Allianz für Transformation – es mangelt nicht an Bekenntnissen, Klima- und Umweltschutz und soziale wie beschäftigungs- und verteilungspolitische Ziele in Einklang zu bringen. Beispielhaft lassen sich das schrittweise Abschmelzen umweltschädlicher Subventionen und die Einführung eines progressiven Klimageldes nennen. Der Umstieg von fossilen zu erneuerbaren Energien muss für jede*n finanzierbar sein. Ärmere, aber auch durchschnittsverdienende Haushalte werden daher zumindest für eine Übergangsphase staatliche Unterstützung benötigen, um sich CO2-neutralen Verbrauch und entsprechende Investitionen leisten zu können. Wir wollen uns in den kommenden Jahren wahrnehmbarer in diese Debatten einbringen und konkrete Gestaltungsprojekte auch im Rahmen politischer Bündnisse voranbringen. Was wir brauchen sind mutige und zukunftsweisende Ideen, Anreize, soziale Ausgleichsmechanismen, außerdem Akzeptanz, Mitbestimmung und Teilhabe – keinen spaltenden Kulturkampf.

Die IG Metall wird auch daher konkrete Antworten für den Umgang mit den Grenzen des Wachstums formulieren müssen. Die bisherigen Postwachstums-Vorschläge aus dem ökologischen Spektrum der Zivilgesellschaft mögen im Detail nicht überzeugend sein, gewinnen aber an Deutungsmacht. Wir werden unser Konzept eines demokratischen Fortschrittsmodells für sozial wie ökologisch nachhaltigen und inklusiven Wohlstand konkretisieren. Ein möglicher Bestandteil: eine andere Gestaltung und Verteilung der Arbeitszeit. Kürzere Arbeitszeiten – etwa im Rahmen einer 4-Tage-Woche – können Arbeitsplätze attraktiver machen, Beschäftigung auch durch Umverteilung von Arbeitszeit sichern, zudem geschlechtergerechte Vereinbarkeit unterstützen und zur Aufwertung von Sorgearbeit beitragen. Beschäftigte können ihren Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit verwirklichen. Zeitwohlstand ist allerdings eine Verteilungs- und Gerechtigkeitsfrage.

Im Zusammenspiel sozialer und ökologischer Ziele bleiben Konflikte nicht aus, sie müssen austariert werden, im Austausch mit verschiedenen gesellschaftlichen Bündnispartner*innen und in politisch verantwortlichen Institutionen. Als zielstrebiger und durchsetzungsfähiger Akteur setzen wir uns für die soziale, ökologische und demokratische Gestaltung der Transformation ein. Ökologische und soziale Nachhaltigkeit sind gleichwertig zu behandeln. Für beides brauchen wir messbare Ziele, die auch umgesetzt werden. Orientierung an und Kommunikation mit eindringlichen Kennziffern, Ziel- und Grenzwerten ist gefragt, ähnlich den Sektorzielen zur CO2-Einsparung. Wir werden deshalb leicht vermittelbare Ziele für Tarifbindung und Löhne definieren. Für gute, humane Arbeit. Für Zeitsouveränität.

Die EU-Mindestlohnrichtlinie weist mit ihrem Ziel von 80 Prozent Tarifbindung die Richtung.

1.2. Die Zukunft der Arbeit gestalten – Fachkräfte sichern

Die Digitalisierung von Geschäftsmodellen und Arbeitsprozessen, der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) und agiles Arbeiten verändern wie wir arbeiten und zusammenarbeiten. Darin liegen Chancen: Wenn etwa Roboter und KI schwere oder eintönige Tätigkeiten übernehmen können und Raum für gesündere und anspruchsvollere Arbeit entsteht – oder neue Formen der Arbeitsorganisation mehr Zusammenarbeit auf Augenhöhe, Mitsprache und Autonomie ermöglichen. Anderseits bergen diese Veränderungen auch Risiken der Ersetzung, Verlagerung von Verantwortung, Überlastung und Überwachung der Beschäftigten. Deshalb müssen wir neue Formen der Arbeit so regulieren, dass die genannten Chancen maximiert, die Risiken hingegen minimiert werden. Was für die Gestaltung guter Arbeit bislang galt, muss auch für die Arbeitsformen von Morgen gelten, unabhängig von Tätigkeit und Anstellungsform: Wir setzen uns für gute, gesunde, diskriminierungsfreie, sichere und selbstbestimmte Arbeit ein.

Als IG Metall haben wir die Diskurse um die Zukunft der Arbeit, um Industrie 4.0 und die Plattformökonomie wesentlich vorangetrieben. Darauf wollen wir in den kommenden Jahren aufbauen. Wir werden unsere Interessenvertretungen in der Umsetzung betrieblicher Veränderungsprozesse umfassender unterstützen. Die Potentiale der Digitalisierung und neuer Arbeitsformen dürfen nicht auf ausgewählte Beschäftigtengruppen beschränkt bleiben. Denn auch die Kolleg*innen in der Werkstatt, auf Montage oder in der Produktion wünschen sich mehr Flexibilität und Freiräume. Die Debatten um (vermeintlich) moderne Arbeitsformen drehen sich aber meist nur um (hochqualifizierte) Wissensarbeiter*innen. Die meisten Menschen arbeiten nicht so. In der Produktion, in Callcentern, im Warenlager, bei den Lieferdiensten – in vielen Bereichen geht der Trend genau in die entgegengesetzte Richtung: Zehrende Schichtregime, kurze Taktzeiten, algorithmische Steuerung. Wir Metaller*innen wollen eine bessere Vereinbarkeit, Mitsprache und mehr Freiräume für alle Kolleg*innen. Es muss arbeitspolitische Konzepte für alle Beschäftigtengruppen geben. Die IG Metall setzt sich deshalb dafür ein, die unterschiedlichen Ausprägungen der Digitalisierung für alle – und mit allen – Beschäftigtengruppen zu gestalten.

Gut qualifizierte, selbstbewusste Fach- und Arbeitskräfte sind dringend gefragt. In zahlreichen Berufsgruppen wird der Bedarf kaum zu decken sein – in unseren Branchen vor allem in den für die Transformation besonders relevanten Bereichen der IT, im Handwerk, im Maschinenbau und den energietechnologischen Berufen. Über ein Drittel der Betriebe in unseren Organisationsbereichen berichtet bereits von großen Problemen bei der Fach- und Arbeitskräftesicherung. Zugleich erleben wir Arbeitsplatzabbau, insbesondere, aber beileibe nicht nur in gering qualifizierten Bereichen un- und angelernter Kolleg*innen.

Klar muss aber auch sein: Wir haben ein großes Arbeitskräftepotential, dass gehoben werden kann – mit guter Arbeit. Drei Bausteine sind dabei besonders hervorzuheben. Wir fordern allen jungen Menschen eine Berufsausbildung zu garantieren und die betriebliche Ausbildung zu stärken. Wir müssen zudem konsequenter Bruchkanten in individuellen Erwerbsbiografien verhindern, Vereinbarkeit stärken und Übergänge gestalten. Das Fachkräfte-Matching muss verbessert, Spurwechsel erleichtert werden. Dafür braucht es umfassende Investitionen in Aus- und Weiterbildung, Übernahmegarantien, Rückkehrrechte von Teilzeit auf Vollzeit, familien- und steuerpolitische Förderinstrumente, familienfreundlichere Arbeitszeiten, einen flächendeckenden Ausbau guter Kinderbetreuung und vieles mehr. Darüber hinaus fordern und fördern wir eine faire Fachkräfteeinwanderung. Sprachkurse, erleichterte Anerkennung ausländischer Studien- und Berufsabschlüsse und die Integration der Familien sind hier wesentliche Stellschrauben. Wir adressieren unsere Forderungen an den Gesetzgeber, wir setzen mit unseren Zukunftstarifverträgen die richtigen Impulse und wir verankern das Thema Fachkräftesicherung in unserem betrieblichen Handeln – etwa durch die Stärkung und den Ausbau betrieblicher

Weiterbildungsmentor*innen.

1.3. Mit klarer Ansage: Transformation geht nur demokratisch

Die sozial-ökologische Transformation funktioniert nicht „von allein“ oder mit anordnenden Arbeitgebern – sie erfordert mehr Demokratie in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft. Mehr Mitbestimmung und mehr Tarifbindung sind unsere zentralen Hebel. Unter dem Dach des DGB haben wir deshalb Reformvorschläge für das Betriebsverfassungsrecht entwickelt. Wir fordern vor allem wirksame Mitbestimmungsrechte bei Beschäftigungs- und Standortsicherung und Qualifizierung.

Schwellenwerte für die paritätische Mitbestimmung müssen abgesenkt werden. Wer von einer demokratischen Gestaltung der Transformation spricht, darf nicht vor strategischen Unternehmensentscheidungen Halt machen – und sollte gesetzliche Schlupflöcher für Flucht und Umgehung der Mitbestimmung schließen. Das sind erste Schritte auf dem Weg zu einer wirksamen Form der Wirtschaftsdemokratie. Wir werden auf unseren bisherigen Initiativen zum Ausbau der Mitbestimmung aufsetzen und auf allen Ebenen für mehr Demokratie im Betrieb eintreten. All das fußt auf unserer Organisationsmacht in den Betrieben. Wir müssen mehr Menschen für uns begeistern, sie nachhaltiger an uns binden, mehr Beteiligung ermöglichen.

Mit den Arbeitgebern werden wir künftig noch häufiger Zukunftstarifverträge anstreben, für klimafreundliche Produkte und Prozesse, Innovationen und Investitionen in zukunftsträchtige Geschäfts- und Beschäftigungsfelder, in Personalentwicklung und Qualifizierung. Voraussetzung ist eine größtmögliche Tarifbindung. Staatliches Handeln kann auch hier unterstützen. Etwa beim Verhindern von Tarifflucht durch Ausgliederungen. Indem die Attraktivität von Tarifverträgen durch steuerliche Anreize gestärkt wird. Oder durch Verbindlichkeit bei öffentlichen Ausschreibungen und Förderungen.

Reichweite, Tiefe und zeitliche Dynamik der Transformation unterscheiden sich nach Regionen. Gemeinsam mit Unternehmen und örtlichen Institutionen wie Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, den lokalen Agenturen für Arbeit und weiteren lokalen Bündnispartnern können Gewerkschaften, Betriebsräte und Beschäftigte in regionalen Transformationsprojekten und -netzwerken zukunftsträchtige Leitbilder für ihre Regionen aufzeigen. Auch auf Basis bestehender Kompetenzen werden neue Geschäftsmodelle, Produkte, Anlagen und Verfahren entwickelt, Wertschöpfungs- und Lieferketten neu ausgerichtet, Qualifizierungspläne ausgearbeitet. Auf Initiative der IG Metall gingen bundesweit inzwischen zahlreiche solcher Netzwerke an den Start. Die öffentliche Förderung hierfür muss gesichert, vereinfacht und ausgebaut werden. Wir werden uns darüber hinaus noch konsequenter in die strategische Ausrichtung der Netzwerke einbringen – für regionalen FairWandel.

Die industriellen Herausforderungen der Transformation zeigen sich in den Branchen und Branchenzusammenhängen. Wertschöpfung und Wertschöpfungsnetzwerke verändern sich und müssen neugestaltet werden – über Deutschland hinaus. Ökologische Alternativen müssen geschaffen und neue Geschäftsmodelle etabliert werden. Auf Basis unserer erfolgreichen Branchenarbeit der vergangenen Jahre werden wir die Transformation unserer Branchen aktiv mitgestalten. Wir führen die Impulse aus den Betrieben zusammen, bündeln sie auf Branchenebene und speisen sie in die politischen Prozesse in Berlin und Brüssel ein. Die IG Metall wird vom Betrieb aus gedacht – und in überbetrieblichen Netzwerken schlagkräftig aufgestellt.

Rauchende Schlote, vermeintlich gestrige Produkte und Industriearbeit sind für viele zum Inbegriff der zu überwindenden Industriegesellschaft geworden. Dieser Betrachtungsweise mangelt es nicht nur an Respekt für die Arbeit von Millionen Menschen. Vielmehr kommt darin eine paternalistische Haltung zum Vorschein, die den Umbau im Zweifel erzwingen will – und von Teilhabe oder Beteiligung der Betroffenen im Zweifel wenig hält. Dem setzen wir in Zukunft noch sichtbarer unsere Vorstellung von einem FairWandel entgegen.

1.4. Worauf wir bestehen: Transformation mit allen

Unsere Kolleg*innen wollen wissen, wohin die Reise in dieser großen Transformation geht, sie fordern Orientierung ein. Sie wollen aber nicht nur „mitgenommen“ werden. Akzeptanz für Veränderung wird auch über Beteiligungsmöglichkeiten geschaffen. Wir Metaller*innen betrachten Beschäftigte als selbstbestimmte Teilhabende und Gestaltende, nicht als Objekte der Transformation. Unser Ziel war, ist und bleibt eine solidarische und offene Gesellschaft, die gerechte Teilhabe für alle ermöglicht, Vielfalt als Bereicherung sieht und jede und jeden als wertvollen Menschen achtet.

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Zugewanderten Menschen müssen Selbstbestimmung, Perspektiven und Partizipation ermöglicht werden. Sie müssen unabhängig ihrer Herkunft schnell und möglichst unbürokratisch am Arbeitsmarkt teilhaben können und Zugang zum Bildungs- und Ausbildungssystem erhalten. Die Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse muss endlich substantiell und lückenlos vereinfacht werden. Als Integrationsmotor in Betrieb und Gesellschaft setzt sich die IG Metall für den Ausbau und die Stabilisierung der vor Arbeitsausbeutung schützenden Beratungsstrukturen für Neuzuwanderer*innen ein. Ebenso notwendig sind flächendeckende Antidiskriminierungsberatungsstellen. Politische und demokratische Teilhabe darf niemand vorenthalten werden. Das Wahlrecht für alle dauerhaft und rechtmäßig in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Einwohner*innen ist längst überfällig. Und das Gesetz zur Mehrstaatigkeit muss umfassend reformiert werden, um Lebenswirklichkeiten Rechnung zu tragen.

Inklusion ist ein Menschenrecht. In Deutschland leben über 10 Millionen Menschen mit Behinderung. Die allermeisten erleiden ihre Behinderung im Laufe ihres Lebens durch Unfall oder Erkrankung. Sich in neuen Gegebenheiten zurecht zu finden, Altes neu zu lernen und an das bekannte und gewohnte Leben anzuknüpfen, ist eine Mammutaufgabe. Dabei spielt Arbeit eine zentrale Rolle. Gute Arbeit erleichtert den Weg in das gesellschaftliche Miteinander enorm, sie ermöglicht Teilhabe. Die IG Metall setzt sich als anerkannter Behindertenverband für und mit Menschen mit Behinderung dafür ein, die Gesellschaft und die Arbeitswelt barrierefrei und inklusiv zu gestalten. Durch sichere und gute Arbeit entstehen Freiräume und mehr Selbstbestimmung für alle. Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Erwerbsleben zu verbessern, ist auch ein Beitrag und Bestandteil davon, Beschäftigung zukunftsfest zu machen.

Das gilt selbstverständlich auch für die Gleichstellung der Geschlechter. Hier bleibt viel zu tun. Das hat nicht zuletzt die Corona-Krise gezeigt: Berufstätige Frauen trugen die Hauptlast der Sorgearbeit. Die IG Metall wird sich daher mit noch mehr Nachdruck für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern einsetzen. Das Ehegattensplitting führt zu steuerlichen Fehlanreizen. Es muss für neue Ehen abgeschafft (Bestandsschutz für bestehende Ehen) und durch eine sozial ausgleichende Familienförderung ersetzt werden. Frauen verdienen auch 2023 im gleichen Job weniger, erhalten seltener die Chance auf beruflichen Aufstieg und fallen im Alter oft unter die Armutsschwelle. Die Forderungen der IG Metall liegen seit längerem auf dem Tisch, werden immer wieder an den Gesetzgeber adressiert: Das Entgelttransparenzgesetz muss zu einem Entgeltgleichheitsgesetz weiterentwickelt werden. Bestehende Quotenregelungen für Vorstände und Aufsichtsräte sind auf mehr Unternehmen auszuweiten. Die Möglichkeit, sich selbst eine Zielvorgabe Null zu setzen, ist skandalös und gehört abgeschafft. Eine partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungsverantwortung muss besser gefördert werden. Zeiten für Kindererziehung und Pflege dürfen sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken. Die öffentliche (Ganztages)Kinderbetreuung für Kinder bis 14 Jahren ist auszubauen.

Wandel, Verbote und Vorgaben, Abstiegsängste und Unsicherheit – die Transformation wirkt auf viele unserer Kolleg*innen bedrohlich. Rechtsradikale und Populisten von AfD und Zentrum Automobil versuchen das für sich zu nutzen. Sie kennzeichnen uns als Teil des Establishments und konstruieren eine Spaltung in „Die da oben“ gegen die Beschäftigten „hier unten“. Das dürfen und das werden wir Metaller*innen nicht hinnehmen. Bei den zurückliegenden betrieblichen Wahlen haben sich unsere

Interessenvertreter*innen erfolgreich gegen entsprechende Spaltungsversuche gewehrt. Klar ist: Solche Hetzer, Rassisten, Sexisten und Faschisten haben in unserer Organisation keinen Platz. Vielfalt ist unsere Stärke. Der Kampf gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, Sexismus und Ausgrenzung bleibt eine zentrale Aufgabe für alle Metaller*innen – eine Aufgabe, die wir auf allen Ebenen unseres Handelns mit lauter, vereinter Stimme und der Kraft der Solidarität angehen. Die IG Metall verstetigt daher ihre Aktivitäten im „Verein zur Bewahrung der Demokratie e.V." und der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus". Zudem werden gesellschaftspolitische Bildungsangebote – digital und in Präsenz – weiter ausgebaut.

2. FairWandel in Zeiten multipler Krisen

In Krisen- und Transformationszeiten stellen sich in verschiedenen gesellschaftlichen und politischen Bereichen zuweilen alte Fragen neu. Haltungen, Positionen und Ziele werden wahlweise verstärkt oder infrage gestellt. Positionsbestimmung und -bestärkung sind vor allem in den folgenden Handlungsfeldern angezeigt.

2.1. Für eine gerechte staatliche Verteilungspolitik

Die Krisen der vergangenen Jahre haben uns starke gesellschaftliche Fliehkräfte vor Augen geführt, die durch zunehmende ökonomische Ungleichheit angefacht werden. Die umfangreichen staatlichen Eingriffe während der Corona-Pandemie und der Energiepreiskrise haben noch weitgehendere gesellschaftliche wie volkswirtschaftliche Schäden zwar verhindert. Dennoch breitet sich unter unseren Kolleg*innen ein tiefes Empfinden von Ungerechtigkeit aus. Zumal sich die Ungerechtigkeit der Ungleichheit durch unsere Gesellschaft zieht: Nach wie vor sehen wir exorbitante Lücken zwischen neuen und alten Bundesländern, zwischen urbanen und ländlichen Regionen, zwischen den Geschlechtern und verschiedenen Tätigkeitsbereichen.

In den letzten Jahrzehnten ist zugleich eine kleine Schicht Superreicher entstanden, deren Vermögen auch dann verlässlich wächst, wenn gesellschaftliche Krisen allen voran Menschen mit mittleren und niedrigen Einkommen substantielle Einschnitte abverlangen. Derweil beobachten wir politische Entscheidungsträger*innen, die sich diesen negativen Auswirkungen der Transformation aus verschiedensten Gründen nur unzureichend entgegenstellen: Steuerschlupflöcher werden toleriert, Steuersenkungen für Unternehmen in bekannter neoliberaler Diktion als „Wachstumsimpulse" diskutiert – während notwendige Mittel für Investitionen in Infrastrukturen, Innovationen und soziale Absicherung fehlen. Dass es auch anders geht, zeigen die Initiativen zur strafferen Regulierung digitaler Märkte, zur internationalen Mindestbesteuerung von Unternehmen oder zur – von der IG Metall mit einer eigenen Kampagne geforderten – Übergewinnbesteuerung. Diese Projekte sind zwar richtige, jedoch nur erste und unzureichende Schritte hin zu einer gerechteren Wirtschaftsordnung.

Wir fordern vielmehr eine aktivere staatliche Verteilungspolitik – über das Steuersystem und den Sozialstaat. Unser Steuersystem muss die beschriebenen Fliehkräfte wirksamer abdämpfen und einhegen, indem es Gering- und Normalverdiener*innen spürbar entlastet und Hocheinkommen und -vermögen deutlich stärker belastet. Der Einkommenssteuertarif muss hierfür deutlich progressiver ausgerichtet werden. Kapitaleinkommen müssen wieder dem persönlichen Einkommenssteuersatz unterliegen. Wir fordern eine progressive Vermögenssteuer für Reiche. Die Erbschaftssteuer muss so ausgestaltet werden, dass hohe Freibeträge Vermögen von Durchschnittsfamilien schonen, während höhere Steuersätze große Erbschaften angemessen belasten. In der gegenwärtigen politischen Situation und in Anbetracht der großen öffentlichen Investitionsbedarfe fordert die IG Metall zudem eine einmalige Vermögensabgabe, deren Einnahmen – anders als bei der Vermögensteuer – direkt dem Bund zur Verfügung stünden. Wir fordern zudem einen starken Sozialstaat, der präventiv handelt und Menschen hilft, die auf Unterstützung angewiesen sind. Dazu gehört etwa die Weiterentwicklung des Bürgergeldes zu einer solidarischen Grundsicherung, aber auch die Einführung einer Kindergrundsicherung, die Kinderarmut verhindert und

den Familienleistungsausgleich endlich fair ausgestaltet.

Ein dergestalt ausgerichtetes Steuer- und Sozialsystem erkennt die Leistung harter Arbeit an, es ist leistungsgerecht und stärkt sowohl Geringverdienende als auch die Durchschnittsverdienenden. Und es stattet den Staat mit den finanziellen Mitteln aus, die für die Bewältigung der Transformation notwendig sind: Für Investitionen in öffentliche Güter, in den nachhaltigen Umbau von Branchen und Betrieben und für eine solide soziale Absicherung. Doch selbst die dadurch entstehenden Spielräume werden nicht reichen, um den öffentlichen Investitionsbedarf der kommenden Jahre zu finanzieren. Die IG Metall fordert daher die Abschaffung, mindestens aber eine investitionsförderliche Reform der Schuldenbremsen von Bund und Ländern.

Zu einer aktiven Verteilungspolitik gehört auch eine entschiedene Stärkung öffentlicher Güter und der öffentlichen Daseinsvorsorge. Insbesondere Güter und Dienstleistungen, die die Grundbedürfnisse abdecken, dürfen nicht weiter privatisiert werden. Im Gegenteil: Ein Zurückdrehen der Privatisierungswelle der vergangenen Jahrzehnte ist geboten. Wo der Markt versagt oder der Auf- und Ausbau dysfunktionaler Infrastrukturen droht, sollte auch auf aktive staatliche Beteiligungen gesetzt werden. Kurzum: Wir werden uns als IG Metall in den kommenden Jahren verstärkt und öffentlich sichtbar für einen aktiven Staat und mehr Verteilungsgerechtigkeit einsetzen.

2.2. Für Sicherheit im Wandel

Sicherheit im Wandel: Das ist eine wesentliche Voraussetzung, um Menschen von Notwendigkeit und Machbarkeit der sozial-ökologischen Transformation zu überzeugen. Die IG Metall setzt sich daher für einen starken Sozialstaat mit einem tragfähigen Sicherungssystem für alle ein. Ein solcher Sozialstaat ermöglicht Selbstbestimmung im Wandel, er wirkt sozialer Spaltung entgegen und sorgt dafür, dass soziale Sicherung nicht auf den Einzelnen abgewälzt wird. Verteilungsgerechtigkeit und soziale Absicherung sind nicht zuletzt eine Frage der sogenannten Primärverteilung: Die beste Versicherung gegen auseinanderklaffende Einkommensverhältnisse und ungleiche Teilhabechancen sind gute Löhne mit Tarifverträgen und mehr Tarifbindung.

Zahlreiche Beschäftigte werden sich für veränderte berufliche Anforderungen qualifizieren müssen. Für manche wird eine berufliche Neuorientierung hingegen nicht in Betracht kommen – für sie muss ein flexibler, sozial abgesicherter Übergang in den Ruhestand möglich sein. Solche Übergänge erfordern eine flankierenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Sie erfordern allerdings ebenso eine auch finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber. Klar ist: Es darf kein Arbeiten ohne Ende geben. Beschäftigte haben ein Recht auf Ruhestand und eine sichere und auskömmliche Rente. Die Altersgrenzen dürfen nicht weiter angehoben werden. Und auch Erwerbslosen und erwerbgeminderten Personen muss ein menschwürdiges Leben möglich sein.

Sicherheit im Wandel ist außerdem eine Frage guter Arbeitsbedingungen. Die Humanisierung der Arbeit bleibt auch in Zeiten der Transformation unser Ziel – ob mit Blick auf selbstbestimmte Arbeitszeiten, die Gestaltung von Arbeitsplätzen, die Schaffung betrieblicher Barrierefreiheit oder im Umgang mit psychischen und physischen Belastungen. Nur eine gesundheitsgerechte und inklusive Gestaltung der Arbeit garantiert Arbeitsfähigkeit bis zur Rente, ein selbstbestimmtes Leben auch nach der Erwerbsphase und die notwendige Stabilität der sozialen Sicherungssysteme.

Sicherheit im Wandel braucht es auch bei einer der drängendsten sozialen Fragen unserer Zeit: immer weiter steigende Mieten und immer weniger bezahlbarer Wohnraum. Die IG Metall setzt sich deshalb für Maßnahmen zur Begrenzung von Mietpreisen und mehr sozialen wie genossenschaftlichen Wohnungsbau ein.

2.3. Für ein solidarisches und demokratisches Europa

Die fortschreitende Integration der Europäischen Union macht diese zunehmend zur politisch

entscheidenden Arena für gute und sichere Arbeit, auch im Organisationsbereich der IG Metall: Die Flottengrenzwerte für Neufahrzeuge, der Handel mit Treibhausgaszertifikaten oder die KI-Richtlinie untermauern, dass die Zukunft der Arbeitsplätze und Standorte unserer Mitglieder zunehmend auch auf europäischer Ebene verhandelt wird. Die politische Wirkmächtigkeit der IG Metall – auch in und mit unserem Dachverband industriAll Europe – macht uns zu aktiven Akteur*innen in europäischen Entscheidungsprozessen.

Deutschland und Europa müssen starke Industriestandorte in der globalen Handelsordnung bleiben. Die ambitionierten Initiativen Chinas und der USA verdeutlichen, dass eine strategisch souveräne EU auf eine proaktive Industriepolitik setzen muss, die auf die eigenen Stärken, auf den Umbau bestehender Industriestandorte, resiliente Wertschöpfungsketten, die Förderung und industrielle Ansiedlung von Zukunftstechnologien und das Hochfahren von Produktionskapazitäten klimafreundlicher Technologien ausgerichtet ist. Hierfür müssen die kurzfristig ausgeweiteten beihilferechtlichen Möglichkeiten der Mitgliedstaaten genutzt, verstetigt und grundlegend überarbeitet werden. Um einen Subventionswettbewerb innerhalb der EU zu vermeiden, muss eine europäische Industriestrategie zusätzlich auf zwei Säulen ruhen: auf einer europäische Investitionsoffensive, unter Einbeziehung existierender Programme wie Horizon und der Strukturfonds solidarisch finanziert, sowie auf sozialen Kriterien bei der Vergabe öffentlicher Investitionsmittel, vor allem in Form verbindlicher Vereinbarungen über langfristige Standort- und Beschäftigungssicherungen, Ausbildungs- und Qualifizierungszusagen und Tarifbindung. Die Reform der Economic Governance der EU soll auf angemessene fiskalische Regeln und Spielräume abzielen, die eine kurzfristige makroökonomische Stabilisierung und eine langfristige Modernisierung des öffentlichen Kapitalstocks fördern.

Der soziale Zusammenhalt innerhalb und zwischen den Mitgliedstaaten wird davon abhängen, dass die EU als Ganzes der Idee des Europäischen Sozialmodells verpflichtet ist. Dazu muss sozialen Grundrechten durch die Umsetzung eines sozialen Fortschrittsprotokolls grundsätzlich Vorrang vor wirtschaftlichen Binnenmarktfreiheiten eingeräumt werden. Das Streikrecht ist als zentrales Grund- und Menschenrecht durch die EU zu schützen. Wie im Fall der Europäischen Mindestlohnrichtlinie geschehen, sollten weitere soziale Mindeststandards auf europäischer Ebene vereinbart werden. Das gilt etwa für die Stärkung gewerkschaftlicher Grundrechte, durch eine europaweite Tariftreue bei öffentlicher Auftragsvergabe sowie ein wirksames europäisches Union Busting-Verbot. Die Verhinderung von Mitbestimmungsflucht durch Gründung europäische Gesellschaftsformen, die Stärkung der europäischen Mitbestimmung und der Rechte von Beschäftigten auf Demokratie am Arbeitsplatz sind für uns wesentliche Elemente einer solidarischen EU, die die Interessen der Beschäftigten in den Mittelpunkt rückt.

2.4. Für nachhaltige und faire Handelspolitik

Die Corona-Krise und der Krieg Russlands gegen die Ukraine erschüttern die Weltwirtschaftsordnung. Globale Machtblöcke scheinen immer unversöhnlicher aufeinanderzustoßen. Die europäische Industrie sieht sich mit porösen Lieferketten, Rohstoffmangel, globalen Überkapazitäten, Dumping und einem neuen, wachsenden Protektionismus konfrontiert. Abhängigkeiten und Verwundbarkeiten des europäischen Wachstumsmodells sind inzwischen offenkundig. Das gilt für Deutschland in besonderem Maße: Das deutsche Wirtschaftsmodell ruht auf einer stark(en) exportorientierten Industrie mit Millionen Beschäftigten, die auf wachsende Absatzmärkte im Ausland, Versorgungssicherheit mit Rohstoffen, Vorprodukten und günstige Energie angewiesen ist.

China ist seit Jahren einer der wichtigsten Handelspartner Deutschlands und zugleich zentraler Absatzmarkt für Industriegüter. Stabile Beziehungen sind für die deutsche Wirtschaft und ihre Beschäftigten daher essentiell. Das darf allerdings nicht allein Richtschnur unseres Handels sein. Menschenrechtsverletzungen müssen angeprangert werden und Konsequenzen zeitigen. Nur noch Handel mit befreundeten Staaten mit geteiltem Wertekanon wäre allerdings ebenso naiv wie die alleinige

Hoffnung auf Wandel durch Handel. Die IG Metall hat ihre handelspolitischen Grundsätze zuletzt aktualisiert und wird darüber hinaus chinapolitische Leitlinien erarbeiten, um insbesondere Betriebsräten und Arbeitnehmer*innen in Aufsichtsräten Orientierung in dieser widersprüchlichen Gemengelage zu geben. Die europäische und deutsche Handelspolitik muss sich an den Grundsätzen menschenwürdiger Arbeit ausrichten und auch in den Partnerländern Treiber und Mittel zur sozial-ökologischen Transformation sein.

Grundsätzlich fordert die IG Metall multinationale Handelsregime, die die Interessen und Rechte von Beschäftigten und ihren Organisationen ebenso wie die sozialen und ökologischen Grundlagen für das Gemeinwesen weltweit schützen. Dabei gilt es Entwicklungsperspektiven im Globalen Süden zu berücksichtigen und mit diesen Ländern Perspektiven für höherwertige, industrielle Wertschöpfung zu entwickeln. Multilaterale Verträge sind die erste Option zur Ausgestaltung globaler Handelsbeziehungen. Diese Ebene gilt es in Zukunft wieder zu stärken. Angesichts einer auf absehbare Zeit gelähmten Welthandelsorganisation stellt sich allerdings die Frage bilateraler Kooperation mit anderen Handelspartnern neu. Insbesondere für den Zugang zu notwendigen Ressourcen für die Dekarbonisierung der Industrie wird Handels- bzw. Investitionsabkommen eine immer stärkere Rolle zukommen. Neue Abkommen müssen demokratisch transparent verhandelt werden und robuste Regelungen zu Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards beinhalten. Internationales Arbeits- und Sozialrecht muss in den Vertragsstaaten Geltung erlangen – formell und materiell.

Fairer Handel schließt Ausbeutung von Arbeit und Umwelt aus. Dumping bei Produktsicherheit und Umweltstandards muss mit aller Schärfe begegnet werden. Wir fordern existenzsichernde Löhne, die Menschen weltweit ein menschenwürdiges Leben ermöglichen. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit in Gewerkschaften und das Streikrecht sind soziales und demokratisches Grundrecht. Die IG Metall fordert die Einführung und Durchsetzung sanktionsbewährter nationaler und europäischer Sorgfaltspflichtengesetze und unterstützt unternehmens- und branchenpolitische Handlungsansätze. Kurzum: Nicht Autarkie, De-Globalisierung oder Protektionismus sind die Antworten auf die handelspolitischen Fragen unserer Zeit. Vielmehr drängt die IG Metall auf eine faire und nachhaltige Handelspolitik im Rahmen multilateraler und -nationaler Handelsregime.

2.5. Für eine verantwortungsvolle Politik für Frieden und Sicherheit

Unsere friedenspolitischen Debatten über den Krieg Russlands gegen die Ukraine sind von sehr unterschiedlichen Tönen geprägt. Deutlich wurden aber auch unsere geteilten Überzeugungen und Haltungen: Krieg und der Bruch völkerrechtlicher Vereinbarungen können und dürfen kein Mittel zur Konfliktbewältigung sein. Wir lehnen Krieg als Mittel der Politik entschieden ab. Die deutsche Außen- und Sicherheitspolitik muss sich im Bewusstsein ihrer historischen Verantwortung mit allen Mitteln für Frieden einsetzen. Die Wahrung von Rechtsstaatlichkeit, Menschenrechten, das Selbstbestimmungsrecht der Völker und Minderheitenschutz sind nicht verhandelbar.

Unumstritten ist ebenso: Die russische Führung hat Tod, Leid und Zerstörung über die Zivilbevölkerung gebracht, tagtäglich werden schwerwiegende Verbrechen gegen universelle Menschenrechte verübt. Die IG Metall unterstützt alle Forderungen an die russische Regierung, alle Kampfhandlungen unverzüglich einzustellen und ihre Truppen abzuziehen. Wir setzen uns mit Nachdruck für diplomatische Lösungen auf allen möglichen Ebenen und über alle Kanäle ein. Eine aktive Kriegsbeteiligung Deutschlands ist auszuschließen, die Eskalations- und Rüstungsspirale darf sich nicht weiterdrehen.

Das sicherheitspolitische Verhalten der westlichen Staatengemeinschaft mag Russlands Führung als Provokation wahrgenommen haben, vor allem die NATO-Osterweiterung wird hierbei angeführt. Klar muss aber sein: In der Ukraine wird kein Stellvertreterkrieg des Westens ausgefochten. Ein nachhaltiger Frieden in und für Europa kann nur gefunden werden, wenn die staatliche Souveränität der Ukraine wiederhergestellt wird. Es braucht daher sowohl vertrauensbildende Maßnahmen als auch glaubhafte und

wirksame Sicherheitsgarantien für die Ukraine. Ein genereller Ausschluss von Rüstungsexporten beziehungsweise Waffenlieferungen in Krisenregionen und an kriegführende Staaten steht diesen Zielen entgegen. Waffenlieferungen können legitim sein, wenn demokratische Staaten ihr Recht auf Selbstverteidigung gegen einen bewaffneten Angriff wahrnehmen. Klar ist aber auch: Menschenrechte stehen über Exportmöglichkeiten. Waffenexporte sind restriktiv und transparent zu handhaben. Wir fordern abgestimmte und gemeinsame Leitlinien für die Rüstungsexportkontrolle in der EU. Einheitliche Kriterien müssen für Bestimmungs- und Endverbleibsland gleichermaßen gelten. Nötig ist eine strikte Endverbleibkontrolle – im Voraus, mit schriftlicher, bei Vertragsbruch empfindlich zu sanktionierender Zusicherung des Endverwenders und unter der Maßgabe wirksamer Ausfuhrkontrollen. Abschließende Genehmigungsentscheidungen dürfen nicht in einem intransparenten Gremium wie dem Bundessicherheitsrat getroffen werden. Der Bundestag ist über nachträgliche Informationsrechte hinaus in die Abwägungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

Gemeinsam mit dem DGB und anderen Einzelgewerkschaften wird die IG Metall Initiativen und Abkommen zur Rüstungskontrolle fordern und abrüstungs- und entspannungspolitische Initiativen unterstützen. Atomare, biologische und chemische Waffen müssen weltweit geächtet werden. Eine Neuaufstellung und Revitalisierung der Friedensbewegung ist gleichwohl unerlässlich. Wir werden im DGB und mit weiteren gesellschaftlichen Bündnispartner*innen eine Debatte um Frieden und Sicherheit im 21. Jahrhundert führen, die Perspektive über den derzeit alles dominierenden Krieg gegen die Ukraine weiten, andere kriegerische und schwelende Konflikte nicht vergessend. Dabei wird es um eine neue Architektur für Frieden und Sicherheit in Europa und eine Stärkung internationaler Organisationen gehen, nicht zuletzt um den Reformbedarf der Vereinten Nationen. Auch das sicherheitspolitische Verhalten der westlichen Staatengemeinschaft wird (selbst)kritisch zu betrachten sein. Über den europäischen Rahmen hinaus ist zudem eine realistische Analyse globaler Kräfteverhältnisse notwendig. Der wachsenden Bedeutung von Staaten wie Brasilien, Indien oder Indonesien ist auch sicherheitspolitisch Rechnung zu tragen. Russland wird zudem nicht dauerhaft aus der internationalen Staatengemeinschaft auszuschließen sein.

Eine nicht unerhebliche Rolle in diesen Debatten spielt eine auch sicherheits- und verteidigungspolitische Integration im Sinne europäischer Souveränität. Das betrifft vor allem die Rüstungszusammenarbeit und die notwendige Ausrüstung der Bundeswehr, die ihren verfassungsgemäßen Kernauftrag der Landes-und Bündnisverteidigung erfüllen muss. Zur Debatte über ein erweitertes Verständnis von Sicherheit gehören auch Herausforderungen der Cybersicherheit, zudem müssen die Zusammenhänge mit energie-, rohstoff- und handelspolitischen Fragen in den Blick genommen werden. Auch das diplomatische und sanktionsbewährte Instrumentarium internationaler Sicherheitspolitik ist auf den Prüfstand zu stellen. Sanktionen müssen zielgenau wirken, stetig überwacht, überprüft und bei Bedarf angepasst werden. Bei alledem halten wir an unserem Grundsatz fest, dass Rüstungsausgaben nicht gegen die Finanzierung wichtiger sozialpolitischer Vorhaben und notwendiger öffentlicher Investitionen zur Umsetzung der sozial-ökologischen Transformation ausgespielt werden dürfen. Eine dauerhafte Steigerung des Etats für Rüstung und Verteidigung auf ein willkürlich erscheinendes, an konjunkturelle Entwicklungen gekoppeltes Zwei-Prozent-
Ziel oder gar darüber hinaus lehnen wir ab. Vielmehr muss sich der Verteidigungshaushalt danach bemessen, was zur Erfüllung der Aufgaben in der Landes- und Bündnisverteidigung erforderlich ist. Zudem sind die Mittel und Anstrengungen für zivile Konfliktprävention und Entwicklungszusammenarbeit deutlich zu erhöhen.

3. Transformations- und Krisendruck lastet auch auf uns: Handlungsfähigkeit der IG Metall sichern

Die Erwartungen an und die Anforderungen für uns als Organisation werden immer vielfältiger und komplexer. Wenn sich die Welt um einen herum immer schneller dreht, sollte man selbst nicht verharren.

Um die Arbeitswelt auch künftig als kompetente, konflikt- und gestaltungsfähige und solidarische Gemeinschaft mitgestalten zu können, wollen wir unsere Verankerung an unserem zentralen Handlungsort Betrieb stärken. Für eine starke IG Metall, die auch in einer neuen Zeit auf allen Ebenen handlungsfähig und wirkmächtig ist.

3.1. Mit uns zieht die neue Zeit: die Basis stärken!

Der Trend ist nicht neu, bleibt umso bedenklicher: Die wichtigste gewerkschaftliche Machtressource – die Kraft und Solidarität durch die Vielzahl ihrer Mitglieder – ist mit Blick auf alle DGB-Gewerkschaften bereits vor Corona über Jahrzehnte geschmolzen. Die Tarifbindung nimmt in allen Branchen und den meisten Regionen seit 30 Jahren kontinuierlich und dramatisch ab. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Ganzen ist auch angesichts des höchsten Beschäftigungsniveaus seit der Nachkriegszeit mittlerweile unter 20 Prozent gesunken. Trotz aller Bemühungen fällt es uns nach wie vor schwer, schnell wachsende und deregulierte Dienstleistungsbranchen oder hochqualifizierte Angestellte zu organisieren. Wo wir keine Mitglieder haben und Betriebsgrenzen verwischen, scheint der Abschluss von Tarifverträgen oder auch nur die Bildung eines Betriebsrates weit entfernt.

Aber: Die IG Metall hat immer wieder bewiesen, dass sie diesem allgemeinen Trend trotzen kann. Mit dem strategischen Einsatz der uns zur Verfügung stehenden Ressourcen und der Orientierung auf die Erschließungs- und Mitgliederarbeit konnten wir nach der Finanzkrise 2009 über zehn Jahre lang unseren Mitgliederbestand stabil halten und sogar leicht erhöhen. Wir sind weiblicher, jünger und diverser geworden. Diese auch innerhalb des DGB einzigartige und stark beachtete Trendwende war ein ganz wesentlicher Faktor für die hohe Attraktivität und den Erfolg unserer Organisation. Dann kam Corona. Massenhaftes und dauerhaftes Home-Office und Kurzarbeit Null haben uns während der Pandemie in vielen Fällen über Monate von Beschäftigten und Mitgliedern abgeschnitten. Das haben wir auch in der Mitgliederentwicklung deutlich gespürt. Mit Ende der pandemischen Lage konnten wir in vielen Bereichen zwar an die vielversprechende Mitgliederentwicklung vor der Krise anknüpfen. Trotzdem gilt: Um auch in Zukunft eine gesellschaftspolitisch relevante Gestaltungsmacht und eine konstruktive Veto-Macht in den Betrieben sein zu können, müssen wir die richtigen Lehren ziehen, verschobenen Arbeitsrealitäten Rechnung tragen – vor allem dem dauerhaft gestiegenen Anteil an Home-Office – und neu erworbene Kompetenzen ausbauen. Wir müssen unsere Ansprache im digitalen Raum weiter verbessern, neue Zugänge finden, zulassen und einfordern, außerdem Mitgliederpotentiale konsequenter heben. Wir verfolgen den Anspruch unsere Mitgliederzahl dauerhaft und ambitioniert auszubauen, um unsere Gestaltungs- und Durchsetzungsfähigkeit zu stärken.

Gerade in Zeiten von Krise und Wandel muss die IG Metall für und mit ihren Mitgliedern sowohl sicherer Tanker als auch schnelles Beiboot sein und Noch-Nicht-
Mitglieder vom Nutzen der Solidargemeinschaft überzeugen. Wir sind mehr als eine Versicherung: Wir treten für einen Solidaritätsbegriff ein, der die Vielfalt der Bedürfnisse und Anforderungen der Menschen an eine progressive Gewerkschaft im 21. Jahrhundert aufgreift und politisch wirksam macht. Mitglieder gewinnen und binden wir durch das Engagement unserer Aktiven – und das Angebot, im Team IG Metall aktiv zu werden. Dazu wollen wir unseren Kolleg*innen künftig mehr passgenaue Beteiligungsmöglichkeiten anbieten. Denn die Mitgliederfrage ist heute mehr denn je eine zutiefst politische.

Mitgliederbindung und Mitgliedererschließung müssen zwei Seiten einer Medaille bilden und unsere organisationspolitischen Anstrengungen leiten. Das gelingt auch in Zukunft nicht mit zentralen Service-Hotlines oder -seiten, sondern im persönlichen Austausch vor Ort, in den Betrieben und Geschäftsstellen. Hier muss die IG Metall sichtbar und handlungsfähig sein. Der Vorstand und die Bezirke unterstützen bei der Erschließung neuer Betriebe, Branchen und Beschäftigtengruppen und mobilisieren die hierfür nötigen Ressourcen. In all unseren Aktivitäten, Initiativen und Kampagnen berücksichtigen wir die

Mitgliederwirksamkeit. Ein höherer Organisationsgrad in unseren angestammten und in neuen Branchen und Betrieben ist eine zentrale Voraussetzung unserer künftigen Wirkmächtigkeit.

3.2. Auf allen Ebenen gefragt: Gewerkschaftliche Wirkmächtigkeit erhöhen

Das Zusammenwirken von Transformation und multiplen Krisen stellt uns vor neue Herausforderungen. Themen und Inhalte werden komplexer, die Geschwindigkeit der Veränderungsprozesse beschleunigt sich zunehmend. Zu häufig bleibt in betriebs- und tarifpolitischen Konflikt- und Aushandlungsprozessen wenig Raum und Zeit für Mobilisierung und Beteiligung. Erschwerend hinzu tritt der Umstand, dass immer mehr ausschlaggebende Entscheidungen auf überbetrieblicher Ebene vorbereitet und verhandelt werden. Wir werden daher unsere Koordination zwischen Betriebs-, Unternehmens- und Branchenebene weiter verbessern müssen. Wir werden effektive Instrumente und Qualifizierungsformate zur Gestaltung der Transformation schaffen und bestehende handhabbarer machen – von der Analyse bis zur projekthaften Umsetzung in Aktiven-Teams. Tarifverträge sind das wirksamste Instrument, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten mit und im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Sie sind unser Markenkern. Wir wollen Tarifbindung stärken, unsere betriebsnahe Tarifpolitik weiterentwickeln und die tarifpolitische Kompetenz im Team IG Metall ausbauen.

Unser vorrangiges Ziel ist und bleibt, Beschäftigung und gute Arbeit im Betrieb zu sichern. Zudem werden wir systematischer als bislang überbetriebliche Gestaltungansätze entwickeln müssen, um neue, wachsende Branchen und Betriebe zu erschließen und Übergänge zu ermöglichen. Gerade hier zeigt sich die Notwendigkeit einer effektive(re)n, arbeitsteiligen Zusammenarbeit und Vernetzung der verschiedenen Gliederungsebenen. Als Organisation müssen wir unseren Kompetenzen und Ressourcen entlang politischer Prioritäten zukunftsfähig aufstellen.

Zum Selbstverständnis und zur Sicherung der Wirkmächtigkeit der IG Metall gehört auch ihre gesellschaftliche Verankerung. Eine aktive und koordinierte Bündnisarbeit eröffnet uns zusätzliche Möglichkeiten, unseren Transformationsansatz zu verdeutlichen und zu stärken. Ein gemeinsames Vorgehen mit Bündnispartner*innen aus Umwelt- und Sozialverbänden kann die Reputation der IG Metall in anderen gesellschaftlichen Gruppen stärken, eine Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Industrieverbänden wiederum unseren Anliegen mehr Gehör verschaffen. Wir werden unsere Bündnisarbeit deshalb ausbauen und strategisch effektiver koordinieren. Das beginnt vor Ort, in den Regionen. In regionalen Transformationsnetzwerken gestalten wir mit schlagkräftigen Bündnissen den Wandel von Wertschöpfung, Mobilitätssystemen, Arbeit und Beschäftigung. Darüber hinaus werden wir unsere Kampagnen- und Kommunikationsfähigkeiten und -aktivitäten auf allen Gliederungsebenen stärken, modernisieren und fokussieren müssen. Auch in medialen und öffentlichen Arenen sollten wir als betrieblich, tarifpolitisch wie politisch gestaltungs- und durchsetzungsfähige Organisation auftreten und unsere Erfolge kommunizieren. Auf verschiedenen Aktionsfeldern werden mit vielfältigen Akteur*innen und adäquaten Instrumenten sicht- und hörbar. Über Social Media, Messenger, Presse und Rundfunk – aber auch vor Ort, mit den vielen Gesichtern und Stimmen der IG Metall, im persönlichen Austausch.

Mit Faktenpapieren, Foliensätzen und pragmatischen Positionierungen allein überzeugen wir unsere Kolleg*innen nicht. Wir müssen unser Zielbild einer gelingenden Transformation deutlicher ausarbeiten, unsere konkrete Utopie verständlich machen. Es ist daher an uns, Fakten zu kommunizieren, Komplexität zu reduzieren und mit guten Beispielen Wege in und für die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft aufzuzeigen. Wir müssen stärker als bislang greifbar machen, was „die Transformation“ und vor allem die damit einhergehenden Phänomene und Herausforderungen für die und den Einzelnen bedeuten, für die Betriebe, in denen sie arbeiten, für die Region, in der sie leben. Unsere Kolleg*innen müssen befragt werden, sie müssen ihre Sichtweise, ihre „Erzählung“ der Transformation einbringen können. Wir müssen mehr Begegnung ermöglichen, unsere Debattenräume revitalisieren und den Austausch von Ideen und Konzepten fördern. Nur gemeinsam werden wir FairWandel zu unserer Vision für

die transformierte Arbeitsgesellschaft von Morgen weiterentwickeln können.

4. FairWandel – für die Arbeitsgesellschaft von Morgen

Die Transformation wird uns auch in den kommenden Jahren mit ganzer Kraft fordern. Wir haben den krisenbedingten Widrigkeiten der vergangenen Jahre getrotzt und auf allen Handlungsebenen wesentliche Weichen gestellt – ob mit Zukunftstarifverträgen, unserem Konzept eines Transformationskurzarbeitergelds oder regionalen Transformationsnetzwerken. Von allein werden die Arbeitgeber nicht handeln: Wir müssen und wir werden den Druck weiter erhöhen und uns mit eigenen Ideen, der Kraft und der Solidarität der Vielen in der Gestaltung der Transformation einbringen. Wir können das, weil und wenn wir viele sind. Wir sind stark, wenn wir nach innen und außen überzeugend und solidarisch für die Interessen unserer Kolleg*innen einstehen. Unsere Kraft liegt bei den organisierten Mitgliedern in den Betrieben, in denen wir mitgestalten und mitbestimmen. Unsere Kraft liegt in unserer Fähigkeit, unsere vielfältigen Mitglieder für gemeinsame Ziele zu begeistern.

Mit FairWandel haben wir ein Leitbild beschrieben, wie die Transformation gestaltet werden soll. Wir haben damit programmatische Leitplanken gelegt und den Begriff der Transformation in der öffentlichen und politischen Debatte entscheidend geprägt. Nun wollen wir noch deutlicher herausarbeiten, welche Vision von der Gesellschaft von Morgen uns antreibt: Wie wollen wir in Zukunft arbeiten, leben, produzieren, Energie gewinnen, uns bewegen? Wir entwickeln überzeugende Konzepte, die sich weder in einer technischen Modernisierung als grünem Neuanstrich bestehender Systeme und Praktiken erschöpfen, noch von Verzichtsrhetorik und Fortschrittsskeptizismus geprägt sind. Unser Anspruch lautet vielmehr, konkrete Gestaltungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Wir wollen Fortschritt, Nachhaltigkeit und Wohlstand in einer Weise beschreiben, die unseren Vorstellungen von einer ökologischen, sozialen und demokratischen Transformation gerecht wird. Im Mittelpunkt: Menschen mit dem Wert und der Würde ihrer Arbeit. Selbstbewusst, kompetent, zuversichtlich und kämpferisch stellen wir uns den Umbrüchen unserer Zeit. Wir blockieren Veränderung nicht, wir nehmen die Herausforderungen an. Wir können und wir werden sie gestalten. Zukunft wird gemacht – von uns.

Antrag G.001_EA01: Ergänzungsantrag zu G.001

Ergänzungsantrag zu G.001

Antragsteller*in:	Robert Weißenbrunner
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Zeile 479 - 488

Das sicherheitspolitische Verhalten der westlichen Staatengemeinschaft mag Russlands Führung als Provokation wahrgenommen haben, vor allem die NATO-Osterweiterung wird

hierbei angeführt. ~~Klar muss aber sein: In der Ukraine wird kein Stellvertreterkrieg des Westens ausgefochten~~Dies rechtfertigt in keinem Fall einen Angriffskrieg. Ein nachhaltiger Frieden in und für Europa kann nur gefunden werden, wenn die staatliche Souveränität der Ukraine wiederhergestellt wird. Es braucht daher sowohl vertrauensbildende Maßnahmen als auch glaubhafte und wirksame Sicherheitsgarantien für die Ukraine. ~~Ein genereller Ausschluss von Rüstungsexporten beziehungsweise Waffenlieferungen in Krisenregionen und an kriegführende Staaten steht diesen Zielen entgegen. Waffenlieferungen können legitim sein, wenn demokratische Staaten ihr Recht auf Selbstverteidigung gegen einen bewaffneten Angriff wahrnehmen. Klar ist aber auch: Menschenrechte stehen über Exportmöglichkeiten.~~ Waffenexporte sind restriktiv und transparent zu handhaben. Eine Fixierung auf Waffenlieferungen verlängert diesen Krieg und führt auf beiden Seiten zu tausenden Toten und Verletzten. Daher ist der Schwerpunkt auf diplomatische Lösungen zu legen, um zunächst einen schnellen Waffenstillstand zu vereinbaren. Eine einseitige Fixierung der Debatte auf Waffenlieferungen und ein Denken in den Kategorien „Sieg“ oder „Niederlage“ ist der falsche Weg. Wir fordern abgestimmte und gemeinsame Leitlinien für die Rüstungsexportkontrolle in der EU. Einheitliche Kriterien müssen für Bestimmungs- und Endverbleibsland gleichermaßen gelten. Nötig ist eine strikte Endverbleibkontrolle - im Voraus, mit schriftlicher, bei Vertragsbruch empfindlich zu sanktionierender Zusicherung des Endverwenders und unter der Maßgabe wirksamer Ausfuhrkontrollen. Abschließende Genehmigungsentscheidungen dürfen nicht in einem intransparenten Gremium wie dem Bundessicherheitsrat getroffen werden. Der Bundestag ist über nachträgliche Informationsrechte hinaus in die Abwägungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

Zeile 500

Gemeinsam mit dem DGB und anderen Einzelgewerkschaften wird die IG Metall Initiativen und Abkommen zur Rüstungskontrolle fordern und abrüstungs- und entspannungspolitische Initiativen unterstützen. Atomare, biologische und chemische Waffen müssen weltweit

geächtet werden. Außerdem setzen wir uns gemeinsam für Rüstungskonversion ein. Eine Neuaufstellung und Revitalisierung der Friedensbewegung ist gleichwohl unerlässlich. Wir werden im DGB und mit weiteren gesellschaftlichen Bündnispartner*innen eine Debatte um Frieden und Sicherheit im 21. Jahrhundert führen, die Perspektive über den derzeit alles dominierenden Krieg gegen die Ukraine weiten, andere kriegerische und schwelende Konflikte nicht vergessend. Dabei wird es um eine neue Architektur für Frieden und Sicherheit in Europa und eine Stärkung internationaler Organisationen gehen, nicht zuletzt um den Reformbedarf der Vereinten Nationen. Auch das sicherheitspolitische Verhalten der westlichen Staatengemeinschaft wird (selbst)kritisch zu betrachten sein. Über den europäischen Rahmen hinaus ist zudem eine realistische Analyse globaler Kräfteverhältnisse notwendig. Der wachsenden Bedeutung von Staaten wie Brasilien,

Indien oder Indonesien ist auch sicherheitspolitisch Rechnung zu tragen. Russland wird zudem nicht dauerhaft aus der internationalen Staatengemeinschaft auszuschließen sein.

Antrag G.002: Sozialökologische Transformation „Gute Arbeit – Gutes Leben"

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, regionale Projekte zum Gemeinwohl und zum Umweltschutz zu unterstützen und zu fördern. Hier soll die IG Metall insbesondere ihre Publikationsmöglichkeiten nutzen, um solchen Projekte eine größere Aufmerksamkeit zu ermöglichen. Globale Regeln zum Klimaschutz sind notwendiger denn je. Die regionalen Möglichkeiten bei der Einsparung von CO2; und zur Erreichung von Klima-Leitzielen können ein wichtiges Mittel sein. Hier können die Menschen in einem konkreten und überschaubare Raum, in dem die Akteure sich kennen, angesprochen werden.

Klimakrise, Digitalisierung und Elektrifizierung verändern die Arbeitswelt und die Gesellschaft. Darauf reagieren die Gewerkschaften im gesellschaftspolitischen Umfeld. Die IG Metall muss aber auch die Chance nutzen, mit regionalen Partnern Ideen zu entwickeln, wie diese Transformation vor Ort sozial und ökologisch gestalten werden kann. Die Geschäftsstelle Wolfsburg hat beispielsweise mit regionalen Partnern im Zusammenhang mit der Entwicklung des länderübergreifenden Biosphärenreservates „Drömling“ eine entsprechende Kooperation mit regionalen Partnern geschlossen. Die Kooperationspartner haben ihre Bereitschaft zur Weiterentwicklung der Region durch gezielte Bildungsmaßnahmen erklärt.
Es geht einerseits um sichere und moderne Arbeitsplätze in der Region, andererseits um durchdachte Energie- und Mobilitätskonzepte, eine zukunftsfähige Landwirtschaft, den Ausbau von „sanftem“ Tourismus sowie nachhaltigen Klima- und Umweltschutz.
Damit einher geht der Ausbau erneuerbarer Energien verbunden mit einer klaren Regionalförderung und Umweltschutz. Zu fördern sind Projekte zur regionalen Nachhaltigkeit, Ökologie und zum Gemeinwohl. Hiermit verbunden ist die Chance, das regionale Leben zu bereichern, am Gemeinwohl zu orientieren und das Ehrenamt zu stärken. Unternehmen müssen hier ebenfalls klar in die Verantwortung genommen werden. Beschäftigung auch in Form von Ehrenamt bei fortlaufender Bezahlung sind wichtige Handlungsoptionen, die zukünftig mitgedacht werden sollten.

Antrag G.003: Mit Haltung und Kompass durch die ökologische Transformation

Antragsteller*in:	GS Rendsburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Das gesellschaftliche Großprojekt Klima- und Energiewende stellt bestehende Industriestrukturen unter massiven Anpassungsdruck und bietet gleichzeitig erhebliche Chancen für Beschäftigung und die Schaffung neuer Wachstumspole in Industrie und Handwerk (Windindustrie, Solar, Batteriezellen, Halbleiter, SHK-Handwerk etc.).

In einem beispiellos kurzen Zeitraum (ca. 10 Jahre) ist die IG Metall als Gestalterin eines Beschäftigung und Tarifbindung sichernden Strukturwandels wie auch als Promotorin einer sozial-ökologischen Transformation gefordert.

Wesentliche politische Zielvorgaben der ökologischen Transformation, wie eine Verdreifachung der bereitgestellten Menge „grünen Stroms“, sind bereits in Kraft oder auf den Weg gebracht worden.

Der Vorstand wird im Rahmen dieser Transformation damit beauftragt, über alle Organisationsebenen hinweg koordinierte Maßnahmen einzuleiten, um:

- den Umbau auf eine nachhaltige, postfossile Arbeits- und Lebensweise strategisch und konzeptionell noch stärker voranzubringen. Beim Umbau unserer Industriegesellschaft muss die IG Metall besondere Kompetenzen in den Feldern Erneuerbare Energien (insbesondere On- und Offshore-Windkraft) und Mobilität bündeln und gesellschaftspolitische Debatten mit Haltung und Kompass begleiten und vorantreiben.
- die Ausrichtung entlang ihrer Wachstumspole konsequent und frühzeitig durch Erschließungsarbeit und die Bündelung von Ressourcen zu begleiten. Die Zukunft der Gestaltungskraft der IG Metall, aber auch des sozialen Gehalts unserer Industriegesellschaft, deren integraler Bestandteil die Tarifbindung ist, entscheiden sich nicht zuletzt in diesen Sektoren.
- politische Prozesse und Entscheidungen auf ihre soziale Verpflichtung hin abzuklopfen. Die ökologische Transformation gelingt nicht ohne gute Arbeit mit Tarif und Mitbestimmung. Das betrifft einerseits die Fachkräftegewinnung. Gleichzeitig müssen dort, wo durch Förderung, Ausbaupläne und staatlich geförderte Finanzierungsmodelle „grüne“ Geschäftsfelder politisch gefördert werden, auch tarifliche Standards und betriebliche Mitbestimmung gelten.

Antrag G.004: Nachhaltiges, ökologisches und demokratisches Wirtschaften

Antragsteller*in:	GS Jena-Saalfeld
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Es wird ein Vorstandsbereich/Funktionsbereich „Nachhaltiges, ökologisches und demokratisches Wirtschaften“ eingerichtet.

Um einem Verlust von sozialer und ökologischer Zukunftsfähigkeit entgegenzuwirken, wird die IG Metall zu einem Hauptakteur für eine weitsichtige, transformierende Interessenpolitik, um nachhaltiges, ökologisches und demokratisches Wirtschaften durchzusetzen.

Hierzu wird die IG Metall

1. sich an einer neuen Aufklärung beteiligen, die die Notwendigkeit einer Nachhaltigkeitsrevolution offensiv begründet. Dabei ist es wichtig, die soziale Dimension des ökologischen Gesellschaftskonflikts stärker ins gesellschaftliche Bewusstsein zu rücken. Gleichzeitig setzt sich die IG Metall für eine materielle Umverteilung von den reichen zu den armen Ländern und von den privilegierten zu den verwundbarsten Menschen ein.
2. Politiken, die der Klimakrise in erster Linie oder ausschließlich mit marktkonformen Mitteln zu Leibe rücken wollen, äußerst kritisch begegnen und bekämpfen. Löhne und Einkommen eines Großteils der Beschäftigten müssen weiterhin steigen, damit faire Preise für Ressourcen und Lebensmitteln aus ökologischem Anbau für sie bezahlbar bleiben oder werden. Bei zukünftigen Tarifrunden verbindet die IG Metall Forderungen nach höheren Löhnen mit qualitativen Forderungen nach guter Arbeit und Arbeitszeitverkürzungen.
3. sich für die Rückverteilung des gesellschaftlichen Reichtums und vor allem um eine Neuverteilung von Entscheidungsmacht in Wirtschaft, Betrieben und Unternehmen einsetzen. Angesichts ihrer lebensbedrohlichen Konsequenzen dürfen Entscheidungen über das Was, das Wie und das Wozu der Produktion von Gütern und Dienstleistungen nicht länger kleinen Managereliten in Großunternehmen vorbehalten bleiben. Deshalb setzt sich die IG Metall für die Bildung von Wirtschafts- und Sozialräten ein, die nicht nur mit Vertreter*innen aus Wirtschaft, Politik und Gewerkschaften besetzt sein sollen, sondern zivilgesellschaftliche Akteur*innen wie Umweltverbände, Fraueninitiativen einbeziehen. Hauptaufgabe dieser Räte ist aus Sicht der IG Metall die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen zu überwachen, die Produktion von langlebigen Gütern zu fordern und neue Formen eines kollektiven Selbsteigentums (z.B. Genossenschaften) zu erproben, die vom Gewinnmotiv als Hauptzweck abgekoppelt sind.
4. sich dafür einsetzen, dass ökologische und soziale Nachhaltigkeitsziele Verfassungsrang erhalten. Zudem setzt sich die IG Metall für die Abkehr vom Brutto-Inlands-Produkt als herausragender wirtschaftlicher Steuerungsgröße und deren Ersetzung durch Entwicklungsindikatoren ein, die ökologische Schäden des Wirtschaftswachstums transparent machen.

Um Nachhaltigkeitsziele in Unternehmen und Gesellschaft durchzusetzen, stellt die IG Metall Streikfähigkeit für Klimagerechtigkeit her.

Antrag G.005: "Neue Messgrößen" von Wohlstand

Antragsteller*in:	GS Alfeld-Hameln-Hildesheim
Status:	erledigt durch G.004
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Den Vorstand zu beauftragen geeignete Wohlstandsindikatoren für Deutschland zu identifizieren und zu bewerben, die geeignet sind, das Bruttoinlandsprodukt als hauptsächlichen Indikator für eine Veränderung bzw. Steigerung der gesellschaftlichen Leistungsfähigkeit zu ersetzen.

Hierzu sind entsprechende Gremien zu erzeugen, beziehungsweise bestehende mit Mitgliedern der IG Metall oder ihr nahestehenden Fachexpert*innen zu besetzen. Die Lobbyarbeit ist in diesem Sinne zu verstärken.

Antrag G.006: Kampagne Wirtschafts- und Sozialräte

Antragsteller*in:	GS Hanau-Fulda
Status:	erledigt durch G.004
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine groß angelegte Kampagne über den 4. Punkt des Paragraph 2 der Satzung der IG Metall zu initiieren. In allen Publikationen der IG Metall sollte der Punkt 4 des Paragraph 2 der Satzung diskutiert werden.

Vor allem wie die Erringung der Mitbestimmung und wie die Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten aussehen könnten, wäre eine zeitgemäße Debatte. Zur inhaltlichen Definition wie Wirtschafts- und Sozialräte gestaltet werden sollen, gibt es in der IG Metall noch keine Beschlusslage. Das Thema spielt in der gewerkschaftlichen Debatte keine Rolle. Dies durch eine groß angelegte Kampagne zu erreichen ist das Ziel dieses Antrages.

Antrag G.007: Alternativen und Grenzen des auf stetigem Wachstum basierenden kapitalistischen Wirtschaftssystems

Antragsteller*in:	GS Alfeld-Hameln-Hildesheim
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Den Vorstand zu beauftragen, Forschungen anzustoßen, zu fördern und aktiv zu unterstützen, die Alternativen des auf stetigem Wachstum basierenden kapitalistischen Wirtschaftssystems aufzeigen.

Wesentliche Elemente dieser Forschungen sollen sein:

- Umsteuern ohne systemische Wirtschaftskrise zu erzeugen.
- Wie ist eine wachstumsunabhängige Wirtschaft zu gestalten?
- Gestaltung einer Reform des Steuersystems, Arbeit weniger besteuern (Produktivitätsfalle), dafür Gewinne und den Verbrauch von Umweltressourcen
- Alternative Rechtsformen für Unternehmen, die nicht mehr wachstumsabhängig sind, zum Beispiel Genossenschaften, Stiftungen.
- Förderung von Betrieben, die dem Gemeinwohl dienen.
- Die begrenzten Ressourcen des Planeten und deren gerechte Aufteilung zu thematisieren (siehe auch Paragraph 2 der Satzung).
- Den Umstieg unserer Gesamtwirtschaft auf eine ökologische Kreislaufwirtschaft unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen.

Antrag G.008: Die Transformation solidarisch gestalten!

Antragsteller*in:	GS Singen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die Transformation wird die Arbeitswelt grundlegend verändern, die Geschäftsmodelle vieler Unternehmen in Frage stellen, die Arbeitsbedingungen unserer Kolleg*innen sowie die Qualifikationsanforderungen verändern. Viele Betriebe sind auf diese Umbrüche noch nicht vorbereitet, es fehlt an betrieblichen Strategien zur Gestaltung der Transformation. Gelingt es uns nicht, die Transformation in den Betrieben im Interesse der Beschäftigten proaktiv zu gestalten, stehen viele Industriearbeitsplätze auf dem Spiel. Wenn es uns nicht gelingt, die industriellen Strukturen durch eine erfolgreiche Transformation zu sichern, ist langfristig die Handlungs- und Wirkungsmächtigkeit der IG Metall sowohl in betriebs- als auch in gesellschaftspolitischen Fragestellungen gefährdet.

Die Erfahrung zeigt aber auch, dass durch die beteiligungsorientierte Entwicklung betrieblicher Zukunftskonzepte Betriebe und gute Arbeitsbedingungen langfristig gesichert werden können. Zielbildprozesse und Zukunftstarifverträge sind hierzu ein gutes Instrument. Hierfür sind erforderlich:

- Fachkompetenz von Haupt- und Ehrenamtlichen im Betrieb, beispielsweise zu technologischen Trends bzgl. des Antriebsstrangs in der Automobilindustrie oder Energiesystemen, zur Digitalisierung von Geschäftsprozessen (KI, Cloud, software-defined Company) und zur Abschätzung der Potenziale von Zukunftsprodukten und neuen Wertschöpfungsketten (H2, Kreislaufwirtschaft ...).
- Prozesskompetenz, um mit einfachen, aber qualitativ hochwertigen Methoden betriebliche Transformationsprozesse anzustoßen. Der Zukunfts-Check der IG Metall Baden-Württemberg ist hierfür ein gutes Beispiel.
- Eine enge Verknüpfung der Bearbeitung von Transformationsthemen mit Beteiligungs- und Erschließungsansätzen. Nur so kann die IG Metall im Zuge der Transformation ihre Verankerung in den Betrieben weiter ausbauen.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, hierzu ein Umsetzungskonzept zu entwickeln und vorzulegen.

Antrag G.009: Vergabegesetz für durch staatliches Geld bezahlte Aufträge

Antragsteller*in:	GS Bremen
Status:	erledigt durch G.001
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall setzt sich in der Europäischen Union, bei der Bundesregierung und in den Landesparlamenten der Bundesländer für eine betriebliche Ausbildung und Tarifbindung als Vergabekriterien bei öffentlichen Aufträgen ein.

Sowohl die Europäische Kommission mit ihren Institutionen und europäischen Einrichtungen wie auch die Bundes- und Länderregierungen Deutschlands mit ihren Institutionen und ausgelagerten Gesellschaften vergeben jährlich Aufträge/Unteraufträge und Fördergelder in Milliardenhöhe.
Dabei wird sehr wohl auf die korrekte Unternehmens-, Gesellschafts- und Vereinsführung der Auftragsnehmer*innen und Zuwendungsempfänger*innen und deren korrektes Steuergebaren geachtet. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder die Ausbildung spielt bisher aber bei der Vergabe der Gelder keine Rolle.

In Vollzug der Antidiskriminierungsvorschriften der EU, die inzwischen in nationales Recht überführt worden sind (z. B. AGG) aber auch als Folgerung aus dem Green Deal der EU und der Istanbul-Konvention soll das vom Antrag geforderte Vergabegesetz die Einhaltung der tariflichen Standards bei den Arbeitsentgelten und - bedingungen der jeweiligen Branche und der gesetzlichen Bestimmungen der Auftragnehmer*innen und Empfänger*innen für die Vergabe dieser Gelder zwingend vorgeschrieben werden.

Damit soll eine größere soziale Gerechtigkeit bei der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden erreicht werden, wie auch diskriminierenden Entgelteingruppierungen und unlauteren Wettbewerbsvorteilen von nicht nach tariflichen Standards zahlenden Unternehmen und Gesellschaften Einhalt geboten werden.
Zum anderen ist es eine Treuepflicht gegenüber den Steuerzahlenden, deren Gelder verteilt werden, dass dies nur an sozial verantwortlich agierende Empfänger*innen fließen.

Alle unter dieses Gesetz fallenden Beauftragungen und Förderungen dürfen ausnahmslos nur an Haupt- und Unterauftragnehmer vergeben werden, deren Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen bei ihren angestellten Mitarbeitenden und Leiharbeitskräften den tariflichen Standards der jeweiligen Branche entsprechen und alle gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Die Vergabe sollte erst nach einer eingehenden Prüfung erfolgen.

Die Anwendung muss sich ebenso auf die Auftragnehmer*innen von Fremdvergaben, Subaufträgen und deren Leiharbeitskräfte dieser Haupt- und Unterauftragnehmer*innen beziehen.

Antrag G.010: Tariftreuegesetze in Bund und Ländern

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	angenommen
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der IG Metall Vorstand und die IG Metall Bezirksleitungen setzen sich dafür ein, sowohl im Bund als auch in den Ländern Tariftreuegesetze einzuführen, die eine öffentliche Auftragsvergabe nur an Betriebe und Unternehmen zulassen, die den repräsentativen Tarifvertrag der jeweiligen Branche einhalten.

Als Vorbild kann dabei das aktuelle Tariftreue und Fairer-Lohn-Gesetz des Saarlandes dienen, das zumindest die Einhaltung der Entgelte inklusive Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen sowie die Einhaltung der Arbeitszeit und Urlaubsregelungen vorsieht. Der Tarifvertrag als ein demokratischer Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft bildet den Maßstab für das Mindestentgelt und die Mindestarbeitsarbeitsbedingungen einer Branche ab.

Die IG Metall erhöht den Druck auf die Bundesregierung, um das im Koalitionsvertrag vereinbarte Vorhaben zur Tariftreue zügig umzusetzen sowie den Druck auf die Landesregierungen, ihre Tariftreue- und Vergabegesetze qualitativ an die Einhaltung des repräsentativen Tarifvertrags der jeweiligen Branchen anzupassen.

Antrag G.011: Für eine aktive Interessenvertretungspolitik

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Gewerkschaftstag spricht sich für eine aktive Interessenpolitik aus, die über die Kernfelder der Betriebs- und Tarifpolitik hinausreichen muss. Der politische Anspruch der IG Metall reicht weiter. Wir wollen im Interessen unserer Mitglieder auch die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen mitgestalten.
Um diesen Anforderungen und den Mitgliedererwartungen gerecht zu werden, müssen wir unsere Mobilisierungsfähigkeit ausbauen, uns deutlich vernehmbar in die gesellschaftlichen und politischen Debatten einmischen und Bündnispartner in sozialen Bewegungen und Initiativen gewinnen.

Wer die Interessen der Beschäftigten vertritt, muss auch die sozialen, politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen im Blick haben und im Interesse der Beschäftigten beeinflussen. Denn viele Dinge, die den Alltag der Menschen stark beeinflussen, werden weder im Betrieb noch in Rahmen tariflicher Regelungen entschieden.
Wie wichtig gesetzliche Regelungen zur Kurzarbeit sein können, haben wir in der Corona-Pandemie gesehen. Ob die reale Kaufkraft der Löhne verbessert oder wenigsten gesichert werden kann, hängt nicht nur von unserer Tarifpolitik ab. Ohne Entlastungspakte und Energiepreisdeckel wären die Reallöhne in Deutschland ins Bodenlose gestürzt. Und gute Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte fallen nicht vom Himmel, sie müssen erstritten werden – nicht nur, aber auch in gesellschaftlichen und politischen Auseinandersetzungen.
Unsere Mitglieder erwarten, dass die IG Metall als gesellschaftspolitischer Akteur sichtbar wird und honorieren ein solches Engagement. Das hat sich etwa bei den positiven Reaktionen der Mitglieder auf unser Engagement bei den Sonderregelungen zur Kurzarbeit oder auch die IG Metall- Aktivitäten zur Nachbesserung bei den Entlastungspaketen gezeigt.

Antrag G.012: Einfluss auf die europäische Gesetzgebung stärken

Antragsteller*in:	GS Kaiserslautern
Status:	erledigt durch Praxis/Beschlusslage
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Vorstand wird aufgefordert, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass künftig die Interessen der Mitglieder der IG Metall auf der europäischen Ebenen angemessen vertreten werden und die Aufgaben, die die europäische Rechtssetzung an die Sozialparteien delegiert, qualitativ und quantitativ wahrgenommen werden.

Antrag G.013: Lobbyismus aber Transparent

Antragsteller*in:	GS Siegen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall setzt sich aktiv für die Einführung eines verpflichtenden und umfassenden Verzeichnisses zu Lobbyismus, Nebeneinkünften, Spenden und Geschäftsbeziehungen für die Politik ein.
Die Einflussnahme von Firmen, Konzernen und Verbänden auf die Entscheidungsträger*innen unseres Landes ist in unserem System unvermeidlich und in gewissen Situationen sicherlich von Vorteil.
Dass diese Einflussnahme vor den Augen der Wähler*innen verborgen wird, verhindert allerdings die Wahl von wirklichen Meinungsvertreter*innen und das Sichtbarmachen von Zusammenhängen zwischen politischen Entscheidungen und Vitamin B.
So kann man zum Zeitpunkt der Antragsstellung nicht feststellen, in welchem Maße von wem auf wen in der Politik Einfluss genommen wird und wessen Interessen, außer die offen gezeigten, noch Einfluss auf die Entscheidungen der betreffenden Meinungsvertreter*innen haben.

Antrag G.014: Wirtschaftsdemokratie und Industriepolitik: Aktivitäten verstärken und verbreitern

Antragsteller*in:	GS Frankfurt am Main
Status:	angenommen als Material zu G.001
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Krisen haben sich verschärft:

- die furchtbaren Kriege haben drastische Folgen;
- die Risiken in den Finanzmärkten bestehen fort;
- die verheerende Austeritätspolitik wird weitergeführt;
- der sozialökologische Wandel kommt langsam voran;
- die Folgen der Klimakrise werden immer drastischer;
- die Bedrohung der Demokratie von Rechts wird größer

Die IG Metall hatte in der Folge der Pandemie große Auseinandersetzungen um die Sicherung von Beschäftigung zu bestehen. Zahlreiche Unternehmen versuchten in der Krise und auch aktuell die Lasten der Transformation auf die Beschäftigten abzuwälzen.

Wir brauchen mehr Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft! Das ist unsere Antwort auf die Frage wie wir die Arbeitsplätze in unsere Branchen sichern wollen. Und es ist eine Antwort auf die Frage, in welcher Gesellschaft wir leben wollen. Die Zukunft der Beschäftigten und auch der Bevölkerung kann nur mit den Menschen gesichert werden und darf nicht über ihre Köpfe hinweg entschieden werden.

Aus diesem Grunde hatte IG Metall beschlossen„ihre Initiativen für Wirtschaftsdemokratie zu verstärken, dieses Thema populär zu machen und um Verbündete zu werben“.

Mit dem DGB Reformentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsrecht haben die Gewerkschaften Vorschläge zur Umsetzung von Teilen dieses Ziels für die Rechte von Betriebsräten und Beschäftigten bei wirtschaftlichen Entscheidungen, bei der Personalplanung und bei Qualifizierungsmaßnahmen, vorgelegt. Es wird viel Kraft brauchen, um diese Reformvorschläge durchzusetzen. Wir werden außerparlamentarische Bewegung und Bündnispartner*innen in erheblichem Umfang brauchen, um diese Kraft zu entwickeln. Dafür brauchen wir eine langfristige Strategie abgestimmt mit unseren Schwestergewerkschaften im DGB. Demokratischere Entscheidungen in der Wirtschaft sind nur mit Druck von der Straße und aus den Betrieben durchsetzbar.

Die Unternehmensmitbestimmung ist ein weiteres Handlungsfeld für unsere Forderung nach mehr Demokratie in der Wirtschaft. Wir brauchen mehr zustimmungspflichtige Geschäfte. Es muss unterbunden werden, dass Unternehmen sich der Mitbestimmung auf Unternehmensebene entziehen. Wir brauchen mehr Aufsichtsräte mit paritätischer Mitbestimmung. Das Doppelstimmrecht ist abzuschaffen. Auch für die Fortentwicklung der Unternehmensmitbestimmung brauchen wir ein Konzept und eine Strategie zur Durchsetzung, die zu verschränken ist mit unseren Aktivitäten in den Betrieben und auf der Straße.

Inzwischen gibt es viele regionale industriepolitische Initiativen mit der Folge, dass die Frage der Arbeitsplatzsicherung in der Transformation erheblich an Priorität gewonnen hat. Die regionalen Initiativen ergänzen unsere nationalen und europäischen Bemühungen. Oft arbeiten wir dabei mit Verbänden, der Wissenschaft und staatlichen Stellen zusammen. Industriepolitik und Arbeitsmarktpolitik gehören zusammen. Dafür brauchen wir die Abstimmung unserer Politik in beiden Feldern. Industriepolitik und Arbeitsmarktpolitik sind Bestandteil unseres Konzeptes von Wirtschaftsdemokratie. Das müssen wir sehr deutlich machen. Transformationsräte können ein Instrument sein um unsere

wirtschaftsdemokratischen Vorstellungen zu platzieren, aber auch hier stellt sich die Frage ob wir in der Lage sind unsere Konzepte mit Bewegung innerhalb und außerhalb der Betriebe zu verbinden. Zur Sicherung von Arbeitsplätzen in der Transformation ist insbesondere wünschenswert, dass wir gemeinsam mit der Umwelt- und Klimabewegung agieren.

Mehr Demokratie heißt mehr Beteiligung. Dafür müssen wir positive Beispiele schaffen, die für unsere Mitglieder und die Öffentlichkeit anschaulich und erfahrbar sind. Der Transformationsatlas in fast 2000 Betrieben war 2019 ein solches Beispiel das es fortzuentwickeln gilt. Dazu gehört auch eine systematische Auswertung unserer Erfolge (und Niederlagen) bei der Sicherung von Beschäftigung in Krisen und in unserem Alltagshandeln. Die „Initiative Mitbestimmung“ muss dafür gestärkt werden.

Antrag G.015: Stärkung der Debatte für eine Demokratisierung der Wirtschaft

Antragsteller*in:	GS Hanau-Fulda
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall hat auf unterschiedliche Weise - von Mitgliederbefragungen über Zukunfts- und Weiterbildungstarifverträge bis hin zum Aufbau von Transformationsnetzwerken - deutlich gemacht, dass es auf eine gerechte und nachhaltige Gestaltung der Transformation ankommt.

Jetzt müssen diese Initiativen evaluiert, systematisiert und zu einem Konzept zusammengetragen werden mit dem Ziel, die IG Metall in Transformationsfragen noch handlungsfähiger zu machen. Dabei müssen Fragen über die Demokratisierung der Wirtschaft auf der betrieblichen, auf der regionalen und auf der gesamtstaatlichen Ebene in den Blick genommen werden.

Auf der betrieblichen Ebene stellen sich aktuell vor allem die Fragen von Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit. Zunehmende Bedeutung haben dabei in jüngerer Zeit Zukunftssicherungstarifverträge erlangt, um die Sicherung langfristiger Zukunftsinvestitionen, Produktionszusagen und Qualifizierung von Beschäftigten sicherzustellen.

Auf der regionalen Ebene werden wichtige Infrastrukturentscheidungen getroffen, die unter anderem mit der Dekarbonisierung im Fahrzeug in Zusammenhang steht. Eine sozialverträgliche Mobilitätswende beispielsweise und der Ausbau des ÖPNV sind mit dem klimaneutralen Industrieumbau der Auto- und Stahlindustrie eng verzahnt

Angebote besonderer Tickets wie das Azubi- Ticket oder das 365-Tage-Ticket bis hin zu kostenlosem ÖPNV können diesen Prozess flankieren. Die Forderung nach regionalen Tariftreueregelungen kann eine sozial gerechte Ausgestaltung der Mobilitätswende sicherstellen. Lokale Parteienvertreter, Einrichtungen der Wirtschaftsförderung, Körperschaften des öffentlichen Rechts wie Kammern oder die Agentur für Arbeit, aber auch Arbeitgeberverbände und Vertreter der wissenschaftlicheren Institute und nicht zuletzt zivilgesellschaftliche Akteure können und müssen Teil regionaler Netzwerke zur Gestaltung von Strukturwandel und Transformation sein. Dazu kann die Initiierung von regionalen Wirtschafts-, Sozial-, Transformations-, Struktur- oder Klimaräten ein geeignetes Instrument sein.

Auf der gesamtstaatlichen Ebene muss die Demokratisierung der Wirtschaft vor allem unter dem Gesichtspunkt von industriepolitischen Instrumenten wie Investitionslenkung, Aufbau staatlicher Leitmärkte und dem Erwerb von Unternehmensanteilen durch den Staat im Falle von Subventionszahlungen diskutiert werden. Auch die Frage wie Regelungen geschaffen werden können, dass große Unternehmen und Konzerne darin beschränkt werden, Dividenden an Aktionäre auszuschütten, wenn sie gleichzeitig staatliche Subventionen beziehen oder Sozialversicherungsbeiträge erstattet bekommen haben. Eine notwendige Stärkung der Arbeitnehmerbänke in den Aufsichtsräten ist zu diskutieren, um diesen eine stärkere Einflussnahme und Vetorechte gerade in Hinsicht auf Standortschließungen oder Arbeitsplatzabbau zu geben.

Wenn staatliche finanzielle Unterstützung nicht an eine Kontrolle ihrer Verwendung, an Tariftreue oder eine Stärkung der Mitbestimmung geknüpft wird, wird die Transformation nicht im Interesse der Beschäftigten gelingen. Und grundsätzlich wird die Frage nach einer höheren Besteuerung von Reichtum und Unternehmensgewinnen zur Grundvoraussetzung für staatliches Agieren in der Transformation.

Die IG Metall muss unter Einschluss von Demokratisierungsfragen eine Transformationsperspektive entwickeln, die über bloßes Krisenmanagement hinausgeht. Demokratie und Transformationsgestaltung

dürfen nicht voneinander entkoppelt werden, wenn der klimaneutrale Industrieumbau im Interesse der Beschäftigten erfolgreich sein soll und die IG Metall auch in diesen Fragen handlungsfähig sein will.

Auf dieser Grundlage fordern wir alle Gliederungen der IG Metall unter Koordination des Vorstands der IG Metall auf, die Diskussion über die Demokratisierung der Wirtschaft als Antwort auf die Herausforderungen der Transformation zu führen und dabei einen strategischen Klärungsprozess auf den Weg zu bringen, was Demokratisierung der Wirtschaft auf der betrieblichen, der regionalen und der gesamtstaatlichen Ebene bedeutet und welche Rolle die IG Metall und der DGB mit seinen Einzelgewerkschaften dabei spielen können.

Die Diskussion ist in einer bundesweiten Konferenz zum Thema „Demokratisierung der Wirtschaft“ zusammenzuführen. Die sich aus dieser Konferenz ergebenden Vorschläge und Forderungen sind als Antrag an den 26. Ordentlichen Gewerkschaftstag zu richten.

Die verschiedenen aktuellen Auseinandersetzungen um Standort- und Arbeitsplatzsicherung zeigen die Notwendigkeit einer wirksameren Einflussnahme auf unternehmerische Entscheidungen, die ausschließlich dem Profitinteresse untergeordnet werden und Betriebsräte, und Gewerkschaften sowie die Bevölkerung nur sehr begrenzten Einfluss auf diese wirtschaftlichen Entscheidungen haben.

Antrag G.016: Genossenschaften stärken – Wirtschaftsdemokratie erlebbar machen

Antragsteller*in:	GS Chemnitz
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Gewerkschaftstag hat 2019 zwei Anträge zur Wirtschaftsdemokratie beschlossen. Die Umsetzung dieser Anträge kann sich aber nicht nur in der „Initiative Mitbestimmung“ und Betriebsratswahlen erschöpfen. Diese sind die ersten Schritte auf dem Weg zur Erfüllung des Paragraphen 2 der Satzung („Vergesellschaftung der Produktionsmittel“). Für die Kolleg*innen vor Ort muss Wirtschaftsdemokratie Mitbestimmung real erlebbar werden. Daher soll in Anlehnung an den von der IG Metall aufgelegten Fond „Best-
Owner-Group“ (BOG) eine Gesellschaft geschaffen werden die Wohn- und Produktivgenossenschaften im Aufbau oder der Übernahme durch die Belegschaft finanziell unterstützt um ihnen so überhaupt die Möglichkeit zu geben eine alternative Wirtschaftsstruktur aufzubauen. Zentrales Merkmal für die Unterstützung der Genossenschaften ist dabei nicht der Profit, sondern ein Konzept zur Tragfähigkeit und wie das Eigentum an den Produktivmittel verwaltet wird. Gleichzeitig muss eine Vernetzung zwischen den unterstützen Genossenschaften hergestellt werden und die erfolgreichen Beispiele bekannt gemacht werden.

Antrag G.017: Fortführung Projekt Perspektive Ost

Antragsteller*in:	GS Halle - Dessau
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die ostdeutschen Geschäftsstellen stehen vor spezifischen gesellschaftspolitischen, wirtschaftlichen und strukturpolitischen Herausforderungen. Auch mehr als 30 Jahre nach der friedlichen Revolution sind die Unterschiede in vielen Bereichen groß. Dazu zählen die geringere Tarifbindung, eine langjährige Politik der Niedriglöhne, fehlende Konzern- und damit Entscheidungsebenen vor Ort, aber auch demografische Besonderheiten.

Um diese Themen gemeinsam anzugehen, ist ein bezirksübergreifender regelmäßiger Austausch der betrieblichen Akteure notwendig. Gerade wenn es um die Vernetzung der ostdeutschen Akteure geht, spielt der Bereich Perspektiven Ost im Ressort Regionale Strukturpolitik/Perspektive Ost mit seinen Betriebsrätekonferenzen, strukturpolitischen Tagungen und Vernetzungstreffen Ost eine wichtige Rolle.

Ziele der Perspektive Ost sollen sein:

- Unsere gewerkschaftlichen Positionen und Anforderungen mit Blick auf die gesellschaftspolitischen, wirtschaftlichen und strukturpolitischen Entwicklungen in Ostdeutschland auszutauschen und zu definieren.
- Führen des Dialoges mit Entscheidungsträgern in Landes- und Bundespolitik zur Weiterentwicklung der Wirtschaftsstrukturen und Umsetzung notwendiger Maßnahmen.
- Die Arbeit in den ostdeutschen Geschäftsstellen und den Bezirken mit Ost-Bezug zu vernetzen und zu unterstützen.
- Den Austausch zwischen den betrieblichen Funktionär*innen bezirksübergreifend durch Betriebsrätekonferenzen in Ostdeutschland zu fördern.
- Aktuelle gesellschaftspolitische Entwicklungen, wie die Zunahme von rechtsextremen und rechtspopulistischen Tendenzen im Osten aufzugreifen und zu bearbeiten.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Grundlagen für diese Arbeit innerhalb des Ressorts Regionale Strukturpolitik/Perspektive Ost zu stärken und finanziell und personell entsprechend auszustatten, um die wichtige Vernetzungsfunktion für die erfolgreiche Arbeit der Geschäftsstellen in Ostdeutschland auch in Zukunft sicherzustellen und auszubauen.

Antrag G.018: Solidarität mit Kuba! US-Wirtschaftsblockade beenden - Wirtschaftsbeziehungen nachhaltig ausbauen

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall befürwortet die Aufhebung der US- Wirtschaftsblockade gegen Kuba mit den negativen Auswirkungen auf seine Bevölkerung und fordert die Bundesregierung auf, der Unterstützung Kubas bei der Abstimmung in der UNO-Vollversammlung zur sofortigen Beendigung der US-Blockade konkrete Taten folgen zu lassen. Dies ist schon lange die Grundlage, um den aktiven Ausbau der Wirtschaftsbeziehungen zu Kuba zu entwickeln. Dadurch kann ein dauerhafter Beitrag zur nachhaltigen Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation der Menschen in Kuba begonnen bzw. geleistet werden.

Am 3. November 2022 stimmte die Vollversammlung der Vereinten Nationen (UNO) mit überwältigender Mehrheit für den Antrag Kubas zur sofortigen Beendigung der US-
Wirtschafblockade ab. Sie tat dies mit 185 Ja-Stimmen, 2 Enthaltungen und 2 Nein-
Stimmen. Unsere Bundesregierung stimmte, genauso wie alle anderen EU-Mitgliedsländer, erneut mit ‚Ja'. Dies ist sehr zu begrüßen, darf aber nicht weiterhin folgenlos bleiben, denn diese Abstimmung fand 2022 schon zum dreißigsten Mal statt.

Jahr für Jahr lehnt die Welt diese Politik des gewollten wirtschaftlichen Erstickens ab. Und darunter leidet die kubanische Bevölkerung erheblich. Die durch die Wirtschaftsblockade für Kuba enorm verteuerten Import-/ Exportbedingungen führten im Jahr 2022 bspw. zu einer 40- prozentigen Inflation in Kuba, also eines faktischen Einkommensverlustes in gleicher Höhe.

Die US- Blockade gegen Kuba ist in ihrer Intensität, Tiefe und Dauer einmalig auf der Welt. Durch ihre Blockadepolitik ignorieren die USA die staatliche Souveränität und damit auch den freien Warenaustausch Kubas mit anderen Ländern auf der gesamten Welt. Den US-Regierungen ging und geht es dabei nicht um die vielbeschworenen Menschenrechte, sondern um die Durchsetzung ihrer wirtschaftlichen und politischen Hegemonie in Mittel- und Lateinamerika. Im Kern geht es den dahinter stehenden US-
Interessengruppen, Konzernen und in den USA etablierten kubafeindlichen Organisationen um die Wiederherstellung der alten Eigentumsverhältnisse in Kuba, wie sie vor der kubanischen Revolution 1959 bestanden haben. Dies würde Armut, Elend und die Zerstörung der jetzt geltenden Lebensverhältnisse und selbstverständlichen sozialen Menschenrechte für die gesamte Bevölkerung Kubas bedeuten. Und Kuba wird von vielen Menschen in den Ländern Mittel- und Südamerikas als gesellschaftliche Alternative angesehen.

Trotz der Blockade und der zahllosen Erschwernisse und massiven Behinderungen gelingt es der kubanischen Regierung und vielen gesellschaftlichen Organisationen und Einrichtungen auch weiterhin, bei niedrigem Lebensstandard und geringen Staatseinnahmen sowohl eine Ernährung aller Kubaner*innen zu garantierten Niedrigpreisen, ein funktionierendes Bildungssystem und die kostenlose Gesundheitsversorgung für alle aufrecht zu erhalten oder sogar weiter zu entwickeln, wie die Entwicklung eigener Impfstoffe gegen Covid 19 zeigt. Dies verbraucht enorme Ressourcen, was wiederum Einschränkungen für alle Menschen bedeutet. Und deshalb braucht Kuba unsere Solidarität und auch ihre Weiterentwicklung.

Ein negativer Höhepunkt war die Einstufung Kubas als sog. „Terrorstaat" als einer der letzten offiziellen Akte des vormaligen US- Präsidenten Donald Trump. Diese selbstherrliche, durch nichts begründete Einstufung durch die USA, hat längst weitere negative Einschränkungen für Kuba zur Folge, um seine wirtschaftliche Entwicklung substanziell weiter zu behindern. Faktisch stellt dies eine Gewaltanwendung

gegen Kuba dar. Und das Gegenteil von „Terror“ ist der Fall: Kuba leistet trotz seiner ihm auferlegten, massiven, Einschränkungen Hilfe zur Selbsthilfe in seinen Nachbarländern, wie zum Beispiel in Haiti oder unterstützt Italien und Portugal durch den befristeten Einsatz von Ärzten*innen. Zudem ist die kubanische Regierung, wie die deutsche Bunderegierung auch, aktiv am Friedensprozess in Kolumbien beteiligt.

Spanien ist inzwischen der bedeutendstes Handelspartner Kubas in Europa. Dies ist für jedes EU-Mitgliedsland schon seit 2016 verstärkt möglich. Die Bundesregierung kann sowohl durch einen heute schon möglichen Ausbau der Handels- und Wirtschaftsbeziehungen mit Kuba bilateral und im Rahmen der EU einen nachhaltigen Beitrag zu einer stärkeren, eigenständigen Entwicklung Kubas leisten.

Antrag G.019: Solidarität mit Kuba! US-Wirtschaftsblockade beenden und Wirtschaftsbeziehungen nachhaltig ausbauen

Antragsteller*in:	GS Hanau-Fulda
Status:	erledigt durch G.018
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall unterstützt alle politischen Initiativen zur Aufhebung der US-Wirtschaftsblockade gegen Kuba und seine Bevölkerung. Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, der Unterstützung Kubas in der UNO-Vollversammlung, zur sofortigen Beendigung der US-Blockade, konkrete Taten zum Ausbau der wirtschaftlichen, humanitären und politischen Beziehungen mit Kuba folgen zu lassen. Dadurch kann ein dauerhafter Beitrag zur nachhaltigen Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation der Menschen in Kuba geleistet werden.

Antrag G.020: Wahlrecht für alle

Antragsteller*in:	GS Lübeck-Wismar
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Vorstand soll sich auf Bundes- und Länderebene für das allgemeine aktive und passive Wahlrecht von Menschen einsetzen, die dauerhaft und rechtmäßig in Bundesrepublik Deutschland leben.

Antrag G.021: EU-Staatsbürgerschaft

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall setzt sich für die Einrichtung einer EU-Staatsbürgerschaft ein. Dies beinhaltet eine Weiterentwicklung sowohl der bisherigen unionsbürgerlichen EU-Regelungen als auch der nationalstaatlichen Staatsbürgerschaftsrechte der EU-Mitgliedsstaaten. Das Vorhaben zur Einrichtung einer EU-Staatsbürgerschaft trägt die IG Metall aktiv in alle bundes- und europapolitischen Arbeits- und Austauschkontexte.

Die Einführung einer der nationalen Staatsbürgerschaften vollkommen gleichwertigen EU-Staatsbürgerschaft würde zahlreiche Hürden für Menschen mit EU-Migrationshintergrund abbauen: Vom Arbeitsmarkt über die politische und gesellschaftliche Teilhabe.
Die Freizügigkeit bei der Wahl des Arbeitsplatzes und damit des Wohnortes, die in der EU seit 1992 mit den Verträgen von Maastricht garantiert sind, kollidiert faktisch oftmals mit den nationalen Staatsbürgerschaftsregelungen. Deshalb wurde als erster Schritt eine Unionsbürgerschaft eingeführt, die automatisch jeder Bürger eines EU-Mitgliedslandes innehat und womit teilweise Bürgerrechte wie das Kommunalwahlrecht und das Recht zur Wahl des EU-Parlamentes gewährleistet werden.
Dessen ungeachtet stehen Menschen mit EU-Migrationshintergrund weiterhin vor grundlegenden Schwierigkeiten, nicht zuletzt auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, in sozialrechtlicher Hinsicht und Möglichkeiten der politischen Teilhabe. Beispielhaft kann hier die kostenintensive beglaubigte Übersetzung offizieller Dokumente, die Anerkennung von Beruflichkeiten etc. genannt werden.
Die Bürger der EU werden zukünftig noch stärker als heute räumlich und verwandtschaftlich miteinander verbunden sein; die EU wird sich in Richtung eines multinationalen Staatenbundes entwickeln und es wird immer mehr Menschen mit mehreren Staatsangehörigkeiten geben.
Vor diesem Hintergrund ist ein Wechsel der Sichtweisen und ein Politikwechsel geboten: Anstelle von z.B. Deutschen mit einer zusätzlichen europäischen Unionsbürgerschaft, sollte die europäische Staatsbürgerschaft den Ausgangspunkt bilden: Europäische Staatsbürger mit zusätzlichen ungarischen, italienischen, niederländischen, tschechischen und deutschen Pässen.

Antrag G.022: Wandel in unserer Organisation: Anlässe für die Gewinnung von Mitgliedern nutzen und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe

Antragsteller*in:	Frauenausschuss
Status:	angenommen
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Um unsere Kräfte zu konzentrieren, werden alle Gliederungen der IG Metall und alle betrieblichen Akteur*innen dazu aufgefordert, die gleichstellungspolitischen Höhepunkte des Jahres noch stärker zur Mitgliedergewinnung von Frauen zu nutzen. Diese sind:

- der jährliche Equal Pay Day im März,
- der Internationale Frauentag am 8. März,
- der Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit Ende Oktober,
- der Tag gegen Gewalt gegen Frauen am 25. November.

Auf unterschiedlichen Ebenen und Informationstiefen sollen möglichst viele berufstätige Frauen erreicht werden unter anderem durch:

- hochkarätige Angebote wie Fachveranstaltungen (online oder in Präsenz) bzw. Talkrunden mit bekannten Gesichtern,
- Informationsveranstaltungen im Betrieb, Frauencafés, Learn and Lunch oder Betriebsversammlungen und -rundgänge,
- Beratungs- und Hilfsangebote im Betrieb,
- Verteilaktionen, um ins Gespräch zu kommen,
- Öffentlichkeitsarbeit, z.B. Pressemitteilungen, Befragungen, Social Media.

Das Zentrum der Aktivitäten bleibt der Betrieb. Ziel ist es, alle Frauen in unseren Betrieben bei diesen Jahrestagen anzusprechen und mit unseren Themen betrieblich wirkmächtig zu sein. Hierzu soll die IG Metall verschiedene Beteiligungsangebote zur Verfügung stellen, die durch Gesprächsleitfäden, themenbezogene Veranstaltungspakete und Werkzeugkoffer, Kampagnenmaterialien und Qualifizierungsangebote zur Ansprache und Aktivierung flankiert werden.

Idealerweise werden am 8. März die Frauen im Betrieb zu den Themen, die ihnen unter den Nägeln brennen, befragt. Im Nachgang werden die Themen vor Ort zusammengetragen und ein Schwerpunktthema für die kommenden Monate festgelegt. Dieses soll dann vom Betriebsrat und/oder dem Vertrauenskörper kampagnenförmig, betrieblich bearbeitet werden – beispielsweise durch gemeinsame Betriebsrundgänge, vertiefende Befragungen (hier kann auch der Gleichstellungsbericht nach § 43 Absatz 2 BetrVG ein Instrument sein) und Aktionen mit dem Ziel der Mitgliedergewinnung und dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen.

Frauen- und Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe

Die Gewinnung weiblicher Mitglieder und die Förderung von Frauen in den Gremien der IG Metall liegen im Interesse der gesamten IG Metall. Dies muss daher auch als Aufgabe der gesamten IG Metall – sowohl im Haupt- als auch im Ehrenamt – wahrgenommen werden. Ziel sollte es immer sein, zu allen Themen der Organisation einen explizit frauen- und gleichstellungspolitischen Blick zu entwickeln. Das gilt auch für aktivierende Befragungen. Alle Aktiven in der IG Metall (egal welchen Geschlechts, egal ob Haupt- oder Ehrenamt) sollen die Förderung von Gleichstellung aktiv voranbringen. Dazu sind eine Reihe von

Maßnahmen sinnvoll:

Informationszugang

Der Zugang zu Informationen über Frauen- und Gleichstellungsfragen ist ein Schlüssel für erfolgreiches Handeln. Gleichstellungspolitik muss in die tägliche Arbeit der Geschäftsstellen der IG Metall und des Betriebsrats einbezogen werden, ob bei Tarifverhandlungen, bei der Rechtsberatung oder beim Verhandeln von Betriebsvereinbarungen.

Damit dies funktionieren kann, muss die IG Metall folgendes sicherstellen:

- Informationen zu gleichstellungspolitischen Themen müssen für alle Aktiven leicht zugänglich sein.
- Die Materialien und Handreichungen der IG Metall (z.B. unsere Handlungshilfen für Vertrauensleute und Betriebsräte) müssen das jeweilige Thema immer auch aus gleichstellungspolitischer Sicht beleuchten. Außerdem müssen sie Handlungsempfehlungen enthalten, wie das Thema genutzt werden kann, um im Betrieb gleichstellungspolitische Ziele zu erreichen. Mindestens aber sollte klar werden, wie negative Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit im Betrieb verhindert werden können.
- Informationen über die Entgelte, die Struktur der Vergütung und die Auswirkungen von Lebensphasen auf das Entgelt müssen transparent und zügig erfahrbar, erfassbar und vergleichbar sein – dies kann ein Entgeltrechner, der im Hintergrund mit allen relevanten Informationen ausgestattet ist, leisten.

Frauen in der IG Metall sichtbar machen

Die Beteiligungs- und Informationsangebote für die betriebliche Umsetzung müssen für Frauen ausgebaut werden. Um dies sicherzustellen,

- sollen auf hauptamtlicher Ebene in jeder Geschäftsstelle Ansprechpartner*innen für Frauen- und Gleichstellungsthemen benannt werden. Sie sollen dafür Sorge tragen, dass – auch wenn es keine ehrenamtlichen Strukturen gibt – die Themen von Frauen berücksichtigt werden und Frauen angesprochen und aktiviert werden (zum Beispiel am Frauentag).
- sollen der Wert von und Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung Bestandteil der hauptamtlichen Weiterbildung und insbesondere der Führungskräftequalifikation und im Trainee-Programm sein.
- sollen im Rahmen von Befragungen, Themen von Frauen berücksichtigt werden und Auswertung nach Geschlecht möglich sein.

Bildungsarbeit muss weiblicher werden

Um mehr Frauen als Referent*innen für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zu gewinnen, müssen die Rahmenbedingungen aktiv hinterfragt und verbessert werden. Beispielsweise ist zu prüfen, ob Wochenseminare in zwei Module zerlegt werden können, um Vereinbarkeit zu erleichtern. Dabei muss sichergestellt werden, dass der Netzwerkcharakter nicht verloren geht, indem sich die Teilnehmenden verpflichten, an beiden Einheiten teilzunehmen. Außerdem sollten Kinderbetreuungsmöglichkeiten ggfs. auch als Ferienangebote weiter ausgebaut und geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Zudem soll die Einführung einer Zielquote von mindestens dem Frauenanteil unter den Betriebsrät*innen für den Referent*innenbereich geprüft werden. Der IG Metall Vorstand soll gemeinsam mit den Bezirken die finanziellen Rahmenbedingungen für bezirkliche Frauenbildungswochen und die Jungen Aktiven-Reihen für Frauen beibehalten und eine weitere Förderung prüfen. Diese Angebote leisten einen entscheidenden Beitrag zur Aktivierung von Ehrenamtlichen und Gewinnung von Multiplikator*innen.

Stärkung unserer Strukturen

Auch in der Erschließungsarbeit der IG Metall sollen Frauen bei der Ansprache explizit adressiert werden. Denn: frauen- und gleichstellungspolitische Themen und Anlässe eignen sich zur Ansprache. Deshalb soll

das Qualifizierungsangebot ausgebaut werden. Um weibliche Mitglieder zum Mitmachen anzuregen und mittel- und langfristig überbetriebliche Vernetzung zu organisieren, sollen unsere Frauenstrukturen in Geschäftsstellen und Bezirken weiter ausgebaut werden. Die Bezeichnung und Formalisierung dieser Netzwerkstrukturen sind explizit frei wählbar und zeitgemäß ausgestaltbar. Gute Strukturen erleichtern hierbei die Erschließung, die Verbreitung frauenpolitischen Wissens und die Aktivierung der Zielgruppe für Tarifrunden, betriebliche Aktionen, u.v.m.

Bei der Ausgestaltung von gewerkschaftlichen Sitzungen (u.a. Delegiertenversammlungen) sollten Vereinbarkeitsaspekte berücksichtigt und Kinderbetreuung gewährleistet werden.

Antrag G.023: Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Für mehr Partnerschaftlichkeit Elterngeld & Elternzeit-Bedingungen weiter ausbauen - Väter stärken

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen als Material zu G.001
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall wird aufgefordert, sich gegenüber dem Gesetzgeber für strukturelle Verbesserungen für mehr Partnerschaftlichkeit einzusetzen. Wichtig ist insbesondere eine Anhebung des seit 2007 unveränderten Mindest- und Höchstelterngeldes in Höhe von 300 bzw. 1800 Euro, keine Reduzierung der Höhe des Elterngeldes durch Einkommensersatzleistungen und stärkere (finanzielle) Anreize für eine Ausweitung der Elternzeit von Vätern.
Im Rahmen der gewerkschaftlichen Betriebspolitik sollen Beteiligungsrechte und Handlungsoptionen der betrieblichen Interessenvertretung aufgezeigt und mittels Vereinbarkeitsinstrumenten vorangebracht werden.
Mit einer Informationskampagne in Betrieb und Öffentlichkeit soll u.a. durch Best-Practice-Beispiele für mehr partnerschaftliche Vereinbarkeit für Eltern geworben werden.

Mit dem seit 2007 eingeführten Elterngeld wurden politisch und gesellschaftlich Veränderungen angestoßen, dennoch bleibt viel Raum für Verbesserungen, um das Potenzial des Elterngeldes als Instrument einer an Geschlechtergerechtigkeit orientierten Familienpolitik weiterzuentwickeln.
Relevant für die Höhe des Elterngeldanspruchs ist das individuelle Erwerbseinkommen des jeweiligen Elternteils vor Geburt des Kindes. Das Basiskindergeld kann dabei zwischen 300 und 1.800 Euro betragen. Seit der Einführung des Elterngeldes 2007 wurde die Höhe des Mindestbetrages nie angehoben. Der Koalitionsvertrag von 2021 stellt zukünftig eine Dynamisierung des Mindestbetrags in Aussicht. Allein um den Anstieg der Verbraucherpreise zwischen 2007 und Januar 2022 auszugleichen (+23 Prozent) müsste der Mindestbetrag des Elterngeldes aber bereits jetzt auf 369 Euro angehoben werden (bzw. auf 184,50 Euro im ElterngeldPlus).
Aktuell beteiligen sich 42 Prozent aller Väter in Deutschland mit neugeborenen Kindern an der Nutzung des Elterngeldes. Mehr als 90 Prozent belassen es beim Basiselterngeld – damit überwiegend bei den zwei sogenannten Partnermonaten.
Hierbei spielen wohl insbesondere die ökonomischen Faktoren eine zentrale Rolle.
Das Berechnungsverfahren zur Bestimmung des Elterngeldanspruchs hat großen Einfluss auf die Nutzungsentscheidung eines Paares. Da sich der Anspruch nach der Höhe des individuellen Nettoeinkommens bemisst und mittels einer starren Ersatzrate bestimmt wird, sinkt das Gesamteinkommen des Haushalts stärker, wenn der besserverdienende Elternteil (meist der Vater) seinen Erwerbsumfang reduziert oder seine Erwerbstätigkeit unterbricht. Dieser Anreiz wirkt umso stärker, wenn die Mutter vor der Geburt bereits in Teilzeit gearbeitet hat bzw. stellt die Weichen für die Verteilung von weiteren Elterngeldmonaten. Je höher der Einkommensersatz im Elterngeld, umso kleiner fällt der Einkommensverzicht der Eltern während der Elterngeldmonate aus. Um einen Anreiz für eine stärkere Gleichverteilung der Elterngeldmonate auch auf Väter zu setzen, könnte hier ein gesplitteter Einkommensersatz steuernd wirken. Ebenso wie eine Anpassung der Höhe des Maximalbetrags des Elterngeldes mindestens um den Anstieg der Verbraucherpreise zwischen 2007 und Januar 2022.
Ferner dürfen Einkommensersatzleistungen wie Kurzarbeitergeld, ALG I, Entschädigungen für einen Verdienstausfall nach dem Infektionsschutzgesetz sowie Kranken- oder Verletztengeld sich nicht reduzierend auf die Höhe des Elterngeldes auswirken. Hier muss vom starren Berechnungszeitraum von 12

Monaten vor der Geburt des Kindes abgerückt werden.
Daneben spielen auch betriebliche Faktoren eine große Rolle wie die Sorge um mögliche negative Reaktion/ berufliche Konsequenzen von Vorgesetzten. Dabei haben Betriebe einen großen Einfluss, wie sich Paare Erwerbs- und Care-Arbeit aufteilen bzw. wie lange Väter das Elterngeld nutzen. Arbeitszeitmodelle, Vertretungsmanagement, Vereinbarkeitsangebote sowie Unternehmenskultur in den Betrieben haben unmittelbar Auswirkung auf die Entscheidung der Paare. Deshalb muss es mehr flexible Arbeitszeitmodelle, Ansprache und Anreize für Väter bzw. Eltern geben wie z.B. die Anerkennung einer Elternzeit mehr als zwei Monate als Qualifikation für eine betriebliche Karriere oder z.B. einen Zuschlag aufs Elterngeld, wenn beide Eltern die Arbeitszeit reduzieren. Hier ist die IG Metall aufgefordert, mehr Good Practice Beispiele zu kommunizieren.
Die Grundkonzeption einer 12+2 Monate Aufteilung zwischen beiden Elternteilen wurde seit 2007 bis heute, innerhalb der letzten 14 Jahre, nicht verändert, so dass keine Fortentwicklung des Grundmodells in Richtung stärkerer Partnerschaftlichkeit stattfinden konnte. Erfahrungen haben aufgzeigt, dass Wissenslücken über die vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten des Elterngeldes bestehen. Auch die Einführung von ElterngeldPlus ab 2015 hat nicht zu einer stärker gleichgewichtigen Aufteilung der Elterngeldmonate geführt. Und trotz der Novellierungen vom September 2021 stellen die zusätzlichen Partnerschaftsbonus-Monate immer noch kein vollwertiges, partnerschaftliches Wahlmodell dar. Auch hier ist es notwendig, dass die IG Metall die Informationen über ihre Gliederungen verstärkt.
Mittelfristig gehört zu einer Stärkung der partnerschaftlichen Ausrichtung des Elterngeldmodells weiter eine erkennbare Erhöhung der Anzahl der Partnermonate auf mindestens vier Monate. Auch ein zusätzlicher 10-tägiger Vaterschaftsurlaub (bereits EU Recht) könnte weitere Weichen für eine gleichberechtigtere Verteilung der Kindererziehung zwischen den Eltern stellen und Väter stärken.

Antrag G.024: Tarifliche Besserstellung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen

Antragsteller*in:	GS Berlin
Status:	angenommen als Material zu G.001
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Für die Verbesserung des Nachteilsausgleichs für schwerbehinderte Menschen schafft der Vorstand der IG Metall eine Arbeitsgruppe, die in Zusammenarbeit mit dem betroffenen Personenkreis und den bestehenden Arbeitskreisen (z.B. AK Menschen mit Behinderung) der Bezirke und der Geschäftsstellen ein Debatten- und Vorschlagspapier ausarbeitet, um Menschen mit Behinderung bei der Ausbildung, der Einstellung, dem Durchlaufen des Arbeitslebens und dem Übergang in den Ruhestand weitere, möglicherweise tarifliche, Erleichterungen zu schaffen. Dieses Debatten- und Vorschlagpapier wird nach der Erarbeitung zur Diskussion in die Tarifkommissionen und Delegiertenversammlungen gegeben, um sich hier über mögliche tarifliche Forderungen und/oder andere Umsetzungsmöglichkeiten auszutauschen.

Antrag G.025: Arbeitnehmer*innen in Werkstätten

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales umgehend Gespräche mit dem Ziel aufzunehmen, den Beschäftigten der Lebenshilfe, vergleichbaren Werkstätten und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung wo es möglich und sinnvoll ist einen Arbeitnehmerstatus zu verschaffen.
Dann würde auch für diese Beschäftigtengruppen das Betriebsverfassungsrecht gelten, für sie könnte ein eigenes Tarifrecht entwickelt werden und sie erhielten ihr Streikrecht.
Gleichzeitig könnte die IG Metall ihnen den Beitritt ermöglichen.
Zudem muss mit Nachdruck dafür gesorgt werden, dass die Inklusion in normale Beschäftigung ausgebaut wird. Damit verhindert wird, dass Menschen mit relativ geringen Einschränkungen dauerhaft in spezielle Einrichtungen gedrängt werden.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) fordert seit Jahren ein auskömmliches Einkommen für Werkstatt-Beschäftigte. Laut einer Statistik der BAG WfbM erhielten im Jahr 2020 Beschäftigte mit Behinderung ein durchschnittliches monatliches Entgelt von 211 Euro. Dieser Betrag setzt sich aus dem Arbeitsförderungsgeld und dem Grund- und Steigerungsbetrag zusammen. Die durchschnittliche Arbeitszeit liege laut BAG-Geschäftsführerin Kathrin Völker in den Werkstätten bei ungefähr 36 Stunden pro Woche. Das entspricht einem Stundenlohn von ungefähr 1,46 Euro pro Stunde.
In Deutschland werden mehr als 320.000 Menschen mit Behinderung in Werkstätten durch die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) vertreten.

Antrag G.026: Streikrecht

Antragsteller*in:	GS Ruhrgebiet Mitte
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, ein umfassendes und im Gesetz verankertes Streikrecht in Deutschland zu verabschieden.

Die Politik der Arbeitgeber inklusive ihrer Lobbyverbände erfolgt europaweit koordiniert und abgestimmt. Den Gewerkschaften und ihrem Dachverband in Deutschland ist es verboten, für gesellschaftspolitische Ziele (z.B. der Rente mit 67, Aufrüstung o.ä.) oder betrieblich gegen (Teil-) Werksschließungen oder Verlagerungen zum Streik aufzurufen. Das deutsche Streikrecht ist lediglich auf tarifliche Auseinandersetzungen beschränkt.

Des Weiteren fordert die IG Metall die Bundesregierung auf, das Streikrecht gemäß dem Artikel 6 Absatz 4 der europäischen Menschenrechts- und Sozialcharta, die Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit) und 98 (Versammlungsfreiheit) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) auf nationaler Ebene umzusetzen.

Antrag G.027: Forderung nach einem allseitigen gesetzlichen Streikrecht

Antragsteller*in:	GS Gera
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall setzt ihren Weg der praktischen Erweiterung des Streikrechts fort.

Das Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen soll auch für den Fall bestehen, dass die Inflation drastisch ansteigt, wie dies gegenwärtig der Fall ist und ein Ausgleich durch längere Laufzeiten von Tarifverträgen nicht gegeben ist.

Getreu dem Motto “Erst war der Streik, dann das Streikrecht” hat die IG Metall in den Arbeitskämpfen der letzten Jahrzehnte Stück für Stück die Geschichte des Streikrechts weitergeschrieben.

Warnstreiks, 24h Streiks, Streiks für Sozial- und Zukunftstarifverträge haben durch eine konfliktorische Praxis in Betrieben und vor Gerichten das Streikrecht weiterentwickelt.

An dieser Praxis soll die IG Metall festhalten.

Antrag G.028: Unvereinbarkeit prüfen

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Unvereinbarkeitsbeschlüsse gegen die MLPD nochmals zu prüfen. Gegebenenfalls sind die, von bisherigen Ausschlüssen, betroffenen Kolleg*innen zu rehabilitieren.

Antrag G.029: Unvereinbarkeitsbeschluss AfD

Antragsteller*in:	GS Jena-Saalfeld
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Gegen Abgeordnete der AfD, ihre Parteifunktionär*innen sowie Mandatsträger*innen der AfD wird ein Unvereinbarkeitsbeschluss mit der Mitgliedschaft in der IG Metall gefasst. Die IG Metall startet eine Aufklärungskampagne zur Stärkung unserer gewerkschaftlichen Positionen gegen die völkisch-nationalistischen Positionen der AfD.

Die AfD fördert und unterstützt gewerkschaftsfeindliche Zusammenschlüsse wie „Zentrum Automobil“ und „Alarm!“ und ist mit ihrer völkisch-nationalistischen Demagogie Wegbereiter des Faschismus. Sie wird in Thüringen von einem Faschisten - Björn Höcke – geführt, dessen Kurs die Richtung der Bundespartei AfD immer eindeutiger bestimmt.

Es entspricht der antifaschistischen Grundausrichtung unserer IG Metall, klar und unmissverständlich gegen nationalistische, menschenverachtende Strömungen aufzutreten und von dieser Position aus, um Arbeiter*innen, Gewerkschafter*innen zu ringen, die sich von der AfD beeinflussen lassen. Auch ver.di

Thüringen hat auf einer Bezirkskonferenz in Weimar initiiert, dass AfD-Mitglieder in Thüringen nicht gleichzeitig Mitglied bei ver.di sein können. Ver.di Thüringen begründet dies auf ihrer Homepage: „Die AfD Thüringen ist für extreme Rechte offen. An ihren Demonstrationen in Erfurt beteiligen sich militante Neonazis, am Rande kam es regelmäßig zu gewalttätigen Übergriffen, auch auf ver.di-Mitglieder. Der Fraktionsvorsitzende der AfD Thüringen macht immer wieder durch NS-Anspielungen von sich reden...“

Antrag G.030: Unvereinbarkeit Funktionsträger*innen Verein "Zentrum Automobil e.V."

Antragsteller*in:	GS Gaggenau
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall hat u.a. das Ziel der Demokratisierung der Wirtschaft unter Fernhaltung von neofaschistischen, militärischen und reaktionären Elementen. In einigen Betrieben tritt seit geraumer Zeit der Verein „Zentrum Automobil e.V.“ bei Betriebsrats-, Schwerbehinderten-, oder Aufsichtsratswahlen in Erscheinung. Der Verein ist nachweisbar eng mit Neonazis und Reichsbürgern vernetzt. Viele Funktionsträger*innen von „Zentrum Automobil e.V.“ sind aktiv in faschistischen Organisationen, kommen aus der militanten Neonazi-Szene und dem Umfeld von Rechtsterroristen (z.B. NSU). Bewusst wird von den Funktionsträger*innen Angst geschürt und die IG Metall offen angegriffen.

Es wird gefordert:

- den Verein „Zentrum Automobil e.V.“ als gegnerische Organisation einzustufen
- eine Mitgliedschaft in der IG Metall für öffentlich in Erscheinung tretende Funktionsträger*innen des Vereins „Zentrum Automobil e.V“ für unvereinbar zu erklären
- sich weiterhin gegen Rechtsradikalismus, Rassismus, Antisemitismus und der Spaltung der Beschäftigten zu stellen

Antrag G.031: Konsequenzen aus rechtsextremen Morden und strukturellem Rassismus ziehen

Antragsteller*in:	GS Hanau-Fulda
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass rassistisch motivierte Taten schnell gründlich und ernsthaft von den Strafverfolgungsbehörden untersucht werden und zeitnah den Gerichten weitergeleitet werden. Wir fordern, dass die Erinnerung an alle rechtsextremen Morde – ob Halle, Kassel, Hanau oder NSU - lebendig bleibt und das daraus endlich politische Konsequenzen gezogen werden und wir deutlicher als je zuvor, den strukturellen Rassismus in Deutschland darstellen und bekämpfen.

Wir rufen als IG Metall dazu auf, entschiedener als je zuvor, allen menschenfeindlichen, rechtsextremen und antidemokratischen Umtrieben aktiv entgegenzutreten und unterstützen dabei die Bemühungen der Initiative 19. Februar nach Erinnerung, Gerechtigkeit, Aufklärung und Konsequenzen, damit Ferhat Unvar, Hamza Kurtović, Said Nesar Hashemi, Vili Viorel Păun, Mercedes Kierpacz, Kaloyan Velkov, Fatih Saraçoğlu, Sedat Gürbüz und Gökhan Gültekin und weitere mindestens 209 Todesopfer von rechtsextremer Gewalt seit 1990 nicht umsonst gestorben sind.

Wir werden in den Betrieben verstärkt und offensiv für Menschenwürde und gegen Rechtspopulismus und Menschenfeindlichkeit eintreten. Wir werden unsere Aufklärungsarbeit intensivieren, zusätzliches Argumentationsmaterial gegen Rechtspopulisten und Rassisten erarbeiten und so gewerkschaftlich Aktive im Betrieb in die Lage versetzen, wirksam Widerstand leisten zu können. Wir werden uns weiterhin vor Ort mit allen engagierten Demokratinnen und Demokraten zusammenschließen und sichtbar öffentlich für unsere Überzeugung eintreten.

Antrag G.032: Solidarität und Unterstützung für und mit der Bildungsinitiative Ferhat Unvar

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall solidarisiert sich mit den Angehörigen der Opfer des rechtsterroristischen Anschlags in Hanau am 19. Februar 2020, bietet zudem vermehrt antirassistische Seminare in ihren Bildungsprogramm an und verstärkt die Kooperation mit der Bildungsinitiative Ferhat Unvar.

In unseren Bildungsprogrammen soll das Thema des Anschlags am 19. Februar 2020 sich in einem speziellen Seminar wiederfinden, um intensiver auf das Thema aufmerksam zu machen. Dazu kann die IG Metall mit der Bildungsinitiative Ferhat Unvar kooperieren und dieses Seminar mit Unterstützung der Referent*innen der Bildungsinitiative anbieten.

Die Bildungsinitiative Ferhat Unvar bietet mehrere Antirassistische Workshops an, in denen es um Antidiskriminierung geht und legt verstärkt dabei den Fokus auf Rassismus und seine verheerenden Folgen. Wir fordern daher die IG Metall auf, diese Arbeit finanziell sowie materiell zu unterstützen.

Wir engagieren uns in besonderem Maße, damit die Opfer des grausamen Anschlags nicht vergessen werden und die Angehörigen und Freunde von Ferhat Unvar weiterhin diese unglaubliche Arbeit leisten können, und sich solch grausame Taten nicht wiederholen.

Antrag G.033: Für das Verbot rassistischer Diskriminierung durch die menschenrechtswidrige Personenkontrollen des sog. „Racial Profiling“

Antragsteller*in:	GS Frankfurt am Main
Status:	angenommen
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Vorstand der IG Metall möge darauf hinwirken, dass:

- die Innenbehörden öffentlich anerkennen, dass „Racial Profiling“ in Deutschland im polizeilichen Alltag vorkommt. Sie müssen ausdrücklich klarstellen, dass „Racial Profiling“ unter keinen Umständen gerechtfertigt ist;
- quantitativen und qualitativen Daten zu rassistischen Einstellungen bei der Polizei und zum Ausmaß von „Racial Profiling“ erhoben und ausgewertet werden;
- die Rechtsgrundlagen für anlasslose und verdachtsunabhängige Kontrollen wie Paragraph 22 Absatz 1a BPolG gestrichen werden und dass vergleichbare Bestimmungen auf Länderebene einer grund- und menschenrechtlichen Überprüfung unterzogen werden;
- unabhängige Beschwerdestellen eingerichtet werden

Antrag G.034: Wohnen gewerkschaftlich gestalten

Antragsteller*in:	GS München
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Wohnen ist die soziale Frage des 21. Jahrhunderts. Gerade Arbeitnehmer*innen treffen die steigenden Mieten immer härter, da die Reallohnerhöhungen kaum an die durchschnittlichen jährlichen Mieterhöhungen reichen. In den letzten Jahren konnten einige unserer Mitglieder durch die niedrigen Zinsen und unsere guten Tarifverträge zu Wohneigentum kommen. Jedoch steigen aktuell die Kreditzinsen so massiv an, dass sich die Frage nach Wohneigentum nur noch selten stellt. Das bedeutet aber, dass wieder mehr Menschen nach einer Mietwohnung suchen. Und weil sich die internationalen Investoren über hiesige Wohnungsbauunternehmen gezielt den deutschen Markt vorgenommen haben, steigen bei einer erhöhten Mietnachfrage die Mietpreise ungebremst, vor allem in den Metropolregionen.

Grund und Boden ist keine beliebige Ware, sondern eine Grundvoraussetzung menschlicher Existenz. Er ist unvermehrbar und unverzichtbar. Im gegenwärtigen System wird, wie so häufig, versucht Verteilungsprobleme über den Markt, anstatt über staatliche Steuerung und Planung zu regeln. Angebot und Nachfrage bestimmen den Preis von Gütern. Diesem Gedanken liegt aber die Annahme zu Grunde, dass Güter vermehrbar (oder ersetzbar) sind. Für Baugrundstücke, insbesondere im innerstädtischen Bereich, gilt das jedoch nicht. Gleichzeitig sind sie ein in höchstem Maße existentielles und lebensbestimmendes Gut. Umso verwunderlicher ist es, dass Grundstücke heute gehandelt werden wie beliebige reproduzierbare Güter. Die Grundstückspreise explodieren und sind der Hauptgrund für steigende Wohnungspreise und Mieten.

Wenn Wohnen in Deutschland ein Grundrecht bleiben und keine Spekulationsanlage werden soll, müssen wir als IG Metall der beschriebenen Fehlentwicklung etwas entgegensetzen.

Hauptsäule der Wohnungspolitik sollen öffentliche und genossenschaftliche Wohnungsbauunternehmen sein, um mit ihrer Marktmacht den ganzen Markt zugunsten von Wohnungssuchenden zu beeinflussen. Als positives Beispiel dient uns das „Rote Wien“. Die IG Metall macht daher auf allen politischen Ebenen ihren Einfluss für starke gemeinwohlorientierte Wohnungsbauunternehmen und öffentliche Wohnungen geltend. Entsprechende Wohnungsbauprogramme sind insbesondere da politisch einzufordern und zu gründen, wo die Mieten angespannt sind.

Die Mietpreisbremse als Maßnahme auf der Nachfrageseite ist ein im Grundsatz richtiges Instrument, um die Entwicklung der Mieten zu bremsen. Sie ist allerdings erst sinnvoll und wirksam, wenn sie bundesweit einheitlich und unbefristet gilt. Ausnahmetatbestände sind zu streichen, Verstöße gegen die Mietpreisbremse sind zu sanktionieren. Dazu gehört ein Verbandsklagerecht, um die Mietpreisbremse wirksam durchzusetzen.

Die IG Metall setzt sich zudem in Politik und Gesellschaft für eine Bodenrechtsreform ein, damit leistungslose Gewinne aus Bodenwertsteigerungen in Zukunft angemessen besteuert werden. Dazu müssen Lücken im Steuerrecht geschlossen werden und ist ein Planungswertausgleich zugunsten der Kommunen notwendig. Die Bemessungsgrundlage der Grundsteuer muss sich bundesweit auch auf die Bodenrichtwerte beziehen und darf nicht im Rahmen der Nebenkostenabrechnung auf die Mieter*innen übertragen werden dürfen. Um Bodenpreisspekulation zu bekämpfen, fordern, dass die im Zuge der Grundsteuerreform 2019 wieder eingeführte Grundsteuer C bundesweit Kommunen als Regelungsinstrument zur Verfügung gestell wird. Kommunen muss ermöglicht werden, Bodenfonds einzurichten. Öffentliche Grundstücke sollen nur noch über Erbbaurecht vergeben werden dürfen, um Grundstücke in der Folge nicht wieder dem freien Markt und damit Spekulationen zu überlassen.

Gleichzeitig gilt es die Angebotsseite im Wohnungsmarkt zu beeinflussen. Die IG Metall setzt sich in Politik und Betrieben dafür ein, dass Unternehmen wieder dauerhaft bezahlbaren Wohnraum für verschiedene Zielgruppen zur Verfügung stellen. Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren ihre sogenannten „Werkswohnungen“ verkauft. Dieser Trend muss umgekehrt werden. Die IG Metall setzt sich deshalb dafür ein, dass Unternehmen ab einer Größe von 1000 Beschäftigten eine bestimmte Quote für Werkswohnungen vorhalten. Aus strukturpolitischer Sicht können Werkswohnungen in Zeiten der Transformation zudem der Deindustrialisierung der Metropolregionen entgegenwirken, da das Problem der Fachkräfteanwerbung reduziert wird. Deshalb sollten Unternehmen staatliche Subventionen und steuerliche Vorteile erhalten, wenn sie sich zur Einrichtung von Transformationsbeiräten verpflichten. Das bedeutet eine erweiterte Mitbestimmung und die Einbeziehung von gesellschaftlichen Akteur*innen.

Weiterhin wird sich die IG Metall gemeinsam mit dem DGB in Metropolregionen als städtische Akteurin für Azubiwohnheime wie in München, Hamburg oder Düsseldorf einsetzen. Viele junge Auszubildende und Duale Studierende können sich keine Wohnung in der Nähe ihres Betriebes leisten und müssen oft bei den Eltern oder weit weg vom Betrieb leben. In der betrieblichen Ausbildung soll man sich auf diese konzentrieren. Dabei ist es hinderlich, sich den Kopf über die Miete zu zerbrechen oder einen großen Teil der Freizeit über lange Fahrzeiten zu verlieren.

Wenn der Staat und die Unternehmen nicht genug Wohnraum für lohnabhängig Beschäftigte zur Verfügung stellen können oder wollen, ist es an uns, der größten Arbeitnehmer*innen-Organisation in Deutschland, einen eigenen Beitrag zu leisten. Immerhin ist der Arbeitskräftemangel akut und in Zukunft so hoch, dass mit 400.000 Fachkräften aus dem Ausland pro Jahr gerechnet wird. Das wird den Wohnungsmarkt weiterhin verschärfen. Der Vorstand sollte deshalb prüfen, ob die IG Metall Investitionen tätigen und immerhin unseren Mitgliedern ein Wohnungsangebot zum fairen Preis machen.

Mit der IGEMET beweisen wir seit Jahren, dass wir bauen können und auch Wohnraum schaffen können. Durch den Ankauf von Grundstücken und/oder Immobilien mit mehreren Wohneinheiten in Metropolregionen könnten wir einerseits das von den Mitgliedern an uns übertragene Geld sinnvoll nutzen und sozialen Wohnraum schaffen, welchen wir wiederum unseren Mitgliedern zu einem fairen Preis wieder zurückgeben könnten. Und andererseits würden sich die Wohnungen über die Mieten wieder amortisieren – selbst mit Preisen unter dem Mietspiegel. Weiterhin könnten wir dann mehr als nur reine Wohnblöcke planen, sondern moderne Arbeitnehmer*innen-Wohnquartiere.

Die IG Metall wird grundsätzlich prüfen, ob sie über die IGEMET eine Offensive starten und in den kommenden 4 Jahren Grundstücke und/oder Immobilien mit mehreren Wohneinheiten erwerben bzw. bauen. Die strukturellen Fehler der "Neuen Heimat" sind gleichwohl mahnendes Beispiel und dürfen sich nicht wiederholen.

Zudem muss die IG Metall auch mit ihrer Tarifpolitik Optionen schaffen, mit denen der Werkswohnungsbau unterstützt werden kann. In einem Flächentarifvertrag könnte dies als gemeinsame Einrichtung ausgestaltet werden. Als Alternative bieten sich in den Metropolregionen pauschale Mietkostenzuschüsse als tariflicher Entgeltbestandteil an.

Antrag G.035: Bezahlbaren Wohnraum schaffen

Antragsteller*in:	GS Velbert
Status:	erledigt durch G.034
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Sich gesellschaftspolitisch für die Stärkung des sozialen Wohnungsbaus einzusetzen. Im Kern fehlen – gerade in den Ballungszentren – bezahlbare Mietwohnungen.

Die Verteuerung von Wohnraum – insbesondere in den industriellen Ballungsräumen - führt zunehmend zu sozialen und ökologischen Verwerfungen. Nicht nur für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie, sondern insbesondere auch für Beschäftige aus sozialen Berufen, aus dem Handwerk und dem öffentlichen Dienst sind die Mieten nicht mehr bezahlbar. Wenn sich dieser Trend fortsetzt, ist die Erhaltung zentraler Funktionen des Gemeinwesens (Kinderbetreuung, Alten- und Krankenpflege, öffentlicher Nahverkehr, Polizei usw.) in den Ballungsräumen gefährdet – mit entsprechend katastrophalen gesamtgesellschaftlichen Folgen.

Antrag G.036: Sozialer Wohnungsbau in Deutschland

Antragsteller*in:	GS Nordhessen
Status:	erledigt durch G.034
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Auf wirksame politische Entscheidungen hinzuwirken, um den Sozialen Wohnungsbau zu fördern und Wohnraum bezahlbar zumachen.
Der soziale Wohnungsbau in Deutschland ist in einer schweren Krise. Die Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit klafft immer mehr. 400.000 Wohnungen sollten in 2022 gebaut werden, 150.000 scheinen es geworden zu sein. Ständig fällt älterer sozialer Wohnraum aus der Bindung heraus.
Trotz erhöhter Mittel des Bundes für den sozialen Wohnungsbau gab es unterm Strich 2021 bundesweit ca. 27.000 Wohnungen mit Sozialbindung weniger als ein Jahr zuvor.
Nur ca. 21.000 Sozialmietwohnungen wurden in 2021 neu gebaut. Hohe Bau- und Energiekosten, gestiegene Zinsen und der Fachkräftemangel können nicht als einzige Gründe für den Mangel an bezahlbarem Wohnungsbau angeführt werden.
Sozialer Wohnungsbau ist eine wichtige Aufgabe des Staates, wird aber nur sehr unzureichend erbracht bzw. gefördert.

Antrag G.037: Seniorengerechter und bezahlbarer Wohnraum

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich bei der Politik der Länder für eine positive Wende in der Wohnungspolitik einzusetzen, die mehr bezahlbaren, barrierefreien und bedürfnisgerechten Wohnraum, sowie mehr Investitionen in den sozialen Wohnungsbau zum Ziel hat.

Immer mehr Bevölkerungsgruppen müssen einen immer größeren Anteil ihres Einkommens für die Miete aufbringen. Besonders betroffen sind Geringverdiener*innen, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung und Rentner*innen. Dem muss von politischer Seite wirksam entgegengesteuert werden.

Antrag G.038: Kampf gegen die Inflation - Abschaffung der Mehrwertsteuer auf Lebensmittel

Antragsteller*in:	GS Frankfurt am Main
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Vorstand der IG Metall übernimmt die Aufhebung der Mehrwertsteuer auf alle Lebensmittel in das Steuerkonzept der IG Metall und trägt Sorge dafür, dass diese Position auch in das Steuerkonzept des DGB aufgenommen wird, für das wir gemeinsam Druck machen.

Antrag G.039: Stärkere steuerliche Begünstigung für Gewerkschaftsbeiträge

Antragsteller*in:	GS Eisenach
Status:	angenommen
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, zu prüfen, wie eine bessere Begünstigung von Gewerkschaftsbeiträgen steuerlich umgesetzt werden kann und diese beim Gesetzgeber einzufordern.

Dies sollte im Rahmen der von der Europäischen Union beschlossenen Richtlinie über angemessene Mindestlöhne umgesetzt werden. Dort wurde beschlossen, dass die Mitgliedsstaaten, deren Tarifbindungsquote unter 80 Prozent liegt, nationale Aktionspläne zur Förderung von Tarifverhandlungen aufzustellen haben. Einen Beitrag dazu könnte die steuerliche Begünstigung für Gewerkschaftsbeiträge darstellen.

Antrag G.040: Mitgliedsbeitrag bei der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Rostock
Status:	erledigt durch G.039
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Dass die IG Metall sich dafür einsetzt, Mitgliedsbeiträge bei Gewerkschaften zu 100 Prozent bei der Einkommenssteuererklärung absetzen zu können. Entgelttarifverträge tragen maßgeblich dazu bei, dass die Einkommenssteuer in Deutschland steigt. Daher sollten Mitglieder von Gewerkschaften für ihren Betrag vom Staat eine Entlastung erhalten.

Antrag G.041: Mitgliedsbeitrag als Spende absetzen

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	erledigt durch G.039
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, sich bei der Bundesregierung dafür einzusetzen, dass der Gewerkschaftsbeitrag bei der Einkommenssteuererklärung in voller Höhe absetzbar wird - unabhängig von der Höhe des Arbeitnehmer-Pauschbetrages. Zu lösen wäre dies, indem zukünftig der Gewerkschaftsbeitrag als Spende abgesetzt werden kann und somit separat in der Steuererklärung wie eine Parteispende aufgeführt wird.

Wenn der Beitrag direkt vom Arbeitgeber einbehalten wird, ist die Absetzung bereits berücksichtigt. Wird der Beitrag per Erlagschein oder persönlich bezahlt, kann er im Rahmen der Einkommenssteuererklärung unter Werbungskosten abgesetzt werden.
Das Finanzamt berücksichtigt von sich aus als Werbungskosten einen Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.200 Euro – ganz ohne Nachweise. Dieser Wert gilt rückwirkend zum 1. Januar 2022. Im Jahr 2023 steigt er auf 1.230 Euro.
Sehr häufig reichen die individuellen Werbungskosten (inklusives des Gewerkschaftsbeitrages) nicht über die Pauschalsumme hinaus. Würde der Beitrag künftig eigenständig als Spende berücksichtigt, fiele er bei der Berechnung des Gesamtvolumens nicht hinten runter und bekommt einem Alleinstellungsmerkmal in der Steuererklärung.

Antrag G.042: Mitgliederbonus per Steuervorteil

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	erledigt durch G.039
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Dass die IG Metall alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel und Möglichkeiten nutzt, die Politik dazu zu bewegen, den Gewerkschaftsbeitrag steuerlich aus dem Block der sogenannten Werbungskosten zu nehmen und stattdessen steuerlich wie eine Spende an eine politische Partei oder eine gemeinnützige Organisation zu behandeln, um den Beitrag dementsprechend in jedem Fall in voller Höhe steuermindernd absetzen zu können.

Aktuell wird der Gewerkschaftsbeitrag steuerlich im Rahmen der sogenannten Werbungskosten berücksichtigt. Das bedeutet in der Praxis, dass er steuermindernd erst in Erscheinung tritt, wenn eine gewisse Mindesthöhe an Werbungskosten überschritten wird. Wird diese Höhe nicht erreicht, macht der Beitrag sich nicht steuermindernd bemerkbar; der Steuervorteil fällt also in diesem Fall unter den Tisch. Die Schwelle, aktuell 1.230,00 Euro, ist von der Finanzverwaltung hoch angesetzt und wird sehr oft nicht erreicht. Gerechter, logischer und fairer wäre es in jedem Fall, den Gewerkschaftsbeitrag aus den Werbungskosten (wo er zudem nur teilweise die Steuer mindern kann) zu lösen und ihn wie hier beantragt steuerlich wie eine Spende zu behandeln. Damit würde er in jedem Fall in voller Höhe steuermindernd wirken. Da die IG Metall auch als eine gemeinnützige Organisation betrachtet werden kann, wäre das eine logischere und für alle Mitglieder weit fairere Lösung, die in der Wirkung einem Mitgliederbonus entspricht. (Die entstehende Lücke in den Steuereinnahmen sollte staatlicherseits durch die Re-Aktivierung der Vermögenssteuer gefüllt werden.)

Antrag G.043: Stärkung des Ehrenamtes durch Schaffung von steuerfreien Aufwandspauschalen

Antragsteller*in:	GS Ludwigsfelde
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Vorstand wird aufgefordert durchzusetzen, dass ehrenamtliche gewerkschaftliche Tätigkeit in den Kanon der steuerfreien Aufwandsentschädigungen wie beispielsweise in die Ehrenamtspauschale nach Paragraph 3 Nummer 26a Einkommensteuergesetz aufgenommen wird.

Zusätzlich müssen dann finanzielle Spielräume zur Ausgestaltung in den Geschäftsstellen geschaffen werden.

Gerade in Geschäftsstellen mit großer Fläche sind zur Ausübung der ehrenamtlichen gewerkschaftlichen Tätigkeit oft weite Strecken zurückzulegen, die durch eine Kilometerpauschale nicht hinreichend abgedeckt werden. Das ehrenamtliche Engagement zur Unterstützung von betrieblicher und überbetrieblicher gewerkschaftlicher Arbeit wird oft mit hohem zeitlichen Aufwand geleistet. Ohne dieses ehrenamtliche Engagement wäre unsere gewerkschaftliche Arbeit vor Ort nicht möglich. Zur Erhaltung dieser gewerkschaftlichen Basis sind diese Arbeiten anderen Ehrenämtern wie Vereinsvorständen oder Schiedsrichtern gleich zu stellen und finanziellen Spielräume zu schaffen.

Antrag G.044: Frieden in der Ukraine

Antragsteller*in:	GS Magdeburg-Schönebeck
Status:	erledigt durch G.001
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall wird aufgefordert, sich bei der Bundesregierung für eine diplomatische Lösung des Ukrainekonfliktes einzusetzen. Die militärische Aggression muss sofort beendet werden. Dazu muss Russland seine Armeen aus dem völkerrechtlich anerkannten Staatsgebiet der Ukraine zurückziehen, zumindest in den Grenzen von Januar 2022. Es soll weiter mit Hochdruck an diplomatischen Lösungen gearbeitet werden. Waffenlieferungen in die Konfliktregion lehnen wir ab. Die territoriale Integrität und Souveränität der Ukraine ist dabei aber nicht verhandelbar.
Die Waffen müssen endlich schweigen – nieder mit dem Krieg!

Antrag G.045: Stärkung friedenspolitischer Initiativen

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	erledigt durch G.001
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall wird ihre friedenspolitischen Initiativen verstärken, um der Gefahr einer weiteren Eskalation der weltweiten Konflikte hin zu einem 3. Weltkrieg entschieden entgegenzutreten und klare Kante gegen alle Konflikttreiber zu zeigen. Dies beinhaltet auch die Forderung zum Abschöpfen von Konfliktgewinnen zur Finanzierung von friedenspolitischen Aktivitäten.

Antrag G.046: Ukrainekrieg

Antragsteller*in:	GS Jena-Saalfeld
Status:	erledigt durch G.001
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall ruft alle Gewerkschafter*innen dazu auf, sich der Eskalation des Ukrainekriegs zu einem Dritten Weltkrieg entschieden entgegen zu stellen und für einen sofortigen Stopp dieses Krieges einzusetzen: Wir verzichten nicht für diesen Krieg – Wir stehen dagegen auf! Die IG Metall verurteilt den brutalen Aggressionskrieg Russlands gegen die Ukraine. Auch die NATO eskaliert diesen Krieg. Unsere Solidarität gilt der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung in der Ukraine und in Russland die sich für den Frieden einsetzen.

Mit den bisher eingesetzten Mitteln kann keine Seite den Krieg gewinnen. Da beide Seiten für den Ausbau der eigenen Einflusszonen und zur Schwächung des strategischen Rivalen auf den bedingungslosen Sieg setzen, werden die Weichen zu einer immer gefährlicheren Eskalation gestellt, die den Weltfrieden dramatisch gefährdet. Bundeskanzler Scholz spricht von den imperialistischen Interessen Russlands. Aber ebenso wie durch Russland werden auch auf Seiten der EU und der NATO imperialistische Interessen verfolgt. Die Krisen- und Kriegslasten werden in Deutschland auf breite Bevölkerungsschichten abgewälzt. Nur der aktive Protest und Widerstand breiter Bewegungen, von Demonstrationen, Streiks und ähnlichem in allen Krieg führenden Ländern kann die Kriegstreiber zwingen, ihren Kurs zu ändern.

Antrag G.047: Friedens-, Verteilungs- und Außenpolitik gemeinsam denken

Antragsteller*in:	GS Hanau-Fulda
Status:	erledigt durch G.001
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Aus der Geschichte wissen wir, Kriege erschweren die Umverteilung von oben nach unten und drängen Gewerkschaften in Widerspruchskonstellationen. Wir stehen als IG Metall vor der Herausforderung, im Spannungsverhältnis von betrieblicher und institutioneller Interessenvertretung einerseits und sozialer Bewegung andererseits, unsere Rolle als Friedensorganisation auszufüllen. Dazu ist es wichtig, die Verbindung zwischen Krieg und Krisen gleichermaßen zu benennen. Die Frage der Friedens- und Außenpolitik muss daher enger mit der Frage der Verteilungs- und Tarifpolitik gedacht und benannt werden.

Eine Wiederbelebung der Entspannungspolitik ist das Gebot der Stunde. Zum friedlichen Zusammenleben, gegenseitigem Handel und vertrauensbildenden Maßnahmen gibt es keine vernünftige Alternative. Die IG Metall muss sich im ökonomischen Eigeninteresse ihrer Mitglieder, aber auch als starke gesellschaftliche Stimme zu Kriegen allgemein, insbesondere zum Ukraine-Krieg und den Bemühungen das Blutvergießen zu beenden, klar und eindeutig positionieren:

- Wir verurteilen daher den russischen Angriffskrieg, der täglich ungeheures Leid, Tod und Zerstörung in der Ukraine verursacht und unterstützen entschieden das Selbstbestimmungsrecht der Ukraine.
- Wir fordern einen sofortigen Waffenstillstand und Friedensverhandlungen unter Einbeziehung aller relevanten Akteure und einen Abzug der russischen Armee von ukrainischem Staatsgebiet.
- Wir erwarten mehr diplomatische Initiativen durch die Bundesregierung, dass sie ihren Einfluss dahingehend geltend macht, dass die Atommächte Russland und die USA sowie die NATO verbindlich erklären, auf einen Einsatz von Atomwaffen im Ukrainekrieg zu verzichten, um einen Atomkrieg zu verhindern und dass das Minsk II-Abkommen wiederbelebt und weitere Abrüstungs-Abkommen verhandelt werden.
- Darüber hinaus tritt die IG Metall weiterhin gegen jegliche Erhöhung der Rüstungsausgaben ein. Sie erteilt der Forderung nach Steigerung des Rüstungshaushalts auf zwei Prozent des Bruttoinlandsprodukts eine entschiedene Absage.
- Wir fordern einen Stopp der weiteren Aufrüstung der Bundeswehr und Umwidmung des 100-Milliarden-Aufrüstungspakets in ein Investitionsprogramm für eine sozial-ökologische Transformation, in Jugend, Soziales, Gesundheit und Bildung.
- Wir zahlen nicht für Krieg und Krise: Weiterem Sozialabbau erteilt die IG Metall eine klare Absage und setzt sich aktiv für eine höhere Besteuerung von Kapitaleinkünften, großen Erbschaften und Vermögen sowie von Krisen- und Kriegsgewinnen ein.
- Eine Einschränkung der gewerkschaftlichen Handlungsmacht durch konzertierte Aktionen lehnen wir ab, ebenso wie Tarifabschlüsse zu Lasten der Sozialversicherungen und setzen uns verstärkt für einen handlungsfähigen Sozialstaat und einer Steigerung der Reallöhne durch eine offensive interessengeleitete Tarifpolitik ein.
- Die IG Metall initiiert und unterstützt dabei die Bündnisarbeit mit der Friedens-, sozialer und ökologischer Bewegung auf allen Ebenen, um eine Spaltung zu Lasten wichtiger Zukunftsthemen und der abhängig Beschäftigten zu verhindern. Bei diesen Bemühungen überlassen wir die Betriebe und die Straße nicht den rechten Hetzern. Einer Vereinnahmung unserer gemeinsamen Positionen durch

rechtspopulistische Organisationen und Parteien erteilen wir eine klare Absage. Wir lassen uns jedoch nicht durch ihre vermeintliche Solidarisierung mit unseren Positionen in eigenen Aktivitäten beschränken, sondern grenzen uns entschieden öffentlich und praktisch von diesen Organisationen und Parteien ab.

- Die IG Metall wird sich wieder stärker als bisher öffentlich als Teil der Friedensbewegung positionieren. Die IG Metall wird öffentlich Stellung gegen die Propagierung des Krieges als Mittel der Politik, die Reaktivierung alter Feindbilder und die faktische Aufkündigung der mühsam erarbeiteten Friedensordnung in Europa nach dem zweiten Weltkrieg beziehen.
- Die IG Metall wird jeglichen Vorhaben zur weiteren Militarisierung der Gesellschaft entgegentreten. Besonders junge Menschen müssen dem Zugriff des Militärs entzogen werden. Deshalb wendet sie sich entschieden gegen Auftritte der Bundeswehr an Schulen, bei der Berufsberatung und bei Bildungsmessen.
- Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass der DGB sich aktiv in die Auseinandersetzung um Frieden und Völkerverständigung einbringt, u.a. unter aktiver Mitarbeit in der bundesweiten Friedensbewegung wie dem Bundesausschuss Friedensratschlag und der Unterstützung der Ostermärsche und weiteren Aktivitäten der Friedensbewegung.

Antrag G.048: Krieg in der Ukraine

Antragsteller*in:	GS Schwerin
Status:	erledigt durch G.001
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

- sich für sofortige Friedensverhandlungen im Ukrainekrieg einzusetzen;
- sich für die Aussetzung der wirtschaftlichen Sanktionen stark zu machen

Es herrscht Krieg in Europa. Dieser Krieg bringt jeden Tag unfassbares Leid mit sich. Zusätzlich wächst die Angst in uns, vor einer nicht mehr kalkulierbaren Eskalation und einer Ausweitung auf weitere Teile Europas. Was können wir dagegen tun?

Unserer Meinung nach ist es wichtig, die moralische Ebene zu verlassen und den Krieg aus klassenspezifischer Sicht zu analysieren.

Wie in jedem Krieg geht es vor allem um wirtschaftliche und geopolitische Interessen und Einflussbereiche; um die Interessen von Konzernen, Wirtschaftsbossen und Politiker*innen. Moral wird nur von denen eingefordert, deren Interessen in keinem Krieg der Welt vertreten werden.

Denn wenn wir uns angucken, wer letztlich die Kriege führt und wer darunter leidet, dann sind es die mit uns durch gleiche Klasseninteressen verbundenen abhängig Beschäftigten, Arbeitslose und Mitglieder aus Familien des einfachen Volkes auf beiden Seiten der sich gegenüberstehenden Kriegsparteien.

Deshalb ist es unser Anliegen, diesen Krieg möglichst sofort zu beenden.

Erinnert sei an dieser Stelle an die Veranstaltung des deutschen Bundestages „Gedenken im Zeichen der Leningrad-Blockade“ vom 27. Januar 2014 und die beeindruckende Rede eines Überlebenden der Blockade (Nachzulesen unter Deutscher Bundestag - Rede von Daniil Granin (deutsche Fassung)). Besonders im Gedächtnis blieb die sich auf 1956 beziehende Passage:

„An den Wänden des Reichstags waren immer noch die Inschriften unserer Soldaten zu lesen. Eine davon ist mir besonders im Gedächtnis geblieben: ‚Deutschland, wir sind zu dir gekommen, damit du nicht mehr zu uns kommst‘.“

Vor diesem geschichtlichen Hintergrund hätte Deutschland, bei einer Eskalation des Krieges mit wenig Nachsicht zu rechnen.

Auch die wirtschaftlichen Sanktionen treffen in ihrer vollen Wucht nicht die Mächtigen dieser Welt, sondern vor allem die Arbeitenden, Ausgebeuteten, Entrechteten und arme Menschen in weiten Teilen der Welt und damit insbesondere auch uns selbst.

Lasst uns als Arbeitnehmer*innen weltweit zusammenstehen und lasst uns nicht für machtpolitische Spiele der Herrschenden missbrauchen.

Antrag G.049: Für eine neue Friedenspolitik

Antragsteller*in:	GS Duisburg-Dinslaken
Status:	erledigt durch G.001
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Seit über einem Jahr dauert der völkerrechtswidrige Angriffskrieg des Putin-Regimes gegen die Ukraine an. Die Delegierten der IG Metall Duisburg-Dinslaken haben am 27.04.2022 eine Resolution „Nein zu Krieg! Nein zu Aufrüstung! Frieden jetzt!“ beschlossen und das sofortige Ende des Krieges gefordert.

Nach mehr als zwanzig Jahren herrscht wieder Krieg in Europa. Der imperialistisch motivierte Angriffskrieg Putins gegen die Ukraine stellt das Völkerrecht und die europäische Friedensordnung in Frage. Mit dem Rückfall in eine militärische Konfrontationspolitik wird die Aufrüstungsspirale wieder in Gang gesetzt und die Notwendigkeit nach einer wirksamen neuen Architektur einer europäischen und internationalen Friedens- und Sicherheitsordnung deutlich.

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf:

- mit allen diplomatischen und friedlichen Mittel darauf hinzuwirken, dass die russische Regierung alle Kampfhandlungen sofort beendet,
- dahin zu wirken, schnellstmöglich zu einem Waffenstillstand zu gelangen und damit den Weg für Friedensverhandlungen zu eröffnen,
- sich von der Festlegung und Verankerung des Zwei-Prozent-Ziels der NATO im Grundgesetz und der damit verbundenen Aufrüstungslogik zu verabschieden und den deutschen Rüstungshaushalt zu reduzieren,
- sich aktiv für die internationale Abrüstung und Rüstungskontrolle einzusetzen.

Gewerkschaften waren und sind Teil der Friedensbewegung – eine aktive Kriegsbeteiligung und kriegsunterstützende Maßnahmen, die die Eskalation weitertreiben, lehnen wir ab.

Eine weitere Ankurbelung der Rüstungsspirale und Waffenlieferungen mit Offensivwaffen wird den Weg in Richtung Frieden nicht befördern. Alle nun einzusetzenden friedlichen Mittel und Wege müssen zu einem Ende des Krieges führen. Eine Politik des Friedens bedeutet die Rüstungsspirale zu stoppen und Konflikte zu deeskalieren.

Die IG Metall hält daran fest, dass wir Rüstungsexporte in Krisenregionen und kriegführende Staaten ablehnen. Militärische Auseinandersetzungen sind kein nachhaltiger Lösungsweg für Konflikte. Krieg kann nie Mittel der Politik sein! Gemeinsam mit der Friedensbewegung setzen wir uns aktiv für Sicherheit, Völkerverständigung und Frieden weltweit ein.

Dauerhaften Frieden schafft man nur ohne Waffen!

Antrag G.050: Krieg und Frieden in der „Zeitenwende“

Antragsteller*in:	GS Region Hamburg
Status:	angenommen als Material zu G.001
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die aktuelle Situation in der Welt und insbesondere der Krieg in Europa machen deutlich, dass unsere gewerkschaftlichen Positionen:

- Atomwaffen ächten!
- Rüstungsexporte beschränken!
- Rüstungskonversion planen und verwirklichen!

wichtiger und dringender sind als je zuvor.

Umso mehr ist es an uns, einen kühlen Kopf zu bewahren und trotz der grausamen Realitäten unsere Aufgaben und gesetzten Ziele für den Frieden und die Bewahrung der Menschenrechte nicht aus den Augen zu verlieren.

Der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag unterstreicht daher die Positionierung vom DGB-Bundeskongress 2022:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- die russische Regierung auf, alle Kampfhandlungen unverzüglich einzustellen, ihre Truppen zurückzuziehen und die territoriale Integrität und Souveränität der Ukraine wiederherzustellen;
- die internationale Staatengemeinschaft auf, die Unterstützung der Ukraine fortzusetzen und geschlossen weiter auszubauen, gleichzeitig aber nicht darin nachzulassen, auch nach diplomatischen Lösungen zu suchen, um einen sofortigen Waffenstillstand und ein Ende des Krieges zu ermöglichen;
- die deutsche Bundesregierung auf, in und mit der Europäischen Union sowie mit ihren Partner*innen in der transatlantischen Allianz auf eine schnellstmögliche Beendigung des Krieges gegen die Ukraine hinzuarbeiten. Bis dieses Ziel erreicht ist, stehen Deutschland, die EU und die NATO-Verbündeten in der Verantwortung, umfassende Hilfe für die Ukraine zu leisten und dabei auch zu ihrer Fähigkeit beizutragen, ihr Recht auf Selbstverteidigung wirksam wahrzunehmen. Gleichzeitig kommt ihnen eine Schlüsselrolle dabei zu, längerfristige Grundlagen für eine neue gesamteuropäische Friedens- und Sicherheitsordnung zu legen und ein Wiederaufbauprogramm für die Ukraine vorzubereiten.

Antrag G.051: Frieden

Antragsteller*in:	GS Esslingen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Über ein Jahr ist es nun her, dass Russland die Ukraine völkerrechtswidrig überfallen hat. Aus dem anfangs von vielen Beobachter*innen erwarteten schnellen Sieg Putins ist ein zermürbender Stellungskrieg geworden. Weder Russland noch die Ukraine machen mittlerweile noch nennenswerte Bodengewinne.

Jeder Tag Krieg bedeutet noch mehr Tote, noch mehr Zerstörung und noch mehr Elend. Internationalen Schätzungen zufolge wurden im Krieg in der Ukraine insgesamt bereits mehr als 200.000 Soldat*innen getötet oder schwer verwundet, unzählige durch die russischen Truppen getötete, verwundete und vertriebene Zivilist*innen kommen hinzu. Wo wird das eigentlich alles noch enden?

Mit jedem weiteren Tag Krieg wächst zudem die Gefahr einer internationalen Eskalation bis hin zum Einsatz von Atomwaffen. Trotzdem herrscht immer noch nicht die Logik der Diplomatie und des Friedens.

Stattdessen haben die USA, Frankreich und auch Deutschland angekündigt (oder bis zum G-Tag bereits geliefert), Panzer an die Ukraine liefern zu wollen. Forderungen nach der Lieferung von Kampfflugzeugen, Langstrecken-Rakete, Schiffen und mehr können nicht der ausschließliche Weg zum Frieden sein. Es gibt keine breit angelegte Friedensinitiative derselben Staaten.

Die Idee der Gemeinsamen Sicherheit hat tiefe sozialdemokratische Wurzeln. Es waren vor allem Willy Brandt, Egon Bahr und der schwedische Ministerpräsident Olof Palme, die die gemeinsame Sicherheit auf Basis der Friedens- und Entspannungspolitik entwickelten.

Es muss nun Russland vermittelt werden, dass es diesen Krieg nicht gewinnen kann und sich aus den eroberten Gebieten zurückziehen muss.

Der Kerngedanke bleibt, dass in einer Welt, die sich durch ihre Waffensysteme vielfach selbst vernichten kann, das Thema Sicherheit eine Frage aller Staaten ist. Wer diese Idee infrage stellt, versteht nicht, dass es in der zusammengewachsenen Welt keine Alternativen zu Verständigung und Kooperation gibt.

Die Idee der Gemeinsamkeit war in den 1980er-Jahren die Leitidee der Vereinten Nationen, verankert in den Ideen der Nord-Süd-Partnerschaft, der Nachhaltigkeit und eben auch der Gemeinsamen Sicherheit. Die deutsche Wiedervereinigung und die Überwindung der europäischen Spaltung in Ost und West wäre ohne die gemeinsame Sicherheit nicht denkbar gewesen.

Die IG Metall hat sich auf Basis dieser Ideen und in Ihrem Selbstverständnis immer als Teil der Friedensbewegung gesehen. Ebenso hat die IG Metall immer für Freiheit und Demokratie gekämpft. Neben der notwendigen und legitimen Selbstvereidigung der Ukraine sollen auch diplomatische Lösungskorridore entwickelt werden.

Deshalb sagen wir weiterhin Nein zur Militarisierung der Welt, die mehr denn je auf Gemeinsamkeit angewiesen ist, um die sozialen und ökologischen Gefahren zu meistern. Deshalb:

- Abrüsten statt Aufrüsten;
- Eine Initiative für neue Entspannungspolitik jetzt;
- neue Anläufe für Abrüstung und Rüstungskontrolle;
- Nein zur Modernisierung der in Deutschland gelagerten Atomwaffen; Deutschland muss atomwaffenfrei werden;
- Unterstützung von sinnvollen Vermittlungsinitiative

Um ein sichtbares Zeichen für Frieden zu setzen wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert mit dem Vorstand der Naturfreunde Deutschlands eine Kooperation zur Beteiligung der IG Metall an der Friedenswanderung der Naturfreunde zu vereinbaren.

Antrag G.052: Stärkere Friedenspolitik

Antragsteller*in:	GS Ruhrgebiet Mitte
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, ihre diplomatischen Bemühungen zu intensivieren und ihren politischen Einfluss besser zu nutzen, um den Ukrainekrieg und alle anderen globalen Militär-Konflikte schnellstmöglich zu beenden! Jeder Frieden fängt mit einem Waffenstillstand an! Es gilt, jede mögliche Verhandlungsoption zu prüfen und zu nutzen, um die Waffen zum Schweigen zu bringen.

Die weltweiten Kriege bringen zahllosen Menschen Tod und Leid. Viele Tausend Menschen leiden unter den andauernden Kriegen und Konflikten in der Welt.

Wir verurteilen jeden Krieg und jegliche Waffengewalt auf der ganzen Welt und fordern das sofortige Ende von Kampfhandlungen. Militärische Auseinandersetzungen dürfen und sollten niemals Mittel der Politik sein. Waffen und Kriege lösen keine Probleme, sondern verursachen Tod, Verarmung, Leid und Hunger. Davon betroffen ist vor allem die einfache Bevölkerung: Frauen und Kinder, Alte und Schwache sind es, deren Heimat zerstört wird und die sich auf die Flucht begeben müssen.

Ihnen gilt unsere uneingeschränkte und bedingungslose Solidarität, ihnen wollen und werden wir im Rahmen unserer Möglichkeiten helfen.

Wir fordern mehr Intensivierung in die Diplomatie statt Aufrüstung, das Schaffen von Sondervermögen oder das starre Festsetzen von Quoten oder Beträgen für Militärausgaben. Mehr Waffen haben noch nie zu einer friedlicheren Welt geführt. Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, verstärkt diplomatische Initiativen zu ergreifen und zu unterstützen, um Leben zu retten, um Zerstörung und Vertreibung zu verhindern.

Dafür wollen und werden wir uns, als IG Metall, stärker als bisher in der Friedenspolitik positionieren und unsere Grundwerte zum Ausdruck bringen.

Dabei soll auch unsere Öffentlichkeitsarbeit verstärkt werden, für eine Politik des Friedens und der Diplomatie, der Abrüstung und der Völkerverständigung.

Antrag G.053: Stärkere Friedenspolitik

Antragsteller*in:	GS Ennepe-Ruhr-Wupper
Status:	erledigt durch G.052
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, ihre diplomatischen Bemühungen zu intensivieren und ihren politischen Einfluss besser zu nutzen, um den Ukrainekrieg und alle anderen globalen Militär-Konflikte schnellstmöglich zu beenden! Jeder Frieden fängt mit einem Waffenstillstand an! Es gilt, jede mögliche Verhandlungsoption zu prüfen und zu nutzen, um die Waffen zum Schweigen zu bringen.

Die weltweiten Kriege bringen zahllosen Menschen Tod und Leid. Viele Tausend Menschen leiden unter den andauernden Kriegen und Konflikten in der Welt.

Wir verurteilen jeden Krieg und jegliche Waffengewalt auf der ganzen Welt und fordern das sofortige Ende von Kampfhandlungen. Militärische Auseinandersetzungen dürfen und sollten niemals Mittel der Politik sein. Waffen und Kriege lösen keine Probleme, sondern verursachen Tod, Verarmung, Leid und Hunger. Davon betroffen ist vor allem die einfache Bevölkerung: Frauen und Kinder, Alte und Schwache sind es, deren Heimat zerstört wird und die sich auf die Flucht begeben müssen.

Ihnen gilt unsere uneingeschränkte und bedingungslose Solidarität, ihnen wollen und werden wir im Rahmen unserer Möglichkeiten helfen.

Wir fordern mehr Intensivierung in die Diplomatie statt Aufrüstung, das Schaffen von Sondervermögen oder das starre Festsetzen von Quoten oder Beträgen für Militärausgaben. Mehr Waffen haben noch nie zu einer friedlicheren Welt geführt. Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, verstärkt diplomatische Initiativen zu ergreifen und zu unterstützen, um Leben zu retten, um Zerstörung und Vertreibung zu verhindern.

Dafür wollen und werden wir uns, als IG Metall, stärker als bisher in der Friedenspolitik positionieren und unsere Grundwerte zum Ausdruck bringen.

Dabei soll auch unsere Öffentlichkeitsarbeit verstärkt werden, für eine Politik des Friedens und der Diplomatie, der Abrüstung und der Völkerverständigung.

Antrag G.054: Friedenspolitik

Antragsteller*in:	GS Gera
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Vorstand wird beauftragt in der IG Metall eine friedenspolitische Diskussion unter breiter Beteiligung der Mitgliedschaft zu führen. Zu diesem Zweck sind unter Einbindung der Geschäftsstellen in allen Bezirken 2024 auf Bundeslandebene Präsenzveranstaltungen mit digitaler Teilnahmemöglichkeit durchzuführen, die ihre Ergebnisse 2025 in eine bundesweite Konferenz einbringen. In die Vorbereitung und Durchführung sind sowohl Akteur*innen der alten Friedensbewegung und Initiativen zur Rüstungskonversion einzubeziehen, als auch neue Akteur*innen die eine imperiale Lebensweise kritisieren und die Verbindung zwischen ökologischen und friedenspolitischen Themen ziehen.

Mit dem völkerrechtswidrigen Angriff auf die Ukraine ist die alte Frage von Krieg und Frieden mit Macht auf die Tagesordnung gewerkschaftlicher Positionierung gerückt worden. Das Versäumnis sich diesem Thema in nur scheinbar friedlichen Zeiten weitgehend verweigert zu haben, sorgt für eine tiefe politische Verunsicherung in der Organisation. Die Meinungen gehen auch in der Mitgliedschaft weit auseinander. Ungebrochenes Hegemoniestreben und die Re-Etablierung eines Recht des Stärkeren auf zwischen staatlicher Ebene machen einen Diskussionsprozess und ein daraus resultierendes gemeinsames Vorgehen in den nächsten Jahren umso nötiger. Historisch hat die Arbeiter*innenbewegung gelernt, dass sie immer zu den Leidtragenden kriegerischer Auseinandersetzungen gehört.

Antrag G.055: Friedenspolitik

Antragsteller*in:	GS Jena-Saalfeld
Status:	erledigt durch G.054
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Vorstand wird beauftragt, in der IG Metall eine friedenspolitische Diskussion unter breiter Beteiligung der Mitgliedschaft zu führen. Zu diesem Zweck sind unter Einbindung der Geschäftsstellen in allen Bezirken 2024 auf Bundeslandebene Präsenzveranstaltungen mit digitaler Teilnahmemöglichkeit durchzuführen, die ihre Ergebnisse 2025 in eine bundesweite Konferenz einbringen. In die Vorbereitung und Durchführung sind sowohl Akteur*innen der alten Friedensbewegung und Initiativen zur Rüstungskonversion einzubeziehen, als auch neue Akteur*innen die eine imperiale Lebensweise kritisieren und die Verbindung zwischen ökologischen und friedenspolitischen Themen ziehen.

Mit dem völkerrechtswidrigen Angriff auf die Ukraine ist die alte Frage von Krieg und Frieden mit Macht auf die Tagesordnung gewerkschaftlicher Positionierung gerückt worden. Das Versäumnis sich diesem Thema in nur scheinbar friedlichen Zeiten weitgehend verweigert zu haben, sorgt für eine tiefe politische Verunsicherung in der Organisation. Die Meinungen gehen auch in der Mitgliedschaft weit auseinander. Ungebrochenes Hegemoniestreben und die Re-etablierung eines Recht des Stärkeren auf zwischenstaatlicher Ebene machen einen Diskussionsprozess und ein daraus resultierendes gemeinsames Vorgehen in den nächsten Jahren umso nötiger. Historisch hat die Arbeiter*innenbewegung gelernt, dass sie immer zu den Leidtragenden kriegerischer Auseinandersetzungen gehört.

Antrag G.056: Gegen den Krieg und Aufrüstung

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Der Gewerkschaftstag verurteilt den völkerrechtswidrigen Angriffskrieg durch Russland gegen die Ukraine, fordert die sofortige Einstellung aller Kampfhandlungen und die Aufnahme von Verhandlungen über Waffenstillstand und Frieden, um die drohenden Gefahren eines 3. Weltkrieges und einer nuklearen Katastrophe abzuwenden.

Leider ist in der öffentlichen Debatte häufig der Eindruck entstanden, dass Waffen das einzig richtige Mittel zur Unterstützung der Bevölkerung in der Ukraine seien. Konflikte dieser Art militärisch lösen zu wollen, führt jedoch in den Abgrund.

Zudem hat der öffentliche, demokratische Diskurs sowohl über Waffenlieferungen, als auch über die Konsequenzen in der und für die Bundesrepublik kaum stattgefunden, obwohl gerade das mehr als nötig war und ist. Denn gerade dazu brauchen wir Analyse und eine breite Debatte.

Die Gewerkschaftsbewegung war und ist dem Frieden, der Abrüstung und der Völkerverständigung verpflichtet, wie es in § 2 der Satzung der IG Metall unter Aufgaben und Zielen benannt wird.

Wir nehmen diese Ziele ernst. Deutschland darf sich nicht mit falschen Entscheidungen auf den Weg einer militaristischen Konfrontation und einer möglichen Hochrüstungsspirale begeben. Was wir brauchen, sind Strategien für Lösungen am Verhandlungstisch, Deeskalation und neue Initiativen für Abrüstung. Und wirkliche internationale Zusammenarbeit.

Es kann außerdem nicht sein, dass einerseits, grundgesetzlich abgesichert, in erheblichem Maße Schulden aufgenommen werden, um in Rüstung zu investieren, während andererseits seit Jahren aufgrund der Schuldenbremse wichtige Zukunftsinvestitionen in Infrastruktur, Sozialstaat, Bildungs- und Gesundheitswesen (trotz Corona-Krise) und den ökologischen Umbau der Wirtschaft unterlassen werden.

Weiterhin gibt es weltweit drängende Probleme, wie Klimakrise, Pandemien, Armut und eklatante Verteilungsschieflagen. Um diese zu lösen ist gemeinsamer Dialog mit der gesamten Staatengemeinschaft wichtig und nicht mehr Waffen.

Um den demokratischen Diskurs zu unterstützen und die gewerkschaftliche Positionierung zu schärfen, wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, verstärkt Debattenformate, Seminare und Veranstaltungsreihen zur Friedenspolitik anzubieten, unterschiedliche Facetten von Konflikten und Lösungsmöglichkeiten zu betrachten und Argumentationshilfen zur Verfügung zu stellen, um der militärischen Rhetorik eine friedenspolitische Haltung entgegenzustellen. Damit soll die Arbeit zu diesem Thema in den Geschäftsstellen unterstützt werden.

Darüber hinaus wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, in der Öffentlichkeit und gegenüber der Bundesregierung für Deeskalation, Verhandlungen, Frieden und Abrüstung einzutreten.

Antrag G.057: Die IG Metall ist eine politische Bewegung und hat sich friedenspolitisch zu positionieren

Antragsteller*in:	GS Herborn
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	G. - Grundsatzantrag: Wo wir stehen. Wohin wir wollen

Seit dem russischen Angriff auf die Ukraine findet ein Krieg inmitten Europas statt. Ein Krieg, der wie andere auch - für die Menschen und derzeit für die ukrainische Bevölkerung Vertreibung und unermessliches Leid bedeutet. Ein sinnloser Krieg, in dem täglich Soldaten beider Seiten verwundet und getötet werden. Die Gefahr, dass sich dieser Krieg ausweitet und auch die Gefahr, dass aus diesem Krieg ein Atomkrieg erwächst, kann niemand ausschließen. Mit Blick auf mögliche weitere territoriale Expansionsbestrebungen der Russischen Föderation wäre allerdings auch die Einstellung sämtlicher Waffenlieferungen an die Ukraine und ein vollständiger militärischer Sieg Russlands nicht frei von Risiken.

Obwohl die deutsche Gesellschaft bezüglich der Waffenlieferungen an die Ukraine gespalten ist, wird dies im medialen Diskurs nur sehr unzureichend abgebildet. Selbst die öffentlich-rechtlichen Medien, die gesellschaftspolitische Verhältnisse einzuordnen haben und eine wichtige Informationsquelle für die Meinungs- und Willensbildung der Bevölkerung leisten sollen, werden ihrem Auftrag kaum gerecht.

Der Krieg kann nicht losgelöst von geopolitischen Interessen gesehen werden; er ist einerseits Ausdruck eines von Putin betriebenem Revanchismus und russischem Großmachtstreben. Er entwickelt sich aber zunehmend auch zu einem Treiber der Neuordnung globaler Machtverhältnisse. Hintergrundinformationen zu den geopolitischen Interessen aller an diesem Konflikt direkt oder mittelbar beteiligten Parteien werden jedoch kaum vermittelt. Außerdem ist Kritik an der gegenwärtigen Politik in den Medien unterrepräsentiert. Nicht selten werden Menschen, die diplomatische Initiativen einfordern, diffamiert und an den Pranger gestellt. Über Krieg und Frieden in der Ukraine debattieren vornehmlich Journalist*innen mit Befürworter*innen von Waffenlieferungen.

Es ist zu vermuten, dass es auch innerhalb der IG Metall unterschiedliche Auffassungen bezüglich der Waffenlieferungen an die Ukraine gibt. Das ist jedoch kein Grund, um in der Öffentlichkeit in Schweigen zu verharren. Es geht um die Wirkmächtigkeit der IG Metall im politischen Raum. Deshalb ist eine Debatte und Positionsbestimmung unausweichlich.

Klar ist:

- Wir sind gegen eine dauerhafte Aufstockung des deutschen Rüstungshaushalts auf das 2 %-Ziel der NATO oder darüber hinaus.
- Wir stellen uns gegen einen neuen weltweiten Rüstungswettlauf.
- Wir treten dafür ein, dass auch nach diplomatischen Lösungen gesucht wird.
- Wir befürworten die wirtschaftlichen Sanktionen gegen das russische Regime.

Der Krieg hat sich zu einem Abnutzungskrieg entwickelt. Viele Expert*innen gehen davon aus, dass der militärische Konflikt noch lange andauern könnte, ohne, dass eine der beiden Parteien signifikante Gebietsgewinne verzeichnet.

Vor diesem Hintergrund ergeben sich Fragen, zu denen wir uns als IG Metall positionieren müssen:

- Wie kann der Krieg schnellstmöglich beendet werden, unter welchen Voraussetzungen sind Friedensverhandlungen möglich?
- Welche Position vertreten wir beim Thema Waffenlieferungen?

- Was sind für uns rote Linien, die nicht übertreten werden dürfen, wenn wir nicht selbst Kriegspartei werden sollen?
- Die IG Metall hat sich immer für Rüstungskontrolle, für Abrüstung und für eine restriktive Rüstungsexportpolitik eingesetzt. Halten wir an dieser Position fest?
- Solange die russische Seite auf den eroberten Gebieten beharrt, kann es keinen einigermaßen gerechten Frieden geben. Ein vollständiger militärischer Sieg der Ukraine gilt jedoch als eher unwahrscheinlich. Die Frage nach den Kriegszielen drängt sich förmlich auf, ist bislang aber bislang unbeantwortet geblieben.
- Wie könnte ein Friedensprozess initiiert und eine noch zu schaffende Friedensordnung gesichert werden? Kann es nach dem Krieg wieder Kooperationsbeziehungen mit Russland geben und – wenn ja – wie sollten diese aussehen?

Obwohl im IG Metall-Vorstand im Frühjahr vergangen Jahres nach Kriegsbeginn eine friedenspolitische Positionsbestimmung angekündigt wurde, ist dies bisher nicht geschehen. Es gibt seit Kriegsbeginn in unserer Gewerkschaft keinen angemessenen Austausch über das Thema. Wenn die IG Metall als gesellschaftspolitischer Akteur wahrgenommen werden will, ist eine Positionierung zu Krieg und Frieden unerlässlich.

Zudem gebietet das auch Paragraph 2 der IG Metall-Satzung:

Sie bekennt sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland und setzt sich für die Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung und den Schutz der natürlichen Umwelt zur Sicherung der Existenz der Menschheit ein.

Die Antragstellenden fordern den Vorstand auf, eine Debatte gemäß der Entschließung E2.001 Gesellschaftspolitik des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages zu initiieren. Dort heißt es: (...)„Dabei eint uns die Überzeugung, dass Krieg und der Bruch völkerrechtlicher Vereinbarungen keine Mittel zur Konfliktbewältigung sind. Die deutsche Außen- und Sicherheitspolitik muss sich im Bewusstsein ihrer historischen Verantwortung für Frieden in der Welt und insbesondere in Europa einsetzen.“

Die Antragstellenden fordern, dass Vorstand der IG Metall Formate, wie Veranstaltungsreihen zur Friedenspolitik anbietet, um unterschiedliche Facetten von Konflikten im Besonderen und Allgemeinen zu darzustellen und in der Fläche zu diskutieren.

Antrag I.01: Unsere Haltung zur aktuellen Krise im Nahen Osten

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	I. - Initiativanträge

Uns alle erschüttern die Bilder aus Nahost. Der Angriff der terroristischen Organisation Hamas auf Israel ist in seiner Grausamkeit unbeschreiblich. Wir verurteilen diesen Angriff aufs Schärfste. Er ist durch nichts zu rechtfertigen.

Wir sind solidarisch mit allen Menschen in Israel und Palästina, die sich für einen dauerhaften Frieden einsetzen. Wir trauern zugleich um alle unschuldigen Opfer dieses Krieges – israelische und palästinensische. Unsere Gedanken sind bei allen Betroffenen, die Familienangehörige, Freunde und Nachbarn verloren haben oder um diese bangen.

Das internationale Völkerrecht gibt Israel das Recht zur Selbstverteidigung. Das humanitäre Völkerrecht ist dabei einzuhalten. Die humanitäre Versorgung der Menschen im Gaza-Streifen muss gewährleistet werden. Die Opfer sind auch dort mehrheitlich Zivilisten. Wir unterstützen alle diplomatischen Bemühungen diese humanitäre Versorgung sowie einen Waffenstillstand in der Region zu erreichen.

Wir dürfen die Grundlage für echten und dauerhaften Frieden nicht aus den Augen verlieren: Die Israelis müssen ihre legitimen Sicherheitsbedürfnisse, die Palästinenser*innen ihre legitimen Hoffnungen auf einen unabhängigen Staat verwirklichen können. Die ewige Gewaltspirale kann nur durchbrochen werden, wenn die Welt sich geschlossen dazu durchringt, sich für Frieden und Völkerverständigung einzusetzen.

Der Konflikt hat auch Auswirkungen in Deutschland. Klar ist: Es ist völlig inakzeptabel, wenn Menschen das Massaker der Hamas feiern und Antisemitismus schüren. Wenn jüdisches Leben angegriffen und gefährdet ist, treten wir dem entschlossen entgegen. Es ist ebenfalls inakzeptabel, wenn pauschal alle Muslime, Palästinenser*innen, Menschen mit arabischem Migrationshintergrund oder arabisch aussehende Menschen unter Generalverdacht gestellt oder mit der Hamas gleichgesetzt werden. Die Hamas spricht nicht für die Palästinenser – und die Palästinenser sind nicht die Hamas.

Gemeinsam treten wir Metallerinnen und Metaller für eine offene und tolerante Gesellschaft ein, für Menschenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit, für Frieden und soziale Gerechtigkeit. Gemeinsam stellen wir uns gegen jede Form von Rassismus und Antisemitismus! Uns gegen Rassismus und Antisemitismus einzusetzen, ist für uns unverhandelbar und Teil des Selbstverständnisses der IG Metall.

Antrag I.02: Mit Haltung gegen Rechts

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	I. - Initiativanträge

„Die IG Metall wahrt und verteidigt die freiheitlich-demokratische Grundordnung sowie die demokratischen Grundrechte“, so steht es in unserer Satzung. Unser Kampf gegen Rechts wurzelt in unseren Werten, unseren historischen Erfahrungen sowie unserer Vorstellung von einer solidarischen und demokratischen Gesellschaft. Deshalb ist der Kampf gegen rechtsextreme Kräfte im Betrieb, in der Gesellschaft und in der Politik ein Kernanliegen der IG Metall. Gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus gehen wir auf allen Ebenen entschlossen vor. Mit der Kraft der Solidarität. Mit klarer Haltung. Und mit guten Argumenten.

Diese Grundsätze leiten uns auch in den aktuellen Auseinandersetzungen, in denen wir uns einer rechtsextremen AfD ebenso entgegenstellen, wie anderen rechtsextremen Gruppierungen und rechten Listen für betriebliche Interessenvertretungen. Die aktuellen Wahlergebnisse und Umfragewerte der AfD und die Gefahr, dass sie in den kommenden Wahlen ihre Stellung weiter ausbauen könnte, mahnen uns, unsere Aktivitäten gegen den Rechtsextremismus zu verstärken – auch im Bündnis mit anderen demokratischen Kräften.

Aber auch der Rechtsverschiebung im gesellschaftlichen Diskurs über die AfD hinaus stellen wir uns entgegen. Wir nehmen nicht hin, dass die Grenzen des „Sagbaren“ immer weiter aufgeweicht werden und so demokratiefeindliche und diskriminierende Aussagen hoffähig gemacht werden. Die Brandmauer der demokratischen Parteien gegen den Rechtsextremismus muss gefestigt werden. Es darf keine Zusammenarbeit mit der AfD auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene geben.

Wir geben Orientierung in einer Welt des Wandels und der Krisen und kämpfen für eine soziale und demokratische Gestaltung der Transformation. Und gleichzeitig kämpfen wir gegen diejenigen, die Unsicherheiten politisch nutzen, um Spaltung und Ausgrenzung zu schüren und unsere Demokratie in Frage zu stellen.

AfD – eine Gefahr für die Demokratie

Seit ihrer Gründung vor zehn Jahren entwickelte sich die AfD zu einer völkischen, nationalistischen und in weiten Teilen rechtsextremen Partei. Der Verfassungsschutz bezeichnet den Rechtsextremismus als größte Bedrohung für unsere freiheitliche und demokratische Grundordnung und beobachtet die AfD seit dem Jahr 2022 als rechtsextremen Verdachtsfall. Teile der Partei sind als gesichert rechtsextremistisch eingestuft.

Seit die AfD in den Parlamenten vertreten ist, müssen wir eine Zunahme an rechten Gewaltdelikten und eine Zunahme von Angriffen auf Kommunalpolitiker*innen der demokratischen Parteien beobachten. Auch Gewerkschafter*innen werden und wurden immer wieder von Rechten bedroht, sowohl in sozialen Medien als auch bei Auseinandersetzungen vor Ort.

Die AfD nutzt die Parlamente vor allem zur Verbreitung von Hetze und Verächtlichmachung der Demokratie. Sie bietet keine Lösungen auf die drängendsten gesellschaftspolitischen Fragen. Entgegen ihrer Rhetorik bietet die Partei kein Angebot und keine Lösungen für die drängenden Zukunftsfragen der Beschäftigten und ihre Interessen. Im Gegenteil: Von ihren „Rezepten“ würden allein die ohnehin Privilegierten profitieren, es würde mehr und länger gearbeitet – und die Axt an den Sozialstaat gelegt. Dennoch wählen zu viele Beschäftigte und Gewerkschaftsmitglieder diese Partei. Wir stellen uns auf allen Ebenen gegen diese Bedrohung einer offenen, vielfältigen und demokratischen Gesellschaft.

Unser Arbeitsprogramm gegen Rechtsextremismus

Die IG Metall unterstützt ihre Betriebsrät*innen, Vertrauensleute, Mitglieder und Beschäftigten bei betrieblichen und außerbetrieblichen Kampagnen und Aktionen gegen Demokratiefeindlichkeit und Diskriminierung. Wir setzen uns mit unseren Kolleginnen und Kollegen dafür ein, unsere Position als Stimme der Beschäftigten in der sozial-
ökologischen Transformation weiter zu stärken.

Dabei leiten uns insbesondere folgende Grundsätze:

- **Wir zeigen Haltung:** Im privaten Umfeld, am Stammtisch, im Betrieb. Dabei unterstützen wir Kolleginnen und Kollegen, unsere Haltung deutlich zu machen. In Zusammenarbeit zwischen der Vorstandsverwaltung, den Bildungsstätten sowie den Bezirken und Geschäftsstellen werden Schulungskonzepte weiterentwickelt, um unsere Kolleg*innen sprech- und argumentationssicher zu machen. Gemeinsam mit den Geschäftsstellen entwickelt der Vorstand eine Guideline, um verschiedene Fallkonstruktionen in der Auseinandersetzung mit Rechts zu skizzieren und Handlungsempfehlungen abzuleiten, beispielsweise im Umgang mit rechten Hetzern im Betrieb oder regionalen AfD-Veranstaltungen vor Ort. Dabei prüfen wir kontinuierlich unsere politischen Strategien und daraus abgeleitete Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit. Kolleg*innen, die von Rechten angefeindet, verleumdet oder gar angegriffen werden, helfen wir konkret und solidarisch - auch mit rechtlicher Unterstützung. Wir nehmen auch die Arbeitgeber stärker in die Pflicht, sich gemeinsam mit uns gegen rechte Hetze, Antisemitismus und jedwede Form der Diskriminierung und für eine demokratische und freie Gesellschaft zu positionieren.
- **Wir überzeugen durch Handeln und Beteiligen:** Wir gestalten die Lebens- und Arbeitsbedingungen gemeinsam mit den Beschäftigten konkret durch Tarifverträge und im Betrieb. Unser politisches Mandat reicht aber über die Betriebs- und Tarifpolitik hinaus. Diesen Anspruch realisieren wir, indem wir uns in den Regionen unter Beteiligung der Belegschaften in die Gestaltung der Transformationsprozesse und den Perspektiven für Standorte und Beschäftigte, aber auch zu fundamentalen Lebensfragen, wie die Umsetzung der Energie-, Mobilitäts- und Wärmewende in der Region (Weiterentwicklung und Verbreiterung unserer regionalen Transformationsnetzwerke), aber auch im Rahmen des DGBs zu Fragen von Wohnen, Daseinsvorsorge, Bildung und der Integration Geflüchteter sichtbar einmischen. Hier sehen wir auch die Arbeitgeber in der Pflicht zu demokratischem und gemeinwohlorientiertem Engagement und Handeln.
- **Wir klären auf**: Wir zeigen, dass die AfD keine Interessenpolitik für Beschäftigte macht und ihr konkretes Handeln, z. B. bei parlamentarischen Abstimmungen, sich überwiegend gegen die Interessen von Beschäftigten richtet. Wir aktualisieren unsere Materialien kontinuierlich, um AfD-Positionen einzuordnen und unseren eigenen Positionen gegenüber zu stellen.
- **Wir zeigen unsere Kompetenz:** Wir machen deutlich, dass wir die Interessenvertretung der Beschäftigten sind und die für sie besseren Positionen und Konzepte in Bereichen wie Klimaschutz, Transformation der Branchen, Verteilungsgerechtigkeit und Bekämpfung sozialer Schieflagen haben. Diese Kompetenz verankern und verstärken wir durch aktuelle, für die politische Arbeit vor Ort (Delegiertenversammlungen, VK-Sitzungen, Betriebsversammlungen, etc.) aufbereite Info-Materialien (Info-Nuggets), Schulungskonzepte für die regionale Bildungsarbeit und zielgruppenspezifische Materialien für Mitglieder, Vertrauensleute, Betriebsrät*innen und Hauptamtliche. Wir verstärken in allen Bezirken die Kompetenz der Hauptamtlichen und betrieblichen Spitzenfunktionäre fundiert sprech- und argumentationsfähig zu diesen Fragen zu sein. Hierfür tragen die Bezirke die Verantwortung.
- **Wir machen mit unserem Handeln deutlich:** Zukunftsfragen dürfen nicht als Elitendiskurse verhandelt

werden. Zukunftsfragen verlangen demokratische Beteiligungsprozesse. Wir sind eine Gestaltungsmacht in der Gesellschaft, nicht zuletzt im regionalen Raum, dem Arbeits- und Lebensort unserer Mitglieder und ihrer Familien. Hier muss eine soziale, ökologische und demokratische Gesellschaft beteiligungsorientiert gestaltet und verwirklicht werden. Mit der Initiative Mitbestimmung setzen wir uns für die Stärkung der Demokratie im Betrieb ein, denn über ihre Zukunft müssen die Beschäftigten selbst mitbestimmen können.

Demokratie-Bündnisse

Eine starke Demokratie braucht wehrhafte Bürgerinnen und Bürgern. Gesellschaftspolitische Bündnisse waren und sind immer dann erfolgreich, wenn sich Gewerkschaften daran beteilig(t)en.

Wir stellen uns den Rechten, Reichsbürgern, Klimakriseleugnern und Verschwörungserzählern – auch in der Mitte der Gesellschaft – entgegen und verstärken unsere Bündnisarbeit innerhalb der DGB-Strukturen mit anderen zivilgesellschaftlichen und mitgliederstarken Organisationen. Dazu zählen wir Kirchen, Sozial-, Umwelt-, Menschenrechts-, Migrant*innen- und Arbeitgeberverbände, aber auch IHKen, Handwerkskammern, Berufsschulen und Hochschulen, sowie wichtige Vereinsstrukturen und Initiativen gegen Rechts in den Regionen.

Wir verstetigen die Arbeit der Steuerung- und Arbeitsgruppe, die im Vorfeld der Betriebsratswahlen zum Kampf gegen rechte Listen gebildet wurde. Wir prüfen, wie wir die Arbeit des „Vereins zur Bewahrung der Demokratie e. V.“ und der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ noch wirkungsvoller bündeln können.

Weitere Forderungen an die Politik

Wir fordern die politischen Institutionen auf, mehr zu tun, um den sozialen Zusammenhalt in der Transformation zu stärken, gegen wachsende Ungleichheit vorzugehen und die demokratische Zivilgesellschaft zu stärken. Viele konkrete Forderungen sind bereits in anderen Anträgen zum Gewerkschaftstag enthalten und sollen hier nicht wiederholt werden. Vor dem Hintergrund der erstarkenden rechtsextremen Kräfte sind aber weitere Maßnahmen notwendig.

Dazu gehört, dass politische Bildungsarbeit ausgebaut werden muss, anstatt ausgerechnet jetzt hier den Rotstift anzusetzen. Die vorgesehenen Kürzungen bei der Bundeszentrale für politische Bildung und bei anderen Institutionen der politischen Bildung müssen verhindert werden. Auch das im Koalitionsvertrag für 2023 vorgesehene Demokratiefördergesetz muss endlich verabschiedet und die damit verbundene Finanzierung auf den Weg gebracht werden. Um die Demokratie auch im Betrieb zu sichern und zu stärken, muss das Programm „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt, Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“ fortgesetzt und verstetigt werden.

Es braucht auch eine gesetzliche Grundlage für die Arbeit politischer Stiftungen, die sicherstellt, dass nur noch Stiftungen gefördert werden, die aktiv für Freiheit, Demokratie und Völkerverständigung eintreten. So kann verhindert werden, dass Stiftungen wie die AfD-nahe Desiderius-Erasmus-Stiftung Steuergelder für rechtsextremistische Bildungsarbeit missbrauchen können.

Der Vorstand der IG Metall wird darüber hinaus im Austausch mit anderen Gewerkschaften und mit zivilgesellschaftlichen Organisationen beraten, inwieweit die IG Metall weitergehende rechtliche Maßnahmen gegen die AfD unterstützt.

Antrag I.03: Politische Abende in den Bildungszentren

Antragsteller*in:	Anita Elke Reul
Status:	angenommen
Sachgebiet:	I. - Initiativanträge

Die IG Metall mit ihren Bildungszentren sind verlässliche und gute Anlaufstellen für unsere Mitglieder und betrieblichen Funktionäre für die politische und die Funktionärsausbildung. Als IG Metall sind wir in den aktuell unsicheren Zeiten eine der wenigen politischen Akteure, die noch ein großes Vertrauen genießen.

Die aktuellen Wahlen in Bayern und Hessen und dem damit einhergehenden Rechtsruck stimmt uns nachdenklich. Die Gründe für das Erstarken rechter und populistischer Akteure hat viele Gründe. Auch in unserer Mitgliederschaft ist eine deutliche Zunahme von Wählern im rechten Spektrum zu erkennen. Eine pauschale Verurteilung der Wähler lehnen wir ab. Wir nehmen die Ängste unserer Mitglieder ernst und nehmen wahr, dass aktuelle politische Diskussionen und Entscheidungen zu wenig und zum Teil zu schlecht mit der Bevölkerung kommuniziert werden.

Daher fordern wir, dass es künftig in regelmäßigen Abständen neben den kulturellen Abenden auch politische Abende in den Bildungszentren angeboten werden. Diese Abende sollen die Möglichkeit bieten aktuelle und grundsätzliche politische Themen anzusprechen und mit Politikern in den Austausch zu gehen. Zielsetzung sollte sein, alle politischen Akteure, die auf Basis der demokratischen Grundordnung stehen, als Gesprächspartner zu gewinnen und die unterschiedlichen Positionen zu Themen darzustellen. Die Kolleginnen und Kollegen sollen die Möglichkeit zum Austausch erhalten und in ihrer eigenen Meinungsbildung unterstützt werden.

Zudem ist zu prüfen, ob es sinnvoll ist, die Bildungsstätten an den politischen Abenden für die Bevölkerungen rund um unsere Bildungsstätten zu öffnen. Zum einen dient dies der weiteren Vernetzung mit der Region und bietet zum anderen die Chance als neutraler Ort den politischen Diskurs auch in unserer Gesellschaft wieder zu leben bzw. zu üben.

Antrag I.04: Für Solidarität – gegen Populismus! Fluchtursachen bekämpfen!

Antragsteller*in:	Gorm Welzel
Status:	angenommen
Sachgebiet:	I. - Initiativanträge

In den letzten Wochen und Monaten hat sich die geopolitische Lage weiter verschärft. Der Überfall Israels durch die Hamas und dessen Folgen bedrohen Millionen Menschen. Bekannte Konflikte wie der Krieg gegen die Ukraine, der Bürgerkrieg in Syrien, die Unterdrückung gerade von Frauen im Iran und Afghanistan halten an, befrieden sich nicht. Im Gegenteil, die Menschen leiden weiter unter den Kämpfen der Mächtigen und Unterdrückern. Darüber hinaus erleben wir Umweltkatastrophen wie die Überschwemmung in Darna oder eine anhaltende, sich zuspitzende Dürre, besonders vom Senegal im Westen bis nach Dschibuti im Osten Afrikas. Erneute Militärputsche in Niger und Gabun sowie wachsender Terror und Krieg im Nahen Osten. Immer mehr Menschen fürchten um ihr Leben. Sie flüchten vor Hunger, Gewalt und Unterdrückung. Sie suchen Sicherheit und Perspektive – für sich, für ihre Familien und ihr Land. Die Zahl der Geflüchteten steigt erneut an - zuerst im eigenen Land, dann in die Nachbarländer und als letzten Ausweg fliehen sie nach Europa, viele mit dem Ziel Deutschland.

Diese sich immer weiter zuspitzende Krise trifft auf eine erschöpfte Gesellschaft. Drei Jahre Pandemie haben Spuren hinterlassen. Einschränkungen, Entbehrungen und Belastungen - von individuell bis weit in die Familie, Freundschaften und Belegschaften – waren die Folge. Anstelle einer gemeinsamen Erholungspause hat der Überfall der Ukraine durch Russland erneute Verunsicherung, Angst und Belastungen gebracht. Die Inflation stieg radikal auf lange nicht gekannte Höhe an, die Energiekosten explodieren und die Verfügbarkeit von (günstiger) Energie ist gefährdet. Die Belastungen für Bürger:innen und Wirtschaft sind vielfältig, stets treffen die Auswirkungen die Menschen mit geringen Einkommen vielfach stärker als die Vermögenden.

Dies alles führt in einem Teil unserer Gesellschaft zu einer gefühlten und in manchen Bereichen tatsächlichen Überforderung mit der Flüchtlingssituation. Rechte Politiker versuchen Kapital aus dieser Verunsicherung zu schlagen. Sie verdrehen Fakten, machen Opfer zu Tätern und versprechen einfache Antworten. Sie instrumentalisieren die Furcht vor Fremden und Überforderung für ihre Zwecke.

Wir akzeptieren keine Hetze und Diffamierungen von Geflüchteten. Wir wehren uns gegen jeglichen Populismus in der Debatte über Geflüchtete und Fluchtursachen. Die Debatte erfordert Sachlichkeit und Menschlichkeit. Wir nehmen die Sorgen der Gesellschaft – die manche Kolleginnen und Kollegen teilen – ernst. Daraus darf aber keine Politik gegen das Asylrecht, die Menschen auf der Flucht oder Migrantinnen und Migranten entstehen. Es reicht nicht aus, sich gegen den „Rechten Rand“ abzugrenzen oder ihn zu „verteufeln”. Wir stehen für eine unterstützende und menschliche Politik für Migrant:innen und Menschen, die sich auf der Flucht befinden.

Weiterhin gilt unser entschiedenes ‘Nein’ zu einer “Festung Europa”. Das Mittelmeer darf nicht länger zum Massengrab werden. Zivile und staatliche Seenotrettung sind geboten. Sichere Häfen an der Küste und überall in Europa statt Abweisung und Ignoranz. Das Sterben an Europas Grenzen muss beendet werden, illegalen Schleusern das Handwerk gelegt werden. Das Menschenrecht auf Asyl ist ein Grundrecht und muss verteidigt werden.

Darum gilt es u.a.

- die Kriminalisierung ziviler Seenotrettung zu beenden und Seenotrettung wieder als staatliche Aufgabe auf europäischer Ebene zu verankern

- keine weiteren illegalen Zurückweisungen an den EU-Grenzen
- ein EU-weites solidarisches System zur Aufnahme von Geflüchteten zu schaffen
- sichere und legale Möglichkeiten zu implementieren, in der EU einen Antrag auf Asyl zu stellen

Wir dürfen die Mittelmeeranrainer mit dieser Frage nicht alleine lassen. Wir brauchen eine europäische Flüchtlingspolitik, in der jedes Land in Europa seinen Beitrag leistet und Geflüchtete aufnimmt.

Wir wollen, dass die Kommunen stärker entlastet und mehr bei der Unterbringung der Geflüchteten unterstützt werden. Bund und Länder müssen ihre Anstrengungen vergrößern, sowohl in der Bereitstellung der erforderlichen, finanziellen und logistischen Ressourcen wie auch in der Sicherstellung einer zügigen und fairen Bearbeitung der Asylanträge. Die erhöhten Aufwände dürfen nicht zu Kürzungen bei Bildung oder Soziales führen. Weder für die in Deutschland lebenden Menschen noch für die Geflüchteten. Nur so können wir die Akzeptanz in der Gesellschaft steigern und rechten Rattenfängern Einhalt gebieten.

Wir wollen bessere Integration. Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration der Geflüchteten mit Bleibeperspektive sind ein sicherer Aufenthaltsstatus und ein schneller Zugang zu Bildung und zum Arbeitsmarkt. Die entsprechenden Fristen sind zu verkürzen und die Teilhabe an Bildung, Arbeit und Integration zu beschleunigen. Es gilt Perspektiven und Sicherheit am Arbeitsmarkt für alle zu schaffen – Geflüchtete, Beschäftigte und Erwerbslose.

Wir wollen Fluchtursachen bekämpfen. Wir brauchen Perspektiven für die Menschen in ihrer Heimat. Der Kampf gegen Flucht und Vertreibung ist auch ein Kampf gegen wirtschaftliche Ungleichgewichte, politische Konfliktlinien und den Klimawandel und damit gegen Naturkatastrophen, insbesondere in Afrika. In unserer internationalen Gewerkschaftsarbeit und im Engagement innerhalb der globalen Friedensbewegung setzen wir Akzente und unterstützen Gewerkschafter*innen in ihrem Kampf um bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen und in der Ausübung demokratischer Rechte.

Freiheit, Solidarität und Gerechtigkeit! Das sind unsere Werte seit über 130 Jahren. Aus diesen Werten resultiert eine Haltung des Respekts, der Anerkennung und Würde gegenüber Fremden, die vielleicht morgen Mitbürger:innen und Kolleg:innen sein werden. In dieser Tradition werden wir unseren Beitrag leisten und uns aktiv für eine solidarische und nachhaltige Flüchtlings- und Integrationspolitik einsetzen

Antrag I.05: Recht auf Asyl

Antragsteller*in:	Mohamed Achanyar
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	I. - Initiativanträge

Die IG Metall wird konsequent auf die Bundesregierung einwirken, damit die vorgesehene Reform des Gemeinsamen Europäischen Asylsystems (GEAS) noch abgewendet wird.

Das individuelle Recht auf Asyl muss bestehen bleiben! Nicht Geflüchtete abwehren, Fluchtursachen beseitigen.

Die Forderung nach einer „grundlegenden Neuausrichtung“ der Genfer Flüchtlingskonvention, wie Sie von einigen deutschen Politiker*innen in den letzten Wochen artikuliert wurde, gefährdet nicht nur das individuelle Recht auf Asyl, sondern auch den gesellschaftlichen Frieden.

Die Bundesregierung stimmte am 8.Juni 2023 der Reform des Gemeinsamen Europäischen Asylsystems (GEAS) und damit der schlimmsten Asylrechtsverschärfung, die es in der Geschichte der Europäischen Union je gegeben hat, zu. In den nächsten Monaten wird diese Positionierung zwischen dem EU-Parlament und dem Europäischen Rat verhandelt. Mit einer Einigung auf die Position des Rats wäre die Einhaltung von Menschenrechten in der EU in Gefahr! Wir fordern die Bundesregierung daher auf, diesen politischen Irrweg unverzüglich zu verlassen und sich für eine neue humanitäre Geflüchteten-
Politik in Europa einzusetzen.

Eine fehlgeleitete Politik nutzen rechtspopulistische Kräfte, um politische Stimmungen zu schüren, die brandgefährlich wirken.

In der Praxis würde die Reform des GEAS folgendes bedeuten:

- Das individuelle Grundrecht auf Asyl wird faktisch abgeschafft.

- noch mehr Abschiebungen in sogenannte "sichere" Drittstaaten

- Menschen aus Herkunftsländern mit geringer Anerkennungsquote sollen bereits an der EU- Außengrenze abgewiesen werden können und in ihre Heimat zurückkehren

- Internierungslager an den EU-Außengrenzen (auch für Kinder und andere schutzbedürftige Personen)

- Zunahme von völkerrechtswidrigen "Push-Backs"

- Verschärfung des "Dublin-Systems" inklusive Verlängerung der Überstellungsfristen und

- die Einschränkung des Rechtsschutzes.

Die Entscheidung der Bundesregierung steht im krassen Gegensatz zum Koalitionsvertrag: Dort wurde u.a. festgelegt, sich für bessere Standards in den Asylverfahren der EU-Staaten einzusetzen und die illegalen, gewaltsamen Push-Backs an den EU-Außengrenzen zu beenden. Die zivile See-Notrettung sollte finanziell unterstützt und eine staatlich organisierte See-Notrettung aufgebaut werden.

Niemand verlässt ohne Not seine Heimat, seine Familie, die Freund*innen, das gewohnte Leben. Das Recht, Schutz in einem anderen Staat zu suchen, ist ein unveräußerliches Menschenrecht. Dieses internationale Menschenrecht ist keine Floskel, sondern die Grundlage eines freien Lebens und friedlichen Miteinanders.

So sehr sich Europa auch abschottet, so unmenschlich die Grenzverfahren und so gefährlich die Fluchtrouten auch sind; es werden immer mehr Menschen in Europa Schutz suchen vor Verfolgung, Krieg, Klimawandel und Elend. Elend, hervorgerufen

u.a. durch Landgrabbing, Überfischung, unfaire Handelsbeziehungen, Zerstörung der lokalen Märkte durch

Staaten des globalen Nordens.

Die Fluchtwege werden immer gefährlicher und tödlicher. Seit 2014 sind allein im Mittelmeer über 30.000 Menschen ertrunken (die Dunkelziffer liegt um ein Vielfaches höher). Über die Zahl der Todesopfer bei der Überquerung der Sahara liegen überhaupt keine Zahlen vor, man muss von Zehntausenden von Toten ausgehen).

Alle diese Fakten sind der Bundesregierung und allen anderen Regierungen in der EU bekannt! Aber zur Durchsetzung der Abschottung sind ihnen allen jedes Mittel recht: Zusammenarbeit mit Diktatoren, Militäreinsätze gegen Flüchtlinge (Lybische Küstenwache) und eine EU-Grenzschutzbehörde (Frontex), die „Push-Backs“ mindestens geduldet, wenn nicht gar forciert hat. Auch das EU-Türkei-Abkommen von 2016 hatte nur einen Zweck: Menschen, die vor dem Bürgerkrieg in Syrien geflohen sind, sollten auf keinen Fall europäischen Boden betreten. Sie wurden in Lagern an der türkisch-
syrischen Grenze festgehalten. Die Türkei verpflichtete sich, Geflüchtete, die bereits griechischen Boden betreten hatten, aufzunehmen. Die Folge waren völkerrechtswidrige "Push-Backs" durch griechische Behörden. Alles auch finanziert durch die Bundesregierung! Aus menschenrechtlicher Sicht kann stark bezweifelt werden, dass diese Vereinbarung und ihre Umsetzung mit den flüchtlings- und menschenrechtlichen Verpflichtungen der EU und ihrer Mitgliedstaaten vereinbar war/ist.

Nur sichere Fluchtrouten werden verhindern, dass weiterhin Menschen auf der Flucht ertrinken, verhungern, erfrieren, verdursten oder auch ermordet, vergewaltigt und versklavt werden.

Die Fluchtursachen müssen beseitigt, nicht die Geflüchteten bekämpft werden!

Deshalb fordern/vertreten wir:

- das individuelle Recht auf Asyl für alle Menschen bleibt bestehen
- die Genfer Flüchtlingskonvention sichert die Rechte der Geflüchteten
- keine Asyl-Schnellverfahren an den EU-Außengrenzen
- keine haftähnlichen Lager für schutzsuchende Menschen
- illegale "Push-Backs" müssen ein Ende haben.

Antrag I.06: Unterstützung der Speiseeisindustrie mit einer Eispause

Antragsteller*in:	Dirk Maas-Covato
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	I. - Initiativanträge

Am Mittwoch, den 25. Oktober allen Delegierten und Gästen des Gewerkschaftstags in einer zusätzlichen Pause während der Antragsberatung Speiseeis aus tarifgebundenen Betrieben zur Verfügung zu stellen. Der Initiativcharakter ergibt sich durch den überraschenden Herbsteinbruch und dem damit einhergehende Nachfragerückgang bei Speiseeis. Dieser Nachfragerückgang stellt die Speiseeisindustrie vor große Herausforderungen – unserer Solidarität ist jetzt gefragt.

Antrag J.001: Die junge IG Metall: Zusammen machen wir Zukunft!

Antragsteller*in:	Jugendausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Aktuell startet die sogenannte “Generation Z” in die Berufswelt. Sie haben - zurecht – hohe Anforderungen an einen Arbeitsplatz: Sinnhafte Aufgaben, gute Bezahlung und Arbeitszeiten, die genug Raum für Familie, Freunde, Hobbies und Ehrenamt lassen. Vier-Tage-Woche, Möglichkeiten wie Mobile Arbeit, Sabbaticals und sogenannte “Workation”-Angebote (Kombination von Arbeit – work- und Urlaub – vacation-) geben bei vielen von ihnen den Ausschlag, für welchen Job sie sich entscheiden. Die Arbeitgeber*innen kritisieren diese Ansprüche als überzogen und stellen die Angehörigen dieser Generation in der Öffentlichkeit oft als nicht belastbar und nicht leistungsbereit dar. Das Gegenteil ist der Fall. Es handelt sich um junge Menschen, die unter dem Eindruck der COVID-Pandemie und angesichts drängender existenzieller Fragen wie Klimawandel, Rechtpopulismus und den Krisen des Kapitalismus bewusst andere Prioritäten setzen als die Generationen vor ihnen. Sie haben ein Interesse an einer gerechteren Verteilung von Arbeitszeiten und Care-Arbeit in den Familien. Die IG Metall steht hinter diesen Anforderungen und setzt sich dafür ein, die Arbeitsbedingungen entsprechend zu gestalten. Wir wollen mehr Souveränität und Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort für alle Beschäftigtengruppen, nicht nur für Hochqualifizierte. Flexibilität bedeutet für uns keine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit. Im Übrigen stützt und bekräftigt diese Entwicklung die Position und die Forderungen der Gewerkschaftsbewegung.

Die multiplen Krisen der letzten Jahre haben einen starken Einfluss auf jüngere Menschen in unserer Gesellschaft. Studien belegen: Das Social Distancing der Corona-
Lockdowns wirkt sich nach wie vor auf das Verhalten junger Menschen aus. Im Ranking der Zukunftsängste führt die Frage, ob die Menschheit die notwendigen Schritte unternehmen wird, um die Klimakrise zu meistern - und führt zu düsteren Aussichten bei viele jungen Menschen.

Als Gewerkschafter*innen ist es unser oberstes Ziel, für eine gute und lebenswerte Zukunft zu kämpfen! Dabei sind die Chancen ungleich verteilt. Statistiken der Agentur für Arbeit zeigen: Hauptschüler*innen gehen auf dem Ausbildungsmarkt überproportional leer aus. Das hat Folgen: Während sich für einen Teil der jungen Generation gute berufliche Möglichkeiten eröffnen, landet eine größer werdende Gruppe in Warteschlangen, schlecht bezahlten Jobs oder in prekären Arbeitsverhältnissen. Über 2,5 Mio. Menschen zwischen 20 und 34 Jahre in Deutschland haben keinen Berufsabschluss! Das sind 17 Prozent aller Menschen dieser Alterskohorte. Auch angesichts dringend benötigter Fachkräfte ist dies kein akzeptabler Zustand. Als IG Metaller*innen sorgen wir für Gerechtigkeit, Solidarität und eine gute Zukunft. Unsere Werte sind unverhandelbar! Wir brauchen hohe und gute Einkommen, die die Existenz und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen, gerechte Arbeitszeiten und bedarfsorientierte, lebenslange Bildungschancen. Gleichzeitig wollen wir die Klimakrise mit modernen, sinnstiftenden Jobs bewältigen. Dafür braucht es uns alle: Ingenieur*innen, Handwerker*innen, Kaufleute, Beschäftigte in der Produktion usw. Allem voran geht ein gutes Fundament der Ausbildung, egal ob es sich dabei um die “klassische” duale Berufsausbildung, um ein duales Studium, Studium oder Abschlüsse auf dem zweiten Bildungsweg handelt. Als IG Metall haben wir gute Lösungen: Tarifverträge, starke Gremien der Mitbestimmung, innovative Beschäftigte und Auszubildende. Wir laden dabei alle jungen Menschen in unseren Branchen ein, dabei zu sein und sich zu engagieren. Die Jugendstudie Plan B der IG Metall hat gezeigt: Junge Menschen wollen sich engagieren, auch bei uns!

Handlungsfeld 1: Tarifpolitik für junge Menschen

Gute Arbeitsbedingungen und Fachkräftesicherung gehören zusammen: Unternehmen müssen jungen

Menschen etwas bieten, um sie zu bekommen und zu halten. Die Tarifpolitik der IG Metall bietet Betrieben die Chance, ein Prädikat für gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen zu erhalten. In Zeiten der Transformation ist die Entwicklung der Ausbildung der Seismograph für Veränderungen in unseren Branchen. Um diese Veränderungen rechtzeitig zu erkennen und tarifpolitisch zu berücksichtigen, ist es Voraussetzung, dass die Tarifpolitik der IG Metall in Zukunft noch stärker von und mit jungen Menschen gestaltet wird.

Inflation, steigende Mietpreise und die Energiekrise sorgen dafür, dass Menschen mit geringen Einkommen an existenzbedrohende Grenzen kommen. Aus diesem Grund, aber auch um am Ausbildungsmarkt in unseren Branchen wettbewerbsfähig zu bleiben, muss die deutliche, überproportionale Erhöhung aller Vergütungen im Fokus kommender Tarifrunden unser kurzfristiges Ziel sein. Die Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten müssen ebenfalls ausreichend Berücksichtigung finden. Bei Sonder- und Einmalzahlungen ist es unser Ziel, dass Auszubildende, dual Studierende und Teilzeitbeschäftigte gleichwertig zu allen anderen Beschäftigten behandelt werden.

Zeit und Vereinbarkeit sind für die junge Generation entscheidend: Viele junge Menschen wollen nicht mehr ununterbrochen arbeiten und ein gutes Leben führen. Möglichkeiten für geplante Auszeiten (Sabbaticals), kürzere Arbeitszeiten, Wechsel von Teil- in Vollzeit und zurück sowie New Work-Modelle müssen wir passend zu den Bedürfnissen unserer Mitglieder gestalten.

Lebenslanges Lernen muss möglich sein. Karrierewege sind heute viel diverser als früher: Jobs werden gewechselt, ein Studium oder die Meisterschule begonnen, wenn die Kinder alt genug sind. Wir brauchen einen guten Rahmen für die berufliche Entwicklung und Gleichstellungsmaßnahmen.

Wir können für die junge Generation Erfolge verzeichnen: In den vergangenen Jahren ist es uns gelungen, weitere Tarifverträge für dual Studierende zu erreichen. Unser Ziel bleibt weiterhin die flächendeckende Lösung für dual Studierende. Auch unternehmensspezifische Tarifverträge für dual Studierende sind ein praktikabler Weg, um Bedingungen für diese Gruppe zu verbessern. Wir wollen den Organisationsgrad bei dual Studierenden steigern. Aber es gibt noch mehr junge Menschen und Studierende in den Betrieben: Es ist unser Ziel, auch für Praktikant*innen, Werkstudierende, Ferienbeschäftigte und Masterstudierende gute Regelungen zu schaffen, um sie als Mitglieder zu gewinnen!

Die junge Generation verlangt bei all den Unsicherheiten um sie herum nach Sicherheit und Perspektiven. Die unbefristete Übernahme soll in allen Branchen langfristig durch– und umgesetzt werden.

In den letzten Jahren ist die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf einen historischen Tiefstand gesunken, daher werden wir als IG Metall tarifpolitische Instrumente entwickeln, wie zum Beispiel Quoten und Zielzahlen, um langfristig die duale Ausbildung in Deutschland zu sichern. Die Tarifpolitik findet in den Bezirken bzw. Tarifkommissionen statt. Dennoch sollen die folgenden Handlungsaufträge und Positionen Eingang in die Diskussionen finden.

Handlungsaufträge:

- Die IG Metall stellt sicher, dass in allen Tarifkommissionen Jugendmandate entsprechend des Anteils an der Gesamtmitgliedschaft zur Verfügung gestellt und auch besetzt werden. Dabei ist nach Möglichkeit eine Parität der Geschlechter zu wahren.
- Bei allen Tarifauseinandersetzungen sollen Jugendforderungen berücksichtigt und anschließend umgesetzt werden.
- Der Vorstand der IG Metall entwickelt zusammen mit den Jugendstrukturen eine Strategie zur Erreichung der tarifpolitischen Ziele und der Beteiligung junger Menschen in den tarifpolitischen Gremien der IG Metall.
- Ein kurzfristiges Ziel muss für uns die überproportionale Erhöhung aller Ausbildungsvergütungen sein.

- Dual Studierende sollen als Zielgruppe weiterhin im Fokus anstehender Tarifrunden sein.
- Als IG Metall setzen wir uns auch für tarifliche Regelungen für Praktikant*innen und Masterstudierende ein.
- Um Sicherheit für junge Menschen zu schaffen, setzt die IG Metall das Thema Übernahme nach der Ausbildung in allen Branchen langfristig auf die tarifpolitische Agenda.
- In zukünftigen Tarifrunden soll das Thema Sicherung von Ausbildungsplätzen eine wichtige Rolle spielen.

Handlungsfeld 2: Betriebspolitik für junge Menschen

Der Zugang ins Arbeitsleben ist heute diverser als noch vor 20 Jahren, die Struktur der Beschäftigten wandelt sich rasant. Die Qualität der Ausbildung muss damit Schritt halten können. Dafür benötigen wir gut geschulte Betriebsrät*innen, Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen und Schwerbehindertenvertreter*innen, die mit zeitgemäßem Mitbestimmungsrecht ausgestattet sind.

Schon heute haben Betriebsrät*innen die Möglichkeit, über die Personalplanung und die Gestaltung der Auswahlrichtlinien darauf Einfluss zu nehmen, welche Menschen in Ausbildung kommen. Es muss mit dem Mythos aufgeräumt werden, dass sich die besten Auszubildenden anhand ihres Schulabschlusses auswählen lassen. Stattdessen sollte der Fokus geweitet und allen jungen Menschen unabhängig ihres Schulabschlusses eine Chance gegeben werden. Strukturelle Benachteiligungen beim Zugang zum Ausbildungsmarkt müssen abgebaut werden. Menschen mit Migrationshintergrund müssen endlich bessere und gerechtere Chancen am Ausbildungsmarkt bekommen! Mit SOS Ausbildung wurde ein Weckruf in die IG Metall gesandt: Wir müssen für mehr Ausbildungsplätze, neue und klimagerechte Ausbildungsberufe sowie die Übernahme nach der Ausbildung betrieblich streiten!

Unsere Mitbestimmungsorgane sind die Grundpfeiler der Demokratie. Für viele junge Menschen sind die Wahlen zum Betriebsrat/zur Betriebsrätin oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung der erste direkte Berührungspunkt mit unserer Demokratie. Dabei müssen wir darauf achten, dass jungen Kolleg*innen der Übergang von den Jugend- und Auszubildendenvertretungen in die Betriebsratsgremien und Vertrauensleutestrukturen gelingt. Zu häufig verlieren wir hier engagierte Kolleg*innen.

Durch die Coronakrise treten neue Themen in den betrieblichen Fokus: die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz und in der Ausbildung ist ein wichtiges Thema für die junge Generation. Hier fehlt es in vielen Bereichen noch an Kompetenzen, um sensibel mit Problemen umgehen zu können. Ein weiteres neues Thema ist die Anforderung nach Möglichkeiten der mobilen Ausbildung. Hierbei müssen wir moderne und mitbestimmte Lösungen finden, um auf der einen Seite das Erreichen des Ausbildungsziels zu gewährleisten und auf der anderen Seite den Bedürfnissen der jungen Generation gerecht zu werden.

Handlungsaufträge:

- Die IG Metall verfolgt die Sicherung von Ausbildungsplätzen und den Erhalt der Ausbildungsqualität sowie die mitbestimmte Weiterentwicklung der Ausbildungsberufe als strategisches Ziel. Die IG Metall entwickelt SOS Ausbildung weiter.
- Die IG Metall entwickelt flächendeckende Strategien für ein erfolgreiches Übergangsmanagement aus den Jugend- und Auszubildendenvertretungen in die Betriebsratsgremien und Vertrauensleutestrukturen.
- Für einen besseren Umgang mit psychischen Problemen in der Ausbildung wird ein Bildungsbaustein für Betriebsrät*innen, Jugend- und Ausbildungsvertreter*innen sowie für ausbildendes Personal entwickelt. Hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall werden zum Thema psychische Gesundheit qualifiziert und für das Thema sensibilisiert.

Handlungsfeld 3: Gesellschaftspolitik für junge Menschen

Viele junge Menschen, die heute am Beginn ihres Arbeitslebens stehen, sind in einer Gesellschaft im Dauerkrisenmodus aufgewachsen: Klimakrise, Finanzkrise, Corona-Krise, Inflation, Krieg und Flucht, um nur einige zu nennen. Die IG Metall muss gegenüber der Politik und den Arbeitgeber*innen klarmachen, dass die Bewältigung der Krisen nicht auf Kosten der jungen Generation geschehen darf. Der Staat ist hier aufgerufen, dringend notwendige Zukunftsinvestitionen zu tätigen.

Bildungsgerechtigkeit ist für uns als IG Metall von besonderer Bedeutung. Noch immer entscheidet vor allem die Herkunft über Bildungserfolg. Daher fordern wir die Durchsetzung des Gemeinschaftsschulkonzepts mit Ganztagsbetreuung, statt frühe Selektion in unterschiedlichen Formen weiterführender Schulen, verbunden mit modernen Unterrichtsmethoden sowie ein ausreichendes Personaltableau an pädagogischen Kräften für individuelle Förderung.

Als IG Metall müssen wir Unternehmen in die Pflicht zu nehmen, qualitativ hochwertige und zukunftsfähige Ausbildungsplätze anzubieten, die jungen Menschen ermöglichen, in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu bestehen. Dabei muss die Politik die gesetzlichen Grundlagen schaffen, um für Auszubildenden und dual Studierenden bestmögliche Rahmenbedingungen zu etablieren. Hierfür ist es notwendig, dass ausbildende Personen regelmäßig über berufs- und ausbildungspädagogische Inhalte und Neuerungen geschult werden. Noch immer kämpft die IG Metall für die gesetzliche Gleichstellung von dual Studierenden mit Auszubildenden. Wollen wir das System der dualen Berufsausbildung vor Qualitätsverlust schützen, müssen diese Regelungen endlich flächendeckend kommen.

Die Kosten für Wohnen und Mobilität sind für die meisten jungen Menschen die größten Ausgabeposten. Als IG Metall setzen wir uns dafür ein, dass junge Menschen in Berufsausbildung günstig in Bildungswohnheimen unterkommen können. Die Kosten für Wege zum Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule müssen über ein subventioniertes Nahverkehrsticket oder Zuschüsse abgefedert werden. Gerade junge Menschen leiden unter den stark angestiegenen Energiepreisen besonders und möchten nicht den Großteil ihrer Ausbildungsvergütung an den Tankstellen lassen oder auf das Konto von Energieversorgern überweisen.

Klar ist: Wer die Zukunft gestalten will, muss junge Menschen beteiligen. Dazu benötigen wir umfassende Freistellungsregelungen für ehrenamtliche Tätigkeit, um diese Beteiligung zu ermöglichen.

Handlungsaufträge:

- Die IG Metall fordert die Einführung von Gemeinschaftsschulen mit individueller Förderung für alle.
- Die IG Metall setzt sich weiterhin für eine Verbesserung der Qualität des dualen Studiums und der Schaffung eines rechtlichen Rahmens ein.
- Die IG Metall setzt sich für verpflichtende jährliche berufs- und ausbildungspädagogische Fortbildungsmaßnahmen für ausbildendes Personal ein.
- Die IG Metall fordert weiterhin eine bundesweite umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie.
- Die IG Metall setzt sich für die flächendeckende Einrichtung von Bildungswohnheimen für junge Menschen in Berufsausbildung ein.
- Die IG Metall setzt sich gegenüber dem Gesetzgeber für erweiterte betriebliche Freistellungsmöglichkeiten für ehrenamtliches Engagement ein.
- Die IG Metall setzt sich langfristig gegenüber dem Gesetzgeber für einen kostenlosen ÖPNV ein.

Handlungsfeld 4: Stärkung der jungen Organisationsmacht

In den vergangenen Jahren war die Gewinnung neuer Mitglieder oft herausfordernd. Die IG Metall erhält zwischen 20 und 25 Prozent aller Neuaufnahmen jährlich über die gute, systematische Ansprache neuer Auszubildender und dual Studierender. Wir haben dazu in den vergangenen Jahren erfolgreiche

konzeptionelle Ansätze entwickelt und tauschen uns stetig über neue Formate und Möglichkeiten aus. Über 140 Geschäftsstellen bestellen über die Vorstandsverwaltung Materialien zum Ausbildungsstart. Im Dreiklang „Ansprechen, Gewinnen und Halten“ stärken wir unsere Organisationsmacht.

Ansprechen: Betrachtet man alle Mitglieder unter 35, so liegt der Anteil bei über 40 % aller Neuaufnahmen eines Kalenderjahres. Generell gilt: Wer früh angesprochen wird, bleibt auch lange Mitglied. Die Potenzialstudie 2022 der IG Metall hat uns gezeigt: Vor allem junge Frauen können wir noch stärker erreichen. Es gibt noch weitere Bereiche, in die wir wachsen können, wie beispielsweise das Handwerk. Hier fehlt es häufig an personellen Ressourcen, um auf junge Menschen zugehen zu können.

Die IG Metall muss sich genauso wie ihr Umfeld stetig verändern und junge Zielgruppen in ihrer Sprache und auf ihren Medien ansprechen. Hierfür brauchen wir als IG Metall ein zeitgemäßes Auftreten im digitalen Raum, hauptamtliche Kolleg*innen und eine entsprechende technische Ausstattung. In diesem Sinne muss bei der Gestaltung von Medien die Eigenständigkeit des Jugendverbandes berücksichtigt werden - nach dem Motto: Von jungen Menschen für junge Menschen.

Gewinnen: Neben Tarifverträgen und Expertise in arbeitsrechtlichen Fragen müssen wir auch attraktive Bildungs-, Beratungs- und Serviceangebote für junge Menschen bieten. Dazu zählt unsere Jugendbildungsarbeit, die als gewerkschaftliche Massenbildung unerlässlich für die politische Bildung ganzer Generationen ist. Aber auch Angebote wie die ISIC-Card, Camps und digitale Schulungen müssen wir weiter ausbauen. Dabei müssen auch die unterschiedlichen Interessen von Auszubildenden, (dual) Studierenden und anderen Zielgruppen berücksichtigt werden.

Als IG Metall stehen wir für Toleranz, Weltoffenheit und Vielfalt. Deshalb benötigen wir auch im Jugendbereich zielgruppenspezifische Angebote – vom Beitrittsformular über Social Media-Kanäle bis hin zu Informations- und Mitmachangeboten. Ein steigender Anteil der jungen Menschen in Deutschland hat einen Migrationshintergrund (37 % der 15 – 20-Jährigen, Mikrozensus 2022). Menschen mit einem Geschlecht außerhalb des binären Geschlechtssystems kommt endlich eine größere Sichtbarkeit und Bedeutung zu.

Halten: Am Ausbildungsende verlieren wir noch immer zu viele Mitglieder. Durch eine verbesserte Ansprache am Ausbildungsende könnten mehr junge Mitglieder gehalten werden. Für eine gute Jugendverbandsarbeit werden personelle Ressourcen in allen Geschäftsstellen benötigt.

Junge Menschen möchten mitbestimmen. Die IG Metall wird daher in Zukunft darauf achten, dass junge Menschen in allen entscheidenden Gremien der IG Metall Berücksichtigung finden.

Übergänge gestalten: Unter der jungen IG Metall verstehen wir alle Mitglieder unter 35 Jahren. Zu häufig verlieren wir nach dem Abschied aus dem Ortsjugendausschuss gute gewerkschaftliche Aktive. Hier braucht es gute Ansätze, um Kolleginnen und Kollegen am Übergang für die Arbeit als junge Vertrauensleute, Betriebsrät*innen, Bildungsreferent*innen und Hauptamtliche zu gewinnen.

Handlungsaufträge:

- Die IG Metall stellt sicher, dass weiterhin genügend Ressourcen für den Ausbildungsstart zur Verfügung stehen und entwickelt eine Strategie für die Verbesserung der Haltearbeit am Ausbildungsende.
- Die IG Metall entwickelt eine Strategie, um verstärkt junge Frauen für die Mitgliedschaft und aktive Mitarbeit in der Organisation zu gewinnen.
- Die IG Metall setzt eine weitere Geschlechtsoption außerhalb des binären Geschlechtssystems in der Mitgliederdatenbank/CRM und dem Beitrittsformular um. Weiterhin sorgt sie dafür, dass der Onlinebeitritt erleichtert
- und mehrsprachig, mindestens in Englisch, möglich wird.
- Die IG Metall stellt sicher, dass in allen Geschäftsstellen gute Jugendarbeit gewährleistet wird und stellt

notwendige Ressourcen bereit.

- Die IG Metall entwickelt ein zeitgemäßes Social Media-Konzept für die Zielgruppen der IG Metall Jugend und setzt dieses um.
- Die IG Metall beteiligt junge Menschen auf allen Ebenen und lässt sie mitsprechen und mitentscheiden.
- Ehrenamtliche und beschlussfassende Gremien sollen diverser besetzt sein.
- Als IG Metall verpflichten wir uns dazu, migrantische Kolleg*innen in unseren Gremien und Strukturen verstärkt abzubilden, um der Vielfalt unserer Mitglieder gerecht zu werden.
- Die Angebote für Aktive unter 35 Jahren werden durch Angebote für systematische Übergänge von den Ortsjugendausschüssen, Jugend-Referent*innen-Arbeitskreise usw. in die Erwachsenenstrukturen erweitert.

Antrag J.002: SOS Ausbildung – Ausbildung Besser und Mehr!

Antragsteller*in:	Jugendausschuss
Status:	angenommen
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Die IG Metall setzt sich auf allen Ebenen für den Erhalt und Ausbau von Ausbildungsplätzen ein. Die Sicherung von Ausbildungsplätzen ist ein zentraler Hebel zur Fachkräftesicherung. Dabei geht es nicht nur um den quantitativen Aufwuchs von Ausbildungsplätzen, sondern auch darum, für die Besetzung aller ausgeschriebenen Ausbildungsplätze zu sorgen. In vielen Unternehmen ist ein schleichender Abbau von Ausbildungsplätzen zu beobachten. Als Begründung für unbesetzte Ausbildungsstellen dient häufig eine vermeintlich mangelnde Qualität der Bewerber*innen, welche auch als Rechtfertigung genutzt wird, um die Anzahl der Ausbildungsplätze in den kommenden Jahren fortlaufend zu reduzieren. Als Gewerkschafter*innen setzen wir uns dafür ein, allen jungen Menschen eine Chance zu geben. Daher verlangen wir von den Unternehmen, jungen Menschen unabhängig des Schulabschlusses oder mit unterbrochener Bildungsbiografie eine Chance zu geben. Die Sicherung von Ausbildungsplätzen ist eine Aufgabe, der alle Mitglieder und Beschäftigten der IG Metall verpflichtet sind.

Handlungsaufträge:

- Die IG Metall entwickelt ein Konzept für ein Qualitätssiegel für gute Ausbildungsplätze.
- Berufliche Bildung geht uns alle an! Deshalb liegt das Thema Ausbildung nicht nur in der Verantwortung der Jugend und der Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen, sondern genauso in den Händen der Betriebsrät*innen, aller Mitglieder und der Beschäftigten der IG Metall.
- Zur Sicherung und zum Ausbau von Ausbildungsplätzen müssen zukünftig vermehrt betriebsverfassungsrechtliche Instrumente, wie etwa die Mitbestimmung, bei Auswahlrichtlinien, Personalplanung und Berufsbildungsplanung genutzt werden.

Antrag J.003: Ohne duale Berufsausbildung keine Transformation

Antragsteller*in:	GS Völklingen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Mit der Transformation der Industrie gehen viele neue Technologien und damit verbundene neue Kompetenzen einher. Diese Kompetenzen und Fertigkeiten gilt es auch in die Berufsbilder der dualen Ausbildung zu integrieren. Der Stellenwert der dualen Berufsausbildung muss, auch innerhalb der IG Metall, deutlich gestärkt werden. Die Fachkräfte von morgen sollen heute in den Ausbildungsbetrieben fit für die Zukunft gemacht werden. Für die Ausgestaltung neuer Berufsfelder, Lerninhalte und neuer Ausbildungsberufe muss die IG Metall wieder einen Führungsanspruch entwickeln. Wir machen Berufe! Das war in den 80er und 90er Jahren das Motto der IG Metall. Das muss es auch wieder sein. Die Stärkung des Ressorts Bildungs- und Qualifizierungspolitik ist für die Transformation der dualen Berufsausbildung unumgänglich. Aus diesem Grund müssen notwendige Ressourcen zur Verfügung gestellt und klare Strukturen für die Transformation der dualen Berufsausbildung geschaffen werden.

Batteriezellfertigung und damit einhergehende neue Kreislaufwirtschaftssysteme, aber auch Wasserstofftechnologie sind nur wenige Schlagworte, die beschreiben, wie sich die Arbeits- und Ausbildungswelt zukünftig verändern wird. Die duale Berufsausbildung befindet sich demnach inmitten einer Renaissance.

Der Einsatz digitaler Technik ermöglicht die Entwicklung neuer Produkte, neuer Dienstleistungen, neuer Produktionsprozesse. Geschäftsmodelle ändern sich, Wertschöpfungsketten werden neu aufgestellt, Innovationsprozesse beschleunigt. Das hat Auswirkungen auf die Azubis und ihre Ausbildung.

Man muss kein App-Entwickler sein, um von der digitalen Arbeitswelt berührt zu werden. Betroffen sind alle Auszubildenden – denn digitale Technik hält überall in den Unternehmen Einzug: Roboter arbeiten Hand in Hand mit den Beschäftigten, Schweißsimulatoren finden sich immer öfter in den Ausbildungszentren ein, Maschinen rüsten sich selbstständig um, digitale Assistenzsysteme wie Tablets und Datenbrillen vereinfachen mehr und mehr die Aufgaben.

Wir erleben gerade einen grundlegenden Wandel der Arbeitswelt. Damit geht allerdings auch ein Wandel der Anforderungen an die Arbeit und die Qualifikation der Beschäftigten einher. Bildung und Qualifizierung werden zum entscheidenden Schlüssel für die digitale Arbeitswelt – oder kurz gesagt: Industrie 4.0 braucht Qualifizierung 4.0, Industrie 4.0 braucht Ausbildung 4.0.

Und neben der Berufsausbildung selbst, etablieren wir ein Selbstbewusstsein der Mitbestimmung und Mitgestaltung bereits von Beginn an in der Arbeitswelt. Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen, die einen konkreten Einfluss auf die Inhalte und didaktischen Elemente der Ausbildung haben, zeigen damit auch einen wesentlichen Unterschied zum schulischen Bildungssystem auf.

Viele heutige Gewerkschaftssekretäre*innen und Betriebsräte*innen haben dies im Zusammenhang mit Neuordnungsverfahren der industriellen Metall- und Elektroberufen praktiziert. Auch die wesentlichen Neuordnungen der kaufmännischen und Büroberufe wurden mit- und ausgestaltet durch die IG Metall und ihre haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre*innen.

Antrag J.004: Ausbildungsquote

Antragsteller*in:	GS Coburg
Status:	angenommen als Material zu J.001
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Die IG Metall soll sich dafür stark machen, dass es gesetzlich vorgeschriebene, verpflichtende Ausbildungsquoten, gemessen an der Gesamtzahl der Belegschaft, gibt. Die IG Metall soll hierzu auch tarifpolitisch aktiv werden und über Tarifverträge gute Vorlagen schaffen.

Antrag J.005: Ausbildungsgarantie mit Umlagefinanzierung jetzt!

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	angenommen
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Die IG Metall unterstützt die von der DGB Jugend geforderte Ausbildungsgarantie mit Umlagefinanzierung. Die Ausbildungsgarantie mit Umlagefinanzierung muss von der Gesetzgeberseite festgeschrieben und umgesetzt werden.

Uns ist dabei wichtig, dass ein tatsächlicher Anspruch auf einen dualen Ausbildungsplatz für (junge) Menschen geschaffen wird. Der Gesetzentwurf zur Ausbildungsgarantie, den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vorgelegt hat, ist ein guter Anfang. Hier fehlt allerdings leider die Umlagefinanzierung komplett.

Diese ist aus unserer Sicht aber besonders wichtig. Mit ihr erfahren Betriebe, die bisher nicht ausgebildet haben, einen Anreiz für die Einführung von Ausbildung. Bereits bestehende Ausbildungsbetriebe bekommen so finanzielle Unterstützung. Ein erster Schritt zur Umlagefinanzierung könnte eine tarifliche Regelung in eine der nächsten Tarifrunden darstellen. Der umlagefinanzierte Ausbildungsfond in Bremen kann hier als Vorlage dienen. Innerhalb der IG Metall ist hierzu ein Diskussionsprozess zu starten.

Antrag J.006: Umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie

Antragsteller*in:	GS Saarbrücken
Status:	erledigt durch J.005
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Die IG Metall setzt sich weiterhin auf Bundes- und Landesebene für eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, nach dem Konzept der DGB-Jugend aus dem Positionspapier „Ausbildung für alle“, ein.

Die IG Metall fordert die Bundesregierung daher auf, schnellstmöglich zu handeln und eine echte Ausbildungsgarantie, mit Umlagefinanzierung, gesetzlich zu verankern.

Die Lage am Ausbildungsmarkt ist dramatisch. Während 2,3 Mio. Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne berufliche Qualifizierung in Deutschland leben, bilden immer weniger Betriebe aus und die Unternehmen beklagen die mangelnde Qualität und Bereitschaft von Bewerber*innen. Regional gibt es dabei große Unterschiede.

Der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Dezember 2022 vorgelegte Gesetzesentwurf für die Einführung einer „Ausbildungsgarantie“ im Rahmen des „Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit“ ist keine Ausbildungsgarantie und bietet keine Lösungswege für die Schieflage auf dem Ausbildungsmarkt.

Antrag J.007: Erweiterung des umlagefinanzierten Ausbildungsfonds

Antragsteller*in:	GS Chemnitz
Status:	erledigt durch J.005
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Als zentrales tarifpolitisches Thema für die kommende Tarifrunde 2024 muss die Erweiterung des umlagefinanzierten Ausbildungsfonds auf alle Betriebe im Flächentarifvertrag als Jugendforderung aufgenommen werden.

Antrag J.008: Förderung der Ausbildungsfähigkeit durch Teilzeitausbildung

Antragsteller*in:	GS Hamm-Lippstadt
Status:	angenommen
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Bundesweit geht seit Jahren die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge zurück. Dabei werden vor allem junge Menschen mit beispielsweise Hauptschulabschlüssen oder junge Menschen, die nach Deutschland migriert sind, in Bewerbungsverfahren benachteiligt. Mit Blick auf den stärker werdenden Fachkräftemangel in Deutschland, müssen wir diesen jungen Menschen den Einstieg in eine Berufsausbildung erleichtern.

Mit dem Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit haben wir bereits vor Jahren in einzelnen Tarifgebieten den Grundstein gelegt, jungen Menschen den Einstieg in eine qualifizierte Berufsausbildung zu erleichtern. Dieser Tarifvertrag soll nun als Vorbild genommen werden, um Regelungen zu schaffen, diesen jungen Menschen in einem Ausbildungsverhältnis, mit einer direkten Vereinbarung von begleiteter Lernunterstützung und Sprachkursen den Ausbildungsabschluss und den Berufseinstieg zu ermöglichen.

Die gesetzliche Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit, wodurch die Ausbildungszeit insgesamt gestreckt bzw. verlängert wird, soll um begleitende Lernunterstützung und Sprachkurse ergänzt werden.

Auszubildende, die an diesem Programm zur lernunterstützten Ausbildung in Teilzeit teilnehmen, sollen die volle Ausbildungsvergütung erhalten. Die Kosten für Lernhilfen oder Sprachkurse sollen vom Arbeitgeber getragen werden.

Antrag J.009: Einmalzahlung in voller Höhe für Auszubildende und alle dual Studierende

Antragsteller*in:	GS Frankfurt am Main
Status:	erledigt durch J.001
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Der Vorstand der IG Metall setzt sich, zusammen mit den für die Tarifbewegung verantwortlichen Bezirksleitungen, dafür ein, dass in allen Tarifkommissionen vor den nächsten Tarifrunden Debatten geführt werden, die das Thema „Einmalzahlung in voller Höhe für Auszubildende und dual Studierende“ behandeln.

Als Grundlage der Diskussion soll die Inflationsausgleichsprämie der letzten Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie 2022 dienen.

Antrag J.010: Gesetzliche Grundlage für Mitbestimmung in Berufs- und Hochschulen schaffen

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Der Gewerkschaftstag der IG Metall möge beschließen, dass die IG Metall sich dafür einsetzt, dass eine gesetzliche Grundlage geschaffen wird, damit Betriebsräte und Jugend- und Ausbildungsvertretungen Möglichkeiten der Interessensvertretung in den Berufsschulen und Hochschulen erhalten.

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung schafft dringend benötigte Fachkräfte für die Herausforderungen für die Zukunft. Im dualen System der Ausbildung spielt sowohl die Ausbildung im Betrieb als auch die theoretische Ausbildung in der Berufsschule eine große Rolle. Zu den Aufgaben der Betriebsräte und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen gehört unter anderem Maßnahmen zu beantragen, die die Ausbildung und das duale Studium im Betrieb verbessern. An Berufs- und Hochschulen ist das leider bisher nicht möglich.

Daher schließt eine starke Interessenvertretung an den Berufsschulen unseren Anspruch an einer qualitativ hochwertigen Ausbildung mit ein. Bei Problemen und Missständen an den Berufsschulen hat aktuell der Betriebsrat oder die JAV keine Möglichkeit Einfluss zu nehmen und Veränderungen oder Verbesserungen zu erzielen. Für den Bereich des dualen Studiums an Hochschulen oder Universitäten gilt dasselbe. Deshalb fordern wir die Bundesregierung und die Regierungen in den einzelnen Bundesländern dazu auf, betrieblichen Mitbestimmungsgremien eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, um eine Einflussnahme an Berufsschulen sowie auch an Hochschulen und Universitäten zu ermöglichen.

Antrag J.011: Mitgliederpotentiale bei jungen Menschen ausschöpfen

Antragsteller*in:	GS Ostsachsen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Den Vorstand zu beauftragen, eine Analyse über potentielle junge Mitglieder in Auftrag zu geben und durchzuführen. Diese soll enthalten:

- Betriebe die JAV- fähig sind, inkl.
  - Anzahl der Wahlberechtigten (Azubis, Dual Studierende, Wahlberechtigte studentisch Beschäftigte/ Praktikant*innen)
  - Potenzielle Größe der zu betreuenden JAVen
- Anzahl Berufsschulen, Universitäten und Hochschulen inkl.
  - Anzahl der Schüler*innen und Studierenden in den IG Metall relevanten Berufen sowie Studiengängen
  - Anzahl der Klassen/ Seminargruppen

Anhand dieser Zahlen soll geprüft werden, ob den Geschäftsstellen weitere Ressourcen zur Werbung junger Menschen in Betrieben, aber auch in Universitäten und Hochschulen, zur Verfügung gestellt werden müssen.

Antrag J.012: Mitgliederwerbeanreize gezielter gestalten

Antragsteller*in:	GS Regensburg
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Bei der Planung und vor der Entscheidung über Mitgliederwerbeprämien, Gewinnspielen oder anderen finanziellen Anreizen für Werber*innen, die zentral initiiert und finanziert werden und auf den Jugendbereich fokussieren, ist der Jugendausschuss beim Vorstand zu beteiligen.

Antrag J.013: Mehr Transparenz sowie Aufklärungsarbeit der IG Metall Strukturen

Antragsteller*in:	GS Kaiserslautern
Status:	angenommen als Material zu J.001
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

dass die IG Metall daraufhin arbeitet, dass eine Transparenz der IGM-Strukturen sichergestellt wird.

Besonders in der IGM-Jugend müssen wir dies garantieren, da durch ihr Einbringen in den ehrenamtlichen Tätigkeiten die Zukunft unserer Gewerkschaft liegt. Dies soll bereits in Begrüßungsrunden, Auslernrunden und in den ersten Berührungspunkten mit der IG Metall erfolgen.

Vor allem zu Beginn der Ausbildung ist die Aufklärung sinnvoll, da unser Bildungsprogramm sowie ehrenamtliches Engagement darauf aufbauen. Unser Ziel muss es sein Begrüßungsrunden und vor allem Auslernrunden für alle durchzusetzen. Denn mit Begrüßungsrunden soll der Erstkontakt verankert werden und durch Auslernrunden ist zu gewährleisten, dass der Übergang von Ausbildung zum Betrieb 1. sichergestellt wird und 2. der Kontakt mit der Gewerkschaft gehalten und vertieft wird. Denn die Erfahrung zeigt, dass durch eine solche Mitnahme die Bindung an unserer Organisation höher ist.

Besonders in Seminaren werden die Strukturen der IG Metall Jugend nicht ausreichend erläutert, im Gegensatz zum Erwachsenenbereich. Daraus resultieren Lücken, wo man sich ehrenamtlich hätte einbringen können. Diese nicht vorhandenen Komponente der Organisationsstruktur ist besonders bei der Interessenvertretung zu spüren, da diese nicht genügend thematisiert werden und dementsprechend fehlende Fähigkeiten und das Wissen andere Menschen aufzuklären, sich selbst zu engagieren und andere zum Engagement zu bewegen fehlt.

Somit holt man auch die Menschen ab, die kaum oder wenige Berührungspunkte mit der Gewerkschaft haben.

Unsere Organisation lebt von ehrenamtlichem Engagement und je früher man diese Strukturen z.B. in der Ausbildung etabliert, desto mehr Menschen kann man erreichen, organisieren und aufklären.

Antrag J.014: Tarifbindung und korrekte Eingruppierung für temporär Beschäftigte

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	angenommen als Material zu J.001
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, eine Initiative zur Ausweitung des Geltungsbereiches unserer Tarifverträge für die bisher nicht erfassten temporär Beschäftigten durchzuführen, vergleichbar mit der Kampagne zur Einbeziehung der dual Studierenden. Zusätzlich sind diese temporär Beschäftigten, wie z.B. Werkstudierende und andere studentische Aushilfskräfte, in die Eingruppierungskampagne der Organisation mit einzubeziehen.

Antrag J.015: Studierende Geltungsbereich

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Studierende an Berufsakademien und in dualen Studiengängen (FH Studierende mit vertiefter Praxis und Ausbildungsintegrierte Studierende), die einen Vertrag mit einem ausbildenden Betrieb haben, sind in die Geltungsbereiche bestehender und zukünftiger Haus-, Anerkennungs- und Flächentarifverträge aufzunehmen.

Antrag J.016: Zeitgemäße Onlinepräsenz für die junge Generation

Antragsteller*in:	Jugendausschuss
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Onlinemedien, Social Media und Co. gehören für die junge Generation zum Alltag. Im Durchschnitt verbringen junge Menschen unter 25 Jahren täglich mindestens vier Stunden in sozialen Netzwerken. Deshalb müssen wir als Gewerkschafter*innen eigene Medienstrategien entwickeln und stets offen gegenüber neuen Plattformen und technischen Innovationen sein. Schon heute nutzen wir verschiedene Social Media-
Plattformen wie Facebook, Twitter, Instagram, TikTok und YouTube, um unsere Botschaften zu verbreiten, junge Menschen zu erreichen und um mit ihnen zu kommunizieren. Herausfordernd ist dabei, dass immer neue Plattformen hinzukommen und alte nicht verschwinden, sondern weiter mit zielgruppengerechten Inhalten bespielt werden müssen.

Durch Social Media können unsere Mitglieder über unsere Themen und Inhalte auf dem Laufenden gehalten werden und an Diskussionen teilnehmen. Ebenso nutzen wir diese Onlinemedien, um unsere bestehenden Mitglieder zu aktivieren und sie zu einer aktiven Beteiligung in unseren Strukturen zu bringen. Zudem ermöglichen uns die Plattformen, unsere Positionen und Forderungen zu verbreiten und eine breite Öffentlichkeit zu erreichen.

Die Online-Ansprache soll zukünftig als zusätzlicher und selbstverständlicher Weg für die Mitgliedergewinnung betrachtet werden. Auch wenn Online-Ansprache natürlich kein persönliches Gespräch ersetzen kann, konnten wir als IG Metall dennoch positive Erfahrungen mit gezielter Onlinewerbung sammeln und auch Mitglieder gewinnen. Das gilt es, flächendeckend auszubauen und weiterzuentwickeln, um alle Potentiale in der Mitgliederwerbung zu nutzen. Da bereits heute rund 25 Prozent aller Beitritte über das Onlineformular getätigt werden, ist es umso wichtiger, das Online-Beitrittsformular auch in mindestens englischer Sprache aufrufen zu können. Dabei müssen auch moderne Bezahlmöglichkeiten wie PayPal, Apple Pay und Co. geprüft und angeboten werden.

Grundausstattung für hauptamtliche Kolleg*innen

Um diesem fortlaufenden Trend gerecht zu werden und unsere Mitglieder zielgruppengerecht ansprechen zu können, müssen auch in den Gliederungen vor Ort entsprechende und ausreichende Kapazitäten zur Betreuung der Social Media-Angebote bereitgestellt werden. Das betrifft im Allgemeinen nicht nur personelle und zeitliche Ressourcen. Gerade für die Ansprache der Zielgruppe Jugend ist es notwendig, die mit Jugendarbeit beauftragten hauptamtlich Beschäftigten mit technischem Gerät auf fortlaufend aktuellem Stand auszustatten. Ein leistungsfähiges Smartphone mit entsprechendem Mobilfunkvertrag und ausreichendem Datenvolumen, einen Laptop mit MultiSIM-Karte, und entsprechende Zugänge zu Social Media-Management-Tools, Analytics-Tools und Content-Erstellungs-Tools sind dabei als Grundausstattung zu sehen. Der Datenschutz innerhalb des Social Media-Konzeptes ist zu gewährleisten.

Handlungsauftrag:

- Die IG Metall entwickelt eine ganzheitliche Social Media- und Online-Strategie und stellt entsprechende Ressourcen besonders für die Ansprache der Zielgruppe Jugend bereit.
- Die IG Metall fördert Kompetenzen ihrer Beschäftigten auf diesem Gebiet und stellt die technische Ausstattung aller hauptamtlicher Kolleg*innen sicher.

Antrag J.017: Suchmaschine für gute, tarifgebundene Ausbildung und duale Studienplätze

Antragsteller*in:	GS Alfeld-Hameln-Hildesheim
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Der Vorstand wird beauftragt, eine browserbasierte Suchplattform zu erstellen, die dazu dient, Bewerber*innen auf gute, tarifgebundene Ausbildungsbetriebe und deren Vorteile hinzuweisen. Diese Plattform soll jugendgerecht gestaltet und zielgruppengerecht beworben werden, um tarifgebundenen Betrieben einen Vorteil im Kampf um die besten Köpfe zu ermöglichen und die Vorteile von Tarifverträgen hervorzuheben.

Immer mehr Betriebe haben Probleme ausreichend Auszubildende oder Dual Studierende zu finden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dies betrifft auch unsere tarifgebundenen Betriebe, welche teilweise nicht einmal mehr die offenen Ausbildungsplätze mangels Bewerbungen besetzen können.

Auf einer geeigneten Plattform sollen, gefiltert nach Regionen und Ausbildungsberufen tarifgebundene Betriebe die Möglichkeit bekommen sich und ihre Ausbildung vorzustellen. Dies sollte in Verbindung mit einem Gütesiegel und eigenem Logo geschehen, um einen Wiedererkennungswert zu generieren.

Antrag J.018: Sexismus und Rassismus als gesellschaftliches Problem entgegenwirken

Antragsteller*in:	GS Völklingen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, darauf hinzuwirken, dass die Themen Sexismus und Rassismus in der Gesellschaft, nicht nur zu optionalen Seminareinheiten bei IG Metall Seminaren, sondern auch Teil des (Berufs-) Schulunterrichts werden. Dabei sollen die Themen Diskriminierung und Lösungsansätze zur Verhinderung dieser aufgezeigt werden.

Antrag J.019: Rentenkompetenz in Jugend 1 und JAV Seminaren verankern

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	angenommen als Material zu J.001
Sachgebiet:	J. - Antrag IG Metall Jugend

Jugend- und Ausbildungsvertreter*innen und junge Aktive durch Schulungen (als Teil von Jugend 1 und JAV 1) in die Lage zu versetzen, in Jugendversammlungen und Diskussionsabenden zur gesetzlichen Rentenversicherung und Erwerbstätigenversicherung fundiert vor- und beizutragen.

Antrag L1.001: Leitantrag 1: Energie- und Mobilitätswende gestalten

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Klimaschutz kann nur gelingen, wenn der Energie- und der Mobilitätssektor grundlegend umgebaut werden. Für ein Durchstarten bei der Energie- und Mobilitätswende braucht es endlich einen langfristigen, verlässlichen und konsistenten Planungsrahmen mit massiven Investitionen nicht nur in neue Technologien und Infrastrukturen, sondern auch zur Sicherung von Beschäftigung in der Transformation. Neben einer forcierten Qualifizierungs- und Weiterbildungsoffensive ist es notwendig, dass die Beschäftigten und Mitglieder mit den Betriebsräten und den Vertrauensleuten der IG Metall eine proaktive Rolle bei den Veränderungen im Betrieb und Unternehmen einnehmen. Wer hier die Beschäftigten nicht mitdenkt und an Investitionen spart, gefährdet nicht nur den Klimaschutz, sondern auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Jobverlust und Existenznot zerstören Solidarität und Bereitschaft zur Veränderung. Deutschland muss Industrieland bleiben, mit einer starken, innovativen und klimaneutralen industriellen Wertschöpfung. Kernaufgabe der IG Metall ist daher weiterhin der Einsatz für eine ökologisch nachhaltige und demokratisch gestaltete, sozial gerechte Transformation. Ein solcher FairWandel wahrt die Interessen der Beschäftigten und macht sie und ihre Vertreter*innen zu aktiven Gestaltern des Wandels.

1. Aktuelle Handlungsbedarfe

1.1. Mobilitätssystem

Mobilität ist ein fundamentales Gut in modernen Gesellschaften, aber sie wird sich auch fundamental verändern. Die IG Metall will diese Veränderung mitgestalten und entwickelt eigene Ideen zur Mobilität der Zukunft. Dabei setzt sie sich dafür ein, dass Wertschöpfung und Beschäftigung in guter Arbeit in den Branchen der Mobilitätswirtschaft gesichert und ausgebaut wird. Deutschland kann und muss auf den Märkten der Mobilität exportierender Leitmarkt bleiben. Dafür muss die Mobilitätswende noch stärker als industrie- und wirtschaftspolitische Gestaltungsaufgabe behandelt werden.

Arbeit, Freizeit, Versorgung, Gesundheit, Wohlstand, für all das wollen und müssen Menschen heute und in Zukunft mobil sein. Dabei gilt: Mobilität muss für alle Menschen verfügbar, barrierefrei zugänglich und bezahlbar bleiben. Auch dies muss Bestandteil eines Mobilitätskonzepts der Zukunft sein.

Tatsache ist: Der bislang stetig wachsende Verkehr führt zu sehr hohen Treibhausgasemissionen, zu Problemen für die Lebensqualität in den Städten und Regionen und zu hohem Umwelt- und Platzverbrauch. Der Zeitdruck durch die Klimakrise ist hoch. Wir brauchen daher schnelle und realistische Veränderungspfade mit einem klaren Blick für Prioritäten, um den Klimawandel zu stoppen und die Mobilitätswende im Sinne der Beschäftigten erfolgreich zu gestalten.

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, brauchen wir eine Mobilitätswende in vier Dimensionen:

Umstellung auf klimaschonende Antriebe für alle Verkehrsträger

Selbst wenn zukünftig deutlich mehr Verkehr auf klimafreundlichere Verkehrsträger wie die Schiene verlagert oder sogar vermieden wird, werden noch 2045 und erst recht 2030 PKW, LKW, Schiffe und Flugzeuge riesige Verkehrsleistungen erbringen. Der mit Abstand wichtigste und dringlichste klimapolitische Handlungsansatz liegt daher im Wechsel der Antriebstechnologien.

PKW können mit erneuerbarer Energie fahren, effizient durch Speicherung in der Batterie und fast direkte Umsetzung in Bewegungsenergie. Der Hochlauf der Elektromobilität hat begonnen. Er wird aber nur

erfolgreich sein, wenn die Menschen ihre Autos laden können, der Strom grün ist, die Rohstoffe verfügbar sind und die Autos und Ladestrom bezahlbar werden. Im Pkw-Bereich sind synthetische Kraftstoffe („E-Fuels“) absehbar keine realistisch darstellbare Lösung. Ihre Herstellung ist extrem teuer und ineffizient. E-Fuels werden daher auf absehbare Zeit nicht massenhaft und für den PKW-Einsatz auch nicht zu wettbewerbsfähigen Preisen zur Verfügung stehen.

Auch der LKW kann mit grünem Strom betrieben werden - und auch hier in den meisten Fällen am effizientesten durch Batterien. Auf langen Strecken kann für den LKW auch grüner Wasserstoff eine Rolle spielen.

Im Eisenbahnverkehr wird heute schon 90 Prozent der Verkehrsleistung elektrisch erbracht. Wo keine Oberleitung gebaut werden kann, können Batterie oder H2-
Brennstoffzellen auch Schienenfahrzeuge antreiben.

Schiffe werden zukünftig mit erneuerbar produzierten synthetischen Kraftstoffen betrieben. Für Strecken bis 3000 km bei Containerschiffen und in der Binnenschifffahrt können auch batterieelektrische Antriebe eine Rolle spielen.

Mittelfristig werden auch Flugzeuge mit biologischem oder strombasierten Kerosin fliegen (Sustainable Aviation Fuels, SAF). Der Einsatz elektrischer oder H2-basierter Triebwerke ist derzeit in Erprobung.

Um den Antriebswechsel bei allen Verkehrsträgern so schnell wie möglich zu erreichen und Beschäftigung in Deutschland und Europa zu erhalten und auszubauen fordern wir konkret:

- Mehr Tempo beim Ausbau der Ladeinfrastruktur für PKW und LKW.
- Weitere Förderung der E-Mobilität.
- Abbau bzw. schrittweises Abschmelzen umweltschädlicher Subventionen im Mobilitätssektor.
- Weitere aktive Industriepolitik zur Ansiedlung des Wertschöpfungskreislaufes der Batterie in Deutschland und EU.
- Rohstoffstrategie für die kritischen Rohstoffe der Elektromobilität.
- Regionale strukturpolitische Begleitung des Wandels in betroffenen Regionen.
- Förderung regionaler Transformationsnetzwerke über 2025 hinaus.
- Ambitionierte CO2-basierte Reform der LKW Maut.
- Starke Förderung des Kaufs von Nullemissions-LKW.
- Aufbau Wasserstofftankstellennetz für Langstrecken LKW.
- Vollständige Elektrifizierung und Digitalisierung des Schienennetzes mit moderner Leit- und Sicherungstechnik und fahrzeugseitige Aus- bzw. Umrüstung mit ETCS/ERTMS-fähigen On Board-Units.
- Elektrifizierung auch der Fahrzeuge im ÖPNV mitsamt Ausrüstung der Betriebshöfe.
- Aufbau von Produktion, Infrastrukturen und Importkapazitäten für Wasserstoff und darauf basierende nachhaltig produzierte, synthetische Kraftstoffe (E-Fuels, SAF).
- Steigende Beimischungsquoten für alternative Kraftstoffe in der Schifffahrt und in der Luftfahrt.
- Ausbau der Binnenschifffahrt mit klimaneutralen, ggf. auch autonomen Antrieben als Chance für Schiffbau und Zulieferindustrie in Deutschland vorantreiben
- Rapider Ausbau der Erneuerbaren Energien, Ausbau der Strom- und Verteilnetze.
- Deutlich mehr Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte in den Mobilitätsbranchen.

Vernetzung der Träger und verbesserte Steuerung des Gesamtsystems

Viel mehr Wege können in Zukunft inter- oder multimodal zurückgelegt werden, also nicht mehr *nur* mit

dem Auto, *nur* mit der Bahn oder *nur* mit dem Fahrrad. Digitale Technologie– kann dabei vieles erleichtern. Eine größere Rolle spielen in Zukunft auch digitale Bedarfsverkehre (On Demand Verkehr), insbesondere als Teil des öffentlichen Verkehrs.

Auch der Gütertransport kann durch standardisierte Container und Sattelaufleger auf Schiff, Zug und LKW im „kombinierten Verkehr“ stärker intermodal und damit klimafreundlicher werden. Dann spielt jeder Verkehrsträger seine jeweiligen Stärken aus. Für den Waren- und Güterverkehr in die Städte und Gemeinden helfen neue Ansätze der „City Logistik“. Von Güterverkehrszentren, Ladehubs und Verteilstationen wird für die letzte Meile umgeladen auf kleinere elektrifizierte Fahrzeuge, Lastenräder oder direkt in fußläufig erreichbare Mikrodepots

Zur Stärkung des intermodalen Verkehrs fordern wir konkret:

- Ein souveränes europäisches Ökosystem für Digitalisierung der Mobilität und den Ausbau des 5G Netzes.
- Bedarfsgerechte Angebote fördern: Mobilitätsstationen, Park & Ride, Carsharing, Sammeltaxen, betriebliches Mobilitätsmanagement. Förderung digitaler Bedarfsangebote durch feste Einbindung in die Finanzierung des ÖPNV.
- Besserer Datenzugang und vereinfachte Ticketbuchung auf Plattformen durch Klärung des EU-Rechtsrahmens für multimodales Reisen. Schaffung eines Ordnungsrahmens, um digitale Angebote auf Effizienz und Klimaverträglichkeit auszurichten. Mobilitätsdatengesetz zur Sicherung neuer Geschäftsmodelle. Dabei Datensouveränität gewährleisten.
- Ausbau der Infrastruktur für den Kombinierten Verkehr (KV) v.a. im Bereich LKW / Schiene, stärkere Förderung des KV.
- Förderung und Ausbau der City Logistik für den Waren- und Güterverkehr in den Städten (v.a. Verteil- und Mikrodepots); Flächenverfügbarkeit herstellen, Einfahrmöglichkeiten für Lieferverkehr in urbanen Räumen neu regeln.

Verlagerung von Verkehr auf jeweils besser geeignete Verkehrsträger

Anteile des motorisierten Individualverkehrs können auf andere, umweltfreundlichere Verkehrsträger verlagert werden, bei Kurzstrecken auf Fahrrad, Bus und Bahn, im Fernverkehr auf die Bahn. Zielbild ist nicht die „Ablösung“ oder „Stilllegung“ des Automobils, sondern seine neue Rolle in einem neuen Zusammenspiel der Verkehrsträger und Mobilitätsangebote. Die mit dem privaten Automobil zurückgelegten Kilometer und deren Energieverbrauch können so reduziert werden. Dabei sind die Chancen einer schnellen Verlagerung in urbanen Räumen sicherlich andere als im ländlichen Raum. Voraussetzung ist, dass die Verfügbarkeit und preisliche Attraktivität von Alternativen massiv verbessert wird.

Auch weitere Anteile des Flugverkehrs sollten auf die Schiene verlagert werden. Das kann ohne substanzielle Gefährdung der Luftverkehrswirtschaft realisiert werden, wie gemeinsame Ansätze mit der Deutschen Bahn zur Stärkung der „Ko-Modalität“ belegen. Auch ein höherer Anteil des Güterverkehrs gehört auf die Schiene. Die jahrelange Vernachlässigung der Schieneninfrastruktur stand und steht diesen Zielen im Wege.

Um mehr Verkehr zu verlagern, fordern wir konkret:

- Dauerhaft mehr Haushaltsmittel für den Aus- und Umbau sowie die Kapazitätssteigerung des ÖPNV sowie des Schienennetzes.
- Gestaltungsmöglichkeiten für Kommunen bei nachhaltigen Mobilitätskonzepten, durch eine Reform des Straßenverkehrsrechtes.

- Zügiger Abbau des gewaltigen Investitionsstaus bei Infrastruktur, Elektrifizierung und Digitalisierung der Bahn.
- Beschleunigte Planung und Genehmigung beim Schienenausbau
- Investitionen zur Steigerung der Attraktivität und Effizienz des Schienengüterverkehrs, Weitere Förderung des Einzelwagenverkehrs.
- Ausbau des grenzüberschreitenden Schienennetzes sowie europäischer Nachtzugangebote durch Entbürokratisierung und Vereinheitlichung von Standards, niedrigere Trassenpreise und Kooperation von Bahnunternehmen.
- Optimierung der Bahn-Flug-Schnittstellen durch bessere ICE Anbindungen.
- Fortsetzung der 2019 begonnenen Radwegeausbauoffensive des Bundes.
- Verpflichtendes Mobilitätsmanagement in Unternehmen und Verwaltungen mit über 100 Mitarbeitenden und betriebliche Mobilitätskonzepte für einen effizienteren Berufsverkehr.
- Bekämpfung der Ausbeutung im Straßengüterverkehr.
- Mehr Investitionen in Erhalt und Modernisierung der Wasserstraßen.

Verkehrsvermeidung

Auch elektrifizierte, intermodale, vernetzte und stark schienengebundene Massenmobilität verursacht Klima- und Umweltschäden, Flächenverbrauch, Energiebedarfe und Lärmemission. Ungebremstes Verkehrswachstum bleibt daher problematisch.

Es gibt eine Vielzahl von unnötigen und erzwungenen Verkehren, zum Beispiel unerwünschte Pendelwege. Die Explosion des Lieferverkehrs durch Online-Angebote mit einer enormen Menge von Retouren ist ein anderes Beispiel. Im globalen Warenverkehr würde eine stärkere Regionalisierung von Liefer- und Wertschöpfungsketten internationale Transportemissionen reduzieren. Wir fordern konkret:

Zur Vermeidung überflüssigen Verkehrs fordern wir konkret:

- Regulative Eingriffe in die Güterlogistik, sowohl in der Bepreisung der Nutzung staatlicher Infrastruktur (Mautkonzepte), wie insbesondere zur Eindämmung der Folgen der Marktliberalisierung des Marktes für Paketdienste.
- Stärkere Regulierung des Online Handels mit Bezug auf CO2 Verbot kostenfreier Rücksendungen, Konzessionsvergabe.
- Stärkere CO2-Besteuerung internationaler Transportemissionen.
- Förderung regionaler Wirtschaftskreisläufe.
- Ermöglichung digitaler Formate im Arbeitsleben in Bereichen, wo es das betriebliche Lebens- und Arbeitsklima nicht behindert. Ausbau von tariflichen Arbeitszeitregelungen im Sinne einer 4-Tage-Woche.
- Regionale und betriebliche Mobilitätskonzepte zur Bündelung von Berufs- und Pendelverkehren.
- Stärkere Einbeziehung verkehrsreduzierender Aspekte bei der Planung neuer Siedlungs- und Gewerbestrukturen.

1.2. Energiepolitik

Die schnelle Umstellung der Energieproduktion von fossilen auf erneuerbare Quellen ist die Voraussetzung für die Dekarbonisierung der Wirtschaft und betrifft alle Sektoren der IG Metall. Dabei ist unser Anspruch: die Energiewende zu einer Beschäftigungsoffensive in der deutschen Industrie und im Handwerk zu machen, Beschäftigung und Standorte zu sichern und auszubauen sowie den Hochlauf von Energiewendetechnologien in Wertschöpfung vor Ort und gute Arbeit zu übersetzen.

Die Umstellung der Energieversorgung in Deutschland muss industriepolitisch begleitet werden. Dafür müssen folgende Kernelemente der Energiewende vorangetrieben werden:

Beschleunigter Ausbau der Erneuerbaren Energien

Die Stromversorgung wird derzeit zu fast 50Prozent durch erneuerbare Energien bereitgestellt. Politisches Ziel bis 2030 sind 80 Prozent bei gleichzeitigem deutlichem Mehrbedarf an Strom. Die gegenwärtige Zubaugeschwindigkeit bei den Erzeugungskapazitäten (vor allem Wind und Solar) reichen dafür nicht aus. Die IG Metall fordert daher konkret:

- Die im EEG, im WindaufSeeG, in der Wind an Land- und der PV-Strategie definierten Ausbauziele und die damit verbundenen Maßnahmen müssen mit Instrumenten der aktiven Industriepolitik abgesichert werden.
- Der Ausbau der Erneuerbaren Energien muss prioritär an Standorten in Deutschland erfolgen, auch um Beschäftigung vor Ort zu stärken. Energieimporte sind dann als Ergänzung für Volumen heranzuziehen, die nicht durch hiesige Erzeugungspotentiale dargestellt werden können.
- Die IG Metall unterstützt eine angemessene Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsprozesse beim Ausbau der Erneuerbaren Energien. Notwendig ist die rasche Umsetzung eines breiten Maßnahmenbündels für mehr Tempo bei transformationsrelevanten Investitionsprojekten: Dies beinhaltet u.a. eine bessere Personalausstattung, Digitalisierung und Modernisierung der Verwaltung, aber auch die Reduzierung von Verfahrensineffizienzen (z. B. durch Streichung von Doppel- und Mehrfachprüfungen) sowie von Rechtsunsicherheiten (z. B. Rahmensetzung für eine einfachere und stärker standardisierte Umsetzung von EU-Umweltrecht).

Ausbau von Netzen und Speichertechnologien (Infrastruktur)

Der beschleunigte Ausbau der Erneuerbaren Energien erfordert ebenfalls einen beschleunigten Netz- und Speicheraufbau. Die IG Metall fordert hier konkret:

- Die schnellstmögliche Fertigstellung der Südlink Trasse.
- Eine aktive Beteiligung des Staates zur Sicherstellung der hohen Investitionsvolumina für den notwendigen Ausbau von Netzen und Speichern.
- Bei bestimmten Energieinfrastrukturen – etwa im Bereich der Hochspannungs- und Wasserstoffnetze – kann eine Überführung in die öffentliche Hand sinnvoll sein, um einen raschen Hochlauf zu fördern.

Aufbau der Wasserstoffwirtschaft

Für eine gelingende Energiewende muss die Gewinnung und Verwendung von Wasserstoff deutlich ausgebaut und eine geeignete H2-Infrastruktur (Speicher und Netze) rasch aufgebaut werden. Dabei gilt es aus Sicht der IG Metall u.a. zu beachten:

- Das Aufbauziel der H2-Produktionskapazitäten ist von 10 GW auf 15 GW in 2030 zu erhöhen.
- Die Sicherung und der Ausbau bestehender Produktionsanlagen ist gegenüber dem Import politisch zu priorisieren.
- Es muss ein H2-Netz aufgebaut werden, das im Sinne der regionalen Entwicklung alle Gebiete Deutschlands anbindet und die Versorgung nicht einseitig priorisiert.

Energieeffizienzmaßnahmen umsetzen

Da Erneuerbare Energien bis auf Weiteres knapp sein werden und auch ihr Aufbau energie- und ressourcenintensiv ist, sind Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz und zur Schaffung einer Kreislaufwirtschaft elementar und für alle Bereiche und Sektoren auszuweiten. Die IG Metall fordert dabei jedoch:

- Regulierungen und Gesetze zu Energieeffizienz müssen die soziale Ausgewogenheit stärker im Blick haben. Einkommensschwächere Haushalte nutzen Energie ohnehin bereits sparsamer und effizienter als andere. Zusätzliche Maßnahmen für mehr Energieeffizienz (u.a. im Wärmesektor) müssen soziale Härten vermeiden. Niemand darf sein Wohnhaus oder seine Wohnung verlieren, weil er sich eine energetische Sanierung nicht leisten kann.

Die Energiewende muss so gestaltet werden, dass ihre riesigen Beschäftigungspotenziale (wieder) genutzt werden. Nach dem Zusammenbruch der Photovoltaik-Industrie wurden auch in der Windindustrie trotz ambitionierter Ausbauziele Arbeitsplätze abgebaut. Hier muss eine Trendwende gelingen. Aber auch der konventionelle Energieanlagenbau ist nach wie vor eine wichtige energiepolitische Säule, wenn es um Versorgungssicherheit und Back-up Kapazitäten geht (Gasbrücke, H2-Kraftwerke).

Bei der Energie-Nutzung ist die Frage von wettbewerbsfähigen Strompreisen zentral, um Dominoeffekte wegbrechender industrielle Wertschöpfung zu verhindern und Beschäftigung zu sichern. Die energieintensive Industrie benötigt in Deutschland etwa 140 TWh Strom im Jahr – das sind 70 Prozent des von der Industrie benötigten Stroms. Dabei kann z. B. die Stahlindustrie vollständig dekarbonisiert werden – und ein Leitmarkt für grünen Stahl wäre auch für einen wachsenden Bereich an Energiewendetechnologien wie Windanlagen wesentlich. Die Investitionskosten für die Dekarbonisierung sind allerdings enorm und die benötigten Mittel müssen heute erwirtschaftet werden.

Daher sind verschiedene Maßnahmen erforderlich, unter anderem eine Reform des Strommarktes, der zukünftig folgende Bedingungen erfüllen muss:

- Sicherstellung der Versorgungssicherheit, insbesondere durch Vorhaltung gesicherter Leistung.
- Faire Kostenverteilung innerhalb der Volkswirtschaft und Vermeidung ungerechtfertigter Gewinne.
- Schaffung eines verlässlichen Rahmens für Investitionen in die Energiewende, insbesondere für den Kapazitäts-, Netz- und Speicherausbau.
- Gewährleistung von bezahlbaren und international wettbewerbsfähigen Strompreisen, insbesondere für energieintensive Branchen.

Für die energieintensiven Branchen fordert die IG Metall eine befristete Subventionierung des Strompreises, bis die oben beschriebenen Ziele durch ein neues Strommarktdesign umgesetzt sind. Dabei sind folgende Voraussetzungen zwingend:

- Einen zwischen den Betriebsparteien bzw. Sozialpartnern vereinbarten Plan für Transformation in nachhaltige Produkte und Prozesse sowie Standort- und Beschäftigungssicherung.
- Tarifbindung und Vereinbarungen zu Aus- und Weiterbildung an den Standorten.

Die IG Metall hat darüber hinaus für weitere wichtige Herausforderungen der Energiepolitik folgende Grundpositionen entwickelt:

Überwindung der Investitionszurückhaltung beim Ausbau der Erneuerbaren Energien:

- Es müssen Finanzierungsmodelle gefunden werden, die Projektierern langfristige Planungssicherheit geben, damit großvolumige Aufträge entsprechend der Ausbauziele auch in Deutschland und Europa vergeben werden. Dabei müssen auch qualitative Ausschreibekriterien (CO2 Footprint der Produkte, modulare Bauweise, vereinfachte Servicefähigkeit, Arbeits- und Produktionsbedingungen in der Lieferkette etc.) berücksichtigt werden.

Aktualität und Erneuerung der Gasbrücke (Backup Kapazitäten):

Der Ausstieg aus Atomkraft ist vollzogen, der Ausstieg aus Kohle ist konkret geplant. Damit wird aus Gründen der Absicherung der Grundlastfähigkeit der Energieversorgung ein möglichst rascher Aufbau

einer Wasserstoffwirtschaft dringlich. Als Übergangslösung ist der Ausbau von Gaskraft notwendig, so rechnet die Bundesregierung mit zusätzlich 25 GW Kapazität bis 2030. Da die Substitution von russischem Pipelinegas durch LNG Gas aus den USA und weiteren, möglicherweise politisch instabilen gasexportierenden Ländern teuer und risikobehaftet ist, müssen folgende Kriterien eingehalten werden:

- Die Aufbaupläne einer LNG Infrastruktur sind auf den tatsächlichen Bedarf zu begrenzen, der Ausbau der Gas-Infrastruktur ist an strenge H2-Readiness Kriterien zu binden und darf nicht in Finanzierungskonkurrenz zu anderen, für eine klimaneutrale Wirtschaft notwendigen Investitionen treten.
- Für den Infrastrukturausbau sollten z. B. die weiterhin zu erwartenden Übergewinne der Energieversorger abgeschöpft werden.
- Der Aufbau der Wasserstoffwirtschaft muss blauen Wasserstoff im Sinne eines beschleunigten Hochlaufs als vorübergehend förderwürdig anerkennen.

Umfangreiche Elektrifizierung, aber keine ‚electric only' Strategie:

Elektrifizierung bedeutet eine höhere Energieeffizienz gegenüber fossilen Prozessen und ist der Ansatzpunkt für eine Vielzahl potenziell klimaneutraler Technologien. Die breite Elektrifizierung und Nutzung von grünem Strom ist daher *der* Schlüssel zur klimaneutralen Zukunft. Die Elektrifizierung von Prozessen ist aber zugleich nicht in allen industriellen Anwendungsbereichen umsetzbar und bildet auch nicht die ganze Bandbreite an technischen Lösungen für eine erfolgreiche Energiewende ab. Vor allem im Wärmesektor gibt es neben der elektrischen Wärmepumpe weitere sinnvolle und praktikable Alternativen wie beispielsweise Nah- und Fernwärmenetze, Hybrid- und KWK-
Anlagen, die es in Betracht zu ziehen gilt. Im Gebäudesektor muss neben der Wärmeerzeugung stärker auf Energieeinsparung durch Sanierung der Gebäudehülle gesetzt werden.

1.3. Industrie-, Struktur-, Investitions- und Förderpolitik

Das weiter positive Bild von der deutschen Industrie kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass das deutsche Industriemodell und die damit verbundenen qualitativ hochwertigen Arbeitsplätze vor großem Innovations- und Veränderungsdruck stehen. Handlungsbedarf ergibt sich nicht nur aus der industriellen Transformation, sondern mittlerweile auch aus einem deutlich verschärften globalen Wettbewerb um die Technologieführerschaft der Zukunft (siehe der *„Made in China 2025"*-Plan Pekings oder der *„Inflation Reduction Act"* der Biden-Regierung). Mehr denn je sind Europa und Deutschland herausgefordert, eine proaktive Industrie-, Struktur- und Investitionspolitik umzusetzen.

Wir brauchen dringend mehr und zielgerichtete Investitionen in Innovationen zur Sicherung nachhaltiger und wettbewerbsfähiger Wertschöpfung. Es geht um die nationale und europäische Förderung von insbesondere auch für die Energie- und Mobilitätswende relevanten Technologien und Zukunftsfeldern sowie um die Entwicklung von Leitmärkten und industrieller Wertschöpfung. Im Vordergrund stehen:

- Massive Investitionen – öffentlich und privat – in die Infrastrukturen der Energie- und Mobilitätswende: Ausbau der Schieneninfrastruktur, der Stromnetze, der Ladeinfrastruktur, der Wasserstoffinfrastruktur, der digitalen Netze.
- Angesichts des anhaltend hohen Anteils des LKW Güterverkehrs ist der Erhalt und die Umsetzung bereits beschlossener Ausbaumaßnahmen im Straßennetzes ebenfalls wichtig, einschließlich der Sanierung vieler maroder Brücken auch für schwerlastfähigen Transport und der Schließung von Autobahnlücken.
- Weitere Beschleunigung des Ausbaus erneuerbarer Energien
- Beschleunigung der energetischen Gebäudesanierung
- Dekarbonisierung der Industrie insgesamt.

In Reaktion auf den Inflation Reduction Act hat die EU-Kommission einen „Grünen Industrieplan“ vorgelegt und die Bundesregierung arbeitet an einer neuen nationalen Industriestrategie. Beides sind wichtige Schritte zur Transformationsbewältigung (wie etwa die europäische IPCEI-Initiativen oder die Plattform für Transformationstechnologie zeigen): Dies betrifft u.a. den (Wieder-)Aufbau industrieller Wertschöpfung in (verlorengegangenen) Schlüsseltechnologien, die Pläne zur Schaffung grüner Leitmärkte sowie die Initiativen für mehr Innovation und Resilienz von Lieferketten. Im Vergleich zum IRA haben es EU und Deutschland allerdings versäumt, die Maßnahmen mit den Kriterien guter Arbeit zu verknüpfen. Es besteht somit weiterhin wichtiger industriepolitischer Handlungsbedarf:

- Die europäischen und deutschen Investitionsinitiativen müssen verstetigt und ausgeweitet werden.
- Die europäische und deutsche Förderpolitik ist konsequent auf verbindliche soziale und ökologische Ziele auszurichten: Regionale Beschäftigungs- und Standortentwicklung, Qualifizierung, Ausbildungsquoten, betriebliche Mitbestimmung, Tarifbindung und der CO2-Fußabdruck sind hierbei jedenfalls zu nennen.
- Die zuletzt stärkere Orientierung des europäischen Beihilferechts an den Zielen des Green-Deals ist begrüßenswert, allerdings braucht es eine noch weitergehende und dauerhafte Reform der wettbewerbsrechtlichen Grundlagen, um den Mitgliedsstaaten eine proaktive Industriepolitik zur Erreichung der Transformationsziele zu ermöglichen.
- Aufgrund unterschiedlicher finanzieller Spielräume der Mitgliedstaaten müssen solidarische Finanzierungsoptionen für strategisch wichtige Technologien und Infrastrukturen geschaffen werden. In diesem Zusammenhang unterstützt die IG Metall den Vorschlag eines EU-Souveränitätsfonds.

Industriepolitik muss heute mehr denn je in Wertschöpfungsketten bzw. -systemen denken und ausgerichtet werden. Vor dem Hintergrund der Wettbewerbs- und Lieferfähigkeit ist eine Erhöhung der Wertschöpfungstiefe im Produkt (wieder) anzustreben. Die deutsche Industrie hat in der Vergangenheit eine hohe Innovationskraft in der Prozessbeherrschung, in dem effizienten Einsatz von Materialien und in der Entwicklung alternativer Techniken gezeigt. Das gelang ihr, weil sie sich auf ihre Branchenvielfalt stützen konnte. In Deutschland muss auch in Zukunft Stahl produziert, Maschinen bzw. Anlagen gefertigt, eine starke Automobilindustrie erhalten und die IT-Industrie ausgebaut werden.

- Eine industriepolitische Sicht über die Branchengrenzen hinweg ist zu stärken, das Wissen und die Wertschöpfungsketten sind zu erhalten und zukunftsfest aufzustellen.
- Die industriepolitischen Ziele gilt es nach Bedarf auch durch eine weitere Schärfung des EU-Handelsschutzinstrumentariums (z. B. CO2-Grenzausgleichmechanismus, CBAM) im Sinne eines globalen *Level Playing Fields* zu unterstützen.

Bei öffentlichen Investitionen werden die Risiken bei der Finanzierung und Förderung neuer Technologien vergesellschaftet, die Erträge jedoch privatisiert. Dabei geht es nicht nur um die direkt in Europa und Deutschland geförderten Unternehmen, sondern auch um Fälle wie Apple und Google, die ebenfalls von staatlichen Investitionen profitieren und gleichzeitig die vielen Möglichkeiten zur Steuervermeidung nutzen. Der Staat muss sicherstellen, dass bei einer erfolgreichen Förderung von Forschung und Investitionen ein Anteil an den erwirtschafteten Gewinnen an den Staat zurückfließt.

Der Erfolg der Transformation entscheidet sich in den Regionen. Die regionale Strukturpolitik muss deshalb reformiert und weiterentwickelt werden und sich stärker an den Transformationserfordernissen in den Regionen ausrichten. Die Erfahrungen zeigen: Viele Betriebe brauchen bei der Neu- und Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen, Produkten und Produktionsprozessen Unterstützung. Hier muss die begleitende Aus- und Weiterbildung wesentlicher Bestandteil sein. Strukturpolitik darf sich nicht nur auf strukturschwache Regionen konzentrieren, sondern muss auch heute noch starke Regionen im Fokus haben, die mitten im Transformationsprozess stehen. Das strukturpolitische Instrumentarium muss

im industriellen Strukturwandel frühzeitiger und proaktiver eingesetzt werden. Unsere Kolleg*innen müssen dabei von Anfang an beteiligt werden.

1.4. Lieferketten- und Rohstoffpolitik

Die jüngsten multiplen Krisen brachten gravierende Versorgungsprobleme sowie eine massive Energiekrise mit sich. Dadurch hat sich in Deutschland und Europa das Bewusstsein für wirtschaftliche Abhängigkeiten und die damit einhergehenden Verwundbarkeiten verändert. Fragen der Resilienz von Liefer- und Wertschöpfungsketten sowie der Verfügbarkeit von Vorprodukten und Rohstoffen zu wettbewerbsfähigen Preisen sind ins Zentrum der Politik gerückt und sind auch entscheidende Randbedingungen für jede Vision zukünftiger Energieversorgung und Mobilität. Der Fokus darf jedoch nicht ausschließlich auf Resilienz liegen. Für uns können stabile Lieferketten nicht ohne soziale und ökologische Nachhaltigkeit gedacht werden.

Die Regulierung der globalen Lieferketten ist entscheidend, damit Unternehmen ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen und gute Arbeit sichern. Das seit Januar 2023 geltende deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) trägt dazu bei und wird nun auch in Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall umgesetzt. Zusammen mit anderen politischen Initiativen auf europäischer und globaler Ebene (CSDD, UN Binding Treaty) bietet es für Gewerkschaften, Betriebs- und Aufsichtsräte Chancen und Pflichten, die Unternehmenspolitik von morgen mitzugestalten.

- In deutschen Unternehmen und ihren globalen Lieferketten müssen menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und ökologische Standards als zentraler und rechtsverbindlicher Maßstab etabliert werden. Dadurch kann der FairWandel in den Unternehmen aktiv gestaltet und vorangebracht werden.
- Die IG Metall unterstützt möglichst starke, sanktionsbewehrte und die Mitbestimmungsträger einbeziehende Regelsetzungen für die Einhaltung unternehmerischer Sorgfaltspflichten. Dies gilt auch für den Vorstoß der EU-
  Kommission für ein Importverbot von Produkten, die unter Zwangsarbeit hergestellt wurden.

In der geopolitischen Zeitenwende gilt es für die Industrieunternehmen, Risiken realistisch zu bewerten und bei Bedarf zu reduzieren, indem sie kritische Abhängigkeiten beim Bezug von Vorprodukten und Rohstoffen, aber auch beim Absatz identifizieren und schrittweise zurückfahren. Diese Herausforderung stellt sich aus industriepolitischer Sicht insbesondere auch im wirtschaftlichen Austausch mit China.

An ihre Grenzen stoßen unternehmerische Diversifizierungsbemühungen speziell bei der Rohstoffverfügbarkeit. Insbesondere Rohstoffe, die für die Energie- und Mobilitätswende essenziell sind, sind nur sehr begrenzt vorhanden und konzentrieren sich zudem auf wenige und oft autoritär regierte Länder.

- Problematische Rohstoffabhängigkeiten müssen über eine nationale sowie über eine europäisch angelegte und koordinierte Rohstoffstrategie reduziert werden. Diese muss auch auf die Substitution und Wiederverwertung kritischer Rohstoffe einbeziehen. Beim Rohstoffimport braucht es Partnerschaften auf Augenhöhe, die auch faire Entwicklungsperspektiven für die Exportländer der Rohstoffe lässt.
- Notwendige unternehmerischen Bemühungen zur Diversifizierung der Lieferketten sollten von Seiten der Politik durch Beratungsangebote angeregt und durch entsprechende Anpassungen der Rahmenbedingungen erleichtert werden (Handelsabkommen, mehr Exportgarantien, Kredite, Bürgschaften usw.). Bei besonders sicherheitsrelevanten oder für die öffentliche Daseinsvorsorge wichtigen (Vor-)Produkten und Grundstoffen bedarf es darüber hinaus einer erweiterten wirtschaftspolitischen Strategie für stabile Versorgungsstrukturen oder auch für eine stärkere Bevorratung.

Energiewende und Dekarbonisierung sind globale Herausforderungen und können nur gelingen, wenn eine nachhaltige und ressourcensparende Produktion in allen Wertschöpfungsbereichen weltweit stattfindet. Gerade beim Recycling sind die Potenziale noch lange nicht ausgeschöpft: die Recyclingquote bei den für die Transformation zentralen Rohstoffen liegt hierzulande unter vier Prozent!

- Die IG Metall fordert daher die konsequente Umsetzung einer Kreislaufwirtschaft, die Klima- und Ressourcenschutz mit der Steigerung von Wettbewerbsfähigkeit und Rohstoffunabhängigkeit sowie mit der Schaffung von Arbeitsplätzen und lokaler Wertschöpfung verbindet.

2. Arbeitsprogramm der IG Metall als Akteurin und Treiberin für einen FairWandel

Die Energie- und Mobilitätswende verändert unsere Branchen fundamental und erfordert auch, dass die IG Metall ihre Arbeit und sich selbst verändert, um die Transformation als kompetente, konflikt- und gestaltungsfähige und solidarische Kraft mitgestalten zu können. Unser Ziel ist es in der Veränderung auf allen Ebenen handlungsfähig zu sein und die Interessen unserer Mitglieder und der Beschäftigten wirkmächtig zu vertreten.

2.1. Arbeitsprogramm im Betrieb/Unternehmen

Handlungsort des industriellen Umbaus in Richtung ökologisch und sozial nachhaltigem Wirtschaften sind die Betriebe und Unternehmen.

Viele Standorte sind gefährdet, weil die Arbeitgeberseite die betrieblichen Transformationsprozesse häufig nicht in Gang bringt und sich einer Beteiligung der Arbeitnehmervertreter*innen verweigert. Die IG Metall wird die gremienübergreifende Aktivierung im Betrieb und Unternehmen fördern und gezielt an einer vernetzten Herangehensweise arbeiten.

Dies schließt auch die Vertrauensleute, Unternehmensbeauftragten und Branchenkoordinatoren ein, die eine wichtige Brückenfunktion haben und als Multiplikatoren im Betrieb und im Unternehmen wirken können. Insbesondere die Beratung und Unterstützung von Geschäftsstellen, Unternehmensbeauftragten, Aufsichtsräten und Betriebsratsgremien (BR, GBR/KBR, EBR/SE-BR) in betriebs- und unternehmenspolitischen sowie juristischen Fachfragen gewinnt an Bedeutung.

- Die IG Metall begleitet Betriebsräte proaktiv lokal vor Ort und engagiert sich zugleich für eine internationale Koordinierung, Beratung und Vernetzung von Europäischen/SE-Betriebsräten, da Transformation kein Halt vor nationalen Grenzen macht.
- Die IG Metall unterstützt die Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten als wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Transformationsbewältigung.
- Mit betrieblichen Kampagnen und koordinierten beteiligungsorientierten (über)betrieblichen Aktionen und Projekten werden wir unseren Forderungen gegenüber Arbeitnehmern und Politik nach einem FairWandel Nachdruck verleihen.
- Die IG Metall setzt sich aktiv für eine mitbestimmte Umsetzung des Anfang 2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes in den Unternehmen ein und trägt damit zum Gelingen der Energie- und Mobilitätswende im Interesse der Beschäftigten und zur sanktionsbewehrten Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten entlang der gesamten Wertschöpfungsketten unserer Unternehmen bei.
- Wir verknüpfen unsere betrieblichen Aktivitäten zur Zukunftssicherung von Standorten noch konsequenter als bisher mit regionalen und strukturpolitischen Leitbildern.

2.2. Arbeitsprogramm in den Regionen

Für die IG Metall ist klar: Der Erfolg der Transformation entscheidet sich in den Regionen. Dort leben und arbeiten die Menschen, dort sind die Betriebe. Aufgrund von massivem Druck der IG Metall fördert das

BMWK bis Mitte 2025 regionale Transformationsnetzwerke. Ausgehend vom Wandel in der Automobilbranche mit den zukünftigen Veränderungen für Unternehmen, Mitarbeiter*innen und Gesellschaft arbeitet die IG Metall vor Ort mit ihren Betriebsräten in diesen Transformationsnetzwerken mit anderen regionalen Akteuren an der Gestaltung der regionalen Transformation. Es werden Strategien und Konzepte entwickelt, mit welchen die anstehenden Herausforderungen proaktiv angegangen und in Chancen verwandelt werden können. Wir wissen, dass bis 2025 der regionale Transformationsprozess nicht abgeschlossen sein wird.

- Deshalb setzt sich die IG Metall dafür ein, die regionalen Transformationsnetzwerke über 2025 zu finanzieren und weitere Regionen in diesen Verbund mit aufzunehmen.
- Die IG Metall nimmt in der Region eine zentrale Rolle bei der Steuerung der Transformation ein und setzt durch aktive Beteiligung von Betriebsräten und Geschäftsstellen neue Impulse für regionale Wertschöpfung, zukunftsfähige Beschäftigung und Innovation im regionalen Kontext. Sie begleitet, berät und unterstützt Betriebsräte, um sie als regionale Akteure zu stärken.

Damit die regionale Transformation flächendeckend gelingt, müssen die Betriebsräte und Hauptamtlichen in den Geschäftsstellen und Bezirken zu Akteuren der regionalen Struktur-, Weiterbildungs- und Beschäftigungspolitik gemacht werden. Aufbauend auf den Erfahrungen der regionalen Transformationsnetzwerke und anderer formeller/informeller Netzwerke ist die IG Metall gefordert, Unterstützungsangebote für Geschäftsstellen (z. B. RegioScreening, Handreichungen, Best-Practice-Beispiele) bereitzustellen sowie Beratung und Qualifizierungsleistung über ihr Weiterbildungsangebot anzubieten.

Auf politischer Ebene (in den Bundesländern, im Bund und in der EU) wird sich die IG Metall dafür einsetzen, die Zielrichtung der regionalen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik im Sinne der proaktiven Gestaltung regionaler Transformation weiterzuentwickeln und neu auszurichten.

2.3. Arbeitsprogramm in den Branchen

Um die Industrie erfolgreich zu dekarbonisieren, sie nachhaltiger und resilienter aufzustellen, ist ein dezidiertes Arbeitsprogramm in den Energie- und Mobilitätsbranchen von großer Bedeutung. Branchennetzwerke wirken in den Betrieben und nehmen Themen aus den Betrieben auf. Die politische Arbeit über die gesamte Branche hinweg, in Verbindung mit Unternehmensbetreuung in strategisch wichtigen Branchenunternehmen definiert die industriepolitischen Themen und Forderungen der IG Metall. Diese Scharnierfunktion der Branchenarbeit garantiert es, Chancen zu nutzen und mögliche Risiken für Standorte, Beschäftigte und Mitglieder zu minimieren.

Die Branchen Automobil und Zulieferer, Maschinenbau, Stahl, Bahn, Luftfahrt und Schiffbau sind ein gutes Beispiel für die Wirkmächtigkeit gewerkschaftlicher Branchenarbeit, denn sie werden in einem integrierten Konzept die Mobilität der Zukunft konstituieren. Zunächst muss in einem ersten Schritt der beschleunigte Aus- und Umbau der Infrastruktur z. B. beim flächendeckenden Aufbau der E-Ladesäulenkapazitäten oder bei der Sanierung des maroden Bahnnetzes mit digitaler Technik angegangen werden. Derartige Vorhaben schließen die politische Forderung nach privaten und öffentlichen Investitionsprogrammen ein.

Die Mobilitätswende ist dabei im Kontext der Dekarbonisierung von Industrie-, Wärme- und Stromproduktion zu sehen. Eine erfolgreiche Energiewende ist die Grundlage der Transformation der Mobilitätssektoren. Und bei der Energiewende wiederum ist die IG Metall mit dringlichen Branchenthemen sowohl im Bereich der Energieerzeugung und -infrastruktur (Beschäftigungspotenziale im Erneuerbaren Energieanlagenbau und im Handwerksbereich, Beschäftigungsabbau im konventionellen Kraftwerksbau) als auch der Energienachfrage (wettbewerbsfähige Strompreise für die energieintensiven Industrien) konfrontiert.

Das Arbeitsprogramm in den Branchen umfasst spezifische Schwerpunktsetzungen sowie branchenübergreifende Prioritäten wie etwa:

- Einsatz für mehr Investitionen bzw. eine stärkere Förderung von neuen Zukunftstechnologien.
- Konkretisierung von gemeinsamen Aktivitäten im Kontext der Transformation mit Branchenverbänden und der Politik zu Aus-, Weiter- und Fortbildung, Umschulungen und Qualifizierung sowie der Forschungs- und Innovationsförderung.
- Projekte und Branchendialoge mit der Arbeitgeberseite zur Stärkung der Mitbestimmung und Tarifbindung insbesondere in den Handwerksbereichen entlang der Branchen der Energiewende.
- Die Fort- und Weiterentwicklungen von branchenspezifischen (z. B. *Stahl ist Zukunft*) und branchenübergreifenden Kampagnen (wie *Initiative Handwerk* oder *Wasserstoff treibt an*).
- Zusammenarbeit mit Erschließungsprojekten bei neu entstehenden oder wachsenden Wertschöpfungsketten bzw. Branchen wie Elektro-Antriebsstrang, Wasserstoff oder Mikroelektronik oder bei den für die Energiewende relevanten Branchen wie SHK- oder Elektrohandwerk.

2.4. Arbeit in Politik und Gesellschaft

Die Ampel-Regierung und die EU-Kommission haben die Energie- und Mobilitätswende zum Schlüsselprojekt ihrer Politik erklärt. Die IG Metall begrüßt die hohen klima- und energiepolitischen Ambitionen in Berlin und Brüssel. In allen Sektoren (Energieerzeugung, Industrie, Gebäude, Verkehr) wird es in den kommenden Jahren und Jahrzehnten einen enormen politischen Druck geben, die Klimaziele zu erreichen und die Energie- und Mobilitätswende erfolgreich umzusetzen. Die Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall sind dabei von Regulierung auf nationaler und auf EU-Ebene betroffen und die IG Metall setzt sich für eine soziale. Ökologische und demokratische Gestaltung der Transformation ein. Zugleich ist die IG Metall als Akteur und Treiber progressiver Politik in der gesellschaftlichen Transformationsdebatte aktiv. Insgesamt geht es darum, Gesellschaft und Politiker*innen für den Wert industrieller Wertschöpfung und guter Arbeit zu sensibilisieren sowie unsere Forderungen effektiv in die Politik zu tragen – in den Regionen, den Ländern, im Bund und der EU.

- Wir stärken daher die Anschluss- und Bündnisfähigkeit unserer Forderungen und Positionen und nehmen eine aktive Rolle in der gesellschaftspolitischen Debatte um die sozial-ökologische Transformation ein.
- Die IG Metall nimmt, u.a. in zahlreichen Stakeholder-Foren, Einfluss auf die politische Regulierung und bringt sich aktiv für eine industrie- und beschäftigungspolitische Gestaltung der Transformation ein
- Wir nutzen die Europawahl 2024 und die Bundestagswahl 2025, um unseren Positionen Nachdruck zu verleihen.

Antrag L1.001_EA01: Ergänzungsantrag zu L1.001

Ergänzungsantrag zu L1.001

Antragsteller*in:	Christian Schmitz
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Zeile 379 - 382

- ~~Die industriepolitischen Ziele gilt es nach Bedarf auch durch eine weitere Schärfung des EU-Handelsschutzinstrumentariums (z. B. CO2-Grenzausgleichmechanismus, CBAM) im Sinne eines globalen *Level Playing Fields* zu unterstützen.~~
- Die industriepolitischen Ziele gilt es nach Bedarf auch durch eine weitere Schärfung des EU-Handelsschutzinstrumentariums (z. B. CO2-Grenzausgleichmechanismus, CBAM) im Sinne eines globalen *Level Playing Fields* zu unterstützen.

In kaum einer anderen Kapitalfraktion gibt es ein solches Machtungleichgewicht wie zwischen den OEM's und den Zulieferern. Dies spiegelt sich in vielen Klauseln der Vertragsgestaltung wieder, auch die Hans-Böckler-Stiftung widmet sich diesem Thema in einer wissenschaftlichen Untersuchung.

In den Verhandlungen werden von Seiten der OEM's offen Produktionsstandorte mit Kostenoptimierungspotential angesprochen, konkret werden Produktionen und Zulieferungen aus sogenannten best-cost-countries vorgeschrieben, Aufträge aus deutschen Standorten werden zunehmend nur noch mit Verzicht von Tarifbausteinen erlangt.

Wir haben jetzt die Chance die Bedeutung sicherer Wertschöpfungsketten durch inländische und europäische Produktion nach vorne zu bringen. In vielen Industriebereichen, u.a. der Pharmaindustrie, wird dies auch öffentlich diskutiert. In der Wissenschaft und der wirtschaftlichen Praxis ist durch den Begriff des „Reshoring" dieses Phänomen bereits erkannt, benannt und statistisch nachweisbar. Produktion wird aus Schwellenländern zurück in die Industrieländer verlagert.

In der Automobilindustrie ist dies alles in der Strategiegestaltung nicht erkennbar. Es steht zu befürchten, dass viele der dortigen Manager, weil sie die neoliberale Globalisierung seit 30 Jahren hören und gestalten, wieder zu spät und zu zaghaft auf die Veränderungen eingehen.

Konkret fordern wir:

- eine Ausweitung industriepolitischer Initiativen der IG Metall und der Integration des Themas „Reshoring" und dessen Gestaltung;
- eine verstärkte Initiative zur gemeinsamen und solidarischen Gestaltung des deutschen Automobilclusters, die unsere Verantwortung in den Aufsichtsräten in den OEM's koordiniert und mit unseren Akteuren bei den Zulieferern zusammenbindet;
- den Gesetzgeber auf
  - mit aktiver Industriepolitik, auf nationaler und europäischer Ebene initiativ zu werden und
  - arbeitsmarktpolitisch Schwerpunktinstrumente für das deutsche Automobilcluster zu entwickeln und zu nutzen. Wir denken dabei an Synergieeffekte, wie Ringtauschmöglichkeiten oder sogar gemeinsame Nutzung absoluter Engpassfunktionen von Expertinnen und Experten. Wir könnten mit der tariflichen Ausweitungen von gegenseitigem Einsatz, wie es im Tarifvertrag zur Vermeidung von Kurzarbeit bereits möglich ist, beitragen und das Thema

Antrag L1.002: Die soziale und ökologische Mobilitätswende demokratisch gestalten

Antragsteller*in:	GS Kaiserslautern
Status:	erledigt durch L1.001
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Der Vorstand wird aufgefordert:

- sich dafür einzusetzen, dass die Energieversorgung – wieder – in öffentliche Hand überführt wird.
- das „Digitale Mobilitätsplattformen“ sowie Ladeinfrastruktur in öffentlicher Hand, nicht kommerziell, flächendeckend sondern gemeinwohlorientiert, aufgebaut werden.
- sich verstärkt auch auf internationaler/EU-Ebene für die sozial-ökologische Mobilitätswende einzusetzen.
- sich für ein ausreichend finanziertes „Sondervermögen sozial-ökologische Mobilitätswende“ einzusetzen.
- sich für die Entwicklung und Durchsetzung eines ganzheitlichen sozial-ökologischen Mobilitätskonzeptes einzusetzen, das sich auch an den Prinzipien einer nachhaltigen, ökologischen Kreislaufwirtschaft orientiert.

Antrag L1.003: Den Wandel der Automobilindustrie sozial gestalten

Antragsteller*in:	GS München
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Im Jahr 2022 wurde es Gesetz: Deutschland wird bis 2045 klimaneutral. Die Unternehmen haben nun noch 22 Jahre Zeit, dies umzusetzen. Unternehmen müssen dafür sorgen, dass ihre Produkte an sich keine Treibhausgase ausstoßen. Das bedeutet vor allem, dass viele aktuell bestehende Produktionsverfahren abgeschafft und durch neue ersetzt werden. Dieser bevorstehende Wandel ist einigen deutlich noch nicht bewusst. Das bedeutet vor allem zweierlei Dinge: Unternehmen müssen riesige Summen investieren und zugleich werden die meisten produktionsnahen Arbeitsplätze um- oder abgebaut. Nach einem positiven Szenario 1 entstehen dabei nahezu gleich viele neue Arbeitsplätze in anderen Bereichen. Ein erschreckendes Szenario 2 geht davon aus, dass die Unternehmen ihre Produktion ins günstige Ausland verlagern oder den Umbau finanziell nicht bewältigen. Klar ist: Was unsere Mitglieder in verarbeitenden und fertigenden Berufen heute tun, werden sie in absehbarer Zukunft nicht mehr tun.

Die Automobilindustrie ist das Paradebeispiel dafür. Wer heute hochqualifiziert ist und Verbrenner baut, wird in einigen Jahren sein Wissen und seine Fähigkeiten nicht mehr anwenden können, weil schlicht keine Verbrenner mehr gebaut werden. In Zukunft werden Elektromotoren in der Automobilindustrie gefertigt. Es liegt an uns dafür zu sorgen, dass diese und generell neu entstehende gleichwertige Arbeitsplätze dann an die Kolleg*innen gegeben werden, deren Arbeitsplätze durch den Wandel verloren gegangen sind. Dabei ist es enorm wichtig, dass der Wechsel freiwillig geschieht und die Kolleg*innen bezahlt und hochqualifiziert weitergebildet werden und dass dieser Wandel bei den Kolleg*innen akzeptiert ist. Dafür bedarf es erweiterter Mitbestimmungsrechte auch für Weiterbildungsmaßnahmen, Standort- und Belegungsplanungen. Nur mit einer Belegschaft die sich einbringt, kann der Wandel gelingen und wird die Industrie gestärkt daraus hervorgehen. Dabei ist sicher, dass Arbeitsplätze/ Planstellen verloren gehen. Wenn nicht genauso viele neue Stellen geschaffen werden, wird dies zu sozialpolitischen Verwerfungen führen. Der Wandel der Automobilindustrie muss in die Mitte der Gesellschaft und damit auch in jeden Betrieb.

Zur Gestaltung des Wandels der Automobilindustrie bedarf es zusätzlicher Instrumente und verstärkter Anstrengungen in verschiedenen Bereichen und auf allen politischen Ebenen.

Vorstand und Bezirksleitungen der IG Metall setzen sich für die Gründung regionaler Transformationsbeiräte ein. Die regionalen Transformationsbeiräte bestehen aus Delegierten der Betriebsräte, JAVen und SBVen aus betroffenen Industriebetrieben gemeinsam mit Delegierten der lokalen Klimaräte, Umweltorganisationen, Gewerkschaften und Vertreter*innen der Kommunalpolitik. Die Aufgaben der regionalen Transformationsbeiräte sind es, darüber zu beraten, wie die Mittel eingesetzt werden, um einerseits industrielle Produktionen zu erhalten und zu transformieren, sowie andererseits eine Reduktion der CO2-Emissionen hin zur Klimaneutralität zu erreichen und die Arbeitsplätze zu sichern.

Die IG Metall wirkt auf die politischen Entscheidungsträger*innen hin, eine Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Verwendung von staatlichen Subventionen zur Zukunfts- und Beschäftigungssicherung zu ermöglichen.

Die IG Metall wirkt auf die politischen Entscheidungsträger*innen hin, ein bundeseinheitliches Weiterbildungsgesetz einzuführen, das den Arbeitnehmer*innen mehr Rechte auf Weiterbildungsmaßnahmen gibt. Dieses bundeseinheitliche Weiterbildungsgesetz soll Folgendes umfassen:

- einen besonderen Rechtsanspruch auf Weiterbildungs-, Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen

bei von der Transformation betroffenen Branchen. Der Rechtsanspruch beinhaltet die volle Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen und eine garantierte bezahlte Freistellung für die Teilnahme;

- ein umfassendes Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Berufsbildung für den Betriebsrat.

Der Vorstand der IG Metall wird gemeinsam mit den Bildungszentren Bildungsbausteine zum Thema Transformation der Automobilindustrie erstellen. Mögliche Inhalte der Bildungsbausteine können sein:

- die Demokratisierung der Transformations- und Produktionsprozesse;
- die Klimakrise und die Notwendigkeit der Klimaneutralität;
- die soziale, bedürfnisorientierte und barrierearme Mobilitätswende für Stadt und Land;
- die Antriebswende und die notwendige Kreislaufwirtschaft;
- die Transformation der Entwicklung, Produktion, Nutzung und Reparatur/Entsorgung von Produkten;
- die konsequente Digitalisierung der Automobilindustrie;
- die Vision einer Sharing Economy;
- die Vorbehalte und Ängste der Menschen über die Transformationsprozesse zu minimieren;
- die Weiterbildungs-, Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer*innen zu stärken

Die IG Metall wirkt auf die politischen Entscheidungsträger*innen hin, um gesetzliche Regelungen einzuführen, die klimaneutrale Produktionsketten ermöglichen, und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz entsprechend zu erweitern. Durch ein verbessertes Lieferkettengesetz soll die Verpflichtung für klimaneutrale Lieferketten existieren. Das verbesserte Lieferkettengesetz berücksichtigt sowohl ökologische Aspekte als auch Mindeststandards für Arbeits- und Produktionsbedingungen. Emissionen müssen ausgeglichen werden, um Klimaneutralität sicherzustellen. Dennoch bleibt das Hauptanliegen die Reduktion der Emissionen.

Die IG Metall wird sich bei den politischen Entscheidungsträger*innen für die Förderung einer klimaneutralen Kreislaufwirtschaft einsetzen. Diese beinhaltet insbesondere, dass Staat Reparaturen als Dienstleistungen fördert und eine gesetzliche Informationspflicht über wesentliche Produkteigenschaften bzgl. Recyclingraten, Reparierbarkeit und Recyclingfähigkeit einführt. Folgende Voraussetzungen müssen bei Produkten mindestens eingehalten werden:

- langfristige Auslegung von Produkten und verpflichtende Reparaturmöglichkeit;
- in Bestandteile zerlegbarer Produkte, um Wiedergebrauch und Reparaturen zu erlauben;
- zwingende Recyclingfähigkeit

Der Kampf gegen geplante Alterung zur Unbrauchbarkeit von Produkten muss von staatlicher Seite intensiviert werden.

Um den für die Transformation der Automobilindustrie notwendigen Fachkräftebedarf zu schaffen, wird die IG Metall sich bei politischen Entscheidungsträger*innen für ein Gesetz mit einer allgemeingültigen umlagefinanzierten Ausbildungsplatzgarantie einsetzen.

Antrag L1.004: Zulieferindustrie stärken! Soziale und ökologische Standards bei Auftragsvergaben in den Vordergrund stellen

Antragsteller*in:	GS Ostsachsen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Wir stellen fest, dass immer mehr Zulieferer unter erheblichen wirtschaftlichen Druck geraten, da viele Original Equipment Manufacturer (OEM) ihre marktbeherrschende Stellung und die damit verbundenen Abhängigkeiten der Zulieferindustrie, insbesondere im Automotive-Sektor, über ihre aggressive Preispolitik ausnutzen, um sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen oder ihre Gewinnmargen zu vergrößern.

Unser gemeinsames Ziel muss sein, die regionale Zulieferindustrie zu stärken und gute tarifierte Arbeitsbedingungen zu erhalten bzw. zu schaffen. Hierzu braucht es eine gesunde Beziehung zwischen OEM und Zulieferer. Zu diesem Zweck ist es unabdingbar, dass die auftraggebenden Unternehmen ihrer Verantwortung für intakte Liefer- und Wertschöpfungsnetzwerke und gute Arbeitsbedingungen gerecht werden. Wir brauchen dazu eine Dikussion über definierte Standards bei der Auftragsvergabe durch die OEMs.

Wir sehen erhebliche Herausforderungen in Bezug auf die zukünftige stabile Ausgestaltung der Lieferketten. Globale politische Unsicherheiten und Entwicklungen sind erhebliche Unsicherheitsfaktoren. Auch deshalb sind wieder verstärkt überwiegend regionale Zulieferstrukturen anzustreben.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass sich der Vorstand dafür einsetzt, dass die regionale Zulieferindustrie gestärkt und ausgebaut wird. Dazu sollen die bestehenden Strukturen aus Aufsichtsräten, Konzern-/Gesamtbetriebsräten, sowie örtlichen Betriebsräten und Konzernbeauftragten der IG Metall bei wichtigen Entscheidungen zu Fertigungsorten von Zulieferteilen sich dafür einsetzen, dass nicht allein der Preis von Zulieferteilen, sondern in besonderem Maße soziale und ökologische Standards berücksichtigt werden. Wenn möglich sollten dabei heimische Zulieferunternehmen in den Fokus bei der Vergabe von Aufträgen genommen werden. Bei der Auswahl der Unternehmen muss auf soziale und mitbestimmungsrelevante Aspekte geschaut werden. Die Unternehmen sollten zwingend über Betriebsräte verfügen und im besten Falle tarifgebunden sein. Konzern- und Gesamtbetriebsräte sollten gefordert werden, bei Tochterunternehmen ohne Betriebsräte zusammen mit der örtlichen IG Metall-Geschäftsstelle schnellstmöglich Betriebsratswahlen einzuleiten und die Tarifbindung zu forcieren. Mit diesen Handlungsempfehlungen wird die Zulieferindustrie gestärkt, gewerkschaftliche Strukturen weiter ausgebaut und eine erfolgreiche Transformation der Industrie gefördert.

Die deutsche Automobil- und Maschinenbauindustrie zählt zu den traditionsreichen Wirtschaftszweigen in Europa. Die großen Konzerne auf diesen Gebieten tragen nicht nur zum weltweiten Wirtschaftswachstum bei, sondern sorgen als Arbeitgeber zusammen mit Gewerkschafts- und Betriebsratsstrukturen für gute Arbeitsbedingungen in den Betrieben.

In diesem Zusammenhang muss die entsprechende Zulieferindustrie mit all ihrer Vielfalt ebenfalls berücksichtigt und gestärkt werden. Sie bildet das Fundament für qualitativ hochwertige Produkte und muss besonders vor dem Hintergrund der Transformation gezielt unterstützt werden. Zudem haben die letzten Jahre gezeigt, wie sensibel globale Lieferketten auf externe Einflüsse reagieren und den Wirtschaftsstandort Deutschland beeinflussen. Die Auswirkungen von Covid-19 und damit verbundene LockDowns, von Naturkatastrophen, die die Lieferfähigkeit von Halbleitern beeinflussen und von wegfallenden Logistikwegen durch bspw. einen nicht mehr befahrbaren Suezkanal haben deutlich gezeigt, wie fragil die globalen Lieferketten sind. Am Beispiel der Transformation hin zur

E-Mobilität muss festgestellt werden, dass zukünftige PKWs aus weniger Teilen bestehen werden. Um die Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern ist es essentiell wichtig, die Fertigungstiefe vor Ort zu erhöhen. Es ist zwingend erforderlich, wichtige Bauteile, wie Batteriezellen und Halbleiterkomponenten, vor Ort in Deutschland zu fertigen, um Abhängigkeiten ins Ausland auf ein vernünftiges Maß zu reduzieren.
Außerdem sollte nicht allein die reine Erstfertigung, sondern ein gesamtheitlicher Kreislaufansatz verfolgt werden. Dieser führt beispielsweise beim Second Use und dem Recyceln von Batterien aus der E-Mobilität zu neuen Geschäftsfeldern und demnach zu neuen Arbeitsplätzen in einem ökologisch geprägten Umfeld.

Antrag L1.005: Zulieferer der Automobilindustrie

Antragsteller*in:	GS Ludwigsburg
Status:	angenommen als Material zu L1.001
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Für die Zusammenarbeit der betrieblichen Interessenvertreter*innen der Zulieferfirmen und der betrieblichen Interessenvertreter*innen der Automobilfirmen müssen Konzepte für gemeinsame Seminarangebote, Netzwerke und Unterstützungen entwickelt werden. Ziel muss es sein, durch gegenseitige Information und Zusammenarbeit einen gemeinsamen Blick auf die Automobilbranche zu entwickeln und damit technologisch und in Bezug auf Vorgehensweisen zugunsten der Beschäftigten gemeinsam zu arbeiten.
Seit 2009 ist insbesondere in den von der Automobilindustrie geprägten Monopolregionen spürbar, dass immer mehr Automobilzulieferer in sanierenden bzw. restrukturierenden Prozessen sind oder aber den Standort Deutschland verlassen.
Hintergründe sind nicht nur die Transformation und die arbeitgeberseitige Suche nach sogenannten Billiglohnländern. Hintergrund ist auch die Einkaufspolitik der Automobilfirmen gegenüber den Zulieferern: Wenn in laufenden Verträgen weitere zweistellige Preisnachlässe gefordert werden, werden immer mehr Zulieferer ihr Eigenkapital verlieren, keine Investitionen in Deutschland tätigen und in der Folge viele unserer Mitglieder ihren Arbeitsplatz verlieren.
Zudem stößt es bei den IG Metall-Mitgliedern der Zulieferer immer mehr auf Unverständnis, dass in den Automobilfirmen zusätzliche Gewinnbeteiligungen gezahlt werden, während in den Zulieferfirmen Forderungen nach Kürzung oder Streichung von tariflichen Leistungen auf der Verhandlungstagesordnung der Arbeitgeber stehen.

Antrag L1.006: Einheitliches Bezahlsystem an E-Ladesäulen

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall setzt sich bei der Bundesregierung dafür ein, dass auch an schon vorhandenen Ladestationen eine einheitliche Nutzerführung, eine transparente Preisinformation und ein einheitliches Bezahlsystem, möglichst mit handelsüblichen Bankkarten, eingeführt wird.

Antrag L1.007: Förderung Ladeinfrastruktur auf Park+Ride-Plätzen

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	erledigt durch L1.001
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall wird aufgefordert, sich bei den Landesregierungen und der Bundesregierung für ein Programm zur Förderung von Park & Ride Parkplätzen mit entsprechender E-Lade-Infrastruktur einzusetzen.

Antrag L1.008: Förderung von E-Autos nach Bruttojahreseinkommen

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall wird auf alle Entscheidungsträger und zuständige Stellen mit dem Ziel zugehen, dass die Höhe der Förderung für die Anschaffung eines E-Autos künftig vom Bruttojahreseinkommen des Haushaltes bzw. der Bedarfsgemeinschaft abhängig ist und die Förderung mit zunehmender Höhe des Einkommens bis auf 0,00 Euro abnimmt.

Antrag L1.009: Nur noch einmal am Tag Änderung der Kraftstoffpreise an Tankstellen

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall wird sich bei den Entscheidungsträgern und den zuständigen Stellen dafür einsetzen, dass nur noch einmal täglich die Preise an Tankstellen geändert werden dürfen und diese für mindestens 24 Stunden Gültigkeit haben müssen.

Antrag L1.010: Bedingungslose Teilhabe am und Demokratisierung des ÖPNV

Antragsteller*in:	GS Jena-Saalfeld
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall setzt sich langfristig für eine kostenfreie Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) ein und fordert eine flächendeckende Überprüfung der Vergesellschaftung des ÖPNV und weiteren Ausbau des öffentlichen Verkehrsnetzes. Für eine sinnvolle Ausgestaltung und Nutzung des ÖPNV ist es notwendig, diesen zu demokratisieren. Beispielweise sollen gewählte Vertreter*innen aus den Nutzer*innen und den Angestellten des ÖPNV gemeinsam entscheiden, wann, wo und wie viel Nahverkehrseinheiten in der Stadt und dem Land benötigt werden.

Immer mehr schreitet die Privatisierung des ÖPNV voran. Immer mehr verschiedene Nahverkehrsbetriebe entstehen, die sich in Nahverkehrsbünden zusammenschließen. Neue Verkehrsunternehmen in Bünden haben ihren Tarif an den immer höheren des Verbundes angeglichen. Damit einher geht die Ausdünnung des Streckennetzes durch die noch zu 100 prozentig in Staatsbesitz privatwirtschaftlich organisierte Deutsche Bahn AG, welche ebenso stetig den Preis steigert.

Der steigende Preis ist für ALG I- und ALG II-Empfänger*innen, abhängig Beschäftigte, Schüler*innen und Studierende nicht zumutbar und schränkt die Mobilität und damit die gesellschaftliche Teilhabe am kulturellen Leben ein.

Private Unternehmen arbeiten immer nach Profit. Der Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) dient allerdings dem Bedürfnis der Menschen nach Mobilität. Wir müssen schließlich alle zur Arbeit, zur Schule oder zum Arzt. Aber auch der Weg ins Kino, Disco, Theater, Bibliothek und Schwimmbad ist vom Transport abhängig. Deswegen fordern wir eine flächendeckende Vergesellschaftung des ÖPNV und einen weiteren Ausbau des öffentlichen Verkehrsnetzes.

Außerdem fordern wir langfristig kostenfreie Fahrten für alle. Mit dem kostenfreien ÖPNV sollen vor allem Menschen aus den Niedriglohnsektor unterstützt werden, die sich oft kein Auto leisten können und wenn doch dann nur ein altes und weniger ökologisches. Der private Verkehr soll reduziert werden.

Für eine sinnvolle Ausgestaltung und Nutzung des ÖPNV ist es notwendig, diesen zu demokratisieren. Nur so kann eine faire Ausgestaltung und intelligente Verwendung im Sinne der Nutzer*innen des ÖPNV erfolgen.

Antrag L1.011: 49 € Ticket in Tarifverträgen verankern

Antragsteller*in:	GS Siegen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Das Deutschlandticket, auch 49,-€ Ticket genannt, ist eine für Mai 2023 angekündigte, deutschlandweit gültige Fahrkarte für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Zudem ist eine vergünstigte Ausgabe des 49,-€ Tickets als Jobticket geplant.

Jobtickets sind Strecken- oder Zeitnetzkarten eines Sondertarifes, die Unternehmen oder Behörden bei einem regionalen oder überregionalen Verkehrsunternehmen erwerben und die sie entgeltlich oder unentgeltlich an ihre Beschäftigten für deren Fahrten mit dem öffentlichen Personennahverkehr weitergeben können.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert das 49,-€ Ticket für alle Beschäftigten, als festen Bestandteil in die nächsten Tarifverhandlungen aufzunehmen.

Bei den enorm gestiegenen Benzinpreisen und der hohen Inflationsrate würde ein solches Ticket ein deutliches Sparpotential für alle Beschäftigten bedeuten und der Preissteigerung im Individualverkehr wirksam entgegenwirken. Arbeitgeber in ländlichen Bereichen, könnten damit eine höhere Attraktivität erlangen und auch für Auszubildende würde sich das Angebot an Ausbildungsplätzen ganz anders darstellen.

Ebenso würde durch das zustande kommen eines solchen Tickets, der CO2 Ausstoß wirksam gesenkt.

Der Nutzen eines solchen Ticket würde also einen erheblichen Mehrwert für die Gesellschaft bedeuten und ist daher für die Beschäftigten von den Arbeitgebern zu finanzieren.

Antrag L1.012: Bundeseinheitliches Sozialticket

Antragsteller*in:	GS Kaiserslautern
Status:	erledigt durch Praxis/Beschlusslage
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Der Vorstand wird aufgefordert, ggf. gemeinsam mit Sozialverbänden und Kirchen, auf die Bundesregierung einzuwirken, damit ein bundeseinheitliches Sozialticket eingeführt wird.

Eckpunkte der Ausgestaltung:

- Das Sozialticket muss bundeseinheitlich identisch mit dem „Deutschlandticket“ sein und auch vom Bund gegenfinanziert werden.
- Anspruch auf das Sozialticket sollen alle Personen haben, die staatliche Sozialleistungen erhalten z.B. Bürgergeld, Wohngeld, Grundsicherung, Bafög,...
- Das Sozialticket sollte nicht mehr als ca. 50 Prozent des Deutschlandtickets kosten, also max. 25,- Euro/Monat.
- Das Sozialticket muss unbürokratisch zu erwerben sein, z.B. könnte ein Verfahren so aussehen, dass Berechtigte ihren Leistungsbescheid mit entsprechendem Identitätsnachweis vorlegen und damit das Ticket zum vergünstigten Preis an den üblichen Verkaufsstellen erhalten.
- Das Sozialticket muss barrierefrei gestaltet sein. Das heißt, es muss auch eine nicht digitale Version geben. Dieser analoge Zugang ist gerade für finanzschwache und ältere Menschen wichtig.

Antrag L1.013: Ausbau und Stärkung der Bahnindustrie

Antragsteller*in:	GS Ostsachsen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Traditionsreiche Betriebe der Bahnindustrie haben in Deutschland eine lange Geschichte und eine starke Verwurzelung in den einzelnen Regionen. Entgegen nachweislicher Wachstumstendenzen in der Branche speziell im deutschen, aber auch europäischen Raum, ist ein anhaltender Trend der strategischen Deindustrialisierung in der Branche in Deutschland zu verzeichnen. Entwicklungen und Produktion für unter anderem die Deutsche Bahn, aber auch Landes- und regionalen Abnehmern (Trams, Metros, Regional- und Fernverkehrszüge, Güterwagen, Loks und Signaltechnik), werden mehrheitlich durch gut qualifizierte und gut bezahlte Kolleg*innen aus diesem Bereich gemacht. Diese Arbeitsplätze gilt es langfristig zu halten und zu stabilisieren. Die Sicherung eines damit verbundenen qualitativ hochwertigen Produktportfolios und einer entsprechenden Entwicklungstätigkeit stehen außerdem im Fokus. Hierfür wird eine industriepolitische Strategie im Rahmen der auch bundes- und landespolitischen Forderungen nach einer Verkehrswende, auch im Kontext des Pariser Klimaabkommens und des European Green Deal, benötigt.

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, den Vorstand der IG Metall zu beauftragen, die Deutsche Bahn, den Gesellschafter (Bundesregierung), sowie alle am Bahnbetrieb teilnehmenden Unternehmen aufzufordern, einen wesentlichen Anteil an Fertigungsvolumen entlang der Wertschöpfungskette an regionalen Schienenprodukten in Deutschland herstellen zu lassen. Des Weiteren soll eine Aufnahme regionaler Hersteller in die Vergaberichtlinien von Bund und Länder unter Beachtung sozialer und ökologischer Aspekte (zum Beispiel CO2-Bilanz, soziale Komponente, Stärkung regionale Unternehmen) verpflichtend sein. Die IG Metall soll die Branchenpolitik für die Bahnindustrie aktiv mit den Ehrenamtlichen und Geschäftsstellen weiter intensivieren und ausbauen und ein Konzept für die Bereitstellung personeller Ressourcen im Rahmen eines „Schienenteams“ (analog Siemensteam) entwickeln und umsetzen. Hierbei soll der Vorstand auch für koordinierende Funktionen sorgen.

Die Koalitionsverträge schreiben konkrete politische Richtungsweisungen zur Erreichung der Verkehrswende, Energiewende und Klimaziele vor. Die Bahnindustrie ist hierbei eine Schlüsseltechnologie zur Erreichung dieser. Sie muss deshalb kontinuierlich ausgebaut und gestärkt werden. Die Tatsache, dass die DB als Staatskonzern größter Auftraggeber, aber auch Auftraggeber auf kommunaler und Landesebene, steuerfinanziert sind, geben uns als IG Metall eine besondere Einflussmöglichkeit, die wir vehement nutzen müssen.

Antrag L1.014: Ausbau und Stärkung der Bahnindustrie

Antragsteller*in:	GS Nordhessen
Status:	erledigt durch L1.013
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Traditionsreiche Betriebe der Bahnindustrie haben in Deutschland eine lange Geschichte und eine starke Verwurzelung in den einzelnen Regionen. Entgegen nachweislicher Wachstumstendenzen in der Branche, speziell im deutschen, aber auch europäischen Raum, ist ein anhaltender Trend der strategischen Deindustrialisierung in der Branche in Deutschland zu verzeichnen. Entwicklungen und Produktion für unter anderem die Deutsche Bahn, aber auch Landes- und regionalen Abnehmern (Trams, Metros, Regional- und Fernverkehrszüge, Güterwagen, Loks und Signaltechnik), werden mehrheitlich durch gut qualifizierte und gut bezahlte Kolleg*innen aus diesem Bereich gemacht. Diese Arbeitsplätze gilt es langfristig zu halten und zu stabilisieren. Die Sicherung eines damit verbundenen qualitativ hochwertigen Produktportfolios und einer entsprechenden Entwicklungstätigkeit stehen außerdem im Fokus. Hierfür wird eine industriepolitische Strategie im Rahmen der auch bundes- und landespolitischen Forderungen nach einer Verkehrswende, auch im Kontext des Pariser Klimaabkommens und des European Green Deal, benötigt.
Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, die Deutsche Bahn, den Gesellschafter (Bundesregierung), sowie alle am Bahnbetrieb teilnehmenden Unternehmen aufzufordern, einen wesentlichen Anteil an Fertigungsvolumen entlang der Wertschöpfungskette an regionalen Schienenprodukten in Deutschland herstellen zu lassen. Des Weiteren soll eine Aufnahme regionaler Hersteller in die Vergaberichtlinien von Bund und Länder unter Beachtung sozialer und ökologischer Aspekte (zum Beispiel C02 Bilanz, soziale Komponente, Stärkung regionale Unternehmen) verpflichtend sein. Die IG Metall soll die Branchenpolitik für die Bahnindustrie aktiv mit den Ehrenamtlichen und Geschäftsstellen weiter intensivieren und ausbauen und ein Konzept für die Bereitstellung personeller Ressourcen im Rahmen eines „Schienenteams" (analog Siemensteam) entwickeln und umsetzen. Hierbei soll der Vorstand auch für koordinierende Funktionen sorgen.
Die Koalitionsverträge schreiben konkrete politische Richtungsweisungen zur Erreichung der Verkehrswende, Energiewende und Klimaziele vor. Die Bahnindustrie ist hierbei eine Schlüsseltechnologie zur Erreichung dieser. Sie muss deshalb kontinuierlich ausgebaut und gestärkt werden. Die Tatsache, dass die DB als Staatskonzern größter Auftraggeber, aber auch Auftraggeber auf kommunaler und Landesebene, steuerfinanziert sind, geben uns als IG Metall eine besondere Einflussmöglichkeit, die wir vehement nutzen müssen.

Antrag L1.015: Beschäftigungsperspektiven in der Bahnbranche stärken, öffentliche Mobilitätsinfrastruktur ausbauen und ökologisch verbessern

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Im Sinne eines ganzheitlichen, ökologischen Mobilitätskonzeptes und zur Stärkung der Beschäftigungsperspektiven in der Bahnbranche soll der Vorstand noch nachdrücklicher auf die Bundesregierung einwirken, damit ausreichend finanzielle Mittel und Investitionsprogramme bereitgestellt werden, um die Digitalisierung, den Um- und Ausbau von Schieneninfrastruktur sowie den Ausbau neuer Strecken mit moderner Leit- und Sicherungstechnik voranzutreiben.

Die Zusammenarbeit mit dem Bundesverkehrsministerium sowie mit dem Schienenbeauftragten der Bundesregierung beim Bundesministerium für Digitales und Verkehr ist zu diesem Zweck zu intensivieren.

Ebenso soll die IG Metall verstärkt auf die Politik in Bund, Land und Kommune einwirken, um die Attraktivität des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs zu steigern und die Vergabepraxis der öffentlichen Hand zu ändern. Bei Vorhaben, die aus Steuermitteln finanziert werden, muss die Vergabe an Mindeststandards geknüpft sein, die Faktoren wie Mitbestimmung, Tariftreue und Mindestentgelte umfassen.

Darüber hinaus soll sich die IG Metall sowohl regional, als auch überregional, in Debattenformate und bestehende Bündnisstrukturen mit anderen gesellschaftlichen Akteuren einbringen, um zu verdeutlichen, dass mit dem weiteren Ausbau der Bahnstrecken ökologische und verkehrspolitische Weichen gestellt werden, mit denen die industrie-, beschäftigungs- und auch klimapolitischen Potentiale der Bahnbranche gestärkt werden.

Dazu braucht es auch eine langfristige gewerkschaftliche Branchenarbeit im Bereich Bahn und Schiene, um den Wandel zu gestalten, engagierte Kolleg*innen in den Betrieben zu unterstützen, weitere Mitstreiter*innen zu gewinnen und die Gestaltungskraft der IG Metall auszubauen.

Antrag L1.016: Maritime Transformation mitgestalten

Antragsteller*in:	GS Lübeck-Wismar
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Zukunft der maritimen Industrie in Deutschland und Europa stärken!

Durch die Corona-Pandemie und den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine ist die strategische Bedeutung der maritimen Industrie mehr als deutlich geworden. Die Folgen für Lieferketten und Energieversorgung in Deutschland und die derzeitige Sicherheitslage zeigen, dass wir mehr denn je starke Werften und Zulieferer in Deutschland und Europa brauchen, die Schiffe, Plattformen und Produkte für die Energiewende, den Transport und die Sicherheit bauen können. Es kann nicht sein, dass wichtige Wertschöpfung in der maritimen Industrie nicht mehr in Deutschland und Europa stattfindet und in vielen Bereichen - etwa Tank- und Containerschiffen – eine Abhängigkeit von asiatischen Produzenten besteht. Wenn wir Werften und Zulieferer bei uns erhalten, sichern und schaffen wir auch Industriearbeitsplätze mit guten Tariflöhnen und Mitbestimmung.

Die maritime Transformation gestalten!

Mit der Entwicklung und dem Bau von klimafreundlicheren Antrieben leisten Unternehmen und Beschäftige der maritimen Industrie außerdem einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz.

Für das Gelingen der Energiewende ist eine leistungsfähige europäische maritime Industrie entscheidend. Die Tendenz, dass die benötigten Einrichtungen und Schiffe zunehmend in Asien beschafft werden, führt zu einer gefährlichen Abhängigkeit in einem wichtigen Bereich der kritischen Infrastruktur. Das darf in Zukunft so nicht mehr stattfinden – Werftschöpfung in dieser maritimen Schlüsselindustrie muss in Deutschland und in Europa erfolgen!

Nur mit einer eigenen leistungsfähigen und innovativen maritimen Industrie, kann Europas Zukunft und gute, tarifliche Arbeitsplätze, nicht nur an der Küste gesichert werden.

Der Vorstand wird daher aufgefordert,

auf eine europäische Strategie für die Transformation in der maritimen Industrie hinzuwirken. Diese beinhaltet die folgenden Ziele und muss sowohl die bestehenden Werftstandorte als auch die Zulieferer in Deutschland erhalten und stärken,

- um die notwendige Infrastruktur für die Offshore-Windenergie (Umspannplattformen, Errichterschiffe, Kabelleger, Schwimmkräne, Crewschiffe usw.) zukünftig auch in Europa bauen zu können,
- um die Ausrüstung für eine Offshore-Wasserstoff Produktion in den Windparks zu ermöglichen,
- um kommerziellen Schiffbau mit klimaschonenden und klimaneutralen alternativen Antriebssystemen (Methanol, Wasserstoff, Batterien u.a.) auch in Europa zu ermöglichen,
- um zivile Produktion zu stärken, etwa durch den Bau von Munitionsbergungsplattformen für die Beseitigung der Altlasten in Nord- und Ostsee,
- um Schiffe mit klimaneutralen Antrieben umzurüsten und alte Schiffe sicher zu entsorgen und soweit wie möglich zu recyceln,
- um zukunftsfähige Wehrtechnik für die anstehenden sicherheitspolitischen Aufgaben in den europäischen Gewässern zu bauen

Der Vorstand wird zur Unterstützung dieser Zwecke aufgefordert,

- die für die Branchenarbeit notwendigen Rahmenbedingungen in Abstimmung mit den Geschäftsstellen

und der für die maritime Industrie zuständige Bezirksleitung Küste bereitzustellen.

- gewerkschaftliche transnationalen Netzwerke zwischen den Standorten zu unterstützen.

Antrag L1.017: Erhaltung Lebensgrundlagen auf Kosten des unbegrenzten Wachstums

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	angenommen als Material zu L1.001
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall setzt sich für einen gerechten Übergang in eine sozialökologische Gesellschaft ein. Dabei ist eine Transformation hin zu einer Wirtschaft zu gestalten, die nicht alleinig auf grenzenlosem Wachstum basiert, sondern die ökologischen Grenzen respektiert und ein gutes Leben für Alle ermöglicht.

Wir möchten Klimagerechtigkeit, also Solidarität mit jenen Menschen, die am stärksten von den Folgen des Klimawandels und den Schattenseiten einer ungerechten Wirtschaftspolitik betroffen sind.

Dabei müssen Arbeitnehmer*innen und die Umweltbewegung gemeinsam agieren, denn echter Umweltschutz schafft Arbeitsplätze. Zur schnellen Umstellung auf 100 Prozent erneuerbare Energien in dem Europäischem Verbundnetz bestehen keine Alternativen – kein Rollback zu Kohle und Atomenergie! Wir stehen für: System Change not Climate Change für eine offene weltanschauliche Auseinandersetzung.

Antrag L1.018: Schaffung eines wettbewerbsfähigen Industriestrompreises

Antragsteller*in:	GS Völklingen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Um energieintensive Branchen, Standorte und Beschäftigung auch langfristig in Deutschland und Europa zu erhalten, sind mehr denn je richtige politische Weichenstellungen unerlässlich. Die Energiekosten spielen bei der Wettbewerbsfähigkeit von industrieller Produktion dabei, sowohl im europäischen als auch im weltweiten Vergleich, eine Schlüsselrolle, dem die Bundes- und Europapolitik derzeit nicht gerecht wird.

Die Industrie in Deutschland braucht einen Industriestrompreis, der dem europäischen und internationalen Vergleich standhält. Zugleich muss der Strom konstant und in ausreichenden Mengen zur Verfügung stehen. Die IG Metall muss sich dafür einsetzten, dass die Politik einen Industriestrompreis für energieintensive Unternehmen auf den Weg bringt, mit dem die Wettbewerbsfähigkeit unserer Industrieproduktion auch langfristig gesichert ist.

Die Industrie in Deutschland steht vor enormen Herausforderungen. Neben den Folgen der Corona?Pandemie und des Ukrainekrieges muss sie gleichzeitig die Transformation hin zur Klimaneutralität schaffen.

Deutschland ist der viertgrößte Industriestandort der Welt und zugleich der Größte innerhalb Europas. Ziel der IG Metall muss es sein, die industrielle Wertschöpfung und die vielen Industriearbeitsplätze durch einen Industriestrompreis zu sichern und gleichzeitig den ökologischen Umbau unserer Industrie zu meistern. Einem günstigeren ökologischen Fußabdruck bei der Stromerzeugung muss daher eine mindestens ebenso große Bedeutung zugebilligt werden, wie dem daraus tatsächlich resultierenden Strompreis.

Hierzu sind entsprechende Instrumente zu schaffen, welche die Ökologie und die Ökonomie auch beim Strompreis verbindet. Nur wenn diese Instrumente geschaffen werden und funktionieren, kann der Green Deal der EU gelingen, da der Erhalt der Industriebranchen das entscheidende Fundament für Beschäftigung, Fortschritt und Wohlstand sichert.

Allerdings darf es keinen Industriestrompreis ohne verbindliche Zusagen geben. Es muss sichergestellt werden, dass die beziehenden Unternehmen langfristig den Standort Deutschland und zugleich Beschäftigung und Arbeitsplätze sichern. Damit sind Investitionszusagen beispielsweise über langfristige tarifliche Vereinbarungen unabkömmlich.

Zugleich ist der Wandel rund um die Transformation nur mit den Beschäftigten möglich. Bedingung muss die Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätze sein, ebenso wie verbindliche Maßnahmen zur Qualifizierung bzw. Umqualifizierung der Beschäftigten.

Antrag L1.019: Transformation ohne Atomkraft

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Atomkraft ist nicht grün oder klimafreundlich. Sie ist die teuerste, riskanteste und am wenigsten zum Ausbau der erneuerbaren Energien passende Form der Stromerzeugung. Die Frage der Endlagerung des hoch radioaktiven Atommülls ist nach wie vor ungelöst. Bau und Betrieb der in den anderen EU-Staaten geplanten Kernkraftwerke verschlingen hohe staatliche Subventionen, welche zum Ausbau der regenerativen Energieformen und sozialer Investitionen fehlen.

Katastrophen von Fukushima und Tschernobyl müssen uns eine Mahnung sein, dass diese Technik immer ein Risiko mit sich bringt, das verheerende Folgen für die Menschheit haben kann.

Eine klare Positionierung gegen das „Greenwashing von Atomkraft“ muss daher in der Transformation erfolgen und in den Stellungnahmen der IG Metall auch nach außen vertreten werden. Der „Grüne Stempel“ der EU Kommission für Atom muss weiterhin abgelehnt werden und darf keine Option für den sozialen und ökologischen Umbau der Industrie sein, wie wir ihn als IG Metall fordern.

Antrag L1.020: Energieversorgung als Daseinsvorsorge in Bürgerhand

Antragsteller*in:	GS Hanau-Fulda
Status:	erledigt durch L1.001
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die vor 20 Jahren begonnene Liberalisierung des Energiesektors über die Instrumente des Investitionsstaates müssen rückgängig gemacht werden.

Die Energieversorgung inklusive der Netze, ist wesentlicher Teil der öffentlichen Daseinsfürsorge und muss dabei in öffentlicher Hand sein. Sie darf nicht privaten Profitinteressen untergeordnet werden. Zentrale Ansatzpunkte sind hier: der beschleunigte Ausbau der erneuerbaren Energien (staatliche Produktions- und Abnahmegarantien), der Aufbau einer Wasserstoffinfrastruktur, der Ausbau der Stromnetze.

Die Industrie ruft in diesen Bereich selbst nach Unterstützung, weil sie die enormen Investitionsmittel nicht selbst stemmen wollen und können. Wir fordern darüber hinaus:

- Die Schaffung einer staatlichen Gesellschaft zur Steuerung des Ausbaus der Erneuerbaren Energien, der Speicher und der Netze, sowie einer Wasserstoffwirtschaft – wichtig wäre hier die Dezentralität zu beachten (Subsidarität), den kommunalen Versorgern kommt hier eine wesentliche Funktion zu, gleichwohl sind die enormen Finanzmittel nur auf Bundesebene zu mobilisieren.
- Die Förderung dezentraler Energieversorgung, über Bürgerenergiekonzepte oder Genossenschaften.
- Die Gestaltung eines Strommarktes, der nicht der Wirtschaftlichkeit der Erzeuger und Netzbetreiber, sondern in erster Linie der Versorgungssicherheit, der Verbraucherpreise und natürlich der schnellstmöglichen Dekarbonisierung des Energiesektors verpflichtet ist.
- Im Übergang dazu die dauerhafte Bindung, der durch Staatsmittel finanzierten Energieprojekte und Infrastrukturen an Beschäftigungs- und Standortgarantien, Qualifizierung, Local Content Kriterien zur Förderung krisenresilienter lokaler Wertschöpfungsketten.

Grüne, sichere und kostengünstige Energie ist als öffentliches Gut Grundvoraussetzung einer funktionierenden Wirtschaft und Gesellschaft. Die liberalisierte Energiepolitik der letzten Jahrzehnte hat zwar auch zum Ausbau der Erneuerbaren Energien beigetragen, war in ihrer Grundlage aber immer an die Ausbeutung günstiger fossiler Quellen in anderen Teilen der Welt gekoppelt. Die Fortsetzung dieser fossilen Grundlage wäre ökologisch und sozial fatal. Eine staatlich gesicherte Energieversorgung, die perspektivisch in Bürgerhand überführt wird, kann eine gelingende Energiewende nach sozialen Kriterien gewährleisten.

Dabei kann das Thema Energieversorgung nur ein Anfang sein. Die gesamte öffentliche Daseinsvorsorge, insbesondere das Gesundheitswesen und die Wasserversorgung müssen in öffentlicher Hand bleiben bzw. dahin zurückgeführt werden.

Antrag L1.021: Abkoppelung des Strompreises vom Gaspreis

Antragsteller*in:	GS Schwerin
Status:	angenommen als Material zu L1.001
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass die Höhe des Strompreises nicht mehr von der Höhe des Gaspreises bestimmt wird.

Die Verbraucher*innen von Strom dürfen nicht mehr unter der sogenannten Merit-Order leiden. Während gleichzeitig aber die Produzenten von billigem Strom aus erneuerbaren Energien übermäßige Gewinne einfahren.

Die Merit-Order regelt die Reihenfolge, in der die Kraftwerke ihren Strom an der Strombörse anbieten können. Kraftwerke die billigen Strom produzieren kommen zuerst an die Reihe, um die Nachfrage zu decken. Der Strompreis richtet sich aber schließlich nach dem zuletzt geschalteten und damit teuersten Kraftwerk. Und das sind aktuell die Gaskraftwerke.

Es ist nach der Energiekrise, verursacht durch den Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine und die darauf logisch folgenden Sanktionen gegen Russland, endlich an der Zeit, die Merit-Order auszusetzen, um die Verbraucher*innen vor überhöhten Strompreisen zu schützen.

Antrag L1.022: Wasserstoff als wichtigster Baustein der Energie- und Mobilitätswende

Antragsteller*in:	GS Ludwigsfelde
Status:	erledigt durch L1.001
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die Gewinnung und Verwendung von Wasserstoff muss im Konzept für eine Energie- und Mobilitätswende eine zentrale Rolle spielen.

Der Fokus muss auf die Förderung, Forschung und Entwicklung der vor allem regenerativen Gewinnung von Wasserstoff sowie dem Ausbau der Infrastruktur gelegt werden. Der Bedarf an Wasserstoff ist wegen der Verwendung in der Stahlindustrie, der Luft- und Schifffahrt sowie für den Einsatz in LKW und PKW so riesig, dass die momentanen Anstrengungen nicht ausreichen.

Der Ausbau der Gewinnung und Verwendung von Wasserstoff in allen Bereichen ist zwingend notwendig, um eine Dekarbonisierung voranzutreiben und darüber hinaus Arbeitsplätze in unseren Branchen von der Stahlindustrie über die Luft- und Schifffahrt bis hin zur Automobilindustrie zukünftig zu sichern.

Antrag L1.023: Nachhaltige Rohstoffnutzung im Bereich Holzverarbeitung und -bearbeitung

Antragsteller*in:	GS Osnabrück
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall setzt sich dafür ein, den Umgang mit dem Rohstoff Holz ökologisch verträglich zu gestalten. Wälder sind ein natürlicher CO2-Speicher. Es gilt diesen Speicher zu schützen und auszubauen. Eine notwendige Maßnahme dazu ist es, eine europäisch koordinierte Gesetzgebung Kreislaufwirtschaft für Holz zu fördern.

Antrag L1.024: Technologiefolgeabschätzung bei der Energiewende

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	erledigt durch L1.001
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Eine umfassende Bildungsarbeit mit der Überschrift: “Technologiefolgeabschätzung bei der Energiewende“ zu organisieren. Sie soll unsere Mitglieder befähigen, die Orientierung in diesem Prozess zu behalten.

Antrag L1.025: Sozial-ökologische Transformation mit Cradle to Cradle erfolgreich bewerkstelligen

Antragsteller*in:	GS Reutlingen-Tübingen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Der Vorstand, die Bezirksleitungen und Geschäftsstellen werden aufgefordert, für eine erfolgreiche Bewerkstelligung der sozial-ökologischen Transformation geeignete Maßnahmen zu entwickeln und anzuwenden. Hierzu gehört die konsequente Umsetzung von Cradle to Cradle (C2C) („Von der Wiege zu der Wiege“). Cradle to Cradle geht weit über die üblichen Definitionen der Kreislaufwirtschaft hinaus und misst sowohl sozialen, ökologischen als auch ökonomischen Fragestellungen im gleichen Maße Wert zu.

- Soziale Komponente: Gute Arbeitsbedingungen und eine gute Bezahlung der Beschäftigten. Denn nur wer ein gutes Einkommen hat und sich in seinem Arbeitsumfeld wohlfühlt kann sich für Produkte mit hoher Qualität einsetzten. So werden z.B.: gesundheitsgefährdende Stoffe aus der Produktion verbannt. Arbeitnehmer*Innen die durch die Implementierung von Cradle to Cradle von gesünderen Arbeitsbedingungen und einem faireren Einkommen profitieren, werden Cradle to Cradle und Sozialstandards, sowohl im betrieblichen als auch privaten Kontext einen höheren Stellenwert zukommen lassen. Durch diesen Multiplikator*Innen-Effekt werden auch unsere Kolleg*Innen im globalen Süden, welche aktuell noch unter unserem ausbeuterischen Konsumverhalten leiden, sei es beim Lithium-Abbau im Dreiländereck Bolivien, Chile und Argentinien oder auf Europas giftiger Elektroschrott-Müllkippe Agbogbloshie in Ghana, besseren Arbeitsbedingungen und fairerer Bezahlung ein Stück näherkommen.
- Ökologische Komponente: Entsprechend dem biologischen Kreislauf werden nur Materialien genutzt die nach ihrem Gebrauch in den biologischen Kreislauf zurückgeführt werden können. Der Abfall eines alten Produktes wird so zur „Nahrung“ für ein neues Produkt.
- Ökonomische Komponente: Entsprechend dem technischen Kreislauf wird bereits bei der Herstellung des Produkts berücksichtigt wie die verarbeitenden Materialien nach ihrem Gebrauch verlustfrei zurückgewonnen werden können. Dadurch werden Unternehmen unabhängig von Preisschwankungen an den Rohstoffmärkten. Der Angriffskrieg Putins gegen die Ukraine, die neokolonialen Rohstoffkriege im Sudan oder im Kongo und nicht zuletzt die Corona-Pandemie, haben uns gezeigt wie vulnerable die Lieferketten und Rohstoffmärkte sind. Die Knappheit der Rohstoffe und die Klimakrise verschärfen und beschleunigen diesen Vorgang weiter. Cradle to Cradle ermöglicht es nicht nur diesen Abhängigkeiten und Entwicklungen zu entkommen, sondern den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken und dadurch ein Differenzierungsmerkmal gegenüber anderen Wirtschaftsstandorten zu entwickeln. Dies ist darin begründet, dass Cradle to Cradle nicht vermeiden bedeutet, sondern die Innovationen und Qualität von Produkten.

Seit der Engineering- und IT-Tagung und dem Start der offiziellen Kooperation zwischen der IG Metall und EPEA, im Februar 2012, hat sich nur wenig in diese Richtung entwickelt. Wenn die IG Metall sich wirklich als Teil einer Bewegung für eine sozial gerechte ökologische Transformation versteht, können wir keine weiteren 10 Jahre verstreichen lassen bis wir ins Handeln kommen und uns für die Interessen der Beschäftigten einsetzen. Getreu unserem Motto „Besser statt billiger“ fordern wir den Vorstand, die Bezirksleitungen und Geschäftsstellen auf geeignete Maßnahmen zur Umsetzung von Cradle to Cradle zu entwickeln. Hierzu gehören unserem Verständnis nachfolgende Maßnahmen:

- Eine offensiv geführte und großangelegte Kampagne, sowohl auf betrieblicher als auf gesellschaftspolitischer Ebene, zur Steigerung der Bekanntheit, Umsetzung und Zertifizierung nach

Cradle to Cradle.

- Die bereits vorhandenen Seminarkonzepte, Beratungen etc. zum Thema Cradle to Cradle an die aktuellen Gegebenheiten anpassen und wieder mehr in den Fokus stellen.
- Hinwirken auf Cradle to Cradle-Zertifizierungen im betrieblichen Kontext, hierzu benötigt es eine fachliche Expertise sowohl im Hauptamt als auch bei den Betriebsrät*innen. Der Vorstand wird aufgefordert hierfür Zeit und Mittel zur Verfügung zu stellen.
- Die IG Metall wird ihrem gesellschaftspolitischen Einfluss gerecht und setzt sich über die Betriebsebene hinaus für Cradle to Cradle innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften des DGBs und der Gesellschaft ein. Cradle to cradle hat das große Potenzial einer breiten Akzeptanz innerhalb der Gesellschaft, da es nicht wie die meisten Umweltkonzepte den Verzicht und Verbote in den Fokus rückt. Gemäß dem Ansatz Ökoeffektivität anstelle von Ökoeffizienz, ist nicht ein möglichst kleiner ökologischer Fußabdruck das Ziel, sondern ein möglichst großer positiver Fußabdruck.

Antrag L1.026: Die Energie- und Mobilitätswende mit industrie- und energiepolitischen Initiativen begleiten!

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen als Material zu L1.001
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, sich dafür einzusetzen, dass die Energie- und Mobilitätswende mit industrie- und energiepolitischen Initiativen begleitet wird. Der Vorstand der IG Metall wird daher aufgefordert, die Gestaltung der industrie- und energiepolitischen Rahmenbedingungen auf Ebene des Bundes und der EU weiter voran zu treiben. Die Bezirke und Geschäftsstellen der IG Metall verstärken ihr Engagement, die industrie- und energiepolitischen Ansätze und Instrumente im Sinne einer gelingenden Transformation in den Regionen. Der Vorstand der IG Metall stellt die dafür erforderliche Unterstützung und Koordination sicher.

Die Energie- und Mobilitätswende muss finanzpolitisch abgesichert sowie sozial- und arbeitsmarktpolitisch flankiert werden. Der Umbau des Energie- und Mobilitätssystem darf nicht auf Kosten von anderen Politikfeldern wie z.B. der Sozialpolitik erfolgen. Dies bedeutet auch eine finanzpolitische Umverteilung zum Ausgleichung sozialer Härten, wie im Fall von Energiepreissteigerungen. Auch weitreichende Weiter- und Umqualifizierungsmaßnahmen im Falle des Verlustes des Arbeitsplatzes müssen den Menschen garantiert werden.
Ohne einen massiven industrie- und energiepolitischen „Rückenwind“ durch EU und Bund werden die Chancen einer nachhaltigen Energie- und Mobilitätswende verspielt. Der Markt kann das nicht alleine regeln. Bei tiefgreifenden Krisen kann er nicht die Ziele des energiepolitischen Dreiecks (Klima- und Umweltverträglichkeit, Versorgungssicherheit sowie Bezahlbarkeit der Energieversorgung) gewährleisten. Die Energieversorgung ist jedoch Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge..
Wichtig ist dabei: Dort wo der Staat über Ausschreibungen oder Vergabe die Energiewende steuert, müssen Kriterien sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit verankert werden. Für uns als IG Metall ist die soziale Nachhaltigkeit ein Schlüsselkriterium. Dort wo staatliche Hilfen gewährt werden, muss es eine langfristige Standort-, Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungszusage geben. Auch die Achtung der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung sowie die Tarifbindung zählen zu den eingeforderten sozialen Kriterien.

Antrag L1.027: Energiewende beschleunigen

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	angenommen als Material zu L1.001
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall setzt sich für den schnellen Ausbau der Energieversorgung durch erneuerbare Energien ein. Gleichzeitig strebt die IG Metall an, die regional- und strukturpolitischen Aktivitäten zu verstärken, um den Veränderungen in der Arbeitswelt zu begegnen, Investitionen und Innovationen, insbesondere in Zukunftstechnologien und -verfahren zu fördern und Arbeitsplätze zu sichern sowie neue Beschäftigung zu tarifvertraglichen Bedingungen aufzubauen.

Antrag L1.028: Fairwandel im Rheinischen Revier – Den Strukturwandel sozial, ökologisch und demokratisch gestalten.

Antragsteller*in:	GS Düren-Stolberg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Der Umbau der deutschen Braunkohlereviere ist ein fortwährender Transformationsprozess, der in seinen Dimensionen in Europa kaum vergleichbar ist.

Bereits auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag wurden hierzu mit dem Antrag „I.004: Transformation in den Braunkohlerevieren gestalten“ weitreichende und zielführende Beschlüsse gefasst.

Der Deutsche Bundestag hat mit der Verabschiedung des Kohleausstiegs- sowie des Strukturstärkungsgesetzes Rahmenbedingungen geschaffen, um die vom Kohleausstieg betroffenen Regionen strukturpolitisch zu unterstützen. Es ist der IG Metall im Verbund mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund gelungen, diese Gesetze im Sinne der betroffenen Beschäftigten mit zu gestalten.

Mit Abschluss des „Zukunftsvertrags für Nordrhein-Westfalen“ vom 23. Juni 2022 hat die nach der nordrhein-westfälischen Landtagswahl gebildete Koalition aus CDU und Grünen beschlossen, den Kohleausstieg im Rheinischen Revier auf das Jahr 2030 vorzuziehen.

Diese Entscheidung stellt einen nordrhein-westfälischen Sonderweg dar. Die Beschleunigungseffekte, die daraus resultieren, sind in ihrer Art und ihrem Umfang weder sozial, noch ökologisch noch ökonomisch in vollem Umfang zu beziffern.

Als gesichert kann allerdings gelten, dass viele derzeit bereits angestoßenen Verfahren und Prozesse bzgl. Plan- und Förderungsverfahren nicht mehr zeitgerecht ablaufen werden, um einen kompensierenden Effekt auf die Auswirkungen eines um weitere acht Jahre vorgezogenen Endes von Braunkohleabbau und Verstromung zu haben.

Aus diesem Grund beantragen wir im Einvernehmen mit sieben Geschäftsstellen der „IG Metall im Rheinischen Revier“, folgendes:

Bedingungen für die faire Transformation des Rheinischen Reviers

- Die zentrale Forderung ist die Schaffung neuer und zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger, tarifgebundener und mitbestimmter Arbeit in Industrie und Dienstleistung für alle Beschäftigtengruppen in der Region. Es braucht darüber hinaus auch eine Perspektive für nicht-akademische Arbeit. Niedriglohnjobs dürfen keine qualifizierte Industriearbeit ersetzen.
- Um gute Arbeit sicherzustellen, braucht es eine sichere und bezahlbare Energieversorgung für die Unternehmen.
- Die Auswirkungen des Wandels vom Ausstieg aus der Braunkohle in eine neue zukunftsfähige Energieregion reichen jedoch weit über die Braunkohlebranchen im eigentlichen Sinne hinaus.
- Unternehmen in der Region sind mit weiteren Transformationsprozessen konfrontiert: der Digitalisierung, der Transformation der Fahrzeugindustrie, der Dekarbonisierung der Industrie sowie der Veränderung von Lieferketten. Deswegen muss regionale Strukturpolitik und -förderung im Rheinischen Revier alle Transformationsherausforderungen in den Blick nehmen. Unterstützungsangebote dürfen nicht nur auf originäre Braunkohle-Unternehmen und deren Beschäftigte begrenzt werden, wenn der regionale Strukturwandel gelingen soll.
- Die vorhandenen Strukturfördermittel sind eine große Chance für die Zukunftsentwicklung des Rheinisches Reviers. Diese Strukturfördermittel haben primär den Zweck, zukunftsfähige gute

Industriearbeitsplätze in der Region zu halten und neue zu schaffen.

Finanzierung der Transformation

- Es fließen derzeit viele Strukturfördermittel in die Produktion von Wissen. Hierbei sollen in Zukunft zwei Dinge zu beachten sein:

Erstens sollen bevorzugt Forschungs- und Entwicklungsprojekte gefördert werden, die absehbar einen positiven Effekt auf Beschäftigung im Rheinischen Revier haben. Dies muss ein verbindliches Kriterium zur Förderung von Projekten und im Falle der Unternehmensförderung mit Bindefristen hinterlegt sein.

Zweitens muss das Beihilferecht der Europäischen Union so angepasst werden, dass arbeitsplatzschaffende bzw. arbeitsplatzsichernde Investitionen in die Transformation bestehender Unternehmen im Rheinischen Revier gefördert werden können.

- Die Etablierung einer eigenen, investiven Bundesförderrichtlinie für den Strukturwandel ist überfällig. Da die Bundesregierung bislang keine diskretionären Mittel zur Bewältigung einsetzt, sind die gesetzten Ziele mit dem bisherigen Verfahren nur schwer zu erreichen. Der bisherige Mitteleinsatz lässt nur Investitionen in den Bereichen zu, in denen das schon immer möglich war und es existierende Förderrichtlinien gibt (bspw. Forschung, Verkehrsinfrastruktur). Zusätzliche und speziell auf die Anforderungen des beschleunigten Strukturwandels in Nordrhein-Westfalen gerichtete Maßnahmen bzw. Initiativen können damit nicht zur Anwendung kommen. Es besteht somit die Gefahr, dass die Präqualifikation seitens der regionalen Akteure und des Landes Nordrhein-Westfalen vom Bund nicht akzeptiert wird. Sollen im Rheinischen Revier für den Strukturwandel maßgeschneiderte Projekte initiiert werden, bedarf es einer gesonderten Bundesförderrichtlinie. Dabei darf es keine Anrechnung von bereits geplanten und beschlossenen Förderprogrammen geben.

Flächen für Wertschöpfung

- Die industrielle Transformation im Rheinischen Revier bedingt die zeitnahe Verfügbarkeit von Flächen zur Ansiedlung bzw. Erweiterung von Unternehmen. Bisher dauern Planungs- und Genehmigungsverfahren für die Entwicklung von Gewerbe- bzw. Industriegebieten ca. 10 Jahre.Es müssen Planungszeiträume verkürzt, Zusatzbedarfe an Flächen anerkannt und Flächenpoollösungen ermöglicht werden. Die Einrichtung einer entsprechender Task Force ist zu begrüßen.

Dabei ist der folgende Faktor einer gesonderten Diskussion und schnellen Entscheidung zu zuführen. Nach geltendem nordrhein-westfälischen Planungsrecht sind die Flächen von Tagebauen nach Ende des „Eingriffs“ für eine Renaturierung vorgesehen. Es bedarf nun dringend eines „Transformationsrechts“, dass es ermöglicht die Flächen von Tagebauen für die Gewinnung erneuerbarer Energien zu nutzen. Ebenso müssen die Flächen von Kraftwerksstandorten und die sie umgebenden Sicherheitszonen als Konversionsflächen verstanden werden, die sich als Flächen für die Ansiedlung industrieller Wertschöpfung eignen.

- Besonders beanspruchte Akteur*innen des Strukturwandels im Rheinischen Revier sind die Kommunen. Aufgrund der Finanzierungsstruktur fehlen vielen (Anrainer-) Kommunen die finanziellen Mittel, um die zusätzlichen Aufgaben des Strukturwandels zu schultern. Gleichzeitig gibt es bei einigen Kommunen im Rheinischen Revier – bedingt durch ihre Betroffenheit bei der Einstellung des Steinkohlebergbaus im Wurmrevier in den 1990er Jahren – einen reichhaltigen Erfahrungsschatz, welche Maßnahmen besonders geeignet sind, um strukturwandelbedingte Herausforderungen zu bewältigen.
- Den Kommunen kommt eine zentrale Rolle bei der Bereitstellung von Flächen für die Transformation zu. Um das Tempo nicht durch die bedingt gegebene finanzielle Handlungsfähigkeit der Kommunen zu mindern, sondern vielmehr zu erhöhen, müssen die Kommunen mit einem Sonderfonds des Landes Nordrhein-Westfalen bei den Kosten für die Erschließung von Industrie- und Gewerbeflächen

unterstützt werden.

Neue Wertschöpfung schaffen

- Das Rheinische Revier wird nur dann eine industrielle Zukunft haben, wenn es eine stabile Versorgung mit bezahlbarer Energie zu marktüblichen Preisen gibt. Mittel- und langfristig muss der Ausbau erneuerbarer Energien im Revier nochmals beschleunigt werden. Planungs- und Genehmigungsverfahren müssen beschleunigt werden, allerdings ohne Sozial- und Umweltstandards zu vernachlässigen.
- Neben der Transformation der bestehenden industriellen Wertschöpfungsketten im Sinne nachhaltiger industrieller Produktion bietet die Etablierung einer neuen wasserstoffbasierten Wertschöpfungskette die größten Potentiale um Beschäftigung und dafür notwendigen Bedingungen im Rheinischen Revier abzusichern. Wasserstoff ist ebenso ein zentraler Baustein der Energiewende. Eine Studie der „Zukunftsregion Rheinisches Revier“ kommt zu dem Schluss, dass mit Wasserstoff eine Wertschöpfung von 700 Mio.€ generiert werden kann und bis zu 4.800 Arbeitsplätze zusätzlich geschaffen werde können.

Trotz der begrenzten klimatischen Bedingungen in Nordrhein-Westfalen müssen alle verfügbaren Potentiale für die Erzeugung erneuerbarer Energien in der Region ausgeschöpft werden, um auch im Rheinischen Revier „grünen“ Wasserstoff zu produzieren. Von 288 Akteur*innen mit Wasserstoffaktivitäten in Nordrhein-Westfalen sind bereits 111 im Rheinischen Revier ansässig. Es existieren Kompetenzen für die Herstellung von Kompressoren, Elektrolyseuren und Brennstoffzellen, Stack-Komponenten, Bauteile des Wärme- und Fluidmanagements sowie Elektronik.

Weniger ausgeprägte Kompetenzen gibt es in den wasserstoff-infrastrukturellen Bereichen Fahrzeugbau, Wasserstoff-Speichersysteme und der Produktion von Tankstellen. In diesen Bereichen wird ebenso wie für die Produktion von Transport- und Verteilungspipelines mittelfristig eine relevante Nachfrage erwartet. Die IG Metall soll sich deshalb dafür einsetzen, dass diese Bereiche gefördert werden.

Qualifizierte Fachkräfte gestalten den Wandel in gute Arbeit

- Das Gelingen des Strukturwandels im Rheinischen Revier wird ohne die benötigten Fachkräfte nicht gelingen – und das gleich in doppelter Weise: zur Aufrechterhaltung der aktuellen, noch laufenden Produktion, sowie beim Übergang in neue Wirtschaftsformen. Schon heute zeichnen sich Fachkräfteengpasse ab: z.B. beim Einstieg in die Wasserstoffwirtschaft, bei der Digitalisierung und bei der energetischen Gebäudesanierung. Arbeitsmarktakteure und Sozialpartner rund um Industrie und Handwerk müssen eine Kampagne zur Gewinnung von Fachkräften für diese Bereiche auflegen.
- Das Rheinische Revier kann ein Reallabor für eine innovative Arbeitsmarktpolitik in der Transformation werden. Der Schlüssel ist Qualifizierung. Dazumuss Struktur in die Frage von Inhalten und Kompetenzen sowie die Trägerlandschaft gebracht werden.

Betriebsräte mit ihrer Expertise müssen unbedingt eingebunden werden. Nur sie können Beschäftigte wirksam zur Qualifizierung motivieren, die Bedarfe klar benennen und für eine gerechte Auswahl bei der Teilnahme sorgen. Sie stellen ebenfalls sicher, dass sich Qualifizierungsbedarfe nicht nur aus der Technologie ableiten, sondern aus der Frage „Wie wollen wir arbeiten?“.

Wichtig ist weiterhin, dass die Bereitschaft von Unternehmen in die transformationsbedingte Weiterbildung zu investieren, zum Kriterium für die Bewilligung von Fördermitteln werden soll.

- Der Strukturwandel kann eine Chance zur Stärkung von Mitbestimmung und Tarifbindung sein. Mitbestimmung trägt u.a. häufiger dazu bei, dass Unternehmen eine innovationsorientierte Transformationsstrategie verfolgen, dass mehr Weiterbildung angeboten wird und das die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten höher ist. Instrumente wie „Zukunftstarifverträge“ oder der

„Tarifvertrag Bildung“ sollen verstärkt bei tarifgebundenen Unternehmen mit Strukturwandelherausforderungen angewandt werden. Hierzu bedarf es einer Unterstützung der Geschäftsstellen im Revier.

Transformationswerkstatt für den Fairwandel

- Die IG Metall prüft, eine Transformationswerkstatt Rheinisches Revier zu schaffen. Eine aktive, professionelle und wirkungsvolle Begleitung von Transformationsprozessen ist über das Tagesgeschäft aus den Geschäftsstellen heraus nicht zu leisten. Es braucht Unterstützungsstrukturen zur Orientierungsberatung von Betriebsräten, zur Zusammenarbeit mit Wissenschaftsinstitutionen und zur wirkungsvollen Beteiligung im Sinne der vorstehend beschriebenen Punkte insbesondere in regionalen Strukturen und Netzwerken.

Antrag L1.029: Unterstützung regionaler Initiativen in den Geschäftsstellen

Antragsteller*in:	GS Saarbrücken
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Der Erfolg der Transformation entscheidet sich in den Regionen.

Aus den vielfältigen Erfahrungen wissen wir, dass die Transformation in den Betrieben nur erfolgreich gestaltet werden kann, wenn passende regionale politische Strategien zur Flankierung der Beschäftigungs- und Standortsicherung die betrieblichen Zukunftsvereinbarungen unterstützen. Die bestehenden Instrumente, die die Kommunen, das Land, der Bund und die EU bereitstellen, leisten aber keinen hinreichenden Beitrag zur Bewältigung der Transformationsprozesse in der Industrie.

Gleichzeitig ist die Produktion auf Basis erneuerbarer Energien sehr kostenintensiv, insbesondere in der Stahlindustrie, die eine Schlüsselindustrie für industrielle Produkte ist. Klimawandel gestalten darf am Ende nicht der Abbau von industriellen Strukturen, sondern muss vielmehr den Erhalt einer klimafreundlichen Industrie zum Ziel und zum Ergebnis haben.

Der Wandel in der Industrie hin zu klimafreundlicher Produktion muss in den jeweiligen Regionen erfolgen und sichergestellt werden.

Konkret geht es in den Geschäftsstellen darum, sich mit eigenen Konzepten und Vorstellungen in die politische Debatte einzubringen. Hierbei geht es darum, mit welcher Zielrichtung die regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik weiterentwickelt und neu ausgerichtet werden muss. Dabei stehen Themen wie arbeitsmarkt-, regional- und strukturpolitische Flankierung, Instrumentarien zur Krisenbewältigung und Innovationsförderung, Unternehmensfinanzierung, Unterstützung für Umbau von Fertigungstechnologien oder Beratungsstrukturen auf der Agenda. Der Aufbau, die Nutzung und die Steuerung von regionalen Netzwerkstrukturen, in die wir gewerkschaftspolitische Positionen und Anliegen einbringen, vergrößern unsere regionale Wirkmächtigkeit und bieten Chancen die regionalen Bemühungen zur Erhaltung bestehender Beschäftigung starker Industrieregionen Mitgliederwerbewirksam zu nutzen.

Die Geschäftsstellen sind mehr denn je gefordert, sich über das Tagesgeschäft hinaus strategisch in die regionalen Transformationsprozesse einzuschalten. Hierfür leisten die regionalen Transformationsnetzwerke wichtige Beiträge. Die Förderungen sind allerdings zeitlich befristet bis Mitte 2025. Bereits heute wissen wir, dass die Transformationsprozesse in den Regionen bis Mitte 2025 nicht abgeschlossen sein werden.

Daher fordern wir den Vorstand der IG Metall auf, sich für die weitere öffentliche Förderung der regionalen Transformationsnetzwerke über 2025 hinaus einzusetzen, die öffentliche Förderung für die eigene Arbeit stärker wie bisher zu nutzen und innerorganisatorisch die notwenigen Ressourcen dafür bereit zu stellen. Die IG Metall vom Betrieb aus zu denken sollte mit regionalpolitischen Strukturen/Initiativen in den Geschäftsstellen verknüpft werden. Hierfür muss sich die IG Metall in allen Gliederungen der Organisation einsetzen. Dafür braucht es entsprechende Koordinierung. Diese Koordinierungsaufgabe muss die Vorstandsverwaltung übernehmen und passgenaue fachliche Unterstützung und Möglichkeiten zur Vernetzung bereitstellen.

Antrag L1.030: Transformationsnetzwerke in der Fahrzeug- und Zulieferindustrie

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die meisten Branchen werden in den kommenden Jahren durch zunehmende Digitalisierung, Entwicklung künstlicher Intelligenz durch die von der Bundesregierung bis 2045 anvisierten Klimaneutralität Umbrüche erleben. Jedoch steht außer Frage, dass die Transformation in der Automobilindustrie durch die Umstellung des Antriebes hin zu regenerativen Energien am gravierendsten ausfallen wird. Hunderttausende Arbeitsplätze sind im Industrieland Deutschland gefährdet, während gleichzeitig neue Anforderungsprofile und Stellen entstehen und Fachkräfte gesucht werden.

In den letzten Jahren sind unter Mitwirkung der IG Metall einige regionale Transformationsnetzwerke entstanden, um die lokal ansässige Fahrzeug- und Zulieferindustrie zusammenzuführen und sich gemeinsam für die Herausforderungen der Mobilitätswende aufzustellen. Allerdings sind die personellen Ressourcen einer Geschäftsstelle knapp und somit droht die Gefahr, die Chancen auf Einflussnahme in jenen lokalen Bündnissen zwischen Politik und Wirtschaft nicht genügend auszuschöpfen. Darüber hinaus ist es wichtig, Schnittstellen zwischen den bundesweiten Transformationsnetzwerken zu bilden. Der Vorstand wird daher aufgefordert zusätzliche Strukturen für die regionale und bundesweite Koordination - bzw., falls noch nicht erfolgt, Gründung - von Transformationsnetzwerken zur Verfügung zu stellen

Parallel dazu muss die IG Metall mit Politik und Wirtschaft Verhandlungen über ein Strukturpaket aufnehmen, um die Transformation in der Automobilindustrie zu bewältigen. Um beispielsweise die Beschäftigung in der Kohleindustrie Schritt für Schritt umzubauen, wurden über Jahrzehnte hinweg Maßnahmen ergriffen. Eine ähnliche Herangehensweise brauchen wir auch in der Automobilindustrie. Deshalb muss die IG Metall in der Automobilindustrie eine Kommission mit politischer und industrieller Beteiligung ins Leben rufen, analog der „Kohlekommission“.

Antrag L1.031: Regionale Transformationsnetzwerke weiter fördern

Antragsteller*in:	GS Chemnitz
Status:	angenommen als Material zu L1.001
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich auch weiterhin für den Auf- und Ausbau von regionalen Transformationsnetzwerken einzusetzen. Dies gilt sowohl für die Koordinierung der bundesweiten Netzwerkarbeit, als auch für die Stärkung entsprechender bundesweiter und/oder regionaler Förderinstrumente.

Auch in der jüngeren Vergangenheit entwickelten sich die wirtschaftlich stärkeren, industriellen Kernbereiche, wie zum Beispiel die Region Chemnitz mit ihrer Automobilzuliefererindustrie, dem Maschinenbau, der Elektroindustrie oder zum Beispiel den Entwicklungsdienstleistern, gut. Diese Regionen in Ostdeutschland sind aber noch immer eher eine Ausnahme und aktuell durch Digitalisierung, Industrie 4.0, Dekarbonisierung, Klimawandel und Demografie im Wandel. Diese Veränderungsdynamik wurde in energieintensiven Betrieben durch den Ukrainekonflikt verstärkt.

Diese Situation wird erschwert durch eine kleinteiligere Unternehmensstruktur, geringere Forschungsmöglichkeiten in den Betrieben (keine ausreichende Möglichkeit der Finanzierung von Forschungsprojekten), fehlende Entwicklungskapazitäten und eine geringere Attraktivität des Arbeitsmarktes, u.a. durch eine zu geringe Tarifbindung im Osten Deutschlands. Damit stellen sich gerade für den bevorstehenden Strukturwandel in Ostdeutschland besondere Herausforderungen.

Mit dem Projekt „ITAS – Integrierte Transformationsgestaltung in der Automobilregion Südwestsachsen“ im Rahmen der bundesweiten Transformationsprojekte, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, wird seit längerer Zeit wieder gemeinsam mit regionalen Akteuren an der Gestaltung dieses Wandels in der Automobilzuliefererindustrie gearbeitet. In Kooperation zwischen den IG Metall Geschäftsstellen Chemnitz und Zwickau konnten in der Region Südwestsachsen erste konkrete Unterstützungen in diesem Prozess umgesetzt und dabei unterschiedliche Erfahrungen gesammelt werden.

Mit dem Blick auf die Umsetzung auch im Sinne unserer Kampagne Fairwandel (Sozial-ökologisch-gerecht) ist jedoch davon auszugehen, dass erstens die bisher angedachte Zeitachse (bis Mitte 2025) für die geförderten Transformationsprojekte nicht ausreichen und zweitens eine Fortsetzung ohne Drittmittel schwer umsetzbar wird.

Von daher wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, den Auf- und Ausbau der Transformationsnetzwerke weiter zu unterstützen und zu koordinieren. Die gilt auch für die Stärkung bundesweiter und/oder. regionaler Förderinstrumente.

Antrag L1.032: Grüne Transformation der Stahlbranche vorantreiben – Arbeitsplätze sichern!

Antragsteller*in:	GS Duisburg-Dinslaken
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall ist wesentliche Treiberin hin zu einer Klimaneutralität in ihren Branchen. Auch die Zukunft der deutschen Stahlindustrie hängt im Wesentlichen davon ab, wie erfolgreich eine grüne Transformation gelingt. Knapp 30 Prozent der industriellen Emissionen in Deutschland emittiert die Stahlbranche. Mit einer auf grünen Wasserstoff basierenden Erzeugung bietet dies ein erhebliches Einsparpotenzial an CO2.

Die IG Metall hat erfolgreich mitgewirkt und gegenüber Industrie, Politik und Arbeitgebern dafür gesorgt, dass die ersten Schritte zum Einstieg in die Transformation gemacht wurden. Konkrete Förderzusagen der Politik sowie anfängliche Investitionsentscheidungen der Unternehmen sind erfolgt. Dennoch betrifft dies lediglich einen Teil der Gesamtkapazitäten der Stahlerzeugung und nicht alle Standorte. Das reicht nicht!

Die IG Metall wirkt deshalb auf allen Ebenen der Politik weiter darauf hin, dass zusätzliche Fördermittel zugesagt werden. Überdies ist verstärkt auf allen Ebenen der Mitbestimmung auf die strategischen Entscheidungen und damit verbundene zusätzliche verbindliche Investitionszusagen der Unternehmen einzuwirken. Daher bedarf es der konsequenten Fortsetzung der bisherigen Anstrengungen zum Erhalt der etablierten Wertschöpfungsketten und der Sicherung dieser Grundstoffindustrie in Deutschland.

Nur so können wir auch weiterhin sichere, gut qualifizierte und tarifgebundene Arbeit und damit zukunftsfähige Arbeitsplätze in Deutschland erhalten!

Die IG Metall setzt sich weiter massiv dafür ein, dass die grüne Transformation bundesweit in vollem Umfang der derzeitigen Mengen an Rohstahlherstellung an allen Stahlstandorten vorangetrieben, alle bestehenden Hochöfen in Direktreduktionsanalgen nachhaltig transformiert und damit Industriearbeitsplätze gesichert werden!

Der bundesweite Stahl-Aktionstag im Frühjahr 2023 war ein erfolgreicher Meilenstein. In Duisburg haben 1.500 Stahl-Aktive stellvertretend für mehrere tausend Kolleg*innen unter dem Motto „Steelworkers for Green Steel“ mit Nachdruck und lautstark ein Zeichen gesetzt. Weitere Aktivitäten zielen darauf, alle Aktiven in den Betrieben und auch die Belegschaften auf die Reise der Transformation mitzunehmen, den Dialog mit Bürger*innen und Bündnispartner*innen der Zivilgesellschaft zu suchen, um der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe einer ökologischen und sozialen Transformation gerecht zu werden.

Die IG Metall setzt daher ihre erfolgreichen Anstrengungen und pro-aktiven Initiativen auf allen Gliederungsebenen und Handlungsfeldern fort, behält die Adressaten Politik und Wirtschaft weiter im Blick und entfaltet weiter den Druck.

Denn: Stahl ist Zukunft!

Antrag L1.033: Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zur Umsetzung guter Arbeitsbedingungen nutzen

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LKSG) soll von der IG Metall aktiv genutzt und gefördert werden, um weltweit die ILO-Arbeitsstandards durchzusetzen:

Dazu bedarf es einer internen Anpassung der vorhandenen Strukturen, um auch rechtliche Unterstützung für betroffene Betriebe sowie die gewerkschaftliche Rolle im Paragraph 11, Abs. 1 LKSG erfüllen zu können.

Die Bildungszentren werden verstärkt Angebote zum LKSG für Betriebsrät*innen, Vertrauensleute und Mitglieder etablieren. Geschäftsstellen, Betriebsräte und regionale internationale gewerkschaftliche Arbeitskreise werden in ihrer Arbeit zum Thema unterstützt.

Positive betriebliche Umsetzungsbeispiele sollen über die IG Metall Publikationen veröffentlicht werden, um die guten Möglichkeiten des LKSG publik zu machen und damit auf dieser Basis weitere Schritte zur Verbesserung der globalen Arbeitsbedingungen ausgelotet werden können. Das wäre zukünftig bei der Aushandlung globaler Rahmenvereinbarungen über die Einhaltung von Mindeststandards hinaus ein wichtiges Ziel.

Die IG Metall wird sich an der Formulierung einer EU-Richtlinie zum Thema maßgeblich beteiligen, denn in ausländischen Niederlassungen und bei Lieferanten deutscher Metallunternehmen wird auch heute noch in vielen Ländern Gewerkschaftsarbeit systematisch verhindert. Dadurch entstehen dort prekäre Arbeitsverhältnisse mit schlechten und rechtswidrigen Arbeitsschutzbedingungen, nicht nur in der Produktion, sondern auch in den sogenannten Shared-Service-Bereichen. Trotz vergleichbarer Arbeitsschutzgesetze gelingt deshalb nicht deren Umsetzung und häufig fehlt die Arbeits-Gerichtsbarkeit.

Das LKSG bietet eine neue Möglichkeit weltweit in ausländischen Standorten deutscher, international agierender Konzerne, sowie Lieferanten, demokratische Gewerkschaftsvertretungen zu fördern. Die geplante EU-Richtlinie könnte diese Möglichkeiten noch ausweiten.

Antrag L1.034: Frauenrechte weltweit stärken

Antragsteller*in:	Frauenausschuss
Status:	angenommen als Material zu L1.001
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall setzt sich auch auf internationaler Ebene für die Durchsetzung von Frauenrechten ein. Dazu gehört unter anderem, dass Betriebsräte der IG Metall entlang der Lieferketten Druck auf die Unternehmen machen, damit Frauen- und Kinderrechte eingehalten werden.

Beim „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ (kurz: Lieferkettengesetz) und beim Richtlinienentwurf für ein Europäisches Lieferkettengesetz bleibt Geschlechtergerechtigkeit weitestgehend unberücksichtigt. Die IG Metall soll sich gegenüber der Bundesregierung und der Europäischen Union dafür einsetzen, dass die entsprechenden Gesetze geschlechtergerecht ausgestaltet sind. Notwendig wäre unter anderem eine Abschaffung aller Betriebsgrößenschwellen, internationale Übereinkommen zum Schutz von Frauen gegen Diskriminierung und Gewalt in der Auflistung der für Menschenrechte relevanten Übereinkommen aufzunehmen und die Verpflichtung zu einer geschlechtsspezifischen Risikoanalyse. Sexistische Diskriminierungen oder Gewalt am Arbeitsplatz müssen zu Sanktionen für die entsprechenden Unternehmen oder Zuliefererbetriebe führen.

Antrag L2.001: Leitantrag 2: Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Arbeitswelt und Sozialstaat stehen vor weitreichenden Herausforderungen. Die Digitalisierung verändert Arbeit grundlegend und verlangt nach einer Gestaltung im Sinne der Beschäftigten. Der Klimawandel erzwingt eine rasche Dekarbonisierung der Industrie. Damit verbunden sind starke Verschiebungen innerhalb und zwischen bestimmten Branchen, Geschäftsmodellen und Tätigkeiten, die vor allem struktur-, arbeitsmarkt- und bildungspolitisch flankiert werden müssen. Der demografische Wandel führt in immer mehr Bereichen zu Arbeits- und Fachkräftemangel. Das wirkt sich auf die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme aus, die bei steigenden Bedarfen zukunftsfest und gerecht ausgerichtet werden müssen – unter den verschärften Bedingungen und Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine.

1. Beschäftigung sichern – gute Arbeit für alle

Die bereits laufenden und vor uns liegenden Strukturumbrüche verlangen neue Antworten, persönliche Umbrüche auf verschiedenen Ebenen müssen unterstützt werden. Die Zukunft der Beschäftigung muss gesichert, Arbeit in der Transformation human gestaltet, Teilhabe und Gleichstellung gewährleistet werden.

1.1. Beschäftigung sichern: Übergänge in Zeiten von Transformation und Krisen

Ziel der IG Metall ist und bleibt, den Menschen Sicherheit und Perspektiven in Krisen- und Transformationszeiten zu bieten. Nicht jeder Arbeitsplatz in seiner heutigen Form wird zu sichern sein – aber Beschäftigung: bestenfalls – und das muss stets unser oberste Ziel sein – im Betrieb, bei Bedarf durch und mit neuen Tätigkeiten. Wenn das nicht gelingt, gilt es Beschäftigten Perspektiven vornehmlich in derselben oder einen anderen von uns organisierten Branche in der Region zu ermöglichen. Insgesamt steht für uns im Fokus, dass Beschäftigte unter den Bedingungen der Transformation selbstbestimmt arbeiten und leben können. Zusätzlich zu unseren etablierten und weiterzuentwickelnden tarif- und betriebspolitischen Instrumenten werden wir unser Ziel der Beschäftigungssicherung in der Transformation auf mehreren Handlungsebenen verfolgen.

Strategien gegen Outsourcing und tariffreie Zonen

Die Transformation verändert die Arbeitsteilung in der Wertschöpfungskette. Neue Wettbewerber*innen treten auf den Plan, neue Produktbestandteile und damit auch neue Hersteller*innen nehmen einen großen Teil in neuen Produkten und Produktionsprozessen ein. Das gilt gleichermaßen für Hardware, für Software und für Dienstleistungs-, Produkt- und Vermarktungsmodelle. Eine Folge davon: In- und Outsourcing, folglich auch zunehmende Spannungen zwischen OEMs und Zulieferern. Die IG Metall wird neue Betriebe und Branchen tariflich erschließen müssen. Dafür

- setzen wir unseren Ansatz der Tarifierung entlang der Wertschöpfungskette fort. Dafür wird die IG Metall in den kommenden Jahren die entsprechenden Ressourcen bündeln.
- werden wir entlang erfolgreicher Beispiele – etwa aus der Kontraktlogistik oder bei Softwareunternehmen – systematisch Gelingensbedingungen ableiten, unsere Prozesse weiterentwickeln und zielgerichtet auf neue Bereiche fokussieren.

Qualifizierungsförderung weiterentwickeln

Wir setzen uns ein für eine Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Förderung und Unterstützung von Qualifizierung und abgesicherten Übergängen auf den verschiedenen Stationen einer Erwerbsbiografie – ob im Übergang in eine neue Tätigkeit, einen neuen Betrieb, in eine andere Branche oder im Wandel der individuellen Biografie, etwa bei Pflege- oder Erziehungszeiten. Mit unserem Vorschlag für ein Transformationskurzarbeitergeld haben wir uns erfolgreich für ein Arbeitsmarktinstrument stark gemacht, das an der kollektiven Betroffenheit und kollektivem Handeln ansetzt – angesichts der Tatsache, dass mancherorts erhebliche Teile der Belegschaften von Umbrüchen betroffen sind. Wir begrüßen, dass die Politik diesen Ansatz mit dem Qualifizierungsgeld aufgegriffen hat.

Kurzarbeit fortentwickeln

Wir plädieren für den Erhalt und die Fortentwicklung der Kurzarbeit als wichtigem Instrument zur Beschäftigungssicherung. Hierfür sollten

- Anreize, Kurzarbeit mit Qualifizierung zu verbinden, verstetigt und ausgebaut werden. die Bezugsdauer der Transferkurzarbeit auf 24 Monate verlängert und die Förderung der Weiterbildung verbessert werden: Insbesondere ist die Fristenregelungen für Qualifizierungen ersatzlos zu streichen.
- die finanziellen Voraussetzungen verbessert werden: Die Aufstockung der Lohnersatzleistung um monatlich 150 Euro bei Teilnahme an einer abschlussbezogenen Weiterbildung muss auch für in Transferkurzarbeit begonnene Qualifizierungen gelten.

Kündigungsschutz verbessern

Die Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer*innen gehört zurückgenommen. Verdachtskündigungen müssen gänzlich verboten werden. Während laufender Kündigungsschutzprozesse muss es zudem einen gesetzlichen Anspruch auf Weiterbeschäftigung geben. Der Kündigungsschutz in kleinen Betrieben, insbesondere unter zehn Beschäftigten muss deutlich verbessert werden.

Insolvenzrecht im Sinne der Beschäftigten reformieren

Beschäftigtenforderungen müssen besser geschützt werden. Auch im Insolvenzfall müssen Lohnzahlungen unanfechtbar und der Arbeitnehmerschutz des § 613a BGB gewahrt bleiben. Die Beteiligung der Beschäftigten in den Gläubigerausschüssen muss gesichert und ausgebaut werden.

1.2. Fit für die Zukunft: Aus- und Weiterbildung in der Transformation

Angesichts sich verändernder Arbeits- und Beschäftigungsformen werden Sozialkompetenz und Persönlichkeitsbildung noch wichtiger. Gut qualifizierte, selbstbewusste Fachkräfte sind gefragt. Für die IG Metall bleibt das Berufsprinzip wichtige Voraussetzung für gute Arbeit, gute Entgelte und berufliche Entwicklungsperspektiven. Die zugrundeliegenden Bildungsprozesse müssen ganzheitlich angelegt sein, um die Reflexion beruflicher, sozialer, ökonomischer und gesellschaftlicher Erfahrungen ermöglichen zu können. Nur so entwickeln sich berufliche Identitäten, die den souveränen und selbstbewussten Umgang mit den erlernten Kompetenzen im Berufsfeld ermöglichen. Berufe müssen sich an den Anforderungen realer Arbeits- und Geschäftsabläufe orientieren und dazu befähigen, unterschiedliche Anforderungen über einzelne Arbeitsplätze, Betriebe und Branchen hinaus zu bewältigen. Übergänge im Erwerbsleben werden dadurch erleichtert. Alle Menschen müssen die gleichen Entwicklungschancen erhalten. Soziale und ethnische Herkunft, Geschlecht oder Behinderung dürfen nicht zu Benachteiligung führen. Dafür muss berufliches Lernen nach Dauer, Methodik, Didaktik und inhaltlichen Schwerpunkten differenziert werden. Nur so wird berufliches Lernen der Vielfalt der Lernenden, ihren Potenzialen und ihrem jeweils besonderen Lern- und Förderbedarf gerecht. Ein zentraler Schlüssel zur Sicherung von Fach- und Arbeitskräften: Instrumente der Aus- und Weiterbildung verstärken und weiterentwickeln. Wir müssen allerdings auch feststellen: Es klafft weiterhin eine erhebliche Lücke zwischen der beschworenen hohen Bedeutung und der tatsächlichen Weiterbildungspraxis.

1.2.1. Instrumente der Weiterbildung fortentwickeln

Die IG Metall verfolgt das Ziel, Weiterbildung und Qualifizierung konkret zu stärken und auszubauen. Schwerpunkte unserer Aktivitäten sind:

Strategische Personalplanung und -entwicklung stärken

Um die betriebliche Personalentwicklung zu entwickeln, brauchen wir ein Initiativrecht der Betriebsräte im Sinne eines echten Mitbestimmungsrechts für Weiterbildung sowie die rechtliche Verankerung von gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentor*innen im Betriebsverfassungsgesetz. Es gilt die erweiterten gesetzlichen Möglichkeiten betrieblich im Sinne unserer Kolleg*innen zu nutzen.

Beratungsangebote ausbauen

Wir setzen uns dafür ein,

- dass Beratungsangebote für Beschäftigte und Betriebe verbreitet werden und befürworten insbesondere den Ausbau der Beratungsstrukturen bei der Bundesagentur für Arbeit.
- dass die Weiterbildungsmentor*innen in den Betrieben in ihrem Engagement bestmöglich unterstützt und die Aktivitäten über den Projektförderzeitraum hinaus in der Regelarbeit verstetigt werden. Die Weiterbildungsmentor*innen sind nah dran an den Beschäftigten, haben ihr Vertrauen und geben ihnen Unterstützung im Prozess der Weiterbildung. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag, Beschäftigte für Weiterbildung zu gewinnen und letztlich auch zur betrieblichen Personalentwicklung. Wir setzen uns daher auch dafür ein, dass gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten für Mentor*innen geschaffen und öffentliche Förderstrukturen verstetigt werden.
- dass KMU ohne ausgeprägte Expertise und notwendige Ressourcen m Bereich der qualitativen Personalentwicklung bei der Entwicklung von Qualifizierungsplänen unterstützt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat dafür ein Förderprogramm zur Etablierung regionaler Weiterbildungsverbünde aufgesetzt. KMU können in diesen Verbünden Weiterbildungsmaßnahmen über Betriebsgrenzen hinaus entwickeln, organisieren, zertifizieren und durchführen. Die IG Metall unterstützt diese Idee und wird sich künftig noch stärker in die Etablierung und Steuerung dieser Verbünde einbringen.

Qualifizierungskonzepte und -wege weiterentwickeln

Qualifizierungspläne und -konzepte müssen alle vorhanden Kompetenzen (informelle, non-formale und formale Kompetenzen) berücksichtigen und zum Ausgangspunkt für die Qualifizierungsplanung machen. Die IG Metall wird

- ihren analytischen Blick auf Verschiebungen in den Wertschöpfungsketten sowie innerhalb und zwischen den Branchen sowie in den Regionen weiten, um unsere Instrumente und Konzepte entlang sich verändernder Tätigkeits- und Anforderungsprofile ausrichten zu können. Austausch und Vernetzung über Betriebsgrenzen ist auch bei der Bedarfs- und Kompetenzermittlung wichtig, um unsere Kolleg*innen bei Übergängen unterstützen zu können. im Rahmen beruflicher Neuorientierung zertifizierte Zusatzqualifikationen für Anpassungsqualifizierungen sowie Berufsspezialisten in den für die IG Metall relevanten Berufsfeldern schaffen. Berufsspezialisten vertiefen die beruflichen Kompetenzen und bieten Beschäftigten Brücken in neue Berufsfelder, beispielsweise vom Industriemechaniker zum Berufsspezialisten für Systemintegration/Digitale Vernetzung oder zum Berufsspezialisten für Heizungstechnik der erneuerbaren Energien. Berufsspezialisten sollen dabei Teil der zukünftigen Meisterprüfung sein und somit als Einstieg zum Aufstieg dienen. Wir wollen damit berufliche Karrierewege analog der im Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung vorgesehenen höherqualifizierenden Berufsbildung etablieren. Umschulungen betrachten wir weiterhin als einen Weg, einen neuen Beruf zu erlernen. Neben der in der Regel zwei Jahre dauernden Umschulung sind auch

Teilqualifikationen mit Bezug zu einem Ausbildungsberuf eine weitere Möglichkeit, zu einem Berufsabschluss zu gelangen. Voraussetzung für uns: Es geht um berufliche Neuorientierung. Zudem muss die Förderung von Teilqualifikationen bis zum Berufsabschluss garantiert sein und es müssen Unterstützungsstrukturen vorgehalten werden, die zum Gelingen beitragen.

Finanzielle und zeitliche Rahmenbedingungen verbessern

Weiterbildung braucht Zeit und finanzielle Absicherung. Für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten liegt die Verantwortung primär bei den Arbeitgebern, sie müssen diese endlich auch wahrnehmen und eine verlässliche Qualifizierungsplanung für alle Beschäftigten sicherstellen. Von der Bundesregierung erwarten wir:

- Die Fördermöglichkeiten bei der Weiterbildung müssen ausgebaut und reformiert werden. Derzeit sind die Fördermöglichkeiten in der Praxis teils schwer anwendbar und bleiben in der Folge oft ungenutzt. Es braucht insbesondere transparente Förderstrukturen und weniger Fördervarianten mit klaren Förderkriterien und -sätzen. Mit dem Aus- und Weiterbildungsgesetz sind hier wichtige Veränderungen vorgenommen worden. Diese Neuregelungen gilt es vor Ort bekannt zu machen. Die IG Metall wird Unterstützungsangebote bereitstellen, damit die Möglichkeiten stärker als bislang in Anspruch genommen werden. Zugleich sollten die Erfahrungen in der Praxis genutzt werden, um zu prüfen, ob das Förderinstrumentarium weiterentwickelt werden muss.
- Die IG Metall setzt sich zudem für eine dauerhafte Überwindung der Sperrklinken zwischen den Förderschienen der gesetzlichen Arbeitsförderung des dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) und des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) ein. Die befristete Aufhebung des gesetzlichen Förderausschlusses in §22 SGB III, bestimmte Zusatzqualifikationen und Berufsspezialisten über das SGB III zu fördern, ist zu begrüßen. Die IG Metall plädiert für eine dauerhafte Abschaffung des §22 SGB III.
- Die IG Metall setzt sich weiterhin für die Einführung einer gesetzlichen Bildungs(teil)zeit ein. Damit wird grundsätzlich eine individuelle berufliche Neuorientierung ermöglicht. Bei einem erneuten gesetzgeberischen Anlauf muss gegenüber den ursprünglichen Plänen nachgebessert werden. Denn die bisher maximal anvisierte Bezugsdauer ist zu kurz. Wir fordern von der Bundesregierung, eine Bildungszeit von mindestens zwei Jahren und in Teilzeit vier Jahren zu ermöglichen. Das würde wie ein Recht auf eine zweite Ausbildung wirken. Zudem fordern wir die Möglichkeit der tariflichen Aufstockung, jedenfalls bei abschlussbezogenen Weiterbildungen. Nur mit einer hinreichenden finanziellen Absicherung ihres Lebensstandards können unsere Kolleg*innen die Bildungszeit für berufliche Neuorientierung nutzen.
- Für die individuelle Weiterbildungsförderung erwarten wir von der Bundesregierung die Unterhaltsförderung im AFBG deutlich anzuheben und für Teilnehmende von Teilzeitmaßnahmen zu öffnen.
- Es bleibt unverständlich, dass Bayern und Sachsen Beschäftigten nach wie vor das Recht auf Bildungsurlaub vorenthalten. Die IG Metall wird sich daher verstärkt auch im Schulterschluss mit anderen gesellschaftlichen Akteuren gegenüber Bundes- und Landesregierungen für die flächendeckende Einführung von Bildungsfreistellungsgesetzen einsetzen.

1.2.2. Berufliche Ausbildung und duales Studium in der Transformation

Die duale Berufsausbildung ist in den Wirtschaftszweigen der IG Metall rückläufig, die durchschnittliche Ausbildungsquote ist zuletzt auf 4,6 Prozent gesunken. Nur noch knapp jeder fünfte Betrieb bildet aus. Die Betriebe müssen wieder mehr dafür tun, den von ihnen benötigten Fachkräftenachwuchs auszubilden. Die IG Metall verfolgt das Ziel, allen jungen Menschen eine Berufsausbildung zu garantieren und die betriebliche Ausbildung zu stärken. Schwerpunkte unserer Aktivitäten sind:

Ausbildung garantieren

Wir fordern die Bundesregierung auf, eine echte Ausbildungsgarantie, finanziert durch einen Zukunftsfonds, zu schaffen. Dabei sollen alle Betriebe über fünf Beschäftigte in den Fonds einzahlen und ausbildende Betriebe finanzielle Unterstützung erhalten. Die Sicherung von Ausbildungsplätzen soll in künftigen Flächentarifrunden eine wesentliche Rolle spielen.

Systematisches Übergangsmanagement aufbauen

Mehr als 2,6 Mio. junge Menschen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Wir fordern Bund und Länder auf, ein systematisches Übergangsmanagement aufzubauen. Alle Schüler*innen in allen Schulformen müssen rechtzeitig die Möglichkeiten beruflicher Entwicklungswege kennenlernen und gezielt bei ihrer Laufbahnentscheidung unterstützt werden. Das Übergangsmanagement muss in den Händen der weiter auszubauenden Jugendberufsagenturen liegen. Bund und Länder müssen die öffentlichen Fördermittel und personellen Ressourcen der öffentlichen Hand bei den Jugendberufsagenturen bündeln. Die Übernahme nach der Ausbildung werden wir in allen Branchen langfristig auf die tarifpolitische Agenda nehmen.

Ausbildungspersonal stärken

Gute Ausbildung braucht Personal und Ressourcen. Das Ausbildungspersonal muss frühzeitig und besser eingebunden werden. Wir bleiben Treiber für Verbesserungen für das Ausbildungspersonal und werden konkrete Vernetzungs- und Qualifizierungsangebote mit Ausbildenden organisieren.

Gute Standards für das Duale Studium schaffen

Für dual Studierende gelten überwiegend nicht die gleichen Standards wie für Auszubildende. Die IG Metall fordert von der Bundesregierung die Angleichung der Schutzrechte im dualen Studium an jene von Auszubildenden. Dabei geht es um die Schaffung eines Mindeststandards für Studienverträge sowie die Etablierung betrieblicher Studienpläne als Entsprechung zum betrieblichen Ausbildungsplan. Dual Studierende werden als Zielgruppe anstehender Tarifrunden weiterhin im Fokus bleiben. Die IG Metall setzt sich zudem für tarifliche Regelungen für Praktikant*innen und Masterstudierende ein.

1.3. Prekäre Beschäftigung zurückdrängen – atypische Beschäftigung regulieren

Die IG Metall steht für gute Arbeit. Leiharbeit und Plattformökonomie wollen wir so gestalten, dass die Beschäftigten gute Bedingungen und Perspektiven haben. Prekäre Arbeitsformen müssen wir zurückdrängen.

Leiharbeit: Verhindern, Begrenzen, Gestalten

Leiharbeit bleibt in Zeiten der Transformation auf hohem Niveau. Der Arbeitsgrundsatz der IG Metall für die Leiharbeit lautet: Verhindern, Begrenzen, Gestalten. Insbesondere gilt es zu verhindern, dass Leiharbeit dazu missbraucht wird, reguläre Beschäftigung zu verdrängen. Die IG Metall

- kämpft für gute Arbeitsbedingungen von Leihbeschäftigten. Wir wollen die Arbeitsbedingungen im Einsatz und darüber hinaus fair gestalten, u.a. durch den Abschluss von Tarifverträgen für Leihbeschäftigte und durch Regelungen zur Übernahme in Festanstellung.
- setzt sich gegen den Missbrauch von Werkverträgen ein. Dafür brauchen wir eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte bei Fremdvergabe und Outsourcing.
- wird ihre eigenen Aktivitäten für und mit den Leiharbeitsbeschäftigten intensivieren, um sie verstärkt zu organisieren und zu unterstützen.

Mit Regulierung und guten Löhnen gegen prekäre Beschäftigung

Beschäftigte erwarten Sicherheit und Planbarkeit ihrer Lebensperspektiven. Die IG Metall

- fordert weiterhin eine Abschaffung sachgrundloser Befristungen.

- verfolgt mit ihrer Tarifpolitik im Bereich der Leiharbeit das Ziel, gute tarifliche Mindestentgelte abzuschließen. Dort, wo das Tarifvertragssystem nicht greift, brauchen wir einen gesetzlichen Mindestlohn, der den Ansprüchen an eine Existenzsicherung im Erwerbsleben und im Alter genügt, entsprechend ausgestaltet ist und wirksam kontrolliert wird.
- tritt für das Prinzip „sozialversicherungspflichtige Beschäftigung statt Minijob“ ein.
- unterstützt die Entwicklung von Branchenbündnisaktivitäten wie etwa das „Bündnis gegen Schwarzarbeit“ im Elektrohandwerk.

Plattformökonomie gestalten

Viele wirtschaftliche Aktivitäten finden heute auf digitalen Plattformen statt oder werden über sie vermittelt. Im Internet ist dadurch ein Parallelarbeitsmarkt entstanden, in dem viele Tarif- und Sozialstandards unterlaufen werden können. Um dies zu verhindern, brauchen wir faire Wettbewerbsbedingungen und Schutzrechte für Crowdworker. Die IG Metall adressiert folgende Forderungen an den Gesetzgeber:

- Transparenz über alle Ratings, Kategorisierungen und Bewertungen von Plattformbeschäftigten und ihrer Leistung/Arbeitsergebnisse herstellen
- Mindesthonorare festlegen und Soloselbständige in die gesetzliche Sozialversicherung einbeziehen. Dazu müssen auch die Plattformen ihren Beitrag leisten. Durch Mindestkündigungsfristen und eine Beweislastumkehr bei der Feststellung des Arbeitnehmer-Status können Plattformarbeitende in ihrer beruflichen Existenz und sozialen Absicherung geschützt und Machtungleichgewichte ausgeglichen werden.
- Gewerkschaften brauchen ein digitales Zugangsrecht auch zu den Plattformen
- Mitbestimmungsrechte für Crowdworker schaffen, indem der Arbeitnehmer*innenbegriff auf weitere Personengruppen wie Werkvertragsbeschäftigte und arbeitnehmerähnliche Beschäftigte ausgeweitet wird. Es bedarf einer Klarstellung, damit auch für Plattform-Beschäftigte Tarifverträge abgeschlossen werden können.
- Für Plattformen ohne Betriebsrat müssen verbindliche unabhängige Schlichtungsstellen geschaffen werden.

1.4. Teilhabe und Gleichstellung gewährleisten

Belegschaften werden vielfältiger. Die IG Metall setzt sich dafür ein, die Arbeitskultur in unseren Betrieben und in unserer Gesellschaft nachhaltig im Sinne aller Beschäftigten zu verändern: Ziel ist es, die Lebens- und Arbeitsbedingungen aller zu verbessern – ob Frau, Mann, Jung, Alt, Migrationshintergrund oder LGBTIQ+. Gleichstellungspolitik ist eine Querschnittsaufgabe in der betrieblichen Standardarbeit. Die IG Metall

- wird Beispiele erfolgreicher Gleichstellungsarbeit durch den überbetrieblichen Austausch sowie (über)betriebliche Öffentlichkeitsarbeit noch sichtbarer machen.
- fordert das Instrument des Gleichstellungsberichts zu stärken, durch untergesetzliche Vorgaben wie ein solcher Bericht auszugestalten ist.
- setzt sich für verpflichtende Gleichstellungsausschüsse in Betrieben ab 100 Beschäftigten und eine Schärfung der Sanktionsmöglichkeiten im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ein.

Vor allem die ungleiche Bezahlung der Geschlechter wirkt sich negativ aus. Wir werden

- die jeweiligen Entgeltsysteme und deren Umsetzung im Betrieb aus Geschlechtersicht analysieren und Maßnahmen zur Abschaffung von Ungleichheiten einleiten.
- Druck machen, damit das Entgelttransparenzgesetz zu einem echten Entgeltgleichheitsgesetz

weiterentwickelt wird, durch eine Stärkung der Prüfplichten, die Absenkung von Schwellenwerten und eine Pflicht zur Beseitigung von Ungleichheit

- fordern, das Führungspositionengesetz auf mehr Unternehmen auszudehnen.
- uns für bessere Vereinbarkeit stark machen. Partnerschaftlichkeit im Elterngeld muss gestärkt werden. Und wir brauchen endlich eine 10-tägige bezahlte Freistellung für Väter bzw. Lebenspartner*innen.

Sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und Mobbing sind insbesondere für viele Frauen, trans* und homosexuelle Menschen, Menschen, die sich der queeren Community zugehörig fühlen Alltag im Betrieb. Die IG Metall

- tritt dem in ihrer Öffentlichkeitsarbeit entgegen, qualifiziert Ansprechpersonen und fördert durch Betriebsvereinbarungen eine gute Kultur der Zusammenarbeit.
- fordert eine gesetzliche Stärkung der Rechte von Betriebsräten, bei Maßnahmen zum Schutz der Würde und der Persönlichkeitsrechte Einzelner mitzubestimmen.
- setzt sich für eine finanzielle und personelle Stärkung der Antidiskriminierungsstellen des Bundes und der Länder ein.

1.5. Teilhabe von Menschen mit Behinderung verbessern

Inklusion ist ein Menschenrecht.Für Menschen mit Behinderung existieren dennoch große Hürden, einen Arbeitsplatz zu finden. Die IG Metall setzt sich für folgende Ziele ein:

- Wir entwickeln Präventionsstrategien, Betriebe barrierefrei zu gestalten und unterstützen Betriebsräte sowie Schwerbehinderten- und Jugend- und Auszubildendenvertretungen mit Gestaltungsempfehlungen und Arbeitshilfen.
- Die IG Metall initiiert eine gesellschaftliche Debatte, wie der Gesetzgeber die betriebliche Barrierefreiheit mit flankierenden Maßnahmen befördern kann.

Die IG Metall setzt sich beim Gesetzgeber und der Bundesagentur für Arbeit für gezielte arbeitsmarkpolitische Förderinstrumente ein, um mehr Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

- Unternehmen müssen in die Pflicht genommen werden, barrierefreie und behinderungsgerechte Arbeitsplätze und Angebote für Menschen mit Behinderung zu schaffen.
- Eine konsequente Nutzung der Mittel aus der Ausgleichsabgabe für die Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt ist ein richtiger Schritt. Die Vierte Stufe der Ausgleichsabgabe ist eine wichtige Verbesserung im Sinne der Menschen mit Behinderung. Das reicht aber nicht. Die IG Metall fordert Anpassungen der Höhe der vierten Stufe der Ausgleichsabgabe, eine Reform der steuerlichen Absetzbarkeit der Ausgleichsabgabe und wirksame Sanktionierungsoptionen bei rechtswidrigem Handeln des Arbeitgebers, durch eine Schärfung der bisherigen Regelung zur Ordnungswidrigkeit bei Verstößen gegen die Beschäftigungspflicht. Wir setzen uns außerdem für konkretere Rechtsvorschriften beim betrieblichen Eingliederungsmanagement ein: Verbindliche Qualitätsstandards, individuelle Rechtsansprüche für Betroffene und konsequente Sanktionen bei gesetzeswidrigem Arbeitgeberhandeln sind Eckpunkte einer zeitgemäßen Rechtssetzung.

2. Sozial geht nur gemeinsam - Für einen starken und zukunftsfesten Sozialstaat

Die zurückliegenden Krisenjahre haben gezeigt, wie wichtig ein funktionierender Sozialstaat ist: Die Kurzarbeit hat in der Corona-Krise den sprunghaften Anstieg der Arbeitslosenzahlen verhindert, die Entlastungspakte haben die Lasten der Inflation gedämpft. Insbesondere in Krisen- und Umbruchzeiten ist der Sozialstaat als Krisenmanager und Rettungsanker gefordert, der soziale Spaltung und Wohlstandsverluste verhindern kann. In den kommenden Jahren wird er noch mehr auch als

Brückenbauer gefragt sein, der Übergänge flankiert und Zukunftsperspektiven eröffnet.

Die Strukturprobleme des Sozialstaates – auf der Finanzierungs- und der Leistungsseite – sind weiterhin vorhanden. Die alternde Gesellschaft zeitigt erhöhte Bedarfe in Gesundheit und Pflege und erfordert eine solidarische Finanzierung der Alterssicherung, die auch den jungen Generationen noch eine ausreichende Rente bietet. Angesichts dieser Herausforderungen nehmen die Konflikte um die künftige Gestaltung und Finanzierung des Sozialstaates zu. Sozialstaatskritiker fordern weitere Leistungskürzungen und eine Verlagerung der Kosten zum Nachteil der Beschäftigten. Die IG Metall wird daher in den kommenden Jahren besonders gefordert sein, sich mit starker Stimme für einen zukunftsfesten Sozialstaat im Interesse ihrer Mitglieder einzusetzen.

Hierzu wird die IG Metall eine sichtbare Sozialstaatsoffensive unter dem Motto „Sozial geht nur gemeinsam – Für einen starken und zukunftsfesten Sozialstaat“ starten. Neben öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen bedarf es dazu auch handlungsorientierter Konzepte. Die IG Metall wird hierfür ein Mobilisierungs- und Kommunikationskonzept entwickeln.

Es wird Aufgabe einer solchen Sozialstaatsoffensive sein, Lösungsansätze für die dringlichsten Strukturprobleme und Herausforderungen des Sozialstaates zu entwickeln, Vorschläge innerhalb der IG Metall zu diskutieren, unsere Positionen in die öffentliche Debatte einzubringen und gegenüber der Politik zu vertreten. Die in den vergangenen Jahren erfolgreich geführte Rentenkampagne der IG Metall wird als Teil der Sozialstaatsoffensive weiterhin eine zentrale Rolle bei den sozialpolitischen Aktivitäten der IG Metall einnehmen. Die weitere Konkretisierung orientiert sich dabei eng an den folgenden Handlungsfeldern und den darin formulierten Forderungen und Arbeitsaufträgen.

2.1. Soziale Sicherheit im Wandel

Der sozialstaatliche Leistungsabbau der vergangenen Jahrzehnte hat an vielen Stellen zu einer Abnahme sozialer Sicherheit geführt. Auch die Corona-Pandemie hat die Sicherungslücken in vielfacher Weise sichtbar werden lassen. Vor dem Hintergrund der noch vor uns liegenden Strukturumbrüche bedarf es daher einer nachhaltigen Erneuerung des sozialstaatlichen Sicherungsversprechens für alle.

Die IG Metall setzt sich gerade auch in Zeiten der Transformation für mehr soziale Sicherheit im Wandel ein und stellt dabei weiterhin folgende Kernforderungen in den Mittelpunkt:

- Für eine vorausschauende und gerechte Arbeitsmarktpolitik fordern wir:
  - die Arbeitslosenversicherung wieder zum zentralen sozialen Sicherungssystem bei Arbeitslosigkeit zu machen: Die IG Metall fordert eine Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I auf bis zu 36 Monate und eine Verbesserung des Schutzes für Beschäftigte, die jahrzehntelang in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben, sowie eine Ausweitung der Rahmenfrist auf drei Jahre.
  - das Bürgergeld weiterzuentwickeln: Damit das Bürgergeld zu einer solidarischen Grundsicherung wird, setzt sich die IG Metall ein für eine grundlegende Strukturreform der Regelsatzberechnung, eine Überwindung des Sanktions- und Zumutbarkeitsregimes, eine Überwindung der Bedarfsgemeinschaften sowie eine dauerhafte Abschaffung der Zwangsverrentung.
- Für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung fordern wir:
  - eine Stabilisierung und Anhebung des Rentenniveaus auf 53% (Sicherungsniveau vor Steuern).
  - ein klares Nein zur Rente mit 67 und jeder weiteren Anhebung der Regelaltersgrenze
  - die Einführung einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung, in die alle Berufsgruppen einbezogen werden.
  - ein Nein zur Einführung einer Aktienrente in der gesetzlichen Rentenversicherung und der Verwendung von Rentenversicherungsbeiträgen für kapitalgedeckte Finanzierungswege.
  - eine flächendeckende Verbreitung einer ergänzenden, arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente für alle,

mit garantierter Mindestleistung, Arbeitgeberhaftung und einem Bestandsschutz für bestehende betriebliche Regelungen.

- Für eine fair finanzierte und bedarfsgerechte Pflege- und Gesundheitspolitik fordern wir:
  - die Einführung einer Bürgerversicherung, in die alle einzahlen und die mit verbreiterter Finanzierungsbasis Finanzierungsgerechtigkeit verwirklichen und Leistungsausbau verbinden kann.
  - die Einführung einer Pflegebürgervollversicherung, die endlich eine armutsfeste Absicherung des Pflegerisikos Realität werden lässt, in die alle einzahlen und die alle pflegebedingten Kosten übernimmt.

2.2. Sicherungslücken schließen

Die Arbeitswelt zeichnet sich dadurch aus, dass sich Phasen von Ausbildung und Weiterbildung, von unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen und Beschäftigungsformen, Arbeitslosigkeit, Erziehungs- und Pflegezeiten abwechseln und so eine Vielzahl herausfordernder Übergänge im Laufe eines Erwerbslebens entstehen. Vor allem für diejenigen, die nicht in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen arbeiten – und gerade für Frauen – sind riskante Übergangsphasen von je her Realität. In der Transformation nimmt die Bedeutung bestimmter Übergangssituationen nochmals zu.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, bestehende Sicherungslücken zu schließen und stellt dabei folgende Kernforderungen in den Mittelpunkt:

- Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer „Arbeitsversicherung“, die über den Lebenslauf hinweg und präventiv die Beschäftigungsfähigkeit sichern und berufliche Perspektiven zu verbessern hilft.
- Flexible Übergänge in den Ruhestand ermöglichen und sozial- und tarifpolitisch flankieren. Hierzu zählt der Ausbau von Altersteilzeitmodellen, aber auch eine echte Rente mit 63 nach 45 Versicherungsjahren.
- Erleichterter Zugang zur Erwerbsminderungsrente und Abschaffung der Abschläge.
- Verbesserung bei der Aufwertung niedriger Renten und bei der Anerkennung von Zeiten für Pflege, Kindererziehung, Arbeitslosigkeit sowie Zeiten der Aus- und Weiterbildung
- Verbesserung der sozialen Absicherung für Solo-Selbständige
- Verbesserung der finanziellen Absicherung von (alleinerziehenden) Eltern und Kindern. Hierzu zählen u.a. die Einführung einer Kindergrundsicherung, Steuergutschriften für Alleinerziehende sowie die Erhöhung und Dynamisierung des Elterngeldes oder auch eine Regelung, die dauerhaft verhindert, dass sich der Bezug von Lohnersatzleistungen (unter anderem Kurzarbeitergeld oder Krankengeld) mindernd auf das Elterngeld auswirkt.
- Einführung eines Pflegegeldes analog des Elterngeldes, das es Beschäftigten ermöglicht, abgesichert ihre Angehörigen zu pflegen.

2.3. Gerechte finanzielle Lastenverteilung

Die Kosten sozialstaatlicher Sicherungssysteme werden zunehmend einseitig von abhängig Beschäftigten getragen. Arbeitgeber versuchen sich vor ihrer Verantwortung für eine paritätische Finanzierung des Sozialstaates zu drücken, während die Beschäftigten mit Zusatzbeiträgen und Eigenanteilen überproportional belastet werden. Hohe Einkommen und Vermögen tragen hingegen deutlich zu wenig zu einer solidarischen Finanzierung bei.

Die IG Metall setzt sich für eine gerechte finanzielle Lastenverteilung im Interesse der Beschäftigten ein und stellt dabei folgende Kernforderungen in den Mittelpunkt:

- Solidarischer Finanzierungsmix der Sozialversicherungen aus Beiträgen und Steuern. Neben einer moderaten Anhebung der Beiträge gehört hierzu auch eine angemessene Steuerfinanzierung

gesamtgesellschaftlicher Aufgaben, beispielsweise. bei der Bewältigung des demographischen Wandels oder der Transformation unserer Branchen.

- Echte Parität statt Zuzahlung und Eigenanteil in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Denn noch immer tragen Arbeitnehmer*innen und Rentner*innen große Teile der Kosten für ihre Gesundheit selbst, ohne dass Arbeitgeber beteiligt sind – sei es für Medikamente oder Kosten für Zahnersatz, Brillen und Hörgeräte.
- Arbeitslosenversicherung und Bürgergeld-System zukunftsfest aufstellen: Die arbeitsmarktpolitische Flankierung der Transformation und die neuen Fördermöglichkeiten beim Bürgergeld kosten Geld. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die nötigen finanziellen und personellen Ressourcen geschaffen werden, damit die Vorhaben auch umgesetzt werden und nicht an der Personal- und Kassenlage scheitern.

2.4. Solidarisch statt privat

Die Privatisierung sozialstaatlicher Leistungen und die Orientierung hin zu mehr Wettbewerb führen zu einer starken Individualisierung sozialer Absicherung. Private Altersvorsorge, Zwei-Klassen-Medizin und die explodierenden Eigenanteile in der Pflege sind hierfür exemplarisch. Gute Renten, gute Gesundheitsversorgung und gute Pflege werden zunehmend eine Frage des Geldbeutels. Das Solidarprinzip des Sozialstaates wird durch diese Entwicklung zunehmend untergraben.

Die IG Metall setzt sich dafür ein sozialstaatliche Leistungen solidarisch statt privat zu organisieren und stellt dabei folgende Kernforderungen in den Mittelpunkt:

- Keine Privatisierung sozialer Leistungen, egal ob bei Rente, Gesundheit oder Pflege: Dort, wo der Schutz durch den Sozialstaat ausgebaut werden muss, muss dies solidarisch erfolgen. Pläne, fehlenden Schutz etwa in der Pflegeversicherung durch private Vorsorge oder gar ein Drei-Säulen-Modell für die Pflegeversicherung zu erreichen, lehnen wir ab.
- Eindämmung des Kassenwettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung: Eine bestmögliche Versorgung aller Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung muss das gesundheitspolitische Leitbild sein. Dort, wo Kassenwettbewerb nachweislich Versorgung nicht verbessert, sondern dazu führt, dass Krankenkassen um Versicherte mit guten Gesundheitsrisiken konkurrieren, um ihre Ausgaben zu senken, gehört er zurückgefahren.
- Strengere Regulierung von profitgetriebenen Modellen im Bereich der Gesundheitsversorgung und Pflege: Gesundheit und Pflege bleiben eine rentable Anlage – die Renditen allerdings werden von uns allen bezahlt. Das Profitstreben mit Gesundheit und Pflege muss gesetzlich strenger reguliert werden. Sozialversicherungsbeiträge dürfen nicht für Profite von Private-Equity-Gesellschaften zweckentfremdet werden.
- Solidarische Zusatzvorsorge in der gesetzlichen Rentenversicherung ist eine sinnvolle Ergänzung zu einer starken gesetzlichen Rente. Die Einführung einer Soli-Rente plus ist ein guter Weg um unbürokratische zusätzliche Einzahlungen durch Beschäftigte und Arbeitgeber zu ermöglichen.

2.5. Sozialberatung stärken

Unsere Mitglieder suchen gerade in Krisenzeiten nach sozialer Sicherheit und Orientierung bei vielfältigen Fragestellungen rund um staatliche Hilfen oder Leistungen der Sozialversicherungen. Ob Förderung einer Qualifizierungsmaßnahme, Kurzarbeitergeld oder Rentenzahlung – die IG Metall ist gefordert ihre Mitglieder qualitativ hochwertig zu beraten. Das hilft nicht nur den Betroffenen, sondern steigert auch Ansehen und Mitgliederattraktivität der IG Metall. Die IG Metall wird daher in den kommenden Jahren ihr ehren- und hauptamtliches Netzwerk der Sozialberatung stärken und entsprechende Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit anbieten.

Antrag L2.001_EA01: Ergänzungsantrag zu L2.001

Ergänzungsantrag zu L2.001

Antragsteller*in:	Kirstin Zeidler
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Zeile 416

Regelungen. Damit sind Betriebsrentensysteme auf Basis einer reinen Beitragszusage, somit auch das Sozialpartnermodell, ausgeschlossen.

Antrag L2.001_EA02: Ergänzungsantrag zu L2.001

Ergänzungsantrag zu L2.001

Antragsteller*in:	Andreas Eben
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Zeile 416

Regelungen. Das Sozialpartnermodell nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz und das Soli-Renten-Plus-Modell können in diesem Sinne tarifpolitische Modelle sein, deren Chancen und Risiken sowie die Machbarkeit dementsprechend jeweils abgewogen werden müssen.

Antrag L2.002: Gesetzliche Rente stärken – Freiwillige Einzahlung ermöglichen

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall wirkt auf den Gesetzgeber mit dem Ziel ein, freiwillige zusätzliche Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung über das beitragspflichtige Einkommen hinaus in begrenztem Maße zu ermöglichen. Zu diesem Zweck müssen zudem flankierende Regelungen für den gesetzlichen Anpassungsmechanismus des Beitragssatzes und zur Nachhaltigkeitsrücklage geprüft und umgesetzt werden.

Antrag L2.003: Der Gerechtigkeits-Gedanke als Maxime der Gewerkschaft

Antragsteller*in:	GS Heidenheim
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für folgende Veränderungen einzusetzen:

Eine gute Rente muss für alle im Fokus der Gewerkschaft stehen. Es sollten vielmehr Anstrengungen für die Stärkung einer gesetzlichen Rente unternommen und Strategien entwickelt werden, bei denen alle Mitglieder der IG Metall zur gleichermaßen profitieren.

Der Gerechtigkeitsgedanke muss in der IG Metall in allen Branchen und in allen Funktionsbereichen stets vorgelebt werden. Dieser Gerechtigkeitsgedanke sollte als Maxime für sämtliches Handeln der IG Metall stehen.

Antrag L2.004: Neuaufbau einer gesetzlichen Rente die den Lebensstandard sichert

Antragsteller*in:	GS Bruchsal
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, den Ausbau des sozialen Rechtsstaats zu sichern. Sozial- und Rentenpolitik muss weiterhin zentrale Aufgabe der IG Metall bleiben. Die Sozialversicherung ist ein sehr wichtiger Baustein. Im Rahmen der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung müssen alle vor materieller Not und sozialem Abstieg geschützt sein. In den letzten Jahrzehnten wurde besonders die gesetzliche Rente durch sogenannte Reformen so geschädigt, dass die Lebensstandardsicherung nicht mehr gewährleistet ist.

Die Ziele des Leitantrags „Alterssicherung“ (24. Gewerkschaftstag 2019) und die Kampagne: „Gute Arbeit-Gute Rente“ muss mit noch größerem Engagement fortgeführt und mit neuen Erkenntnissen und Ergebnissen ergänzt werden. Eine Erkenntnis ist, dass das 3-Säulen-Modell in der heutigen Form gescheitert ist.

Die Stärkung der gesetzlichen Rente zu einer Lebensstandard sichernden Rente muss daher höchste Priorität haben.

Wir fordern:

In Ergänzung unseres Antrages zum 24. Gewerkschaftstag 2019 (Lfd. Nr. 247), der unter anderem eine Erwerbstätigenversicherung forderte, müssen alle versicherungsfremden Leistungen vollständig aus dem Staatshaushalt finanziert werden. Damit unsere Mitglieder wissen um was es geht, muss die Abteilung Sozialpolitik beim Vorstand, für alle verständlich, Informationen im Detail zusammenstellen und veröffentlichen.

Die Informationen sollten mindestens Antworten auf folgende Fragen beinhalten: Was sind versicherungsfremde Leistungen? Wie hoch sind die Rentenausgaben gesamt? Wie hoch ist die Summe des Bundeszuschusses zur gesetzlichen Rente? Wie hoch sind die Ausgaben für versicherungsfremde Leistungen? Wird der Bundeszuschuss in einer Summe bezahlt oder wird er den einzelnen Positionen der versicherungsfremden Leistungen zugeordnet?

- Alle staatlichen Subventionen (Steuervergünstigungen und Zulagen) die in die Säule private Vorsorge fließen, sind der gesetzlichen Rente zuzuführen.
- Die Säule Betriebsrenten muss vorrangig arbeitgeberfinanziert fortgeführt werden. Die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen in eine risikoreiche Anlage von Beiträgen der Beschäftigten auf dem Finanzmarkt lehnen wir ab. Die Leitplanken der IG Metall sind gesetzt und sollten nicht geändert werden: Eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente für alle, mit garantierter Mindestleistung, die Gewährleistung der Arbeitgeberhaftung sowie der Bestandsschutz bestehender betrieblicher Regelungen.
- Der Vorschlag Soli-Rente-Plus ist weiter auszubauen um die Flexibilität der gesetzlichen Rente zu erhöhen. Der Gesetzgeber muss die Rahmenbedingungen entsprechend anpassen. Der Ausbau der Soli-Rente-Plus muss mindestens mit dem gleichen Engagement und dem gleichen Aufwand fortgeführt werden, wie sie in die Vorschläge zur Altersvorsorge über den schlecht regulierten Finanzmarkt investiert wurden.
- Das Sicherungsniveau der gesetzlichen Rente ist so anzuheben, dass der Lebensstandard gesichert werden kann. In vielen EU-Staaten ist die Nettoersatzquote höher als in Deutschland. Als eines der ökonomisch stärksten Länder Europas muss es möglich sein, die gesetzliche Rente so anzuheben, dass

Menschen, die ein Leben lang gearbeitet haben oder wegen Krankheit nicht mehr arbeiten können und Erwerbsminderungsrente beziehen, vor Altersarmut geschützt sind.

Die Rentenreform 1957 hatte ein stabiles Fundament geschaffen, um den Lebensstandard damals zu sichern. In den letzten Jahrzehnten wurde dieses Fundament durch sogenannte Reformen immer mehr zerstört. Es wird höchste Zeit, dass erkannt wird: Die gesetzliche Rente ist Lohn für Lebens-Leistung. Wer viele Jahre gearbeitet hat, für den muss ein würdiges Leben im Alter möglich sein. Die IG Metall, als fortschrittliche Gewerkschaft, darf auf keinen Fall rückschrittliche Vorschläge unterstützen oder selbst machen.

Der Neuaufbau der gesetzlichen Rente muss zukunftsfest und generationengerecht gestaltet werden, damit das verlorene Vertrauen in ein solidarisches System wieder einkehrt.

Sollten alle Vorschläge zur Stärkung einer den Lebensstandard sichernden gesetzlichen Rente finanziell nicht ausreichen, ist die Finanzierungslücke aus Steuermitteln zu schließen.

Antrag L2.005: Für eine Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung!

Antragsteller*in:	GS Potsdam
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Gute Arbeitsbedingungen, gute Löhne und auch gute Renten sind unser gewerkschaftliches Ziel. In der Rentenpolitik sind wir ein Stück vorangekommen. Eine Stabilisierung des Rentenniveaus - zunächst bis 2025 - wurde erreicht und der Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung hat angekündigt, auch eine langfristige Stabilisierung vorzunehmen. Das ist gut so! Aber ein Rentenniveau von 48 Prozent reicht nicht zur Lebensstandardsicherung und der Verweis auf Betriebsrenten oder Riester-Vorsorge geht für viele unserer Kolleg*innen ins Leere. Gerade im Osten Deutschlands gibt es kaum Betriebsrenten und wenn, bezahlen die Beschäftigten sie durch Entgeltumwandlung häufig selbst. Und in Riester-Produkte haben viele kein Vertrauen. Auch beim Altersausstieg gibt es Verbesserungen, die nicht ausreichen und sogar wieder zur Diskussion stehen. Mit der abschlagsfreien Rente mit 63 nach 45 Jahren, wurde eine Regelung geschaffen, die für viele unserer Kolleg*innen einen sozial abgesicherten Ausstieg nach langer harter Arbeit ermöglicht. Das ist gut so! Aber die Altersgrenze wird schrittweise angehoben und wird dann bei 65 liegen. Und Arbeitgeberlobbyisten stellen eine abschlagsfreie Rente nach 45 Jahren generell in Frage. Nach dem Motto: wir brauchen Fachkräfte – sollen Menschen immer weiterarbeiten. So bekämpft man den Fachkräftemangel nicht: Wer Fachkräfte will muss Fachkräfte ausbilden und gut bezahlen. Wir brauchen für jene, die nicht mehr können oder wollen, sozial abgesicherte Ausstiegsmöglichkeiten. Die IG Metall setzt daher ihre Initiativen für eine starke gesetzliche Rente fort. Wir brauchen ein Rentenniveau von 53 Prozent, realistische Regelaltersgrenzen und keine Rente mit 67, 68 oder 70. Wir brauchen eine Rente ohne Abschläge für besonders langjährig Versicherte nach 45 Jahren ab 63, sowie endlich die Einführung einer Erwerbstätigenversicherung, in die alle einzahlen – auch Beamte, Politiker*innen und Freiberufler*innen.

Antrag L2.006: Rentenpolitik

Antragsteller*in:	GS Ruhrgebiet Mitte
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Das Thema Alterssicherung hat sowohl eine hohe gesellschafts- als auch gewerkschaftspolitische Relevanz. Die Ampelkoalition hat ihre Planungen im Koalitionsvertrag niedergeschrieben.

Wir unterstützen die Rentenkampagne der IG Metall und sprechen uns für eine weichenstellende Reform, insbesondere bei der Höhe der Rentenleistung, bei der nachhaltigen Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung und bei der zügigen Einführung einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung aus.

Um Altersarmut einzudämmen, benötigt es:

1. Eine langfristige Stabilisierung des Rentenniveaus und Verhinderung einer weiteren Absenkung.
2. Eine langfristige Kopplung des Rentenniveaus an die Entgeltentwicklung.
3. Eine schrittweise Anhebung des Rentenniveaus auf ein neues Sicherungsniveau von mindestens 53 Prozent vor Steuern.

Um die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung zu gewährleisten, schlagen wir folgende Maßnahmen vor:

1. Die nicht beitragsgedeckten (sogenannten versicherungsfremden) Leistungen sind vollständig aus dem Staatshaushalt zu finanzieren.
2. Die staatlichen Subventionen für private Rentenversicherungen (Zulagen bzw. Steuervergünstigungen) sind vollständig in die gesetzliche Rentenversicherung umzuleiten.
3. Eine moderate Erhöhung der paritätisch zu erbringenden Beitragssätze.
4. Die zügige Einführung einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung, um eine mittelfristige Steigerung des Beitragsvolumens zu ermöglichen.
5. Die Schließung von Finanzierungslücken zur Einhaltung des Sicherungsniveaus durch steuerfinanzierte Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt.

Die Anlage der Gelder der Deutschen Rentenversicherung auf dem Finanzmarkt sehen wir hingegen als ein ungeeignetes Instrument, die Rente nachhaltig zu sichern. Daher fordern wir nachdrücklich: Gelder der Deutschen Rentenversicherung dürfen nicht auf dem Finanzmarkt angelegt werden. Die Pläne der Regierungskoalition dazu dürfen nicht umgesetzt werden.

Neben diesen Punkten sprechen wir uns dafür aus, dass es einen erleichterten Zugang zur Erwerbsminderungsrente gibt. Viele Kolleg*innen in den Betrieben sind steigendem psychischem und physischem Leistungsdruck ausgesetzt. Das Erreichen einer ungekürzten Regelaltersrente ist für viele Beschäftigte in weiter Ferne. Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Erwerbsminderungsrente sind daher deutlich niederschwelliger zu definieren als gegenwärtig. Zudem Die darf die Absicherung gegen die Berufsunfähigkeit nicht dem privaten Markt überlassen werden.

Antrag L2.007: Für eine umlagefinanzierte Erwerbstätigenversicherung

Antragsteller*in:	GS Region Hamburg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt die Rentenkampagne mit dem Ziel fort, die umlagefinanzierte Rente zu erhalten und zu stärken. Eine kapitalgedeckte Rente lehnen wir ab, sie muss verhindert bzw. rückabgewickelt werden. Vielmehr muss die Forderung nach der Einführung einer Erwerbstätigenversicherung, in die alle einzahlen, wie z.B. Beamte, Selbstständige und Abgeordnete, verstärkt in die gesellschaftliche Debatte getragen und durchgesetzt werden.

Der im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vereinbarte Einstieg in eine kapitalgedeckte Rente ist der falsche Weg, um eine stabile Alterssicherung für alle Beschäftigten zu erreichen. Die zurückliegenden Finanzmarktkrisen haben gezeigt, dass eine stabile Rente nicht auf unsichere, den Finanzmarktspekulationen unterworfene, Formen der Alterssicherung bauen kann. Die umlagefinanzierte Rente für die Alterssicherung hat sich auch in Krisenzeiten bewährt. Besonders Kleinrentner:innen wären bei einer Finanzkrise betroffen, die sich dann auch auf die Höhe ihrer Rente mit nicht abzuschätzenden Folgen auswirken würde. Um eine langfristige tragfähige und sichere Rente im Alter zu garantieren, ist die Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung hin zu einer Erwerbstätigenversicherung dringend geboten.

Antrag L2.008: Solidarische Erwerbstätigen-Rentenversicherung

Antragsteller*in:	GS Lübeck-Wismar
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Einführung einer solidarischen Erwerbstätigen-Rentenversicherung gegenüber dem Bundesgesetzgeber zu fordern, in der alle Beschäftigten nach gleichen Regeln belastet und versorgt werden.

Dies beinhaltet:

- die zügige Einführung der Erwerbstätigenversicherung, in der alle Erwerbstätige einzahlen, wie z.B. auch Beamte, Parlamentarier, Selbstständige. Damit wird die Finanzierung auf eine solide Basis gestellt;
- die vollständige finanzielle Entlastung der Rentenversicherung von versicherungsfremden Leistungen durch eine Steuerfinanzierung;
- die Anhebung des Nettorentenniveaus auf mindestens 75 Prozent;
- die Rückführung des Renteneintrittsalters auf 65 Jahre

Reichen die Beiträge nicht aus, um die Ziele zu finanzieren und die Versorgungsziele zu erreichen, hat die Deckung aus Steuermitteln u.a. mit einer Vermögens- und Kapitalertragsbesteuerung zu erfolgen.

Antrag L2.009: Rentenkampagne öffentlichkeitswirksam mit Bündnispartnern neu gestalten

Antragsteller*in:	GS Lübeck-Wismar
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, einen Neustart der Rentenkampagne, unter Einbeziehung von Bündnispartnern, wie die Aktion Renten-Zukunft, Sozialverband VdK, Sozialverband Deutschland (SoVD) und anderen durchzuführen.

Antrag L2.010: IG Metall Rentenkampagne muss öffentlichkeitswirksam neu gestaltet werden

Antragsteller*in:	GS Flensburg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall Rentenkampagne muss öffentlichkeitswirksam mit Bündnispartnern neu gestaltet werden.

Unsere Rentenkampagne "Gute Arbeit - Gute Rente" ist in der Corona-Pandemie wenig öffentlich und wirksam wahrgenommen worden. Aktionen vor Ort blieben aus, digitale Konferenzen an Stelle von Präsenzveranstaltungen waren die Regel. Corona ist wieder in den Hintergrund getreten und so bietet sich für uns wieder die Möglichkeit die Aufmerksamkeit der Beschäftigten und der Öffentlichkeit zu gewinnen.

Somit ist ein Neustart der Kampagne, auch unter Einbeziehung von Bündnispartnern wie z.B. "Aktion Renten-Zukunft" möglich und nötig.

Antrag L2.011: Stärkung und Sicherung der umlagenfinanzierten Rente

Antragsteller*in:	GS Flensburg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Zur Stärkung und Sicherung der umlagenfinanzierten Rente, und dem Zeil einer gewerkschaftlichen Rentenpolitik, ist eine zügige Einführung einer Erwerbstätigen-Rentenversicherung notwendig. Diese muss alle nach gleichen Regeln sowohl belasten als auch versorgen. Das Ziel muss eine lebensstandardsichernde Rente für alle sein. Reichen die Beiträge nicht aus, um das Versorgungsziel zu erreichen, muss die Deckung aus Steuermitteln erfolgen.

Mit der Einführung der Erwerbstätigenversicherung würde die Finanzierung auf eine breitere Grundlage gestellt. Die kommenden 20 Jahre in der die geburtenstarken Jahrgänge dann in Rente gehen, können somit überbrückt werden. Eine Stichtagsregel stellt sicher, dass ein nicht unerheblicher Teil der Einzahler*innen erst in 35 - 40 Jahren in die Rente eintreten. Das einbeziehen von z.B. Beamten, Parlamentarier*innen oder Selbständige hat zur Folge, dass die Finanzierung der Rente auf eine breite Basis gestellt wird.

Gleichzeitig muss eine sofortige Entlastung der Rentenversicherung von nicht beitragsgedeckten Leistungen geben. Das Nettorentenniveau muss auf min. 75 Prozent angehoben werden und die jährliche Anwartschaft wird wieder(so wie bis 1992) auf 1,5 Prozent des Einkommens festgelegt. (Landtag Schleswig-Holstein hat für sich dies so geregelt - bei Beamten sind die 1,79 Prozent) Außerdem wird das Renteneintrittsalter wieder auf 65 Jahre zurückgeführt.

Antrag L2.012: Bei der Rente: Dran bleiben!

Antragsteller*in:	GS Herborn
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt sich mit ihrer Rentenkampagne weiter dafür ein, dass das Rentenniveau auf 53 Prozent (Sicherungsniveau vor Steuern) angehoben, eine realistisch erreichbare Regelaltersgrenze eingeführt, die Zugangsvoraussetzungen für Erwerbsminderungsrenten angepasst und eine Erwerbstätigenversicherung schrittweise aufgebaut wird. Dazu ist es notwendig, die Rentenkampagne fortzusetzen.

Das Rentenniveau wurde stabilisiert, Erwerbsminderungsrenten verbessert und die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte eingeführt. Dies alles sind Leistungsverbesserungen, die es ohne die Rentenkampagnen der IG Metall, die vielfältigen Aktivitäten dazu in den Betrieben und auf Geschäftsstellenebene sowie die Aktionen von Sozialverbänden und des DGB nicht gegeben hätte.

Die aktuellen Forderungen einiger Politiker*innen, selbst ernannter Rentenexpert*innen und die Kampagnen der Arbeitgeber zur Rentenpolitik zeigen: Wir können und dürfen uns auf den erreichten Verbesserungen nicht ausruhen! Und: Das Rentenniveau ist nach wie vor zu niedrig, die Zugangsvoraussetzungen für Erwerbsminderungsrenten und die Regelaltersgrenzen zu hoch, die Lasten für die Finanzierung der gesetzlichen Rente ungleich verteilt.

Unsere Mitglieder erwarten von uns, dass wir beim Rententhema dranbleiben, nicht lockerlassen und auch in Zukunft gemeinsam für verlässliche und klare „Haltelinien“ eintreten.

Das schafft mehr Sicherheit für unsere Mitglieder für die Lebensphase, nach dem Erwerbsleben und stärkt das Vertrauen in Demokratie und den Sozialstaat. Und es erhöht die Attraktivität für eine Mitgliedschaft in unserer Solidargemeinschaft, weil Mitglieder und Beschäftigte erleben, Verbesserungen bei der Rente sind nur in gemeinsamen Aktionen erreichbar.

Antrag L2.013: Rentenreform - Debatte in Geschäftsstellen und Betrieben

Antragsteller*in:	GS Berlin
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall hat in der Kampagne „Gute Arbeit, Gute Rente“ unsere Forderungen zu Papier gebracht. Die Debatte mit den zukünftigen Rentnern*innen muss nun in Betrieben und gewerkschaftlichen Gremien geführt werden. Was ist unseren Kolleg*innen eine gute gesetzliche Rente wert? Unser Ziel muss es sein, eine starke Bewegung für eine Rentenreform nach unseren Vorstellungen zu erreichen. Der Vorstand der IG Metall wird dazu seine Rentenkampagne fortführen. Er wird die Debatte durch Veranstaltungen, Seminare und Befragungen auf Bezirks- und Geschäftsstellenebene sicherstellen.

Antrag L2.014: Versicherungsfremde Leistungen

Antragsteller*in:	GS Berlin
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert die Forderung des Sozialbeirats der Deutschen Rentenversicherung an die Bundesregierung zu den versicherungsfremden Leistungen aktiv zu unterstützen. Die sachgerechte Finanzierung der Rentenversicherung nach Beitrags- und Steueranteilen sind grundsätzlich zu klären.

Antrag L2.015: Die Zukunft der Rente gestalten - Die neue Kampagne der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Emden
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der 24. Gewerkschaftstag hat eine Stärkung der gesetzlichen Rente beschlossen. Diese Beschlusslage gilt es jetzt zu festigen und einen Weg zu definieren. Ziel dieses Antrages ist es, zusätzlich in die gesetzliche Rente einzahlen zu können, um am Ende eine höhere Rente zu erhalten und die gesetzliche Rente zu stärken.

Beiträge der betrieblichen Alterssicherung sollen zukünftig in die gesetzliche Rentenversicherung einbezahlt werden können. Mit diesen zusätzlichen Einzahlungen kann die gesetzliche Rente gestärkt werden.

Zur Ergänzung und zur Stärkung der gesetzlichen Rente wird die Beitragsbemessungsgrenze abgeschafft und eine maximale Rentenbezugsgrenze durch die Rentenkommission gesetzlich festgelegt.

Der Vorstand der IG Metall entwickelt eine Kampagne um diese Forderungen auf allen politischen und gesellschaftlichen Ebenen voranzubringen und durchzusetzen.

Antrag L2.016: (Alters-) Übergänge in der Transformation sozial flankieren und öffentlich fördern

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft führt zu tiefgreifenden Umbrüchen in der Arbeitswelt und stellt viele Kolleg*innen vor neue Unsicherheiten und Herausforderungen. Die Dekarbonisierung der Produktion, die Digitalisierung von Prozessen und die Automatisierung von Arbeitsabläufen haben unterschiedliche Auswirkungen auf die individuellen Beschäftigungsperspektiven im Betrieb. Während manche Tätigkeitsfelder sich nur wenig verändern, besteht in anderen Bereichen enormer Anpassungs- und Veränderungsbedarf.

Hierdurch entstehen ganz unterschiedliche Konstellationen für individuelle Beschäftigte. Während manche ihre bisherigen Tätigkeiten in leicht veränderter Form weiter ausüben können, werden andere mit einem Tätigkeitswechsel innerhalb des Betriebes konfrontiert sein. Für wiederum andere braucht es, z.B. aufgrund von Betriebsschließungen oder Umstrukturierungen, Beschäftigungsperspektiven außerhalb des Betriebes und manche Beschäftigte werden sich im Zuge der Transformation sogar insgesamt beruflich neu orientieren und in andere Branchen und Tätigkeitsfelder wechseln. Unterschiedliche Übergänge innerhalb der eigenen Erwerbsbiographie werden also insgesamt deutlich zunehmen. Gleichzeitig darf die IG Metall eine weitere Beschäftigtengruppe nicht aus den Blick verlieren, für die sich im Kontext des vor uns liegenden Strukturwandels ganz andere Fragen stellen werden. Beschäftigte in rentennahen Jahrgängen stellen sich viel weniger die Frage nach einem Übergang innerhalb oder außerhalb des Betriebes, sondern für sie rückt die Frage nach einem gelingenden und sozial abgesicherten Übergang in den Ruhestand verstärkt in den Mittelpunkt.

Die IG Metall muss sich daher in den kommenden Jahren für sozial abgesicherte Übergänge in der Transformation einsetzen, die sowohl Elemente der Beschäftigungsförderung und der Qualifizierung der Beschäftigten in den Blick nehmen als auch Ausstiegsoptionen und einen guten Übergang in die Rente ermöglichen.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, vor diesem Hintergrund ein Konzept zur sozialen Flankierung von Übergängen in der Transformation zu erarbeiten und dazu geeignete Materialien für die Kommunikation in der Fläche und gegenüber der Politik zu entwickeln. Folgende Eckpunkte und Forderungen sind darin enthalten:

- Der weitere Ausbau arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderinstrumente zur Förderung von Beschäftigung und Qualifizierung in der Transformation.
- Eine Neuauflage der öffentlichen Förderung von Altersteilzeit, die sich speziell an von der Transformation betroffene Betriebe richtet. Zu prüfen wäre, in welchem institutionellen Rahmen eine neue Förderkulisse (bspw. Bundesagentur für Arbeit, öffentlicher Fonds, etc.) eingerichtet wird und welche Kriterien für die Förderung im Einzelnen erfüllt werden müssen.

Antrag L2.017: Förderung von Altersteilzeit und Beschäftigung

Antragsteller*in:	GS Hamm-Lippstadt
Status:	erledigt durch L2.016
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Altersteilzeit ist sowohl bei den Arbeitnehmer*innen als auch bei den Arbeitgebern ein gern gesehenes Mittel um den Übergang in die Rente zu erleichtern. Das führt dazu, dass unter anderem in der Metall- und Elektroindustrie die 4 Prozent Quote, die den Anspruch für die Beschäftigten reglementiert, häufig schon ausgereizt wird.

Als IG Metall müssen wir es sowohl für Arbeitnehmer*innen als auch für Arbeitgeber die Ausweitung der Altersteilzeitquote im Betrieb über die 4 Prozent hinaus attraktiv gestalten. Es soll für Arbeitgeber die Möglichkeit geschaffen werden staatliche Zuschüsse zu erlangen, wenn die Arbeitsplätze, die durch Arbeitnehmer*innen in Alterszeit nach dieser Altersteilzeit freiwerden, beispielsweise durch arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer*innen, Bezieher*innen von Bürgergeld, Arbeitssuchende im Anschluss an eine Berufsförderungsmaßnahme oder Arbeitnehmer*innen im Anschluss an die Ausbildung besetzt werden.

Dadurch sichern wir nicht nur Arbeitsplätze in Deutschland, sondern können auch noch die Zukunftsfähigkeit und Produktivität der Betriebe fördern.

Antrag L2.018: Rentenniveau mindestens auf 48 Prozent halten bzw. über 48 Prozent anheben!

Antragsteller*in:	GS Reutlingen-Tübingen
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Sicherung des Rentenniveaus auf mindestens 48 Prozent wird von der IG Metall aktiv beworben und verfolgt. Weitere Absenkungen, wie sie aktuell diskutiert werden sind unbedingt zu verhindern. Zur Verhinderung von flächendeckender Altersarmut setzt sich die IG Metall aktiv für die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung ein. Die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) ist das Alterssicherungssystem mit der geringsten Anfälligkeit gegen Krisen, was sich bereits bei der deutschen Wiedervereinigung bestätigt hatte.

Zur Sicherung dieses Ziels startet die IG Metall eine bundesweite Kampagne unter Einbeziehung externer, befreundeten Organisationen zur Stärkung der GRV und baut Schulungsangebote für Vertrauensleute und Betriebsräte zu Vermittlung der Funktionsweise der GRV aus.

Unter Beibehaltung der paritätischen Beitragszahlung bei Erwerbseinkommen muss eine Erhöhung des Rentenbeitrags ermöglicht werden, um Finanzierungslücken zu schließen. Eine zusätzliche Möglichkeit stellt die Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze dar.

Die Umsetzung der o.g. Niveauabsicherung und -Anhebung soll auch über die Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme forciert werden. Optional soll ebenfalls geprüft werden, inwiefern jegliche Einkünfte (von Aktienerlösen über Mieteinnahmen bis Zertifikatsgewinne) in die Finanzierung miteinbezogen werden könnten.

Antrag L2.019: Abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren

Antragsteller*in:	GS Reutlingen-Tübingen
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren muss ohne Berücksichtigung des Renteneintrittsalters ermöglicht werden. Damit soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass die psychische Belastung immer weiter zunimmt. Vor allem bei älteren Beschäftigten mit frühem Einstieg in das Erwerbsleben zeigen sich zusätzlich Auswirkungen durch tendenziell höhere physische Belastungen.

Versicherte, die freiwillig länger arbeiten, sollen ihre Rentenbezüge dadurch erhöhen können.

Zusätzlich soll geprüft werden, wie Zeiten für weiterführende Schulen, Studienzeiten und Zweitausbildungen stärkere Berücksichtigung bei der Rentenhöhe finden könnten.

Zur Sicherung dieses Ziels startet die IG Metall eine bundesweite Kampagne unter Einbeziehung externer, befreundeten Organisationen zur Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und baut Schulungsangebote für Vertrauensleute und Betriebsräte zu Vermittlung der Funktionsweise der GRV aus.

Unter Beibehaltung der paritätischen Beitragszahlung bei Erwerbseinkommen muss eine Erhöhung des Rentenbeitrags ermöglicht werden, um Finanzierungslücken zu schließen.

Die Umsetzung der o.g. Niveauabsicherung und -Anhebung soll auch über die Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme forciert werden. Optional soll ebenfalls geprüft werden, inwiefern jegliche Einkünfte (von Aktienerlösen über Mieteinnahmen bis Zertifikatsgewinne) in die Finanzierung miteinbezogen werden könnten.

Antrag L2.020: Abschlagsfreie Rente mit 60 Jahren bei langjähriger Schichtarbeit

Antragsteller*in:	GS Duisburg-Dinslaken
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Bereits aus früheren Studien, vor allem im Medizinwesen, geht hervor: Wer lange nachts arbeiten muss, hat eine bis zu acht Jahre kürzere Lebenserwartung. Bislang völlig unterschätzt sei die gesundheitliche Belastung von Schichtarbeitern, was etwa das Risiko von Magen-Darmerkrankungen beträfe, so Thomas Langhoff, Professor für Arbeitswissenschaft an der Hochschule Niederrhein.

Nicht nur eine Altersgrenze muss her, sondern auch eine abschlagsfreie frühere Rente für Schichtarbeiter*innen.

Daher setzt sich die IG Metall auf allen Ebenen für eine abschlagsfreie Rente mit Erreichen des 60. Lebensjahres für die Kolleg*innen ein, die ununterbrochen 35 Jahre Schichtarbeit geleistet haben.

Antrag L2.021: Für eine solidarische und sichere Rente

Antragsteller*in:	GS Duisburg-Dinslaken
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall steht für ein solidarisches Rentensystem. Ein wesentlicher Bestandteil ist die Stärkung der gesetzlichen Rente, dazu gehört auch ein stabiles Rentenniveau, keine Erhöhung des Renteneintrittsalters sowie sichere Renten. Die Ampelkoalition hat ihre Planungen zum Thema Alterssicherung im Koalitionsvertrag niedergeschrieben. Diese reichen jedoch nicht weit genug.

Wir unterstützen die Rentenkampagne der IG Metall und sprechen uns für eine weichenstellende Reform, insbesondere bei

- der Höhe der Rentenleistung,
- bei der nachhaltigen Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung und
- bei der zügigen Einführung einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung aus.

Soziale Sicherheit, Gerechtigkeit und Selbstbestimmung sind für die IG Metall zentrale Leitlinien, um die Transformation erfolgreich zu meistern. Dieses gilt auch für die Zeit nach dem Erwerbsleben.

Um Altersarmut einzudämmen, benötigt es:

- Eine langfristige Stabilisierung des Rentenniveaus und Verhinderung einer weiteren Absenkung.
- Eine schrittweise Anhebung des Rentenniveaus auf ein neues Sicherungsniveau von mind. 55 Prozent vor Steuern.
- Eine langfristige Kopplung des Rentenniveaus an die Entgeltentwicklung.
- Eine Abschaffung der Rentenbesteuerung.

Um die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung zu gewährleisten, schlagen wir folgende Maßnahmen vor:

- Die nicht beitragsgedeckten (sog. versicherungsfremden) Leistungen sind vollständig aus dem Staatshaushalt zu finanzieren.
- Die staatlichen Subventionen für private Rentenversicherungen (Zulagen bzw. Steuervergünstigungen) sind vollständig in die gesetzliche Rentenversicherung umzuleiten.
- Eine moderate Erhöhung der paritätisch zu erbringenden Beitragssätze.
- Die zügige Einführung einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung, um eine mittelfristige Steigerung des Beitragsvolumens zu ermöglichen.
- Die Schließung von Finanzierungslücken zur Einhaltung des Sicherungsniveaus durch steuerfinanzierte Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt.

Die Anlage der Gelder der Deutschen Rentenversicherung auf dem Finanzmarkt sehen wir hingegen als ein ungeeignetes Instrument, die Rente nachhaltig zu sichern. Daher fordern wir nachdrücklich: Gelder der Deutschen Rentenversicherung dürfen nicht auf dem Finanzmarkt angelegt werden. Die Pläne der Regierungskoalition dazu dürfen nicht umgesetzt werden.

Neben diesen Punkten sprechen wir uns dafür aus, dass es einen erleichterten Zugang zur Erwerbsminderungsrente gibt. Viele Kolleg*innen in den Betrieben sind steigendem psychischem und physischem Leistungsdruck ausgesetzt. Das Erreichen einer ungekürzten Regelaltersrente ist für viele Beschäftigte in weiter Ferne. Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Erwerbsminderungsrente

sind daher deutlich niederschwelliger zu definieren als gegenwärtig. Zudem darf die Absicherung gegen die Berufsunfähigkeit nicht dem privaten Markt überlassen werden.

Antrag L2.022: Der Rentenlücke entgegenwirken

Antragsteller*in:	GS Völklingen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Wir fordern den IG Metall-Vorstand auf, dem Gender Pension Gap auf allen politischen Ebenen entgegenzuwirken. Hierfür muss die gesetzliche Rentenversicherung gestärkt, das Rentenniveau stabilisiert, langfristig angehoben und vor allem niedrige Einkommen beim Rentenbezug aufgewertet werden.

Ein besonderer Schwerpunkt ist auf einen Ausgleich für Pflegende zu legen: wenn ein Mensch einen anderen pflegt, müssen bessere Unterstützungszahlungen geleistet und mehr Rentenpunkte gutgeschrieben werden.

Ein weiterer Ausbau der institutionellen Betreuung von Kindern jeden Alters ist unabdingbar und muss forciert werden, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Es müssen mehr und stärkere Anreize für Männer gesetzt werden, damit diese mehr Sorgearbeit übernehmen können, bspw. durch eine schrittweise Erweiterung der Partnermonate im Elterngeld.

Steuerliche Fehlanreize (Stichwort Ehegattensplitting, Minijob) müssen abgebaut und durch Alternativen ersetzt werden, die Familien mit Kindern besonders stärken.

Zentral ist auch eine finanzielle Aufwertung von frauendominierten Berufen im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich, um diese für beide Geschlechter attraktiver zu machen. Gerade die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig diese Berufe sind.

Antrag L2.023: Unterstützung und Informationsflüsse für drohende Altersarmut ausbauen

Antragsteller*in:	GS Hanau-Fulda
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Um gegen die zunehmende Altersarmut von Frauen (und Männern) vorzugehen und die finanzielle Selbstbestimmung von Frauen gerade im Alter zu unterstützen wird der Vorstand der IG Metall beauftragt:

- Das Konzept der Kompaktveranstaltung 55plus in der Organisation stärker zu bewerben und zur Durchführung von Informationsveranstaltungen Referent*innen und Multiplikator*innen auszubilden.
- Das Konzept zu ergänzen und zu erweitern, um die besondere Problematik von Frauen im Erwerbsleben und Informationen darüber zu geben, durch welche Maßnahmen (beispielsweise Wechsel von Teilzeit in Vollzeit) Einfluss auf die Höhe der Altersrente genommen werden kann, insbesondere um die Informationen:
  - Höhe der Durchschnittsrenten in Deutschland nach Geschlecht
  - Wie ist mein/e Partner*in nach meinem Tod versorgt (Witwenrente)
  - Einfluss von Teilzeit, Elternzeit, Kind-Krank-Tage, Wiedereinstieg nach der Elternzeit usw. auf die Rentenhöhe
  - Einfluss von einem Rentenanteil aus dem Ausland auf die Rentenhöhe
- Das Konzept für die Altersgruppe ab 50 Jahren zu erweitern, mit dem Fokus: „Was bringt es im Alter von 50 noch mal in Vollzeit zu wechseln und welche (gesetzlichen) Möglichkeiten gibt es dazu?“
- Ein vergleichbares Konzept zu entwickeln für werdende Eltern, erweitert um Informationen zur Elternzeit.

Antrag L2.024: Entschiedene Maßnahmen gegen die geschlechtsspezifische Altersvorsorgelücke

Antragsteller*in:	GS Chemnitz
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, sich für eine bessere gesetzliche Sicherung eines monatlichen sozialversicherungspflichtigen Einkommens einzusetzen, das Erwerbslücken aufgrund von Erziehung, Haushalt und Pflege (Care-Arbeit) ausschließt und der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegenwirkt.

Erziehung, Hausarbeit und Pflege gehören zur Realität unserer Gesellschaft und sind essentieller Bestandteil des Reproduktionskreislaufs. Diese Tätigkeiten verbindet neben der sozialen und familiären Verpflichtung die Tatsache, dass sie unbezahlt sind und somit eine Lücke in der Erwerbsbiographie darstellen. Der einhergehende Zeitaufwand bedeutet in der Regel finanzielle Einbußen aufgrund von Erwerbspausen, Teilzeit- oder Minijobs. Da diese Tätigkeiten (Care-Arbeit) jedoch nicht wegzudenken sind und meistens von Frauen ausgeübt werden, bedeutet das eine strukturelle Diskriminierung von Frauen. Verschärft wird das durch den allgemeinen Umstand des geschlechtsspezifischen Lohngefälles von etwa 20 Prozent. Am Ende einer Erwerbsbiographie stehen Frauen bei der Bemessung des Rentenbezugs einem Alterseinkommensunterschied von bis zu 46 Prozent gegenüber. Frauen beziehen durchschnittlich 800 Euro Rente, während Männer eine durchschnittliche Rente von 1.227 Euro erhalten. Ein zeitgemäßes Rentensystem muss sich an dieser Realität anpassen und diese strukturelle Benachteiligung ausschließen.

Dazu bedarf es einer gerechten Entlohnung von Erziehung, Hausarbeit und Pflege (Care-Arbeit) durch Staat und Arbeitgeber, um eine soziale Sicherheit für alle zu gewährleisten.

Antrag L2.025: Aufwertung der Ost-Einkommen – Umrechnungsfaktor bei der Rente muss bleiben

Antragsteller*in:	GS Schwerin
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass der Umwertungsfaktor, mit dem die in Ostdeutschland erworbenen Rentenansprüche bisher angehoben wurden, fortgeführt wird, bis die Löhne im Osten das durchschnittliche Westniveau erreicht haben.

Die Beseitigung der ungleichen Behandlung von Rentner*innen in Ost und West spielt eine wichtige Rolle bei einem Neustart der Altersversorgung. Dazu reicht es nicht aus, die Rentenwerte Ost an West anzugleichen, sondern auch die Lohndifferenzen durch den sogenannten Umwertungsfaktor so lange in die Rentenberechnung einzubeziehen, bis Lohngleichheit herrscht.

Denn das Lohngefälle ist immer noch riesig. Es beträgt aktuell 15 Prozent. Vor 25 Jahren war die Differenz noch 24 Prozent. Geht das Tempo bei dem Abbau der Lohnunterschiede im gleichen Tempo weiter, wird eine Lohngleichheit zwischen Ost und West erst in 45 Jahren erreicht sein. Und da die Rentenhöhe sich an den eingezahlten Rentenbeiträgen orientiert, wird die Rentenungleichheit zwischen Ost und West auch erst in 45 Jahren beseitigt sein.

Antrag L2.026: Rente die vor Armut schützt - Mindestrente

Antragsteller*in:	GS Schwerin
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall fordert nachdrücklich: Das heutige Rentensystem ist so weiterzuentwickeln, dass Altersarmut verhindert wird.

Ziel ist Einführung eine Mindestrente - etwa nach mindestens 15 Jahren Beitragsleistung. Die muss an die Einkommensentwicklung gekoppelt sein. Richtgröße soll die Armutsgefährdungsschwelle sein, 60 Prozent des Medianeinkommens (derzeit rund 1.200 Euro). Die Differenz zwischen niedrigem Rentenzahlbetrag und der Mindestrente ist als sozialstaatliche Leistung zu behandeln und muss deshalb aus Steuermitteln finanziert werden.

Das komplizierte, aufwändige Grundrentengesetz wird dadurch ersetzt!

Alle bisherigen Vorschläge zu einer Rentenreform haben den Abwärtstrend beim Rentenniveau nicht verhindert und die Nettorenten sinken weiter allein durch die zunehmende Besteuerung und die Dämpfungsfaktoren in der Rentenformel.

Nach Berechnungen des BMAS würde das Rentenniveau netto vor Steuern von heute 48 Prozent auf 44,5 Prozent im Jahr 2030 und 41,6 Prozent im Jahr 2045 absinken. Sinkt das Niveau der gesetzlichen Rente wie im geltenden Recht vorgesehen, bedeutet dies für die Beschäftigten deutliche Einbußen im Alter und bei Erwerbsminderung.

Das neue, komplizierte, aufwändig zu berechnende Grundrenten-Gesetz verhindert Armutsrenten nicht. Weiterhin müssen Rentnerinnen und Rentner Grundsicherung (800-
900€) beantragen.

Bei der Einführung einer Mindestrente kann das Verfahren in Österreich Orientierung geben. Dort werden für Menschen mit Rentenanwartschaften (nach 15 Jahre Beitragszeiten) niedrige Renten durch staatliche Zuschüsse auf eine Mindestrente von 1.167 Euro € aufgestockt. Für Rentner*innen, die 30 Jahre Beiträge gezahlt haben, wird die Mindestrente auf 1.299 € erhöht, nach 40 Jahren 1.563 € (Zahlen für 2021).

Weitere Schritte, um zu verhindern, dass Menschen nach einem langen Erwerbsleben Renten in Höhe der Armutsgrenze erhalten sind:

- Sozialversicherungspflicht aller Beschäftigungsverhältnisse
- Aufwertung der Anwartschaften von niedrigen sozialversicherungspflichtigen Einkommen auf 75 Prozent des Durchschnittseinkommens
- Anwartschaften für Arbeitslosengeld-II Empfängern von 75 Prozent des Durchschnittseinkommens einführen
- Abschaffung der Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten.
- Abschlagsfreie Rente ab 60 nach 40 Versicherungsjahren.
- Renteneintrittsalter von 67 auf 65 Jahre zurücksetzen.
- Anwartschaften für Ausbildungszeiten von 75 Prozent des Durchschnittseinkommens ohne zeitliche Begrenzung.

Antrag L2.027: Armut im Rentenalter bekämpfen, insbesondere auch von Migrant*innen!

Antragsteller*in:	GS Frankfurt am Main
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Rentenkampagne der IG Metall mit ihrem Rentenkonzept „Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung“ auf allen Ebenen wird unterstützt,

- indem Informationsveranstaltungen mit den hauptamtlichen Beschäftigten der IG Metall, die das dann in die anderen Ebenen weitertragen, durchgeführt werden;
- indem die IG Metall Geschäftsstellen auf Delegiertenversammlungen, OMAs, OJAs, OFAs, Senior*innenarbeitskreisen, Vertrauensleutesitzungen und in Betrieben über das IGM-Rentenkonzept informiert und Möglichkeiten der Durchsetzung diskutiert und Unterstützungsmaßnahmen umsetzt (z. B. gemeinsam formulierter Resolution/Aufruf/Brief an Abgeordnete bzw. Vertreter*innen der politischen Parteien);
- indem die IG Metall Geschäftsstellen und die IG Metall Bezirke Veranstaltungen mit Abgeordneten aller politischen Parteien initiieren, in denen informiert und Maßnahmen erörtert werden;
- indem der IG Metall Vorstand und die IG Metall Bezirke kompetente Referent*innen bereitstellen;
- indem der IG Metall Vorstand Musterresolutionen und Texte für Unterschriftensammlungen mit den wichtigsten Forderungen des IG Metall Rentenkonzepts bereitstellt

Antrag L2.028: Teilnahme und Unterstützung der Rentenaktion „Renten wie in Österreich! Jetzt!“

Antragsteller*in:	GS Heidenheim
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall unterstützt die Zielsetzung der Gruppe "Renten Zukunft " und die von ihr initiierte Kampagne zur grundlegenden Änderung der bisherigen Rentenpolitik. Unter dem Motto "Renten wie in Österreich! Jetzt!" trägt die Gruppe diese Forderung in die Öffentlichkeit.

Die IG Metall setzt sich mit eigenen Ressourcen der zuständigen Fachbereiche dafür ein, die Zielsetzung „Renten wie in Österreich! Jetzt!“ zu verfolgen.

Antrag L2.029: Erwerbstätigen-Rentenversicherung

Antragsteller*in:	GS Gütersloh - Oelde
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Zur Stärkung und Sicherung der umlagefinanzierten Rente die sofortige Einführung einer generellen Erwerbstätigen-Rentenversicherung, in der alle Erwerbstätigen nach gleichen Regeln belastet und versorgt werden. Ziel ist eine Rente, die Altersarmut ausschließt. Reichen die Beiträge nicht aus, um das Sicherungsziel zu gewährleisten, müssen Steuermittel - wie jetzt schon praktiziert - die Lücken schließen. Mit der sofortigen Einführung der Erwerbstätigen-Rentenversicherung, in die wirklich alle Erwerbstätige, also auch Selbständige, Ärzte, Anwälte usw. wie auch Beamte und Parlamentarier einzahlen, würde die Finanzierung auf ein breiteres und sozial gerechtes Fundament gestellt. Damit würde eine deutliche Leistungsverbesserung der gesetzlichen Rente erreicht!

Antrag L2.030: Zur umlagefinanzierten Erwerbstätigen-Rentenversicherung

Antragsteller*in:	GS Unterelbe
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Rentenkampagne auf die gesetzliche Alterssicherung zu konzentrieren und die Erwerbstätigenversicherung neben dem Sicherungsniveau in den Mittelpunkt der Kampagne zu stellen.

Ziel der gewerkschaftlichen Rentenpolitik ist die zügige Einführung einer solidarischen Erwerbstätigen-Rentenversicherung, in der alle nach gleichen Regeln belastet und versorgt werden.

Dies beinhaltet:

- Mit der sofortigen Einführung der Erwerbstätigen-Versicherung, in der alle Erwerbstätigen einzahlen, wie z.B. Beamte, Parlamentarier*innen, Selbständige wird die Finanzierung auf eine solide Basis gestellt.
- Umgehende Entlastung der Rentenversicherung von nicht Beitragsgedeckten Leistungen.
- Anhebung des Nettorentenniveaus auf mindestens 75 Prozent des im Arbeitsleben erzielten durchschnittlichen Nettoeinkommens. Dies ist möglich, wenn die jährlichen Rentenanwartschaften mit 1,5 Prozent des Bruttoeinkommens festgelegt werden.
- Basis sollte die Altersversorgung am Modell von Österreich sein.
- Renteneintrittsalter auf 65 Jahre zurückführen.

Reichen die Beiträge nicht aus, um die Versorgungsziele zu finanzieren, hat die Deckung aus Steuermitteln zu erfolgen.

Antrag L2.031: Mindestrente über der Armutsschwelle

Antragsteller*in:	GS Unterelbe
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass in Deutschland eine armutsvermeidende Mindestrente eingeführt wird.

Die Armutsgefährdungsschwelle - 60 Prozent des Medianeinkommens - soll nicht zu unterschreitende dynamische Maßzahl sein. In zahlreichen anderen Staaten werden Mindestrentensysteme angewendet. In Deutschland werden Kleinstrenten mit einem viel zu niedrigen Grundsicherungsbetrag (Sozialhilfe) aufgestockt. Voraussetzung für diese Sozialhilfe sind aufwändige und entwürdigende Bedürftigkeitsprüfungen, die zudem nur ein minimales Schonvermögen zulassen. Auch die Grundrente hat hierbei keine Verbesserung erzielt.

Nach einem langen Arbeitsleben mit Sozialhilfe abgespeist zu werden, ist unerträglich. In Österreich werden für Menschen mit Rentenanwartschaften (15 Jahre Beitragszeiten) niedrige Renten durch staatlichen Zuschüsse auf eine Mindestrente von 910 € aufgestockt.

Für Rentner*innen, die 30 Jahre Beiträge gezahlt haben, wird die Mindestrente auf 1.200 € erhöht.

Hinzu kommt die 13. und 14. individuelle Rentenzahlung, die nicht auf die Mindestrente angerechnet wird. Dieses Verfahren gibt eine gute Orientierung für die Einführung einer Mindestrente in Deutschland.

Wir fordern die Einführung einer Mindestrente von 1200 € am Beispiel von Österreich.

Antrag L2.032: Neuaufbau einer lebensstandardsichernden gesetzlichen Rente

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Sozial- und insbesondere Rentenpolitik muss weiterhin zentrale Aufgabe der IG Metall bleiben. Der Vorstand wird aufgefordert, auf die Bundesregierung Einfluss zu nehmen mit dem Ziel, den Ausbau des sozialen Rechtsstaats zu sichern. Die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung muss alle Bürger*innen vor materieller Not und sozialem Abstieg schützen.

Die „Reformen“ der letzten Jahrzehnte haben die gesetzliche Rente geschädigt. Lebensstandardsicherung ist nicht gewährleistet und Rentner*innen leben zunehmend in Altersarmut.

Die Ziele des Leitantrages „Alterssicherung“ des 24. Gewerkschaftstages 2019 und die Kampagne „Gute Arbeit – Gute Rente“ muss mit noch größerem Engagement fortgeführt und mit neuen Erkenntnissen und Ergebnissen ergänzt werden. Hierzu gehört die Erkenntnis, dass das 3-Säulenmodell (Gesetzliche Rente, Betriebsrente, Private Rente) in der heutigen Form gescheitert ist.

Die Stärkung der gesetzlichen Rente zu einer lebensstandardsichernden Rente muss daher oberste Priorität haben.

Wir fordern:

In Ergänzung der Beschlusslage des letzten Gewerkschaftstages, die unter anderem eine Erwerbstätigenversicherung forderte, müssen alle versicherungsfremden Leistungen vollständig aus dem Staatshaushalt finanziert werden.

Zur Unterstützung der öffentlichen Debatte wird die Abteilung Sozialpolitik beim Vorstand Informationen zusammenstellen und veröffentlichen (u. a. Was sind versicherungsfremde Leistungen? Wie hoch sind die Rentenausgaben insgesamt? Wie hoch ist die Summe des Bundeszuschusses zur gesetzlichen Rente? Wie hoch sind die Ausgaben für versicherungsfremde Leistungen? Wird der Bundezuschuss in einer Summe bezahlt oder wird er den einzelnen Positionen der versicherungsfremden Leistungen zugeordnet?).

- Alle staatlichen Subventionen (Steuervergünstigungen und Zulagen), die in die Säule der privaten Vorsorge fließen, sind der gesetzlichen Rente zuzuführen.
- Die Säule der Betrieblichen Altersversorgung darf nur arbeitgeberfinanziert fortgeführt werden. Die im Betriebsrentenstärkungsgesetz geplante Beteiligung der Beschäftigten und die Anlage von Beiträgen der Beschäftigten auf dem Finanzmarkt lehnen wir ab. Die Leitplanken der IG Metall sind gesetzt und sollten nicht geändert werden: Eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente für alle, mit garantierter Mindestleistung, Gewährleistung der Arbeitgeberhaftung sowie Bestandsschutz bestehender betrieblicher Regelungen.
- Der Vorschlag Soli-Rente-Plus ist weiter auszubauen, um die Flexibilität der gesetzlichen Rente zu erhöhen. Der Gesetzgeber muss dazu die Rahmenbedingungen entsprechend anpassen und mit gleichem Förderumfang ausstatten wie bei der Riesterrente.
- Das Sicherungsniveau der gesetzlichen Rente ist so anzuheben, dass der Lebensstandard gesichert werden kann. In vielen EU-Staaten ist die Nettoersatzquote höher als in Deutschland. Als eines der ökonomisch stärksten Länder Europas muss es möglich sein, die gesetzliche Rente so anzuheben, dass Menschen, die ein Leben lang gearbeitet haben oder wegen Krankheit nicht mehr arbeiten können und Erwerbsminderungsrente beziehen, vor Altersarmut geschützt sind.

- Realisierung eines Sicherungsniveaus von 75 Prozent des letzten im Arbeitsleben erzielten Nettoeinkommens nach 45 Versicherungsjahren.
- Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die gesetzliche Rente. Die Ungleichbehandlung in der Äquivalenz von Beitragszahlungen zu Leistungszusagen muss gleich und gerecht gestaltet werden.

Die gesetzliche Rente ist Lohn für Lebensleistung. Wer viele Jahre gearbeitet hat, muss ein würdiges Leben im Alter führen können. Die IG Metall als fortschrittliche Gewerkschaft darf auf keinen Fall rückschrittliche Vorschläge unterstützen oder selbst machen!

Der Neuaufbau der gesetzlichen Rente muss zukunftsfest und generationengerecht gestaltet werden, damit das verlorene Vertrauen in das Solidarsystem wieder einkehrt.

Sollten alle Vorschläge zur Stärkung einer lebensstandardsichernden gesetzlichen Rente finanziell nicht ausreichen, ist die Finanzlücke aus Steuermitteln zu schließen.

Die Fortsetzung unserer Rentenkampagne erfordert die Einbeziehung der betrieblichen Funktionsträger, um die Mobilisierung der Mitgliedschaft und anderer uns nahestehender Bevölkerungsgruppen für öffentlichkeitswirksame Aktionen und Demonstrationen zu ermöglichen und entsprechenden Handlungsdruck für politische Mandatsträger zu schaffen.

Antrag L2.033: Die gesetzliche Rente stärken

Antragsteller*in:	GS Siegen
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die gesetzliche Rente ist für die meisten Beschäftigten die wichtigste, häufig sogar die einzig mögliche Altersvorsorge, denn viele können sich die hohe Belastung durch zusätzliche private Vorsorge nicht leisten.

Private Vorsorge kann die Einkommenslücke trotzdem nicht schließen und Anbieter von privaten Rentenversicherungen müssen in Finanzmarktkrisenzeiten bzw. Niedrigzinsphasen ihre Zusagen oder sogar laufende Renten kürzen.

Wer ein Leben lang arbeitet, kann jedoch heute und erst recht in der Zukunft nicht mehr davon ausgehen, dass die Rente ausreicht, um den Lebensunterhalt auch nur annähernd zu bestreiten. Immer mehr Menschen sind in Deutschland von der Altersarmut betroffen.

Statt die Lasten der Alterssicherung den Beschäftigten aufzubürden fordert die IG Metall die gesetzliche Rente zu stärken.

Die gesetzliche Rente muss jetzt gestärkt werden, denn sie allein muss für ein gutes Leben reichen.

Deshalb fordert die IG Metall eine Änderung der Rentenpolitik und zwar in 4 Schritten

- eine Absenkung des Rentenniveaus muss verhindert werden.
- eine Anhebung des Rentenniveaus, weil die Rente nicht zum Leben reicht.
- Alle Erwerbstätigen einschließlich aller Beamten sind in die umlagefinanzierte Altersversorgung einzubeziehen.
- Entfall bzw. Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze bei gleichzeitiger Deckelung der Rentenhöhe. Auch wenn dadurch eventuell eine Verfassungsänderung notwendig ist.
- Der Rentenfreibetrag wird bei prozentualer Rentenerhöhungen ebenfalls entsprechend erhöht.

Antrag L2.034: Alterssicherung

Antragsteller*in:	GS Velbert
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die soziale Absicherung im Alter ist ein Kernversprechen und wesentlicher Grundpfeiler des Sozialstaates. Der Generationenvertrag der gesetzlichen Rentenversicherung bildet dabei die Grundlage für die solidarische Finanzierung der Alterssicherung in Deutschland. Die jüngere Generation finanziert durch ihre Beiträge die Rentenzahlungen an die ältere Generation. Dieser Generationenvertrag ist fair. Wer über einen langen Zeitraum Beiträge einzahlt, muss im Gegenzug auch darauf vertrauen können, dass die Beschäftigten am Ende des Berufslebens eine auskömmliche Rente beziehen.

Die IG Metall soll sich gesellschaftspolitisch für eine Verbesserung der gesetzlichen Rente einsetzen. Insbesondere für:

- Erwerbstätigenversicherung unter schrittweiser Einbeziehung von Selbständigen, Freiberuflern, Beamten und Parlamentariern.
- Anhebung des Rentenniveaus auf Pensionsniveau und Ankoppelung an die allgemeine Entgeltentwicklung mit dem Ziel eines deutlich höheren Beitrags der gesetzlichen Rente zur Sicherung des Lebensstandards im Alter.
- Flexible Ausstiegsmöglichkeiten vor Erreichen der Regelaltersrente ohne Rentenkürzung, insbesondere ein leichterer Zugang zur Rente wegen Erwerbsminderung.

Antrag L2.035: Beiträge zur Rentenversicherung für Bezieher*innen von Bürgergeld

Antragsteller*in:	GS Berlin
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall soll sich politisch dafür einsetzen, dass für Erwerbslose, die Grundsicherung nach dem Sozialgesetzbuch II (bisher „Hartz IV genannt“, neu: „Bürgergeld“) beziehen müssen, Beiträge in die Rentenversicherung eingezahlt werden, um Altersarmut zu verhindern.

Antrag L2.036: Absicherung einer auskömmlichen Rente

Antragsteller*in:	GS Leer-Papenburg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die gesetzlich umlagefinanzierte Rentenversicherung soll auf mindestens 75 Prozent des im Arbeitsleben erzielten Nettoeinkommen (Nettoersatzquote) angehoben werden.

Dazu ist es erforderlich, dass die IG Metall für diese Zielmarke eine gesellschaftliche Debatte gemeinsam mit anderen Unterstützern initiiert.

Als Orientierung für eine ausgewogene Rentenversicherung kann das österreichische Modell der Rentenversicherung dienen. Das Niveau der Renten ist zu garantieren.

Die Finanzierung geschieht im Umlageverfahren. Notwendige Aufstockungsbeiträge erfolgen aus Steuermitteln

Antrag L2.037: Wegfall der Beitragsbemessungsgrenze

Antragsteller*in:	GS Leer-Papenburg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall sollte den Gesetzgeber auffordern, die Beitragsbemessungsgrenze aufzuheben. Besserverdienende sollen prozentual einen höheren Beitrag zur Rentenversicherung einzahlen. Ein erster Schritt wäre die Forderung nach einem Besserverdienerzuschlag, der in einer zum Einkommen logarithmischen Kurve ansteigt.
Bei der Berechnung zur Rentenhöhe ist das Äquivalenzprinzip zu berücksichtigen.

Antrag L2.038: Keine Kürzung der Rente durch Entgeltumwandlung

Antragsteller*in:	GS Lübeck-Wismar
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand wirkt auf den Bundesgesetzgeber mit dem Ziel ein, die Nachteile in der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) durch die beitragsfreie Entgeltumwandlung und steuerfreien Zahlungen zu begrenzen. Dazu ist bei der Entgeltumwandlung der gesetzliche Rahmen zu schaffen, die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu erhalten oder zumindest gesondert abwählen zu müssen. Ein Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung in Höhe des Arbeitgeberanteils zum Rentenversicherungsbeitrag, der ohne die Entgeltumwandlung fällig würde, ist in jedem Fall zu erhalten.

Ob bei der Entgeltumwandlung zum Aufbau von Anwartschaften im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge bei Neuverträgen weiterhin Umwandlungsbeträge von der gRV-Beitragspflicht befreit sein oder ebenfalls der geforderten Neuregelung unterfallen sollten, wird der Vorstand wissenschaftlich prüfen lassen. Auf Grundlage dieser Prüfung entscheidet der Beirat die künftige Position der IG Metall zur RV-Beitragsfreiheit von betriebliche Altersvorsorge Entgeltumwandlungs-Beträgen.

Antrag L2.039: Für eine solidarische Rente – keine Risiken auf den Kapitalmärkten eingehen!

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall lehnt es ab, dass Verlustrisiken auf den Finanzmärkten unmittelbar Einfluss auf die Höhe von Alterseinkommen der Beschäftigten haben. Aus diesem Grund steht die IG Metall gegen jedes Modell, bei dem sich derartige Risiken realisieren können, ob bei einem Kapitalstock der gesetzlichen Rentenversicherung, Modellen der betrieblichen Altersversorgung ohne Arbeitgeberhaftung oder Formen der staatlich geförderten Privatvorsorge.

Die IG Metall setzt sich stattdessen auf allen Ebenen für die Eröffnung von Möglichkeiten zur zusätzlichen Beitragsleistung in die gesetzliche Rentenversicherung für Beschäftigte ein. Deren „Rendite“ soll sich aus der Kopplung an die allgemeine Entgeltentwicklung der Beschäftigten ergeben.

Dabei ist auf das IG Metall-Konzept für eine „Soli-Rente-Plus“ aufzusetzen. Die Weiterentwicklung des Konzepts in Richtung eines Vorschlags für die konkrete gesetzliche Ausgestaltung ist durch eine Arbeitsgruppe beim Vorstand unter Heranziehung interner und externer sozialpolitischer Expertise und, soweit möglich, in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung Bund und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, lösungsorientiert voranzutreiben.

Die „Soli-Rente-Plus“ folgt damit als Konzept der bisherigen Beschlusslage der IG Metall zum Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung sowie zum Schutz und der Verbesserung bestehender, bewährter Systeme der betrieblichen Altersversorgung, wie es sie in vielen Unternehmen gibt.

Die „Soli-Rente-Plus“ ist daher für die IG Metall die verbindliche Grundlage auch für tarifliche Konzepte zum Aufbau zusätzlicher Altersversorgungen. In ersten Schritten sollten bereits jetzt Arbeitgeber-Beiträge für zusätzliche Zahlungen gemäß Paragraphen187a, 207 SGB VI angestrebt werden.

Mit den Konzepten der Aktienrente im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung (FDP), höheren Renditen und dem Sozialpartnermodell in der betrieblichen Altersversorgung (SPD), sowie dem Bürgerfonds in der privaten Vorsorge (Grüne) streben die Koalitions-Parteien der aktuellen Bundesregierung in allen drei Säulen der Alterssicherung einen fatalen Weg an: die Verknüpfung von Alterseinkommen der Beschäftigten mit dem Wohl und Wehe der Aktienmärkte.

Denn der grundlegende Gegensatz der Interessen von Kapital und Arbeit bedeutet am Aktienmarkt in der Regel: Was gut ist für die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten, ist zum Nachteil für Aktionäre – und umgekehrt. Dieser Interessengegensatz wird durch die Verknüpfung von Alterseinkommen und Finanzmarktentwicklungen nur scheinbar aufgelöst. In Wahrheit überwiegen für Beschäftigte, Rentner*innen und Verbraucher*innen die Nachteile boomender Aktienkurse die Vorteile rentierlich angelegter Rentenanwartschaften bei weitem.

Antrag L2.040: Ausbau der gesetzlichen Rente und Weiterentwicklung tariflicher Regelungen zur Altersversorung

Antragsteller*in:	GS Heidelberg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Stärkung der gesetzlichen Rente mit dem Ziel, den Lebensstandard unserer Kolleg*innen zu sichern, muss zentraler Bestandteil der Politik der IG Metall sein. Der Erwartung einer auskömmlichen Absicherung im Alter, vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Transformation in der Arbeitswelt, ist durch die Fortführung der Kampagne „Gute Arbeit – Gute Rente“ zu gewährleisten. Der Stärkung der gesetzlichen Rente ist eine Politik des Ausbaus der betrieblichen Altersversorgung durch tarifvertragliche Regelungen zur Seite zu stellen.

Der Vorstand der IG Metall ist aufgefordert:

- Sich dafür einzusetzen, dass das Sicherungsniveau der gesetzlichen Rente so angehoben wird, dass Menschen, die ein Leben lang gearbeitet haben oder wegen Krankheit nicht mehr arbeiten können und Erwerbsminderungsrente beziehen, vor Altersarmut geschützt sind. Die gesetzliche Rente muss zukunftsfest und generationengerecht gestaltet werden, um das Vertrauen in das solidarische System der Rente zurück zu gewinnen.
- Die Mitglieder im Detail darüber zu informieren, was versicherungsfremde Leistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung sind, mit dem Ziel, diese vollständig durch den Bundeszuschuss zu finanzieren.
- Dafür Sorge zu tragen, dass die bisherige staatliche Alimentierung der privaten Rentenvorsorge der gesetzlichen Rente zugeführt wird.
- Ein Ausbau der betrieblichen Altersversorgung als ergänzende Absicherung des Lebensstandards unserer Kolleg*innen voran zu treiben, mit dem Ziel, einer Überarbeitung bestehender tariflicher Regelungen, z.B. durch Abschluss eines Tarifvertrages „Rentenbaustein“ mit einem tarifdynamischen Arbeitgeberbeitrag von ca. 100.- € monatlich. Alternativ wäre eine Weiterentwicklung des Tarifvertrages über altersvorsorgewirksame Leistungen möglich. Dieser Arbeitgeberbeitrag soll ausschließlich für folgende Möglichkeiten zur Verfügung stehen: Bestehende betriebliche Systeme der betrieblichen Altersversorgung; Tarifvertragliches Beitrittsmodell; Zusätzlicher Betrag nach Paragraph 187a SGB VI für freiwillige Beiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen/für höhere Renten, ggfls. erweiterte Möglichkeiten zur Zahlung zusätzlicher Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung
- Den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zu überarbeiten, mit dem Ziel, die gesetzlich geregelte Weitergabe der durch die Arbeitgeber eingesparten Sozialversicherungsbeiträge an die Beschäftigten sicher zu stellen.

Antrag L2.041: Rentenpolitik der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Ludwigsburg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt sich ausschließlich für die Stärkung der gesetzlichen Rente und deren Weiterentwicklung zu einer echten Bürgerversicherung ein.
Rentenpolitische Experimente ohne feste Auszahlungszusage, paritätische Gestaltung und Arbeitgeberhaftung am Kapitalmarkt lehnt die IG Metall ab.
Aktien-, Fondsrenten und Partnerschaftsmodelle der Betriebsrenten sind rentenpolitische Irrwege für die die IG Metall weder gesellschaftliche, noch tarifliche Kraft oder Ressourcen einsetzt.
Gespräche, Sondierungen und Verhandlungen darüber finden nicht statt bzw. sind zu beenden.

Antrag L2.042: Kein Spekulationsrisiko bei Renten – Für garantiert gute Renten!

Antragsteller*in:	GS Potsdam
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Ausbau kapitalgedeckter Alterssicherungssysteme gilt in Teilen der Politik und den Medien als Königsweg der Rentenpolitik. Da wird etwa von der FDP eine Aktienrente gefordert, die einen Teil der gesetzlichen Rentenbeiträge in einen Fonds einzahlt, der weltweit in Aktien anlegt und so eine Zusatzrente erwirtschaften soll. Das Argument: Mit hohen Renditen an den Aktienmärkten lassen sich gute Renten erwirtschaften. In ähnlicher Weise wird auch für einen Umbau des Betriebsrentensystems geworben. Um höhere Renditechancen von Aktienanlagen nutzen zu können, soll bei Betriebsrenten auf garantierte Rentenzusagen verzichtet werden. Für diesen Weg steht auch das sogenannte Sozialpartnermodell. Das Anlagerisiko tragen bei diesen Ansätzen die Rentner*innen. Doch für unsere Kolleg*innen sind Sicherheit und Planbarkeit bei der Altersvorsorge äußerst wichtig. Zielrenten, die in Aussicht gestellt, aber nicht erreicht werden, nutzen niemandem. Die IG Metall setzt sich daher in ihrer Rentenpolitik auch für Sicherheit und Planbarkeit bei der Altersvorsorge ein:

- Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung dürfen nicht in spekulative Anlagefonds fließen. Mit Rentenbeiträgen spekuliert man nicht – jetzt nicht und auch in Zukunft nicht!
- Falls der Staat Fonds zur Co-Finanzierung der Rentenkasse nutzen will, muss sichergestellt sein, dass mögliche Verluste nicht zu Rentenkürzungen führen. Der Staat haftet und nicht die Gemeinschaft der Beitragszahler*innen und der Rentner*innen.
- Auch bei neuen Betriebsrentensystemen muss sichergestellt sein, dass eine Mindestleistung garantiert wird und der Arbeitgeber für die Gewährleistung dieser einsteht. Kein Kapitalmarktrisiko für Betriebsrentner*innen! Modelle der reinen Beitragszusage, die die Unternehmen vom Haftungsrisiko entlasten, auf Garantien verzichten und das Risiko auf Beschäftige und Betriebsrentner*innen übertragen, lehnen wir daher ab.

Antrag L2.043: Kein Sozialpartnermodell in der betrieblichen Altersversorgung

Antragsteller*in:	GS Saarbrücken
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Ein Modell der betrieblichen Altersversorgung, in dem Arbeitgeber nach dem Prinzip „pay and forget“ vorgehen können, darf zu keinem Zeitpunkt und aus keinem Grund die tarifpolitische Unterstützung der IG Metall finden.

Tarifverträge müssen Arbeitnehmer*innen stärken und ihnen Leistungen zukommen lassen, die ihre Arbeit belohnt und die durch Arbeitgeber mitverantwortet werden. Systeme der tarifvertraglichen Alterssicherung, in denen Arbeitgeber sich durch die Zahlung eines Zuschusses aus der Verantwortung stehlen, dürfen alleine schon aus moralischen Gründen nie Bestandteil eines Tarifvertrags sein.

Solche Tarifverträge stärken die private Versicherungswirtschaft und sind nicht mit dem Solidargedanken der IG Metall vereinbar.

Aufgrund der Beschlusslage des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages, der sich bereits gegen das Sozialpartnermodell ausgesprochen hat, ist es nun an der Zeit dies nochmals zu wiederholen und zu bekräftigen.

Antrag L2.044: Für eine solidarische Rente!

Antragsteller*in:	GS Ennepe-Ruhr-Wupper
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall steht für ein solidarisches Rentensystem. Ein wesentlicher Bestandteil ist die Stärkung der gesetzlichen Rente, dazu gehört auch ein stabiles Rentenniveau, keine Erhöhung des Renteneintrittsalters bzw. Ablehnung der Rente mit 67, sowie sichere Renten.

Die IG Metall lehnt es ab, dass Verlustrisiken auf den Finanzmärkten unmittelbar Einfluss auf die Höhe von Alterseinkommen der Beschäftigten haben. Aus diesem Grund steht die IG Metall gegen jedes Modell, bei dem sich derartige Risiken realisieren können, ob bei einem Kapitalstock der gesetzlichen Rentenversicherung, Modellen der betrieblichen Altersversorgung ohne Arbeitgeberhaftung oder Formen der staatlich geförderten Privatvorsorge.

Die IG Metall setzt sich stattdessen auf allen Ebenen für die Eröffnung von Möglichkeiten zur zusätzlichen Beitragsleistung in die Gesetzliche Rentenversicherung für Beschäftigte ein. Deren „Rendite“ soll sich aus der Kopplung an die allgemeine Entgeltentwicklung der Beschäftigten ergeben.

Dabei ist auf das IG Metall-Konzept für eine „Soli-Rente-Plus“ aufzusetzen. Die Weiterentwicklung des Konzepts in Richtung eines Vorschlags für die konkrete gesetzliche Ausgestaltung ist durch eine Arbeitsgruppe beim Vorstand unter Heranziehung interner und externer sozialpolitischer Expertise und, soweit möglich, in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung Bund und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, lösungsorientiert voranzutreiben.

Die „Soli-Rente-Plus“ folgt damit als Konzept der bisherigen Beschlusslage der IG Metall zum Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung sowie zum Schutz und der Verbesserung bestehender, bewährter Systeme der betrieblichen Altersversorgung, wie es sie in vielen Unternehmen gibt.

Die „Soli-Rente-Plus“ ist daher für die IG Metall die verbindliche Grundlage auch für tarifliche Konzepte zum Aufbau zusätzlicher Altersversorgungen. In ersten Schritten sollten bereits jetzt Arbeitgeber-Beiträge für zusätzliche Zahlungen gemäß Paragraph 187a, 207 SGB VI, angestrebt werden.

Mit den Konzepten der Aktienrente im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung (FDP), höheren Renditen und dem Sozialpartnermodell in der betrieblichen Altersversorgung (SPD), sowie dem Bürgerfonds in der privaten Vorsorge (Grüne) streben die Koalitions-Parteien der aktuellen Bundesregierung in allen drei Säulen der Alterssicherung einen fatalen Weg an:

die Verknüpfung von Alterseinkommen der Beschäftigten mit dem Wohl und Wehe der Aktienmärkte.

Denn der grundlegende Gegensatz der Interessen von Kapital und Arbeit bedeutet am Aktienmarkt in der Regel: Was gut ist für die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten, ist zum Nachteil für Aktionäre – und umgekehrt. Dieser Interessengegensatz wird durch die Verknüpfung von Alterseinkommen und Finanzmarktentwicklungen nur scheinbar aufgelöst. In Wahrheit überwiegen für Beschäftigte, Rentner*innen und Verbraucher*innen, die Nachteile boomender Aktienkurse die Vorteile rentierlich angelegter Rentenanwartschaften bei weitem.

Antrag L2.045: Sicherung und Ausbau einer verlässlichen betrieblichen Altersvorsorge

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt sich für eine, die gesetzliche Rentenversicherung ergänzende und durch den Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung ein. Die IG Metall wird sich daher mit ihren betrieblichen und tariflichen Handlungsmöglichkeiten dafür einsetzen, dass möglichst alle Beschäftigten eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente bekommen und zumindest die eingezahlten Beiträge durch den Arbeitgeber garantiert werden.
Verschlechterungen bestehender betrieblicher oder tariflicher Regelungen und die Risikoübertragung auf Betriebsrentner*innen, wie sie etwa durch das Sozialpartnermodell möglich sind, lehnt die IG Metall ab.

Die Abdeckung der betrieblichen Altersversorgung ist lückenhaft und seit Jahren erleben wir einen Sozialabbau in bestehenden Systemen. Arbeitgeber verabschieden sich entweder ganz aus der Finanzierung einer Betriebsrente oder verschieben die Finanzierungslasten teilweise oder gänzlich auf die Beschäftigten (Entgeltumwandlung). Zudem werden Versorgungszusagen gewählt, die die Risiken mehr und mehr auf die Beschäftigten übertragen. Statt eine feste Betriebsrente in angemessener Höhe zuzusagen, verpflichtet sich der Arbeitgeber nur noch einen Beitrag an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder einer Direktversicherung zu zahlen und bei einer verfehlten Anlagepolitik den Erhalt der Beiträge zu garantieren.
Und mit dem sogenannten Sozialpartnermodell soll jetzt die Entlastung der Arbeitgeber noch einen entscheidenden Schritt weitergehen: Arbeitgeber sollen vom Risiko schwankender Kapitalerträge entlastet und das Risiko auf die Arbeitnehmer übertragen werden. Für die Arbeitgeber werden dann Betriebsrenten zu einem „Pay-and-forget-
Modell“ (zahlen und vergessen) und für Beschäftigte und Betriebsrentner*innen zur Sorge, was daraus wird. Aber gerade bei der Rente geht Sicherheit und Planbarkeit vor Rendite! Hinzukommt, dass bestehende Betriebsrenten mit guten Regelungen unter Druck geraten, wenn es ein Modell gibt, dass eine Enthaftung der Arbeitgeber vorsieht.

Antrag L2.046: Zusatzvorsorgen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Finanzmärkte sind kein sicherer Ort für die Vorsorge im Alter. Ob Staatsfonds der Grünen, Aktienrente der FDP oder Betriebsrenten mit reiner Beitragszusage – am Ende tragen das Anlagerisiko Beitragszahler*innen und Rentner*innen. Statt nach dem Scheitern der Riester-Rente auf immer neue Varianten der Kapitaldeckung zu setzen, sollte die Alterssicherungspolitik sich auf die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung konzentrieren. Das Rentenniveau muss stabilisiert und wieder angehoben werden. Mit einer Erwerbstätigenversicherung verteilen wir die Finanzierung der Alterssicherung auf alle Schultern. Mehr und nicht weniger Solidarität ist das Gebot der Stunde!

Auch für die individuelle Zusatzvorsorge und zur Absicherung des individuell erworbenen Lebensstandards bietet sich die gesetzliche Rentenversicherung als nicht gewinnorientiertes Standardprodukt an. Mit dem Konzept der Soli-Rente-Plus gibt es Vorschläge, wie die heute schon bestehende Möglichkeit zur freiwilligen Beitragszahlung weiterentwickelt werden kann. Alle gesetzlich Versicherten sollen die Möglichkeit erhalten, über das beitragspflichtige Einkommen hinaus zusätzliche Beiträge in die Rentenversicherung einzuzahlen; begrenzt auf maximal 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze. Diese zusätzlichen Beiträge dürfen keine unmittelbare Wirkung auf den Beitragssatz zur Rentenversicherung entfalten und werden gesondert neben der Nachhaltigkeitsrücklage ausgewiesen.

Die heute schon bestehenden („Abkaufen von Abschlägen“) und die neu zu schaffenden Möglichkeiten einer zusätzlichen Einzahlung von Beiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung müssen genutzt werden, um die Arbeitgeber stärker in die Verantwortung zu nehmen. Arbeitgeberzahlungen in die Rentenkasse sind dazu geeignet.

Die IG Metall setzt sich für die Durchsetzung entsprechender rentenrechtlicher Regelungen ein und nutzt bestehende und künftige rechtliche Regelungen, um arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorgebausteine betrieblich und tariflich durchzusetzen.

Antrag L2.047: Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung für Schichtarbeiter*innen

Antragsteller*in:	GS Ostbrandenburg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der IG Metall Vorstand wird aufgefordert, in allen Organisationsebenen sowie gegenüber den zuständigen politisch Verantwortlichen die unzureichende Alterssicherung für Schichtarbeiter*innen zu thematisieren, mit dem Ziel, die finanziellen Folgen für die aus dem Arbeitsleben ausscheidenden Schichtarbeiter durch die Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen in Höhe des jeweils geltenden Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Rentenversicherung, auf die nicht sozialversicherungspflichtigen individuellen Schichtzulagen abzumildern. Ziel sollte es sein, über eine eventuelle tarifliche zu einer gesetzlichen Änderung herbeizuführen.

Trotzdem wird Schichtarbeit auch in der Zukunft weiterhin eine bedeutende Rolle spielen. Schichtzulagen sollen ein finanzieller Ausgleich für die gesundheitlichen und sozialen Einschränkungen sein und sind zum Teil Steuer- und Sozialversicherungsbefreit. Hier entsteht ein zusätzliches Problem für die Schichtarbeiter*innen, die beim Renteneintritt überdurchschnittlichen Einkommensverlust haben.

Um zu einer besseren Altersabsicherung zu kommen, sollten die Arbeitgeber „ihre“ Beiträge in Höhe des jeweils geltenden Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Rentenversicherung in die Rentenkasse einzahlen. Zur Vermeidung der Schichtarbeit soll dem Arbeitgeber die Schichtarbeit teuer gemacht werden, sie dürfen nicht noch an der Belastung der Arbeitnehmer*innen „verdienen“.

Schichtarbeit besonders bei durchgängigen Schichtsystemen kann ein Risikofaktor für verschiedene psychische Erkrankungen sein und sich negativ auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten, insbesondere älterer Erwachsener und Frauen, auswirken. Arbeit außerhalb der Normalarbeitszeit, die sogenannte Schichtarbeit, betrifft in Deutschland mehr als 15 Prozent der Beschäftigten, die Anzahl hat eine steigende Tendenz. Unregelmäßige Arbeitszeiten, sei es in Wechselschicht, insbesondere mit Nachtschicht oder in Dauernachtschicht, führen zu Diskrepanzen zwischen äußeren Aktivitäts- und Erholungsphasen einerseits und dem inneren Schlaf-Wach-Rhythmus andererseits. Sie beeinflussen das gesundheitsrelevante Verhalten und das soziale Leben.

Aufgrund diverser Risikofaktoren durch Schichtarbeit und deren Auswirkungen sind Schichtarbeiter häufig gezwungen, vorzeitig aus dem Berufsleben auszuscheiden. Dies führt zu weiteren Einbußen bei der Alterssicherung, die ausgeglichen werden sollten.

Antrag L2.048: Keine Spekulation mit unseren Rentengeldern!

Antragsteller*in:	GS Freiburg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Gelder der Deutschen Rentenversicherung dürfen nicht auf dem Finanzmarkt angelegt werden. Die Pläne der Regierungskoalition dazu dürfen nicht umgesetzt werden.

Das Finanzministerium/Regierung plant im zweiten Rentenpaket die Einführung der Aktienrente. Dazu sollen zehn Milliarden Euro im Haushalt 2023 eingeplant werden. Diese teilweise Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung soll als dauerhafter Fonds von einer unabhängigen öffentlich-rechtlichen Stelle professionell verwaltet und global angelegt werden, um höhere Renditechancen zu erzielen. Weiterhin soll der Rentenversicherung ermöglicht werden, ihre Reserve am Kapitalmarkt reguliert anzulegen.

Mit diesem Vorgehen ist der Weg der Rentengelder in die Volatilität der Finanzmärkte begonnen. Der Umbau der Rentenversicherung vom Umlagesystem zur Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung ist zu befürchten.

Die Bundesregierung ist aufzufordern, die Weiterentwicklung der Renten und die Stabilisierung der Finanzen durch eine umfassende Versicherungspflicht aller Einkommen, Steuermittel usw. zu gewährleisten und keine risikoreichen Spekulationen am Aktienmarkt zu betreiben.

Wir fordern, dass zusätzliche Beiträge zur Altersversorgung nicht an börsennotierte Unternehmen fließen, sondern als Beiträge zur Stärkung und dem Ausbau der gesetzlichen Rentenversicherung verwendet werden.

Beispiele, die gegen eine Anlage am Kapitalmarkt sprechen:

1957 lernten Politik und Wissenschaft, nachdem die Pensionsfonds zweimal völlig kollabiert waren, aus der Geschichte. Mit einer großen Rentenreform wurde vom kapitalbasierten auf das Umlageverfahren umgestellt. Die Renten stiegen danach schlagartig um 65 Prozent

Als in den Jahren 2000 und 2008 die Internetblase und Immobilienblase an den Aktienmärkten platzten, brachen die Werte der Pensionsfonds weltweit um 25 Prozent ein. Bei den Renten in Deutschland hatte das geringe Auswirkungen, weil das Umlageverfahren immun gegen Finanzmarktkrisen ist.

Auch Abgeordnete des Schleswig-Holsteinischen und des Baden-Württembergischen Landtages mussten nach wenigen Jahren selbst erfahren, dass ihre Pensionsfonds keine gute Lösung waren. Durch die Zinsentwicklung drohte, dass sie nicht mal das Eingezahlte zurückbekommen. Beide Parlamente beschlossen daraufhin neue Versorgungsordnungen, bei denen sie mit garantierten Pensionen rechnen können.

Antrag L2.049: Nein zu kapitalmarktgedeckten Rentenbausteinen

Antragsteller*in:	GS Würzburg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

1. Die IG Metall verstärkt ihre Anstrengungen für einen grundlegenden solidarischen Neuaufbau des Systems der Alterssicherung in Deutschland und widerspricht den Versuchen, weitere Rentenbestandteile kapitalmarktgedeckt zu finanzieren.

2. Die IG Metall strebt ein Konzept der solidarischen Alterssicherung an, in dem alle Erwerbstätigen in einem gemeinsamen System pflichtversichert sind und setzt auf eine Erwerbstätigenversicherung, in der auch Selbständige, Beamte und Politiker versichert sind.

3. Die IG Metall macht sich dafür stark, dass Rentenbausteine fern der Kapitalmärkte auch in der gesetzlichen Rente ermöglicht werden. Die IG Metall strebt Tarifverträge an, in denen Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr monatliche Beiträge ihrer Arbeitgeber erhalten, die in die Deutsche Rentenversicherung als freiwillige zusätzliche Beiträge - bzw. als Rückkauf von Abschlägen - auf ihr persönliches Rentenkonto einzuzahlen sind, um so allen langjährigen Beschäftigten einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben ohne Rentenkürzungen zu ermöglichen.

Antrag L2.050: Nein zur Aktienrente

Antragsteller*in:	GS Berlin
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Aktienrente, die jetzt „Generationenkapital“ heißt, als Teil der Gesetzlichen Rente abzuwehren. Diese Reform kann als Türöffner für eine sukzessive Ausweitung der Kapitaldeckung in der Gesetzlichen Rentenversicherung genutzt werden. Das Generationenkapital will der derzeitige Finanzminister zunächst aus Steuerzuschüssen finanzieren. Es besteht die Gefahr, dass später die Steuerzuschüsse an die Deutsche Renten Versicherung vermindert und die Aktien stattdessen aus unseren Rentenbeiträgen finanziert werden.

Antrag L2.051: Kein Umbau der Finanzierung der Rentenversicherung auf Kapitaldeckung

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Dass sich die IG Metall mit aller Kraft dafür einsetzt, die Rentenversicherung als Versicherung nach dem auch in Krisen bestens bewährten Umlageprinzip weiter zu erhalten und noch auszubauen. Kein Umbau auf das Prinzip der Kapitaldeckung – auch nicht in Teilen!

Die Rentenversicherung ist eine der wichtigsten Säulen des Sozialstaats; sie muss deshalb absolut sicher und zuverlässig sein. Bei der Finanzierung nach dem Kapitaldeckungsprinzip, d.h. der Anlage der Rücklagen am Kapitalmarkt und der Finanzierung aus deren Erträgen, ist diese Sicherheit nicht mehr gegeben, die Rente würde dem unberechenbaren Schlingern des Kapitalmarkts ausgeliefert. Die Verlässlichkeit und Stabilität der Rente durch den solidarischen Generationenvertrag würde unterlaufen. Stattdessen würden die Finanzanlagen der DRV wie die übrigen Rentenfonds insbesondere aus den angelsächsischen Ländern den Druck auf die Wert-
schöpfend Arbeitenden erhöhen, um noch höhere Renditen zu erzielen – für jeden Gewerkschafter eine absolute Perversität und daher von Grund auf abzulehnen.

Antrag L2.052: Abschaffung der Doppelverbeitragung in der Sozialversicherung

Antragsteller*in:	GS Nordhessen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Auf die aktuelle Bundesregierung mit dem Ziel einzuwirken, die Doppeltverbeitragung bei Betriebsrenten und privaten Renten abzuschaffen und zur paritätischen Finanzierung zurückzukehren, bzw. eine Kampagne zu starten die dieses Ziel unterstützt.
Seit 2004 unterliegen Betriebsrenten und Leistungen aus private Rentenzusatzversicherungen der sogenannten Doppeltverbeitragung bei der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Das heißt, dass Rentner*innen auf solche Rentenzahlungen sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil zu entrichten haben.
Propagiertes Ziel der damaligen Rot-Grüne-Bundesregierung (unter Gerhard Schröder) war eine Stärkung der Kranken- u. Pflegeversicherung - allerdings ausschließlich zu Lasten der Rentner*innen. Entsprechend des damaligen Mainstreams wurden die Arbeitgeber großzügig entlastet. Von dieser ungerechten Gesetzgebung sind heute ca. 6 Millionen Rentner*innen betroffen, viele der heutigen Arbeitnehmer*innen wissen gar nicht, was sie da noch erwartet.
Einerseits erklären Bundespolitiker - aller Parteien - immer wieder, dass das Betriebsrentensystem gestärkt werden müsste und dass Arbeitnehmer*innen zusätzlich privat vorzusorgen sollten, andererseits werden sie dafür schlicht und ergreifend bestraft.
Aufgrund von Protesten und Kritik - auch und gerade durch die Gewerkschaften - hat die Rot-Schwarze-Bundesregierung 2020 reagiert und die Doppelt-Verbeitragung durch die Einführung eines Freibetrags etwas abgemildert. Ab 2023 hat der Freibetrag eine Höhe von 169,75 Euro, darüberhinausgehende Einkünfte aus der Betriebsrenten u. privaten Zusatzrenten werden weiterhin mit den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen zu Krankheiten- u. Pflegeversicherung belastet.
Mit dieser ungerechten, überkommenen und ungerechtfertigten Praxis muss endlich Schluss gemacht werden, die paritätische Finanzierung muss auch hier wiedereingeführt werden!

Antrag L2.053: Abschaffung der Doppelverbeitragung in der Sozialversicherung

Antragsteller*in:	GS Schwerin
Status:	erledigt durch L2.052
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass die volle Beitragsbelastung an die Gesetzlichen Krankenkassen bei der 2. und 3. Säule der Altersversicherung, insbesondere bei den Betriebsrenten, gestrichen wird.

Seit 2004 müssen alle Bezieher von Kapitalauszahlungen oder Betriebsrenten den vollen Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen. Das wurde damit begründet, dass sonst erforderliche Beitragserhöhungen der Gesetzlichen Krankenversicherungen zu mehr Arbeitslosen führen würde. Diese Behauptung ist seit langem widerlegt.

Antrag L2.054: Abschaffung der Doppelverbeitragung in der Sozialversicherung

Antragsteller*in:	GS Heidenheim
Status:	erledigt durch L2.052
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass die volle Beitragsbelastung in den gesetzlichen Krankenkassen bei der 2. und 3. Säule der Altersversicherung, insbesondere bei den Betriebsrenten, gestrichen wird.

Antrag L2.055: Keine Doppel-Verbeitragung

Antragsteller*in:	GS Gütersloh - Oelde
Status:	erledigt durch L2.052
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Abschaffung der vollen zusätzlichen Beiträge für Kranken- und Pflegeversicherung bei Bezug von Betriebsrenten und privater Altersvorsorge.

Wenn auch der Gesetzgeber, die vollen Kassenbeiträge, die seit 2004 bei Zahlung von Betriebsrenten fällig wurden, 2020 stark geschmälert hat, beendet das neue Gesetz die „Doppelverbeitragung“ nicht komplett. Problematisch bleibt die Belastung bei höheren Betriebsrenten.
Sie wirkt deshalb für uns wie eine Strafzahlung für Beschäftigte aus Unternehmen mit guter betrieblicher Altersversorge und sabotieren damit die Bemühungen von Betriebsräten, die mit großem sozialem Einsatz für gute Regelungen kämpften und kämpfen.
Dass Beschäftigte den Arbeitgeberbeitrag zahlen müssen, bleibt für uns eine widersinnige oder unsinnige Bestimmung und muss abgeschafft werden.

Antrag L2.056: Vollen Beitrag auf Betriebsrenten abschaffen

Antragsteller*in:	GS Riesa
Status:	erledigt durch L2.052
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die immer noch bestehende Regelung zur Verbeitragung der Betriebsrenten mit dem vollen Beitragssatz zur Kranken- und Pflegeversicherung abgeschafft wird.

Auch wenn es mittlerweile durch die Einführung eines Freibetrags Verbesserungen am System gegeben hat, besteht die Ungerechtigkeit, dass Betriebsrentner*innen sowohl den Arbeitnehmer-Anteil als auch den Arbeitgeber-Anteil an den Sozialbeiträgen zu übernehmen haben, im Kern weiter fort.

Dies zu ändern ist sowohl für eine als gerecht zu bewertende Verbeitragung der Betriebsrente als auch für die Steigerung ihrer Attraktivität unverzichtbar.

Antrag L2.057: Doppelbesteuerung der Renten

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich gegenüber dem Gesetzgeber für eine Veränderung des Steuerrechts einzusetzen, die eine Doppelbesteuerung künftig ausschließt.

Vor allem jüngere Menschen, die heute noch keine Rente beziehen, droht Doppelbesteuerung.

Außerdem zählt der Bundesfinanzhof folgende Gruppen zu denen, die Gefahr laufen könnten, doppelt besteuert zu werden:

- Rentner*innen, die erst seit kurzer Zeit Rente bekommen;
- frühere Selbstständige, weil sie ihre Rentenversicherungsbeiträge ohne steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse weitgehend selbst finanziert haben;
- ledige Senior*innen, weil sie keine Hinterbliebenenrente erhalten;
- Männer, weil sie nach der statistischen Lebenserwartung früher sterben als Frauen.

Antrag L2.058: Betriebsrentenanpassung

Antragsteller*in:	GS Nordhessen
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Dass auch Betriebsrenten für Beschäftigte insolventer und abgewickelter Unternehmen analog zur gesetzlichen Rente im Lauf der Jahre erhöht werden. Derzeit bleiben die Auszahlungen dieser Betriebsrenten nur auf dem Niveau des Renteneintritts. Dies hat bei der derzeitigen Teuerung deutlich negative Auswirkungen

Antrag L2.059: Betriebliche Altersvorsorge

Antragsteller*in:	GS Leer-Papenburg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Um die Folgen steigender Altersarmut abzuwenden, hat sich die IG Metall für die Einführung einer gesetzlich verpflichtenden betrieblichen Altersvorsorge einzusetzen.

Daher sollen die Arbeitgeber verpflichtet werden, allen Beschäftigten eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten. An den Beiträgen müssen sich die Arbeitgeber zu mindestens 50 Prozent beteiligen.

Bei der späteren Betriebsrentenauszahlung bleibt die erste Hälfte sozialversicherungsfrei (Krankenkasse und Pflegeversicherung).

Antrag L2.060: Rahmenbedingungen für Qualifizierung weiterentwickeln!

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der ökologische Umbau, Digitalisierung und Demografie verändern die Arbeitswelt. In verschiedenen Bereichen entstehen neue Arbeitsplätze, gleichzeitig fallen anderswo Arbeitsplätze weg. Unser Ziel ist es, dass die Beschäftigten in diesem Transformationsprozess mitgenommen und die Fachkräfte von morgen werden. Um die Menschen in die Lage zu versetzen, die Veränderungen selbstbestimmt zu gestalten und gleichzeitig Betriebe bei der Transformation zu unterstützen, ist Weiterbildung ein wichtiger Baustein.

Vor allem in den kommenden fünf bis zehn Jahren erwarten wir einen besonderen Transformationsschub in unseren Branchen. Betriebe sind in der Verantwortung ihre Beschäftigten entsprechend weiterzubilden. Wir müssen diese Prozesse betrieblich und tariflich flankieren. Angesichts der enormen Herausforderungen ist daher auch eine Unterstützung durch eine öffentliche Weiterbildungsförderung nötig.

In den letzten Jahren ist die Qualifizierungsförderung im Zuge verschiedener Gesetze ausgebaut worden. Die IG Metall begrüßt dies und sieht darin ein wichtiges Element zur Bewältigung der Transformation. Allerdings zeigen sich in der Praxis deutliche Hürden bei der Anwendung.

- Die Möglichkeiten, sich weiterzubilden und finanziell gefördert zu werden, sind vielfältig. Aber kaum jemand durchblickt den Förderdschungel – weder Beschäftigte noch Betriebe.
- Die Fördervoraussetzungen sind komplex. Sie führen dazu, dass die Förderbedingungen seitens der Betriebe und Beschäftigten, wenn überhaupt, dann häufig nur mit hohem bis unverhältnismäßigem Aufwand erfüllt werden können. Ebenso sind die Bewilligungsprozesse teils zu langwierig.
- Für einen Teil der benötigten Qualifizierungen finden sich nicht ausreichend Weiterbildungsangebote und/oder die öffentlichen Fördersätze für Weiterbildung passen häufig nicht zu den marktüblichen Preisen. Vor allem bei IT-bezogenen Qualifizierungen ist dies der Fall, etwa im Bereich Data Science.

Die Hürden führen dazu, dass die Fördermöglichkeiten trotz Bedarf häufig zu wenig oder nicht in Anspruch genommen werden und im schlechtesten Fall auch die nötigen Qualifizierungen nicht erfolgen – mit Folgewirkungen für Betriebe und Beschäftigte.

Der Vorstand der IG Metall wird daher aufgefordert:

- Sich insgesamt dafür stark zu machen, dass die betrieblichen, tariflichen und arbeitsmarkpolitischen Rahmenbedingungen so weiterentwickelt werden, dass die Beschäftigten Weiterbildungsmöglichkeiten auch wahrnehmen können.
- Sich hinsichtlich der öffentlichen Förderung gegenüber der Politik und der Bundesagentur für Arbeit dafür einzusetzen, dass die öffentlichen Förderbedingungen und -strukturen so weiterentwickelt und ausgebaut werden, dass sie in der Praxis besser zur Anwendung kommen:
- Wir brauchen weniger Fördervarianten mit klaren Kriterien und festen Fördersätzen, die zu weniger Aufwand sowohl auf Seiten der Betriebe und Beschäftigten als auch Seiten der Bundesagentur für Arbeit führen.
- Wir brauchen ausreichend finanzielle Mittel, damit sichergestellt ist, dass Weiterbildungsförderung nach Sach- und nicht nach Kassenlage erfolgt.
- Wir brauchen bei den Weiterbildungsträgern und –Maßnahmen eine Reform der Fördersätze und

Zertifizierung. Die Zertifizierungsverfahren für Träger und Maßnahmen müssen beschleunigt werden und die Kostensätze für Weiterbildungsanbieter so weiterentwickelt werden, dass auch kostenintensivere Weiterbildungen möglich und eine gute Qualität der Weiterbildung sichergestellt sind.

- Den Geschäftsstellen Material bereit zu stellen, um vor Ort schnell und übersichtlich über Qualifizierung und Unterstützungsmöglichkeiten informieren zu können.

Antrag L2.061: Weiterbildungsförderung ausbauen und praxistauglich machen!

Antragsteller*in:	GS Potsdam
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Arbeitswelt befindet sich im digitalen, technischen und ökologischen Umbruch. Auch die Branchen der IG Metall sind stark betroffen. Sollen die Herausforderungen der Transformation erfolgreich gemeistert werden, ist Qualifizierung ein wichtiger Schlüssel, damit die Beschäftigten von heute in die Transformation mitgenommen werden und die Facharbeiter*innen von morgen sind. Als IG Metall müssen wir daher dafür Sorge tragen, dass betriebliche und tarifliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, so dass Beschäftigte Qualifizierungsmöglichkeiten auch tatsächlich wahrnehmen können. Bei vielen Beschäftigten und in vielen Betrieben fehlen die zeitlichen und finanziellen Ressourcen für die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen. Gerade in den kommenden Jahren, in denen wir einen besonderen Transformationsschub erwarten, bedarf es daher einer verstärkten öffentlichen Aus- und Weiterbildungsförderung. In diesem Zusammenhang begrüßen wir, den in den vergangenen Jahren im Rahmen verschiedener Gesetze bereits erfolgten Ausbau der Qualifizierungsförderung. Wir müssen aber feststellen, dass die Förderbedingungen in der Praxis schwer hand- und anwendbar sind und die Fördermöglichkeiten in der Folge oftmals ungenutzt bleiben. Gründe hierfür sind insbesondere:

- Unzureichende öffentliche Information über und Beratung hinsichtlich der Fördermöglichkeiten;
- eine unübersichtliche Förderkulisse, die aus der Betriebs- und Beschäftigten-Perspektive kaum zu überblicken ist;
- jeweils unterschiedliche und komplexe Fördervoraussetzungen in den unterschiedlichen Fördersträngen, die seitens der Betriebe und Beschäftigten, wenn überhaupt, dann nur mit hohem bis unverhältnismäßigem Aufwand erfüllt werden können;
- zu langwierige Bewilligungsprozesse.

Die IG Metall ist gefordert sich dafür stark zu machen, dass die Fördermöglichkeiten so verändert werden, dass sie seitens der Beschäftigten und Betriebe tatsächlich genutzt werden können. Eckpunkte unserer Politik sind: Wir setzen uns dafür ein, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen der Weiterbildungsförderung so gestaltet und vereinfacht werden, dass sie vor Ort besser anwendbar sind. Leitlinie sollte sein, weniger Fördervarianten mit klaren Kriterien und festen Fördersätzen zu etablieren. Ebenso sollten regionale Weiterbildungsverbünde ausgebaut und verstetigt werden.

Antrag L2.062: Weiterentwicklung der beruflichen Bildung

Antragsteller*in:	GS Gaggenau
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die rasanten Veränderungen, Entwicklungen und Umbrüche in der Arbeitswelt (Industrie 4.0, demographischer Wandel, Energiewende, Globalisierung,...) wirken sich unmittelbar auf sich ändernde Qualifikationen und Kompetenzen aus. Somit werden die Weiterentwicklung von Berufsbildern und Weiterbildung zentrale Themen der betrieblichen und überbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit.

Auf allen Ebenen, in denen sich die IG Metall hierzu einbringen kann, muss der Gestaltungsanspruch genutzt werden, die IG Metall somit Motor für innovative und zukunftsgerechte Berufsbildung (Aus- und Weiterbildung) werden. Je nach Zielgruppen müssen auch neue Modelle der Angebote (gerade im Hinblick auf Weiterbildung) entwickelt werden.

Die IG Metall möge sich dafür einsetzen:

1. Die berufliche Erstausbildung soll grundsätzlich als eine vollwertig anerkannte, europaweit geltende Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von 3 bis 3,5 Jahren stattfinden.
2. Die Berufsbilder müssen so ausgestaltet werden, dass auch Menschen mit Lernschwäche und unabhängig der gewählten Schulform einen Zugang zur qualifizierten Berufsausbildung mit entsprechendem anerkanntem Abschluss haben. Hierbei ist es notwendig, die Regelausbildungsdauer von 3 bis 3,5 Jahren individuell zu verlängern. Begleitende Unterstützungsmaßnahmen sind hierbei wichtiger Bestandteil der beruflichen und persönlichen Entwicklung.
3. Im Grundsatz ist eine zusammenhängende Berufsausbildung anzustreben. Trotzdem bedarf es jedoch auch anderer Modelle. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Berufsausbildung zur Berücksichtigung individueller Lebenslagen nicht zwingend zeitlich zusammenhängend stattfinden muss.
4. Aktuelle und neue Berufsbilder müssen Perspektive für die Zukunft bieten und auf die jeweiligen Entwicklungen eingehen. Auch in einer digitalen Welt sind analoge Grundlagen die Voraussetzung zum Erlangen der beruflichen Handlungsfähigkeit. Bei der Weiterentwicklung von Berufsbildern ist das Abwägen von notwendigen grundsätzlichen Inhalten und zusätzlichen sehr spezifischen Inhalten notwendig. Berufsbilder können nicht nur mit immer mehr Inhalten versehen werden, ein systematischer Aufbau von weiteren Qualifizierungsbausteinen ist eine Möglichkeit, lebenslanges Lernen zu systematisieren.
5. Ausbildung braucht Zeit. Die zur Ausbildung beauftragten Personen müssen hierzu von ihren anderen Aufgaben entsprechend freigestellt werden. Zur grundsätzlichen Aus- und permanenten Weiterbildung gehören starke kommunikative und ausbildungspädagogische Kompetenzen, sowie die Fähigkeit, Menschen zu motivieren. Wir unterstützen die Forderung der 24. Ordentlichen Jugendkonferenz nach einer verpflichtenden Fortbildung für ausbildende Personen.

Antrag L2.063: Keine 2-jährige Berufsausbildung in der betrieblichen Ausbildung

Antragsteller*in:	GS Ostbrandenburg
Status:	erledigt durch L2.062
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, dass sich die IG Metall weiterhin aktiv gegen eine Etablierung von 2-jährigen Ausbildungsberufen in den Betrieben einsetzt.

Seit einiger Zeit gibt es bei vielen Betrieben wieder verstärkte Diskussionen zur Einführung von 2-jährigen Berufen in der betriebliche Erstausbildung. Begründet wird dies mit dem Fachkräftemangel, dem Sinken der Anzahl von Bewerber*innen und deren zunehmenden Wissensdefizite. Das widerspricht dem Trend, speziell innerhalb der Transformation, dass die Berufe in den Betrieben immer anspruchsvoller werden. Leider gibt es auch gewerkschaftliche Funktionsträger, die diese Debatten mit anheizen.

Das in den Betrieben gefühlt oder wirklich immer mehr Bewerber ankommen, welche Bildungslücken und Schwächen im Bereich der sozialen Kompetenzen aufweisen, hat unterschiedliche Gründe. Oft sind sie in den Defiziten des Bildungssystems und dem sozialen Umfeld zu finden. Darauf mit einer Verkürzung der Ausbildungszeit zu reagieren ist unbegreiflich.

Fördern und nicht kürzen und auslesen!

Die IG Metall lehnt 2-jährige Ausbildungsberufe weiterhin ab und setzt sich aktiv gegen eine Etablierung von 2-jährigen Ausbildungsberufen in den Betrieben ein.

Wir brauchen mehr Förderung der jungen Menschen vor und in der Ausbildung, finanziell und personell gut ausgestattete Schulen und Berufsschulen, die die Facharbeiterausbildung als eine wichtige Stütze in der Wirtschaft forcieren. Zusätzliche Bildungsangebote vor und während der Ausbildung sind zu etablieren.

Auch innerhalb der IG Metall soll eine verstärkte von Argumenten geleitete inhaltliche Diskussion geführt werden.

Antrag L2.064: Qualität in Berufsschulen stärken

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Gewerkschaftstag der IG Metall möge beschließen, dass die IG Metall sich dafür einsetzt, dass die Eignung der Berufsschule und die Eignung des Lehrpersonals analog zu den Regeln des Berufsbildungsgesetzes in den Schulgesetzen der Bundesländer verankert wird.

Wir als IG Metall haben das Ziel, die Qualität in allen Bereichen der Berufs- und Hochschulbildung stetig zu erhalten und zu verbessern. Dies schließt die Qualität des Berufsschulunterrichts und der Berufsschule im Allgemeinen mit ein. Der Berufsschulunterricht ist einer der beiden Grundpfeiler des dualen Ausbildungssystems. Insbesondere mit Hinblick, auf den sich anbahnenden Fachkräftemangel darf das duale Ausbildungssystems nicht vernachlässigt werden. Die Transformation der Wirtschaft wird außerdem viele Herausforderungen, insbesondere für jüngere Beschäftigte, mit sich bringen.

Dennoch wird häufig bei Haushaltsfragen die Bildung vernachlässigt und gerade Berufsschulen sind davon stark betroffen. Der Investitionsstau bei Berufsschulen ist beträchtlich. Mangelnde Sanitäreinrichtungen, zu wenig qualifizierte Lehrkräfte, marode Gebäude und veraltete Technik sind nur ein paar Erscheinungen mangelnder Investitionen.

Das Berufsbildungsgesetz formuliert Eignungen der Ausbildungsstätte, und der persönlichen und fachlichen Eignung des Ausbildungspersonals im Betrieb. In den Schulgesetzen werden für die Berufsschulen jedoch solche Eignungen nicht formuliert. So findet Unterricht an Schulen statt, die baulich und technisch überhaupt nicht mehr dafür geeignet sind zu unterrichten und einen wichtigen Teil der Ausbildung zu absolvieren.

All diese Punkte sollten eigentlich das Mindestmaß einer guten Berufsschule darstellen, die die Fachkräfte von morgen ausbildet. Es muss mehr Geld in die bauliche, technische und personelle Ausstattung der Berufsschulen investiert werden und Förderprogramme für mehr qualifizierte Lehrkräfte ins Leben gerufen werden.

Mit der Formulierung der Eignung der Schule und des Lehrpersonals in den Schulgesetzen der Länder gäbe es die Möglichkeit Ansprüche an eine gute Schule zu formulieren und endlich die Qualität in den Berufsschulen zu verbessern.

Antrag L2.065: Steigerung der Ausbildungsqualität als Instrument zur Fachkräftesicherung erkennen

Antragsteller*in:	GS Chemnitz
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert sich im Rahmen der Betriebspolitik für die Verbesserung der Qualität in der dualen Berufsausbildung und damit verbundene Modernisierung einzusetzen. Das umfasst eine moderne Ausstattung der Ausbildungsstätten und Berufsschulen, wie auch die Verfügbarkeit und Qualifikation des Ausbildungspersonals. Ebenfalls muss die Modernisierung der Ausbildung bezüglich Digitalisierung und Transformation vorangetrieben werden.

Seit Jahren wird von den Arbeitgebern eine sinkende Zahl an Fachkräften beklagt. Allerdings wird nicht über das Grundlegende Problem gesprochen: die Attraktivität der Ausbildung. Noch immer verstoßen etliche Arbeitgeber gegen Mindeststandards in der Ausbildung. Auszubildende werden als billige Arbeitskräfte für die Wertschöpfungskette genutzt und häufig durch unzureichende Verfügbarkeit der Ausbilder allein gelassen. Mit der Ausstattung der Ausbildungsstätten und Berufsschulen sind viele Auszubildende unzufrieden. Die vermittelte Theorie und Praxis werden nicht den Anforderungen des zukünftigen Berufsbildes gerecht. Mittlerweile haben einige wenige Arbeitgeber erkannt, dass sie Auszubildende nur dann bekommen, wenn sie in Ausbildungsqualität investieren. Diese Erkenntnis hat sich aber noch nicht in der Breite der Führungsetagen durchgesetzt. Aus diesem Grund muss die IG Metall im Rahmen ihrer Betriebspolitik die Steigerung der Ausbildungsqualität zum Thema machen. Neben Ausbildungsstätten und Berufsschulen, die auf dem aktuellen Stand der Technik sind, darf auch die Ausbildung nicht mehr dem reinen Verwertungsinteresse der Firma dienen, sondern dem Qualifikationsbedarf des Auszubildenden. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung im Unternehmen sorgt für eine gute Reputation unter künftigen Bewerbern und sichert somit langfristig den Fachkräftenachwuchs.

Deshalb muss die betriebspolitische Arbeit auf folgende Punkte hinwirken:

- Moderne und ausreichend ausgestattete Ausbildungsstätten;
- Qualifiziertes und ausreichendes Ausbildungspersonal;
- Ausbildung jenseits der Verwertungsinteressen der Firma;
- Verbesserung der allgemeinen betrieblichen Ausbildungsbedingen bis zum Angebot einer vier Tage Woche

Antrag L2.066: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit in allgemeinbildenden Schulen initiieren und ausbauen

Antragsteller*in:	GS Jena-Saalfeld
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der IG Metall Vorstand setzt, dass vom Bezirk Mitte ins Leben gerufene gewerkschaftliche Bildungsprojekt „Beruf, Bildung, Zukunft“ in allen Bezirken fort und baut für eine Umsetzung mit ehrenamtlichen Referenten hierfür Ressourcen in jedem Bezirk auf.

Der Zugang zu allgemeinbildenden Schulen ist für die Umsetzung entscheidend. Bundeswehr und diverse Arbeitgeber der Regionen erhalten – gerade in Rahmen von Berufs-/Ausbildungsaktionstagen – ohne Hindernisse Zugang zu den Schulen und somit zu den zukünftigen Auszubildenden, dual Studierenden und Jungfacharbeiter*innen. Mit den politischen Akteuren der zuständigen Bildungsministerien auf den jeweiligen Landesebenen muss ein Einverständnis erzielt werden. Gemeinnützige Organisationen, wie Gewerkschaften, muss der Zugang im Rahmen des Wirtschafts- und berufsvorbereitenden Unterrichtes insbesondere an Berufs-/Ausbildungsaktionstagen neben regionalen Arbeitgebern gewährt werden.

„Beruf, Bildung, Zukunft“ ist ein Projekt des Bezirks Mitte mit dem wir als ehrenamtliche IG Metall Referent*innen in allgemeinbildenden Schulen an Projekttagen, im Wirtschaftsunterricht, etc. Unterrichtseinheiten von 2, 4 oder 8 Unterrichtseinheiten übernommen haben, um den Schüler*innen Gewerkschaften, die politische Ökonomie in Gewand unserer ehrenamtlichen Jugendbildung näher zu bringen und deren Nutzen zu erklären. Das Projekt schafft nicht unmittelbar Mitglieder. Jedoch sorgt es für einen positiven Erstkontakt mit zukünftigen Auszubildenden, dual Studierenden und Jungfacharbeiter*innen. Gewerkschaften sind allerorts in den verbreiteten Schulbücher*innen nicht positiv besetzt oder gar benannt. Gerade in Fachbüchern für den Wirtschaftsunterricht wird ein deutlicher Fokus auf betriebswirtschaftliche Interessen von Unternehmen und welchen Vorteil ein wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen auf den eigenen Arbeitsplatz hat gelegt.

Das Projekt dient vor allem dazu den jungen Menschen einen Überblick darüber zu geben, was Gewerkschaften unter guten Arbeitsbedingungen verstehen, woran wir diese festmachen und wie wir diese umsetzen. Ebenso wird thematisiert wie man sich in Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Betriebsräten/Personalräten organisiert.

Antrag L2.067: Gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit in Ausbildung und Weiterqualifizierung

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Gewerkschafstag fordert den Vorstand auf, sich gegenüber dem Gesetzgeber für eine einkommens- und herkunftsunabhängige Bildungspolitik einzusetzen. Dazu müssen alle von einem lebensnahen Bafög bzw. eines schulischen Ausbildungsgehalt unterstützt werden.

Alle Bürger*innen sollen die Möglichkeit haben, sich für die Bildungsmaßnahme oder das Studium zu entscheiden, die ihren beruflichen Interessen entspricht, ohne in eine finanzielle Schieflage zu geraten. Darüber hinaus sollen Berufsgruppen, bei denen eine schulische Berufsausbildung erforderlich ist, gleichberechtigt zur betrieblichen Berufsausbildung allgemeinverbindlich vergütet werden. Arbeitnehmer*innen die eine Weiterbildung anstreben, dürfen nicht finanziell benachteiligt werden und müssen so unterstützt werden, damit sie aus jeder Lebenslage heraus eine finanziell faire Chance auf Bildung erlangen können.
Auch bei sehr guten Schulabschlüssen, können sich viele Schulabsolvent*innen trotz Bafög und Nebenjob kein Studium leisten, da in vielen Städten die Mieten und Nebenkosten ein Studium für viele Student*innen quasi unmöglich macht. Dies betrifft auch Berufe, die eine schulische Berufsausbildung zu Grunde legen, die nicht vergütet werden und/oder bei dem die Schüler*innen das Schulgeld selbst zahlen müssen, wie z.B. bei Erzieher*innen, Sozialassistenzen oder Ergotherapeut*innen. Dieses Ungleichgewicht muss durch Zahlen eines lebensnahen Bafögs bzw. eines schulischen Ausbildungsgehalts entgegengewirkt werden.
Ähnliche Schieflagen herrschen auch bei der Weiterbildung. Zum einem sind Arbeitnehmer*innen von Weiterbildungsangeboten ausgeschlossen, da diese oft nur von privaten Schulträgern angeboten werden und mehrere Tausend bis Zehntausend Euro kosten. Zum anderen erschweren einige Arbeits- und Familienmodelle eine nebenberufliche Weiterbildung und machen sie quasi unmöglich. Daher verbleiben Arbeitnehmer*innen in ihrem aktuellen Berufsstand.

Antrag L2.068: Unterstützung für junge Menschen mit besonderem Förderungsbedarf

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass für junge Menschen mit besonderem Förderungsbedarf mehr Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden. Zu diesem Zweck wirkt die IG Metall darauf hin, dass die Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit genutzt und ausgebaut werden und verstärkt der Tarifvertrag Einstiegsqualifizierung zur Anwendung kommt.

Antrag L2.069: Einfache Sprache bei Prüfungen in der Aus- und Weiterbildung

Antragsteller*in:	GS Osnabrück
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass bei Prüfungen in der Aus- und Weiterbildung die Sprachbarrieren bei Bedarf abgebaut werden und Prüfungen zukünftig in einfacher Sprache bei Beibehaltung des Leistungsniveaus durchgeführt werden.

Antrag L2.070: Unterstützung für den Volksantrag „5 Tage Bildungszeit in Sachsen“

Antragsteller*in:	GS Riesa
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Delegierten unterstützen den Volksantrag „5 Tage Bildungszeit in Sachsen“.

Sie fordern den Vorstand der IG Metall und die Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen auf, sich für dessen Umsetzung einzusetzen.

Der Freistaat Sachsen ist, neben dem Freistaat Bayern, eines der beiden Bundesländer, in denen ein Gesetz zum Bildungsurlaub fehlt. Dieser Missstand muss endlich abgestellt werden.

Unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels wird lebenslanges Lernen zur Voraussetzung individueller Selbstbehauptung und gesellschaftlicher Anpassungsfähigkeit im Wechsel der Verhältnisse. Dem Einzelnen hilft die Weiterbildung, die Folgen des Wandels beruflich und sozial besser zu bewältigen. Wirtschaft und Gesellschaft erhält sie die erforderliche Flexibilität, sich auf veränderte Lagen einzustellen.

Fünf Tage Bildungszeit im Jahr sind daher kein Luxus.

Ein breites Bündnis aus Politik, Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft hat im Freistaat Sachsen einen Volksantrag für ein Gesetz zur Einführung von fünf Tagen Bildungszeit initiiert.

Seit September 2023 läuft die Unterschriftensammlung für diesen Antrag. Diese Unterschriftensammlung läuft noch bis Mai 2024. Die IG Metall wird diesen Antrag auf allen Ebenen unterstützen.

Der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag fordert daher den Vorstand der IG Metall dazu auf:

- Alle Mitglieder mit Wohnsitz im Freistaat Sachsen über den Volksauftrag zu informieren und dazu aufzurufen, diesen zu unterschreiben.
- Die Redaktion von metall – Dein Magazin zu beauftragen, in der zweiten Ausgabe 2024 einen Bericht über den Volksantrag zu veröffentlichen.
- Gemeinsam mit der Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen auf allen Ebenen politischen Einfluss auszuüben, damit das Begehren des Volksantrages nach der sächsischen Landtagswahl 2024 zügig umgesetzt wird.

Antrag L2.071: Gleicher Bildungsurlaub für alle

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	erledigt durch L2.070
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, in Gesprächen mit der Bundes- und den Landesregierungen für ein bundesweit einheitliches Recht auf Bildungsurlaub zu sorgen. Das Motto muss heißen: 5 Tage Bildungsurlaub für alle Beschäftigten - von Osnabrück bis Cottbus und von Flensburg bis Garmisch-Partenkirchen. Der Bildungsurlaub soll ausdrücklich auch für gesellschaftspolitische Themen möglich sein und nicht auf berufliche Weiterbildungsmaßnahmen beschränkt werden.
Gleichzeitig soll die IG Metall in Zusammenarbeit mit dem DGB eine Kampagne zum Wert von Bildungsurlauben entwickeln, damit mehr Arbeitnehmer*innen ihr Recht auf Bildungsurlaub in Anspruch nehmen.

Gesellschaftspolitische Bildung ist Demokratiebildung. Unsere Gesellschaft wird immer komplizierter und vielschichtiger. Rattenfänger von rechts versuchen die Leute mit „einfachen Lösungen“ zu täuschen. Politisch wache und interessierte Bürgerinnen und Bürger sind der notwendige Gegenpol zu den Querdenkern und Rechtsextremisten mit ihren „Stammtischparolen“.
Etwas Neues lernen, sich persönlich und beruflich weiterentwickeln: 77 Prozent der Beschäftigten sind nach einer DGB-Umfrage an Fortbildungen interessiert – aber nur ein bis zwei Prozent nehmen Bildungsurlaub. Die einen kennen ihre Freistellungsansprüche nicht, die anderen wissen nicht, wie sie Bildungsurlaub beantragen oder fürchten Nachteile im Betrieb. Da müssen die Gewerkschaften mehr Informationen liefern.
Bildungsurlaub darf übrigens nicht verwechselt werden mit betrieblichen Qualifikations- oder Weiterbildungsmaßnahmen. Diese müssen vom Arbeitgeber organisiert und bezahlt werden.

Antrag L2.072: Bildungsfreistellung auch in Sachsen und Bayern

Antragsteller*in:	GS Ostbrandenburg
Status:	erledigt durch L2.070
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert durchzusetzen, dass Bildungsfreistellungsgesetze auch in Bayern und Sachsen eingeführt werden. In der Erschließung E2 vom letzten Gewerkschaftstag steht: „Gerade heutzutage muss die politische Bildung als Voraussetzung für demokratisches Handeln stärker in den Lehrplänen verankert werden. Dafür müssen Bildungsfreistellungsgesetze auch in Bayern und Sachsen eingeführt werden.".

Leider hat sich an der Tatsache, dass es in diesen beiden Bundesländern immer noch kein Bildungsfreistellungsgesetz gibt, nichts geändert. Auch im Hinblick auf die Koalitionsverhandlungen in Bayern und der Landtagswahl 2024 in Sachsen soll eine Kampagne mit oder notfalls auch ohne den DGB zur Umsetzung der Einführung von Bildungsfreistellungsgesetzen in diesen beiden Bundesländern durchgeführt werden.

Bundesweit müssen weiter Aktivitäten zum Ausbau und Harmonisierung/Vereinheitlichung der Bildungsfreistellungsgesetze aller Bundesländer durchgeführt werden.

Antrag L2.073: Bildungsurlaub für Bayern und Sachsen

Antragsteller*in:	GS Erlangen
Status:	erledigt durch L2.070
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall soll sich dafür einsetzen, dass es auch in Bayern und in Sachsen einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub gibt, damit in Zeiten von Transformation und Digitalisierung der zunehmenden Bedeutung von Weiterbildung Rechnung getragen wird.

Antrag L2.074: Freistellung nach Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (bundesweit) ausbauen und ausleben

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Bildungsurlaub oder - wie es in NRW offiziell heißt - Freistellung nach Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG NRW) - ist das Recht auf fünf Tage Freistellung von der Arbeit für politische oder berufliche Bildung. (Fast) alle Beschäftigten in NRW und den meisten übrigen Bundesländern haben ein gesetzlich verankertes Recht auf Bildungsurlaub und zwar bei fortlaufender Bezahlung. Tatsächlich wird diese Möglichkeit nur in geringem Umfang wahrgenommen.

Hierzu soll der Vorstand ein Konzept entwickeln der die folgenden Kernpunkte berücksichtigt:

- Verbesserung der Information über den möglichen Zugang zu AWbG - Seminaren
- Überprüfung und gegebenenfalls Ergänzung bzw. Änderung des Themenspektrums
- Verstärkte Bewerbung von AWbG - Seminaren durch die jeweiligen Bildungsbeauftragten, Referenten*innen usw.

Antrag L2.075: Antrag zur Stärkung des Ehrenamts – Unterstützung und Entlastung für Ausbilder*innen mit zusätzlichem Engagement

Antragsteller*in:	GS Amberg
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Ausbilder*innen nehmen eine Schlüsselrolle bei der Ausbildung junger Menschen ein. Die IG Metall muss diese Bedeutung anerkennen und sich als Partnerin für das Ausbildungspersonal positionieren. Dafür braucht es eine Offensive für das Ausbildungspersonal.

Der Vorstand wird aufgefordert regionale Austauschformate, Ausbilderdialoge und Qualifizierungsangebote zu fördern.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für das Ausbildungspersonal muss vorangetrieben werden.

Die Zeiten wandeln sich – die Berufsausbildung, eingeschlossen der unterschiedlichen Berufsbilder wandelt sich auch!

Die Ausbildereignungsverordnung als berufspädagogischer Mindeststandard muss qualitativ verbessert und eine Fortbildung zum/zur Lernbegleiter*in geschaffen werden. Der Vorstand wird aufgefordert sich dafür einzusetzen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Abschlussprüfung von Auszubildenden. Denn was am Ende einer Berufsausbildung geprüft wird, wird demnach auch ausgebildet. Ausbildende sind als Prüfende Teil der erkämpften Mitbestimmung in der Berufsbildung. Es wird zunehmend schwerer Prüfer*innen für dieses Ehrenamt zu gewinnen.

Der Vorstand ist aufgefordert, die Geschäftsstellen bei der Gewinnung von Ausbilder*innen in Prüfungsausschüssen durch regionale und zentrale Angebote zu unterstützen. Oft gibt es betrieblich Probleme den zeitlichen Freiraum für das Ehrenamt zu bekommen.

Die bei der letzten Berufsbildungsgesetz-Novelle geschaffene Freistellungsregelung ist gut. Es braucht aber ein deutliches Bekenntnis und eine Klarstellung gegenüber den Betrieben, dass eine bezahlte Freistellung zu erfolgen hat und nur im absoluten Ausnahmefall aus betrieblichen Gründen davon abgewichen werden kann.

Es muss dabei auch klargestellt werden, dass die Mitarbeit als Prüfer*in in der Aufgabenerstellung einer Abschlussprüfung fester Bestandteil ist.

Wir fordern den Vorstand dazu auf, gegenüber der Gesetzgebung sowie den Arbeitgebern auf diese Klarstellung hinzuwirken.

Antrag L2.076: Freistellung für ehrenamtliches Engagement

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, sich für bezahlte Freistellung für ehrenamtliches Engagement einzusetzen. Ähnlich dem Bildungsurlaubsgesetz sollten Beschäftigte pro Jahr für mindestens fünf Arbeitstage vom Arbeitgeber freigestellt werden - bei voller Bezahlung.

Ehrenamt ist der Kitt unserer Gesellschaft. Ohne die vielen ehrenamtlichen Helfer*innen in den karikativen, sozialen, sportlichen, kulturellen und sonstigen Einrichtungen wäre unser Leben in diesem Land gar nicht mehr zu organisieren.
In Sonntagsreden wird stets über die Wertschätzung des Ehrenamtes in höchsten Tönen gesprochen. In der beruflichen Wirklichkeit sieht es dann aber meist anders aus. Freistellungen für Einsätze, Workshops oder Seminare gibt es nur in sehr seltenen Fällen Das Ehrenamt wird komplett in die Freizeit verschoben. Dabei profitieren alle gesellschaftlichen Gruppen von der freiwilligen, unentgeltlichen Arbeit der Ehrenamtlichen.

Antrag L2.077: Kurzarbeiterregelungen

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Dass die IG Metall ihre politische Stärke und Wirkmacht dafür einsetzt, die Bedingungen der Kurzarbeit dauerhaft gesetzlich zu verändern.

Insbesondere die Corona-Krise hat uns allen gezeigt, wie wichtig und sinnvoll das Instrument Kurzarbeit in Deutschland ist und viele tausend Arbeitsplätze gesichert hat.

In vielen mitbestimmten Betrieben konnten Aufstockungen und Kündigungsschutz vereinbart werden, um die finanziellen Sorgen und die Angst um den Arbeitsplatz auf ein Minimum zu reduzieren.

Die gesetzlichen Sonderregelungen zur Kurzarbeit, die in der Corona-Krise angewandt wurden, sollen dauerhaft geändert werden, um Beschäftigung und Einkommen zu sichern und die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Dazu gehören folgende Ergänzungen und/oder Neuregelungen:

Voraussetzungen:

- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird vollständig verzichtet.
- Auch Leiharbeitnehmer*innen können Kurzarbeitergeld beziehen.

Verlängerte Bezugsdauer:

- Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Betriebe, die den Nachweis der Notwendigkeit erbringen, auf bis zu 24 Monate dauerhaft ausgedehnt

Erhöhtes Kurzarbeitergeld:

- Beschäftigte, deren Arbeitszeit um mindestens 20 Prozent reduziert ist, erhalten ein erhöhtes Kurzarbeitergeld. Ab dem ersten Monat des Bezugs wird das Kurzarbeitergeld auf 70 (beziehungsweise 77 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind) und ab dem vierten Monat auf 80 (beziehungsweise 87 Prozent für Beschäftigte mit mindestens einem Kind) aufgestockt.

Hinzuverdienst ist dauerhaft möglich.

- Die Hinzuverdienstregelungen werden dauerhaft so angelegt, dass Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung anrechnungsfrei bleibt.

Entlastungen

- Die Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit werden den Arbeitgebern bis zu 50 Prozent erstattet.

Berufliche Weiterbildung

- Zeiten des Arbeitsausfalls sollen für berufliche Weiterbildung genutzt werden. Für diese Fälle wird die reguläre Erstattung von 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge auf 100 Prozent Erstattung und das Kurzarbeitergeld um zehn Prozentpunkte erhöht. So wird ein beidseitiger Anreiz zur Qualifikation vom ersten Tag an geschaffen.

Antrag L2.078: Wirksame Regulierung von Werkverträgen und industrienahen Dienstleistungen

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die im April 2017 in Kraft getreten ist, hat den Trend nach immer mehr prekärer Arbeit nicht gebremst. Neben Leiharbeit wurde der Weg nach immer weiteren prekären Beschäftigungen durch die Arbeitgeber gesucht und mit Fremdvergaben in Werkverträge und industrienahe Dienstleistungen gefunden.

Das muss aufhören!

Die IG Metall wird sich für eine wirksame Regulierung der prekären Beschäftigung mindestens in folgenden Punkten einsetzen:

- Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei prekärer Beschäftigung müssen erweitert werden. Betriebsvereinbarungen zur Regelung der Fremdvergabe (u.a. Einsatzzweck, Einsatzbereich, Volumen, Höhe der Vergütung, Höchstdauer des Einsatzes, Übernahmeregeln) müssen erzwingbar sein. Eine adäquate Personalplanung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Hierfür ist ein Kriterienkatalog zu erarbeiten, den Arbeitgeber einhalten müssen, sofern sie Beschäftigte über Fremdvergabe rekrutieren wollen.
- Dementsprechend muss es eine Begrenzung von prekärer Beschäftigung im Betrieb geben.
- Initiative Mitbestimmung ist die Forderung nach zusätzlichen Mitbestimmungsrechten für Betriebsräte bei der Fremdvergabe von Tätigkeiten und der Auslagerung von Produktionsbereichen.
- Sub-Sub Unternehmen müssen verboten werden.
- Förderungen und Unterstützungsleistungen von Bund und Land müssen an soziale Verpflichtungen geknüpft werden.

Dies dient dem Ziel prekäre Beschäftigung zurückzudrängen.

Die IG Metall setzt sich für ein perspektivisches, flächendeckendes Verbot der prekären Beschäftigung ein.

Für den Übergang sollen Tarifverträge und eine Quotierung zur Einschränkung führen.

Antrag L2.079: Wirksame Regulierung der Leiharbeit

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die im April 2017 in Kraft getreten ist, hat den Trend nach immer mehr prekärer Arbeit nicht gebremst. Eine deutliche Eingrenzung ist weiterhin nicht gegeben. Durch den unbegrenzten Einsatz von Leiharbeitskräften werden weiterhin systematisch Tarifstandards unterlaufen und Stammbelegschaften reduziert.

Die Arbeitgeber setzen die Leiharbeit strategisch ein, um Belegschaften zu spalten und zu disziplinieren. Leiharbeitnehmer*innen werden nach wie vor diskriminiert und wie Menschen zweiter Klasse behandelt.

Das muss aufhören!

Die IG Metall wird sich für eine wirksame Regulierung der Leiharbeit mindestens in folgenden Punkten einsetzen:

- Leiharbeit darf nicht als dauerhaftes Instrument im Einsatzbetrieb legitimiert werden. Die Leiharbeit muss auf die Ursprünge zurückgeführt werden, um Auftragsspitzen im Unternehmen abzubauen. Auftragsspitzen sind maximal ein Geschäftsjahr und nicht 4 Jahre Überlassungsdauer. Hierfür ist ein Kriterienkatalog zu erarbeiten, den Arbeitgeber einhalten müssen, sofern sie Beschäftigte über Leiharbeit rekrutieren müssen.
- Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Leiharbeit müssen erweitert werden. Betriebsvereinbarungen zur Regelung der Leiharbeit (u.a. Einsatzzweck, Einsatzbereich, Volumen, Höhe der Vergütung, Höchstdauer des Einsatzes, Übernahmeregeln) müssen erzwingbar sein. Eine adäquate Personalplanung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
- Dementsprechend muss es eine Begrenzung von Leiharbeit im Betrieb geben. Eine maximale Einsatzdauer darf sich nicht auf einzelne Leiharbeitnehmer*innen, sondern muss sich auf den Arbeitsplatz im Einsatzbetrieb beziehen.
- Prekäre Beschäftigungen werden auf sechs Monate begrenzt. Danach erfolgt eine unbefristete Übernahme ohne Probezeit im Einsatzbetrieb, mit Anerkennung der vorhergegangenen Beschäftigungszeit.
- Auch in der Leiharbeit muss ausgeschlossen werden, dass „Sub-Sub-Beschäftigung“ erfolgt und muss verboten werden!
- Der Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ (equal pay und equal treatment) muss ab dem 1. Tag des Einsatzes für alle Arbeitsbedingungen gelten.Das gilt auch bei Sonderzahlungen, die ebenfalls berücksichtigt werden müssen (z. B. Inflationsausgleichsprämie). Auch in Krisenzeiten (KUG) erhalten sie automatisch die Rahmenbedingungen der Stammbeschäftigten.
- Initiative Mitbestimmung ist die Forderung nach zusätzlichen Mitbestimmungsrechten für Betriebsräte bei der Fremdvergabe von Tätigkeiten und der Auslagerung von Produktionsbereichen.

Die IG Metall wird auf dem Feld der Leiharbeit dafür sorgen, alle tariflichen Bedingungen mindestens auf das Niveau der Einsatzbranchen ab dem ersten Einsatztag angehoben werden. Außerdem muss ein Flexibilitätszuschlag beim Wechsel des Einsatzbetriebs eingeführt werden.

Beides dient dem Ziel, die Leiharbeit als prekäre Beschäftigung zurückzudrängen.

Die IG Metall wird beim Gesetzgeber darauf hinwirken, dass neben der Höchstüberlassungsdauer belastbare gesetzliche Regelungen zur Übernahme von Leiharbeitnehmern geschaffen werden.

Die IG Metall muss die Tarifverträge zur Leiharbeit in den Grundzügen überarbeiten, damit die Attraktivität sinkt.

Antrag L2.080: Missbrauch von Werkverträgen verhindern

Antragsteller*in:	GS Leer-Papenburg
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Situation von Werkvertragsbeschäftigten ist weiterhin prekär. Insbesondere der Arbeitsschutz ist nicht sichergestellt und unterliegt kaum einer Kontrolle. Die Wahrnehmung ihrer Rechte als Arbeitnehmer*innen und ihre gewerkschaftliche Organisation ist nur sehr eingeschränkt möglich.
Mehr Kontrolle der Berechnung und Abrechnung der Arbeitsentgelte auf Grundlage einer manipulationssicheren und zeitnahen Arbeitszeitaufzeichnung ist notwendig.
Der Missbrauch durch sogenannte „Werkverträge“ verschärft weiterhin den seit Jahren feststellbaren Verlagerungsprozess zu Fremdpersonal in den Betrieben. Hier handelt es sich oft um Scheinwerkverträge. Dieses führt zur Tarifflucht und zu inakzeptablen Arbeitsbedingungen. Das Einschreiten des Gesetzgebers ist daher erforderlich.
Die Delegierten des Gewerkschaftstages fordern deshalb den Vorstand auf, entsprechende Initiativen im politischen Bereich zu unternehmen, um den Missbrauch von Werkvertragsarbeit in unserem Organisationsbereich zu verhindern.
Dieses kann u. a. dadurch erfolgen, dass der Einsatz von Fremdpersonal (wie am Beispiel der Fleischindustrie seit zwei Jahren praktiziert) untersagt ist.
Als Vorlage könnte z.B. die Anwendung des Paragraphen 6 des „Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft“ (GSA) dienen.

Antrag L2.081: Zeitarbeit

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Bereits auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag 2019 wurde folgende Position beschlossen:

„Wir brauchen eine stringente Regulierung atypischer Beschäftigungsformen wie der Leiharbeit. Insbesondere gilt es zu verhindern, dass Leiharbeit dazu missbraucht wird, reguläre Beschäftigung zu verdrängen. Der rotierende Einsatz von Leiharbeiter*innen auf dauerhaften Arbeitsplätzen ist deshalb zu verbieten und Leiharbeit wieder auf die Funktion der Abfederung von Auftragsspitzen zu begrenzen.“ (Entschließung 2, Punkt 2.2.1.1)

Die IG Metall wird im Sinne dieses Beschlusses weiter aktiv, dazu gehört insbesondere:

1. Initiative für eine politische Kampagne des DGBs zur Änderung der Rechtslage im Sinne des oben genannten Beschlusses.
2. Eine Überprüfung der bestehenden Regelungen in den Tarifverträgen zur Zeitarbeit und Befristung entsprechend des oben genannten Beschlusses und Erstellung von Handlungsempfehlungen für die zuständigen Tarifkommissionen. Hierbei ist das Ziel, gesetzliche Öffnungsklauseln nicht weiter auszubauen. Nach geltendem Recht darf eine Befristung von Leiharbeitnehmer*innen maximal 18 Monate betragen (Paragraph 1 Abs. 1b AÜG). Einige Tarifverträge gestatten den doppelten Zeitraum (36 Monate), so bspw. bei Volkswagen.
3. Bei einer Übernahme im Anschluss an einer Tätigkeit als Leiharbeitnehmer*innen im selben Unternehmen soll diese in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgen. Ein anderes Vorgehen ist eine Art der Kettenbefristung, die wir ablehnen.

Antrag L2.082: Leiharbeit in Ketten legen

Antragsteller*in:	GS Regensburg
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Zielsetzung bei allen Regelungen zu Leih-/Zeitarbeitsverhältnissen muss sein, diese flexibilisierten Arbeitsverhältnisse so unattraktiv wie möglich für den Arbeitgeber zu gestalten. Wir wollen die Wiedereingliederung von ausgelagerter Arbeit in die entsprechenden Konzerne erreichen, ohne neue Regelungslücken zu schaffen.

Deshalb muss es Ziel sein, folgende Positionen umzusetzen:

- Wenn ein*e Leiharbeitnehmer*in in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird, muss die Zeit der Arbeitnehmerüberlassung als Betriebszugehörigkeit anerkannt werden.
- Wenn ein Arbeitsplatz in Summe länger als ein Jahr von Leiharbeitnehmer*innen besetzt ist, muss dieser Arbeitsplatz in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden. Diese Regelung ist auf den Arbeitsplatz bezogen und wird nicht durch Unterbrechungen ausgehoben.
- Leiharbeitnehmer*innen haben ab dem ersten Tag einen Anspruch auf Equal Pay zzgl. eines Flexibilitätsbonus.

In den jeweiligen Tarifkommissionen der Leiharbeit ist unter Berücksichtigung des zu erwartenden BAG-Urteils in 2023 zu Equal Pay für Leiharbeiter*innen zu prüfen, ob diese Positionen tarifpolitisch erreichbar sind, bzw. ob es sinnvoller wäre, vorerst auf bestehende gesetzliche Regelungen zurückzukehren.

Unser langfristiges Ziel ist eine Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die diese Positionen einschließt. Dadurch sollen alle Beschäftigten in der Leiharbeit bessergestellt werden – nicht nur die tarifgebundenen Kolleginnen und Kollegen.

Antrag L2.083: Gesetze zu Leiharbeitsregulierung verschärfen

Antragsteller*in:	GS Darmstadt
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Leiharbeit müssen verschärft werden. Diese Arbeitsverhältnisse fördern eine Spaltung zwischen Festangestellten und Leiharbeiter*innen, führen zu Unsicherheit und treiben die Lohnreduzierung.

Dementsprechend wirkt die IG Metall beim Gesetzgeber darauf hin, die Einsatzzeit von Leiharbeitsbeschäftigten in einem Entleihbetrieb auf ein Maximum von 12 Monaten zu begrenzen.

Des Weiteren sind verpflichtende Übernahmen bei gleichartigen Einsätzen im Betrieb festzuschreiben, um einen Eins-Zu-Eins-Tausch mit anderen Leiharbeiter*innen zu verhindern.

Die Entlohnung der Leiharbeiter*innen ist ab dem ersten Tag im Einsatzbetrieb mit den dort im Betrieb beschäftigten Kolleg*innen gleichzusetzen, hierbei sind einmalige und regelmäßige Sonderzahlungen mit einzubeziehen. Wir setzen uns weiterhin für Equal Pay und Equal Treatment ab dem 1. Tag des Einsatzes ein. Zusätzlich müssen Leiharbeiter*innen einen Flexibilitätszuschlag erhalten, da durch Zukunftsunsicherheit und wechselnde Arbeit eine zusätzliche Belastung anfällt.

Damit Leiharbeiter*innen auch für ihre Arbeitsbedingungen im Einsatzbetrieb eintreten können, soll das Streikrecht so geändert werden, dass bei der Bestreikung eines Unternehmens oder Bereichs Leiharbeiter*innen mit zum Streik im jeweiligen Einsatzbetrieb aufgerufen werden können.

Antrag L2.084: Wer prekär beschäftigt, muss für Nachwuchs sorgen

Antragsteller*in:	GS Heidelberg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall, mit all ihren Gremien und Funktionär*innen-Strukturen, soll den Grundsatz „Wer Menschen prekär beschäftigt, muss für Nachwuchs sorgen!“ in all ihr Handeln aufnehmen.

Wir lehnen Leiharbeit, als eine Form der prekären Beschäftigung grundsätzlich ab aber sie ist in vielen Unternehmen gang und gäbe. Darum fordern wir:

In Unternehmen in denen Leiharbeitende über eine tarifliche Überlassungsdauer hinaus beschäftigt werden und nicht übernommen werden, sollen für das darauffolgende Kalenderjahr eine adäquate Anzahl an Ausbildungsplätzen geschaffen werden (etwa 40% der Leiharbeitsquote als zusätzliche Ausbildungsplätze).

Dahingehend sollen die betrieblichen Funktionär*innen (Betriebsrat und JAV) in ihren Handlungsmöglichkeiten und deren strategischer Anwendung geschult werden.

In haustarifvertraglichen Regelungen sollen keine Öffnungen darüber hinaus getroffen werden.

Antrag L2.085: Leih- Und Zeitarbeit begrenzen

Antragsteller*in:	GS Düsseldorf-Neuss
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall kämpft gegen Leiharbeit und ihre weitere Ausbreitung in den Betrieben. Sie wendet sich gegen Aufweichungen der gesetzlichen Regelungen mit Ergänzungstarifverträgen, z.B. die Aushebelung der 18 Monate Höchstüberlassungsdauer. Innerbetrieblich wendet sie sich gegen die Aufweichungen von Leiharbeitsquoten.

Antrag L2.086: Leiharbeit verbieten

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt sich über Verbesserungen für Leiharbeiter*innen hinaus weiter dafür ein, dass Leiharbeit in seiner jetzigen Form verboten wird. Alle Leiharbeiter*innen sollen im Entleihbetrieb in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Antrag L2.087: Wandel in den Betrieben: Entgeltgleichheit vorantreiben und die Situation für Teilzeitbeschäftigte verbessern

Antragsteller*in:	Frauenausschuss
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern schreitet voran. Im Zuge des Fachkräftemangels und des Anspruchs der Repräsentation von unterschiedlichen Menschen wird die betriebliche und gesellschaftliche Gleichstellungspolitik immer zentraler. Allerdings gibt es noch zahlreiche Defizite in diesem Bereich, die es zu beheben gilt.

Entgeltgleichheit ist für die weiblichen Beschäftigten das zentrale Thema. Der Wunsch nach einer gleichen Bezahlung ist groß. Und diese Ansprüche spiegeln sich auch in den gesetzlichen Vorhaben und Regelungen wider. In 2023 wird das Entgelttransparenzgesetz evaluiert und vermutlich weiterentwickelt. Denn die EU hat die Entgelttransparenz-
Richtlinie beschlossen. Alle Mitgliedsstaaten haben nun drei Jahre Zeit, die Regelungen umzusetzen.

Um diese Entwicklung aufzugreifen, legen wir den Fokus auf Entgeltgerechtigkeit und die Verbesserung der Situation von Teilzeitbeschäftigten.

Entgeltgleichheit weiter vorantreiben

Wir fordern die betrieblichen Interessenvertretungen der IG Metall auf, die jeweiligen Entgeltsysteme und deren Umsetzung im Betrieb aus frauen- und gleichstellungspolitischer Perspektive zu analysieren und Maßnahmen zur Abschaffung von Ungleichheiten einzuleiten.

Es sollen mindestens folgende Aspekte überprüft werden:

- Eingruppierung
- Teilzeit und Einfluss auf Entgeltentwicklung
- Leistungszulagen oder -bestandteile
- Andere Zulagen
- Verteilung der Arbeitsplätze (Bereiche, in denen (fast) nur Frauen arbeiten und Bereiche, in denen (fast) nur Männer arbeiten)
- Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Die IG Metall soll entsprechendes Material zur Verfügung stellen, Schulungen (auch online) rund um Entgeltgleichheit anbieten sowie einen überbetrieblichen Austausch organisieren. Die Thementiefe soll dabei von allgemeinen und niedrigschwelligen bis spezialisierten Angeboten und Empowerment reichen.

Darüber hinaus intensivieren wir die Analyse der betrieblichen Entgeltlücken über das eigens entwickelte Werkzeug der IG Metall. Die zu treffenden Maßnahmen nach der Analyse sind je nach betrieblichen Belangen zu konkretisieren. In der Vergangenheit haben sich Frauenförderprozesse, Quotenregelungen für Fach- und Führungspositionen, „Prämienregelungen“ für Führungskräfte, die Frauen fördern, Entwicklungspläne und im Bereich der Weiterbildung, Onlineangebote bewährt. Werden Frauen gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert, so trägt dies auch zum Schrumpfen der Entgeltlücke bei.

Teilzeitbeschäftigung muss verbessert und diskriminierungsfrei werden

Die Teilzeitbeschäftigung nimmt auch im Organisationsbereich der IG Metall deutlich zu. Teilzeitarbeit ist nicht nur aufgrund individueller Wünsche nach einer besseren Work-Life-Balance auf dem Vormarsch, sondern vor allem auch deshalb, weil damit Vereinbarkeitsfragen gelöst werden. Insbesondere wenn

Familien Kinder bekommen, gehen Frauen in Teilzeit, um die Defizite bei der Kinderbetreuungsinfrastruktur (fehlende KiTa-Plätze, fehlende Ganztagesangebote etc.) auszugleichen.

Das Problem dabei: Teilzeitbeschäftigung führt aktuell zu massiven Nachteilen bei Qualifizierung, beruflicher Entwicklung und Entgeltgerechtigkeit. Dies wirkt sich insbesondere auf Frauen aus, denn ihr Anteil bei den Teilzeitbeschäftigten liegt bei etwa 80 Prozent. Ihre Lage kann durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen deutlich verbessert werden. Hierzu sollen die rechtlichen Möglichkeiten des Paragraph 92 BetrVG in Verbindung mit Paragraph 80 BetrVG im Hinblick auf die Kapazitäts- und Fachkräfteberatung mit dem Arbeitgeber ausgeschöpft werden. Ziel ist es, teilzeitbeschäftigten Frauen Angebote zur Aufstockung ihrer Arbeitszeit und zur beruflichen Entwicklung zu machen. Mögliche Maßnahmen sind:

- Die Rückkehr auf die vorherige Arbeitszeit sowie auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz bzw. die Ausweitung der Arbeitszeit ermöglichen,
- Die berufliche Weiterentwicklung und Vereinbarkeit ermöglichen (u.a. Teilzeit in Schicht, Führen in Teilzeit, Meisterposition in Teilzeit),
- Die Möglichkeiten der vollzeitnahen Teilzeit attraktiv gestalten, so dass alle Beschäftigten ihre Wünsche nach einer Arbeitszeitabsenkung erfüllen können (u.a. Job-Sharing).

Die IG Metall soll mit ihren betrieblichen Aktiven hierzu eine betriebspolitische Initiative zur Arbeitszeit und damit auch für Teilzeitbeschäftigte starten. Diese soll sich für selbstbestimmte und moderne Arbeitszeiten einsetzen und so einen Kulturwandel unterstützen, der es auch Männern ermöglicht, Familien- und Pflegezeiten zu nehmen und Sorgearbeit zu leisten. Betriebliche Beratungsangebote für alle Beschäftigten und insbesondere (werdende) Eltern und junge Arbeitnehmer*innen durch Betriebsräte und Vertrauensleute sollen die Initiative ergänzen. Die IG Metall soll hierzu Seminare anbieten.

Weiterhin soll die IG Metall auf den Gesetzgeber einwirken, die Betriebsgrößenschwellen im Teilzeit- und Befristungsgesetz abzuschaffen und ein betriebsunabhängiges Rückkehrrecht auf Vollzeit zu verankern. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels werden diese Maßnahmen notwendiger, denn Frauen sind das größte Potential.

Antrag L2.088: Gleich, gleicher Island

Antragsteller*in:	GS Nordhausen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Wir fordern den Vorstand der Industriegewerkschaft Metall auf, alle unserer Gewerkschaft zur Verfügung stehenden Mittel und Wege zu nutzen, eine gesetzliche Grundlage für eine echte geschlechterspezifische Entgeltgleichheit in der Bundesrepublik Deutschland anhand folgender Kriterien zu initiieren.

Dazu zählen beispielsweise

- die Zusammenarbeit aller relevanten Vorstands- und Organisationsbereiche der IG Metall (insb. Berliner Büro, Brüsseler Büro);
- die Erstellung von passenden Kriterien und Regelungsinhalten, die dem oben genannten Ziel am nächsten kommen und auf die Bundesrepublik Deutschland, unter Berücksichtigung geltenden Rechts, Anwendung finden können;
- der Aufbau einer Kampagne, die über eine möglichst breite Strahlkraft verfügt und geeignet ist, politischen Druck auf den deutschen Gesetzgeber auszuüben (Als Vorbild kann die Rentenkampagne der IG Metall der IG Metall dienen);
- die Bereitstellung von angemessenen finanziellen Mitteln;
- die Zusammenarbeit mit allen DGB-Einzelgewerkschaften und geeigneten NGO, Parteien oder anderen Vereinigungen

Als Vorbild für die Regelungsinhalte dienen der sogenannte „Act on Equal Status und Equal Rights Irrespective of Gender" sowie die Verordnung „Regulation 1030 Of 13 November 2017" der Republik Island.

Die Regelungen im deutschen Entgelttransparenzgesetz sind als politischer Kompromiss zu sehen. Das Gesetz führt zu keiner nachhaltigen Angleichung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern. Die Schließung des so genannten Gender-Pay-Gaps ist durch einen gesetzlich verbrieften Auskunftsanspruch in Unternehmen mit mehr als 200 bzw. 500 Beschäftigten, sowie einem empfehlenden Charakter und der freiwilligen Umsetzung in Verantwortung der Arbeitgeber, nicht zu realisieren. Ein erforderlicher sozialer und finanzieller Druck auf Unternehmen, die auch weiterhin i.d.R. Frauen für die gleiche Arbeit schlechter bezahlen als Männer, wird nicht ausgeübt. Das Entgelttransparenzgesetz ist daher kein taugliches Mittel geschlechterspezifische Entgeltunterschiede zu beseitigen.

Antrag L2.089: MINT-Berufe: Mädchen und Frauen fördern

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall wird aufgefordert, sich gegenüber der Bildungspolitik von Bund und Ländern dafür einzusetzen, dass geschlechtersensibler Unterricht in MINT-Fächern Mädchen und Jungen gleichermaßen anspricht, um Mädchen zu ermutigen, ihr volles Potential für einen beruflichen Weg in der MINT-Branche zu erkennen und zu entwickeln. Hierfür müssen die Lehrkräfte geschult werden, z.B. durch Projekte, die von Bund und Ländern initiiert und finanziert werden. Zudem sollen Angebote für Mitglieder entwickelt werden, die Eltern von Kindern im Berufsorientierungsalter sind. Sie sollen darin unterstützt werden, Rollenstereotype zu überwinden und ihre Kinder hinsichtlich Zukunftsberufen beraten zu können. Studien zeigen, dass Eltern einen erheblichen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben.
Die IG Metall prüft gemeinsam mit dem DGB und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit eine Kampagne für zukünftig mehr weibliche MINT-Kräfte.Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass im Rahmen des Girl's Days die MINT-Berufe in der Praxis stärker erfahrbar gemacht werden.

Mit dem Fachkräftemangel sind die Unternehmen schon länger konfrontiert und er spitzt sich weiter zu. Es werden Fachkräfte in vielen Bereichen wie z. B. in Technik und Informatik benötigt. Zurzeit fehlen rund 100.000 akademisch Ausgebildete und 300.000 Fachkräfte im MINT-Bereich. MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Damit fehlen Menschen, die entwickeln und erfinden, aber auch Menschen, die später mit den Technologien arbeiten. Frauen sind in den MINT-Berufen stark unterrepräsentiert: Gemessen am Bevölkerungsanteil entscheiden sich Mädchen und Frauen viel seltener als Männer für technische und informatische Berufe. Der Anteil von Frauen in MINT-Berufen liegt bundesweit bei etwa 15,8 Prozent (Stand November 2022). Weniger Frauen wählen eine duale Berufsausbildung in den technischen Berufen. An den Hochschulen wählen Frauen mittlerweile öfter einen Studiengang in diesen Bereichen, dennoch ist ihr Anteil in Informatik und den Ingenieurwissenschaften immer noch unterproportional. Es gibt keinen Grund anzunehmen, dass technische Berufe nicht für Frauen „geeignet" sind oder dass sie sich als Frauen dafür nicht interessieren. Eine große Rolle spielen Stereotype, die Mädchen und Frauen daran hindern, sich für Technik Berufe zu entscheiden. Um diese zu überwinden, müssen Frauen gefördert werden. Und dies beginnt bereits in der Grundschule, wo Geschlechterstereotype aufgebrochen werden müssen bzw. bereits in Kita und Kindergarten, wo auf eine klischeefreie und gendersensible Begleitung der Kinder zu achten ist und Kinder schon in spielerischer Form mit Technik in Berührung kommen. Mädchen in den weiterführenden Schulen müssen systematisch mit MINT-Ausbildungsberufen und -Studiengängen bekannt gemacht werden, damit sie als selbstverständlich wahrgenommen werden. Dafür ist ein wichtiger guter Schritt, dass Informatik ein Pflichtfach an den Schulen in allen Bundesländern wird.

Antrag L2.090: Optimale Teilnahme von Alleinerziehenden am Arbeitsmarkt

Antragsteller*in:	GS Herborn
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Wir fordern die IG Metall auf sich dafür einzusetzen, dass Alleinerziehenden eine optimale Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht wird.

Alleinerziehende stehen vor der Aufgabe, eine oftmals herausfordernde Lebenssituation zu meistern: Sie sind in der Regel zeitlich stark eingebunden, stehen finanziell häufig unter Druck und sind oftmals psychisch und gesundheitlich belastet. Mit nur einer potenziellen Verdienerin bzw. einem potenziellen Verdiener und gleichzeitiger Erziehungsverantwortung für die Kinder wird das Erwirtschaften eines bedarfsdeckenden Einkommens erschwert. Diese Herausforderungen für Alleinerziehende werden durch die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen bislang nicht kompensiert: Es fehlt an Kinderbetreuungsangeboten, insbesondere in den Randzeiten. Aus diesen Gründen sind Alleinerziehende besonders häufig auf Unterstützungsleistungen nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) angewiesen. Rund 38 Prozent aller Haushalte von Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern sind derzeit auf staatliche Leistungen nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) angewiesen (Stand 2017). Alleinerziehende sind in einem größeren Ausmaß als andere Haushaltskonstellationen auf Hilfen nach dem SGB II angewiesen. Alleinerziehende machen einen quantitativ großen Anteil an den Hilfebedürftigen im SGB II aus und benötigen Unterstützungsleistungen und Angebote die auf ihre Situation zugeschnitten sind. Die Zahl der alleinerziehenden Mütter mit Kindern liegt aktuell bei ca. 89 Prozent.

Es bedarf deshalb dringend Verbesserungen auf verschiedenen Ebenen:

- Arbeitslose Alleinerziehende benötigen eine systematische Unterstützung beim Nachholen eines Schulabschlusses, dem Abschluss einer beruflichen Ausbildung oder beruflichen Weiterbildung. Hierbei sind insbesondere Teilzeit-Ausbildungen eine Ausbildungsform, die Alleinerziehenden ermöglicht, Ausbildung und Weiterbildung mit der Kindererziehung und -betreuung zu vereinbaren. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter müssen ihre Bemühungen in Form einer Ausbildungsoffensive für Alleinerziehende verstärken. Vor allem für Alleinerziehende müssen die finanziellen Rahmenbedingungen während der Weiterbildung verbessert werden. Aus der Praxis ist bekannt, dass vielfach eine Weiterbildung oder das Erlernen eines Berufes nicht angegangen werden, weil die Unterstützungsleistung während der Maßnahme zu gering ist. Deswegen bedarf es eines Zuschlages auf das Arbeitslosengeld bei Weiterbildung oder die Grundsicherung bzw. das zukünftige Bürgergeld.
- Voraussetzung für eine (umfassendere) Erwerbstätigkeit von Alleinerziehenden ist eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung, die - entsprechend den Arbeitsbedingungen vieler frauentypischer Branchen – auch ganztags, am Wochenende und in der Nacht möglich sein sollte. Dies gilt sowohl für die Betreuung von Kleinkindern als auch die Betreuung von schulpflichtigen Kindern. Hierbei sollten institutionelle Angebote (Kindertageseinrichtungen, Ganztagesschulen) mit aufsuchenden Angeboten (Betreuung zu Hause, Begleitung zu Kursen etc.) kombinierbar sein. Die Kommunen müssen ihre Angebote dementsprechend ausbauen, der Bund muss dies durch entsprechende Gesetzgebung und finanzielle Ressourcen flankieren. Der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter ist ein erster Schritt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf nicht nach der Kita enden, sondern muss auch mit schulpflichtigen Kindern bis zum 14. Lebensjahr möglich sein. Dabei ist es wichtig, dass der Ausbau qualitativ hochwertig entwickelt und vorangebracht wird. Voraussetzung dafür ist ausreichend und gut qualifiziertes Personal.

- Tarifvertraglich sind Regelungen zu entwickeln, die den Lebensrealitäten von Alleinerziehenden Rechnung tragen (z.B. flexible lebenslagenorientierte Arbeitszeitmodelle, Ausbau guter mobiler Arbeit, Zuschüsse für Kinderbetreuung und ergänzende und flexible Kinderbetreuungsangebote).
- Die Programme des Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben die SGB-II-Hilfequote von Alleinerziehenden senken können. Dieser Trend muss verstetigt werden, indem die Jobcenter weiterhin die speziellen Bedürfnisse von Alleinerziehenden ganzheitlich im Blick haben und passende Unterstützung in regionalen Netzwerken organisieren können (Arbeitgeberansprache, Kinderbetreuung, psychosoziale Unterstützung, Weiterbildung/Umschulung). Dafür bedarf es einer ausreichenden finanziellen Ausstattung der Jobcenter. Langfristig sollte überlegt werden, ob die Betreuung von Alleinerziehenden nicht besser außerhalb des SGB II-Regelbereichs erfolgen kann.
- Mitunter fehlt es noch an Transparenz über die bestehenden Hilfe- und Bildungsangebote, die es für die Zielgruppe der Alleinerziehenden vor Ort bereits gibt. Wünschenswert wären deshalb zentrale Anlaufstellen für Alleinerziehende vor Ort, wo diese ganzheitliche Beratung und Betreuung aus einer Hand erhalten. Ansonsten werden die Alleinerziehenden von einer Instanz zur nächsten geschickt und jede bearbeitet nur ein Bruchstück der eigentlichen Problemlage.
- Bei der Vermittlung von alleinerziehenden Arbeitslosen sollten die Arbeitsagenturen und Jobcenter bei Teilzeitwunsch in sozialversicherte Teilzeitbeschäftigung (mit möglichst vollzeitnaher Wochenarbeitszeit) vermitteln. Die Entlohnung und die soziale Absicherung sind hier für die Beschäftigten deutlich vorteilhafter als in Minijobs. Die Agenturen und Jobcenter müssen sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte dahingehend beraten und fördern, dass eine Beschäftigung in Minijobs möglichst überwunden werden kann. Die Minijobs sind eine „Beschäftigungsbremse“, die sich in einer Zeit des Fachkräftebedarfs negativ auf den Arbeitsmarkt und eine nachhaltige soziale Sicherung auswirkt. Minijobs sollten aus unserer Sicht perspektivisch komplett in sozialversicherte Beschäftigung umgewandelt werden (Ausnahmen Schüler*innen, Studierende, Rentner*innen).
- Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war ein Meilenstein, von dem viele Millionen Geringverdienende - vor allem Frauen - profitiert haben. Der Mindestlohn von 12 Euro ab dem 01.10.2022 ist ein weiterer wichtiger Schritt, jedoch muss die Tarifbindung weiter gestärkt werden, indem Tarifverträge durch bessere gesetzliche Rahmenbedingungen leichter für allgemeinverbindlich erklärt werden können.
- Das hohe Armutsrisiko alleinerziehender Familien muss deutlich gesenkt werden. Armut von Alleinerziehenden bedeutet immer auch Armut von Kindern. Wichtig ist, dass der Zahlbetrag von Kinderzuschlag (bis zur Einführung einer Kindergrundsicherung) deutlich erhöht und nach dem Alter gestaffelt wird und die Leistung leicht zugänglich ist. Sachgerecht wäre es bis zur Einführung der Kindergrundsicherung, den Kinderzuschlag direkt mit dem Kindergeld in einem Antragsverfahren beantragen zu können.

Antrag L2.091: Erleichterte Zuwanderung und verbesserte Integration

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Deutschland ist ein Einwanderungsland. In den kommenden Jahren wird ein hoher Zuzug von Facharbeiter*innen aus dem Ausland notwendig, um die Beschäftigungslücke u. a. in der Industrie sowohl quantitativ wie auch qualitativ auffangen zu können. Die Betriebe und deren Belegschaften werden noch interkultureller. Die Bundesregierung will den Zugang in den Arbeitsmarkt für Kollegen*innen aus dem Ausland daher vereinfachen. Die Anerkennung von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen soll dabei vereinfacht und entbürokratisiert werden. Dadurch soll ein elementares Hemmnis bzw. Hürde für die Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt abgebaut werden. Die derzeitige Realität ist weit davon entfernt. Ein entscheidender Zugang und damit auch wichtiger Bestandteil für die Integration ist u. a. eine vereinfachte Anerkennung von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen der Betroffenen und der ungehinderte Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als elementarer Integrationsbestandteil.

Darüber hinaus sind seit dem Jahr 2015 eine Vielzahl von qualifizierten Kollegen*innen, getrieben von Kriegen, politischer Verfolgung und Hunger, aus ihrem Heimatländern geflohen. Hier findet allerdings eine gewollte Ungleichbehandlung statt. So ist es Betroffenen z. B. aus Syrien und dem nahen- und mittleren Osten sehr erschwert auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, u. a. durch das langjährige Verfahren zur Anerkennung ihres Asylverfahrens. Betroffenen aus dem Kriegsgebiet der Ukraine ist, richtigerweise, direkt über ihren anerkannten Status der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert worden. Diese Ungleichbehandlung muss aufhören und erschwert die notwendige Integration von Kollegen*innen in die Gesellschaft sowie dem Arbeitsmarkt.

Der Anerkennung von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen stehen die behördlichen Hürden einer Arbeitsaufnahme entgegen. Oftmals jahrelang andauernde Asylverfahren und damit ein faktisch gesperrter Zugang in den Arbeitsmarkt, fördern weder die Integration der Betroffenen noch helfen sie bei der oben beschriebenen Schließung der Lücke auf dem Arbeitsmarkt.

Für uns als Gewerkschaft ergeben sich daraus folgende Handlungsfelder:

1. Durch politische Lobbyarbeit darauf hinzuwirken, dass die Rahmenbedingungen für eine vereinfachte Zuwanderung und Integration in der Arbeitswelt und Zivilgesellschaft verbessert werden.
2. Unter Nutzung der Mandate in den Selbstverwaltungsorganen (Verwaltungsausschüsse etc.) auf die Bundesagentur für Arbeit einzuwirken, dass die Förderung und Qualifizierung dieser Personengruppen verstärkt zu behandeln ist. Die aktuell bestehenden Hemmnisse zur Integration sind zu analysieren und ein entsprechendes Handlungskonzept daraus zu entwickeln.
3. Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, über den DGB, auf die zuständigen Ministerien dahingehend einzuwirken, dass die vorhandenen Zugangsbeschränkungen und Beschäftigungshemmnisse von Kollegen*innen mit dem Hintergrund von Migration und Flucht weiter abgebaut werden. Insbesondere mit entsprechender Ausstattung von finanziellen und personellen Ressourcen zur Förderung der Integration und Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch den Bund und die Bundesländer, sowie den zuständigen staatlichen Stellen. Konkret können vereinfachte Verfahren beim Ausstellen von Visen, Arbeitserlaubnissen der Ausbildungsduldung, oder bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, Hürden abbauen. Es müssen gesetzliche Maßnahmen gegen die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt umgesetzt werden. Dabei gilt es, die Vorteile des dualen Ausbildungssystems und

einer Berufsausbildung, für Menschen mit Migrationshintergrund besser zu verdeutlichen.

4. Die Aufrechterhaltung der fachlichen Qualifikation von Migranten*innen in einem bestehenden Arbeitsverhältnis, insbesondere im Zusammenhang mit der Transformation des Arbeitsmarktes, stellt eine zusätzliche Herausforderung dar. Oftmals sind die Beschäftigungsverhältnisse der Kollegen*innen mit Migrationshintergrund noch durch eine geringere Qualifizierung, sowie eine geringere Quote im Bereich abgeschlossener Berufsausbildungen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung, geprägt. Das besondere Augenmerk auf diese Problemstellung, sowie eine gezielte und rechtzeitige Qualifizierung auf die neuen Arbeitsplätze in der Industrie und dem Handwerk, wird von der IG Metall als besondere Herausforderung anerkannt. Entsprechende Handlungsempfehlungen zu diesem Themenfeld, werden gesondert ausgearbeitet.
5. Gleichzeitig müssen Angebote geschaffen werden, die den Kollegen*innen und ihren Familien die Teilhabe in allen Lebensbereichen ermöglichen. Dazu gehören z. B. qualitativ hochwertige Sprachkurse und ein diskriminierungsfreier Zugang zum Wohnungsmarkt.

Antrag L2.092: Menschen mit Lerndefiziten fördern

Antragsteller*in:	GS Duisburg-Dinslaken
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall steht für die Werte Zusammenhalt und Teilhabe. Umso wichtiger ist es, die Menschen ins Boot zu holen, die durch Bildungsschwäche benachteiligt und abgehängt werden. Dabei sind auch wir IG Metaller*innen gefragt: Vertrauensleute sollen sich verstärkt den Kolleg*innen annehmen und ihren Werdegang im Betrieb begleiten und unterstützen.

Die IG Metall setzt sich daher dafür ein, dass Betriebe insbesondere Menschen mit Lerndefiziten Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.

Antrag L2.093: Einflussnahme auf die Bundesinitiative Barrierefreiheit der Bundesregierung

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Auf der Grundlage des Koalitionsvertrages hat die Bundesregierung Maßnahmen zur Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen, die sie in einem Eckpunktepapier unter dem Titel „Bundesinitiative Barrierefreiheit – Deutschland wird barrierefrei“ veröffentlicht hat. Unter anderem geht es um die Überarbeitung der übergeordneten Gesetzgebung zur Barrierefreiheit (benannt wurden explizit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Behindertengleichstellungsgesetz, das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz). Die IG Metall wird aufgefordert, nicht zuletzt in ihrer Funktion als Behindertenverband, auf diese Gesetzesüberarbeitung aktiv einzuwirken. Im Rahmen des Eckpunktepapieres wird als weitere Maßnahme von der Bundesregierung eine ins Leben zu rufende „Bundesinitiative Barrierefreiheit“ vorgestellt. Diese wird durch einen Beirat begleitet, in dem Menschen mit Behinderungen, Länder, Kommunen, Forschung, Wirtschaft und Arbeitnehmerseite vertreten sein werden. Barrierefreiheit wird als ressortübergreifende Aufgabe betrachtet, so dass die Bundesinitiative durch einen Ausschuss auf Staatssekretärsebene gelenkt wird. Die IG Metall wird aufgefordert, in der Bundesinitiative Barrierefreiheit Einfluss zu nehmen, um die Interessen der Beschäftigten im Sinne unserer Satzungsziele des Paragraph 2 durchzusetzen. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, dass eine umfassende Barrierefreiheit von der Privatwirtschaft umgesetzt wird, wovon letztlich nicht nur Menschen mit Behinderung profitieren.

Antrag L2.094: Rechenschaftsbericht „Die IG Metall als Behindertenverband“

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Seit 2016 ist die IG Metall offiziell als Behindertenverband anerkannt. Dies bietet erweiterte rechtliche Möglichkeiten, sich für die Belange und Interessen von (Schwer-
) Behinderten einzusetzen. Die IG Metall berichtet künftig jährlich z.B. in Form eines Rechenschaftsberichtes über die Aktivitäten, in denen sie in ihrer Funktion als Behindertenverband tätig gewesen ist. Dabei wird besonderer Wert auf die Frage gelegt, zu welchen Gesetzesvorhaben im Bereich der Teilhabepolitik und der Barrierefreiheit die IG Metall beratend tätig geworden ist; in welchen Fällen die Möglichkeiten des Verbandklagerechtes geprüft oder durchgeführt wurden, an welchen kollektiven Zielvereinbarungen mit Arbeitgeberverbänden oder Unternehmen die IG Metall beteiligt war, zu welchen Themen und Projekten die IG Metall mit anderen Sozialverbänden kooperiert. Weitere Bestandteile der Berichterstattung können z. B. auch die Herstellung von Barrierefreiheit in den Unternehmen wie auch innerhalb der IG Metall, in den Gebäuden und bei öffentlichen Veranstaltungen sein. Ein solcher Bericht kann als Arbeitsgrundlage für die örtliche Arbeit herangezogen werden.

Antrag L2.095: Rechenschaftsbericht des Behindertenverbandes der IG Metall 1 x jährlich

Antragsteller*in:	GS Nürnberg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, zukünftig einmal jährlich einen Rechenschaftsbericht über die Arbeit der IG Metall als Behindertenverband zu erstellen und zu veröffentlichen.

Mitgliedschaft und Öffentlichkeit sollten über die Ziele und Möglichkeiten der IG Metall als Behindertenverband laufend informiert werden. Bestandteil der Berichterstattung sollte die Herstellung von Barrierefreiheit in den Unternehmen wie auch innerhalb der IG Metall, in den Gebäuden und bei öffentlichen Veranstaltungen sein.

Antrag L2.096: Altersdiskriminierung begegnen

Antragsteller*in:	GS Nordhessen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz soll offensiv begegnet werden. Eine Maßnahme wie eine Kampagne zur Bewusstmachung der Problemlage ist gewerkschaftsintern wie auch in der bundesdeutschen Öffentlichkeit ein geeignetes Mittel. Eine aktuelle Untersuchung kann als Grundlage für eine solche Kampagne dienen.

Antrag L2.097: Wir sind eine Belegschaft – keine Differenzierung durch Bilanzierungsregelungen

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Dass der IG Metall Vorstand auf Entscheidungsträger und zuständige Stellen in der Politik hinwirkt, die unterschiedlichen Bilanzierungsregelungen für die Bilanzierung von gewerblichen Mitarbeitenden und Angestellten zu vereinheitlichen. Nach den heutigen Bilanzierungsregelungen, z.B. nach HGB Paragraph 285 Nr. 7, muss die Anzahl der Beschäftigten nach unterschiedlichen Gruppen ausgewiesen werden und damit gewerbliche Mitarbeiter*innen unter den variablen Kosten und Angestellte unter den fixen Kosten bilanziert werden.

Antrag L2.098: Arbeitsplätze und Beschäftigtenrechte müssen in der Insolvenz des Arbeitgebers gesetzlich besser abgesichert werden

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Unternehmensinsolvenzen bedeuten schwerwiegende Belastungen für betroffene Arbeitnehmer*innen: Geld, Arbeitsplatz und sozialer „Besitzstand“ gehen verloren. Der gesetzliche Schutz vor diesen Risiken reicht nicht aus.

Insbesondere bei Massenentlassungen zeigt sich oft, dass die gesetzliche Regelung der Sozialplanabfindungen in der Insolvenz völlig unzulänglich ist. Deshalb ist eine unabhängige Kontrolle der Verfahrensdurchführung gerade in Insolvenzverfahren wichtig, in denen ein hohes Risiko für Unternehmen und die damit verbundenen Arbeitsplätze droht. Das Insolvenzverfahren darf nicht nur der reinen Befriedigung der Forderungen von Finanzgläubigern wie Banken dienen.

Aus den vorgenannten Gründen setzt sich die IG Metall stärker als bisher dafür ein, dass:

- die Informations- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigtenvertretungen auch in der Insolvenz gewahrt bleiben und gestärkt werden. Neben dem Betriebsverfassungsgesetz betrifft das Beteiligungsmöglichkeiten nach der Insolvenzordnung, insbesondere das Recht zur Mitarbeit gewerkschaftlicher Vertreter in Gläubigerausschüssen.
- das Ziel der Beschäftigungssicherung, also des Arbeitsplatzerhalts durch Fortführung von Unternehmen, in das Gesetz aufgenommen werden.
- neben der Sicherung von Arbeitsplätzen auch die Rechte der Beschäftigten, gesichert werden, wie z.B. rückständige Löhne und sonstige Ansprüche von Arbeitnehmer*innen über das bisherige Insolvenzgeld hinausgehend. Diese Rechte der Beschäftigten verdienen ebenso wie aufgrund der Betriebszugehörigkeit erworbene Rechte einen besonderen Schutz im Insolvenzverfahren.
- der Kündigungsschutz auch im Insolvenzfall unvermindert fortbesteht und bei Schließungen von Betrieben oder Abteilungen den Betroffenen wenigstens – und zwar rechtzeitig beim Arbeitsplatzverlust - ausreichende Entschädigungen gezahlt werden.

Antrag L2.099: Die Modifizierung des Paragraphen 56 Insolvenzordnung, Bestellung des Insolvenzverwalters

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall möge sich beim Gesetzgeber dafür einsetzen, den Paragraphen 270d aus der Insolvenzordnung zu modifizieren, so dass es zukünftig nicht mehr möglich ist, dass der Schuldner berechtigt ist, einen vorläufigen Sachwalter einverbindlich vorzuschlagen. Nur so kann die erforderliche Unabhängigkeit des vorläufigen Sachwalters tatsächlich gewährleistet werden.

Für gewisse Kanzleien ist es mittlerweile ein Geschäftsmodell, hier geplant vorzugehen und einen bereits vorher ausgesuchten Sachwalter, mit Insolvenzplan ausgestattet, dem Insolvenzgericht vorzuschlagen. Beworben wird dies von diesen Kanzleien als besonders günstige Möglichkeit der Sanierung für Personalabbau oder gar Betriebsschließungen.

Antrag L2.100: Insolvenzordnung Paragraph 270. Die Einschränkung der Eigenverwaltung

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall möchte sich daher beim Gesetzgeber dafür einsetzen, dass die Voraussetzung für die Beantragung eines Insolvenzverfahrens in Eigenverwaltung geändert werden, und eine Eigenverwaltung in Konstellationen, bei denen nur einzelne Tochtergesellschaft aus einem Konzernverbund ein Insolvenzverfahren beantragt, ausgeschlossen ist. In diesem Fällen soll es zukünftig nicht mehr möglich sein, dass der Schuldner berechtigt wird, unter der Aufsicht eines Sachwalters die Insolvenzmasse zu verwalten und über sie zu verfügen.

Der Paragraph 270 der Insolvenzordnung ist am 01.01.1990 in Kraft getreten. Unternehmen, die den Bedarf einer Sanierung haben oder die Notwendigkeit einer Sanierung für sinnvoll erachten, nutzen bei drohender Zahlungsunfähigkeit häufig die Möglichkeit, einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens in Eigenverwaltung zu stellen. Die Geschäftsführung holt sich regelmäßig hierfür einen auf Restrukturierungs- und Insolvenzsituationen spezialisierten Rechtsanwalt in die Geschäftsführung. Daneben wird in der Regel noch eine Anwaltskanzlei mit der Abwicklung des Verfahrens beauftragt. Viele Rechtsanwaltskanzleien werben sogar für diese Art der Sanierungen. Nach unserer Einschätzung gehen solche Verfahren häufig zu Lasten der langjährig Beschäftigten. Die Geschäftsführung bedient sich in der Regel der kurzen Kündigungsfristen von max. 3 Monaten und des gedeckelten Sozialplanvolumens um kostengünstig einen Personalabbau durchzuführen und vieles negative mehr. Auch aus Sicht der Gläubiger ist die im Rahmen eines Eigenverwaltungsverfahren erzielte Quote häufig niedriger als in einem Regelinsolvenzverfahren. Gerade in Konstellation, bei den denen nur eine Tochtergesellschaft aus einem Konzernverbund heraus von einem Insolvenzverfahren betroffen ist, besteht ein hohes Risiko, dass die Gesellschafter/der Konzern das Eigenverwaltungsverfahren in seinem Sinne steuert und eine Sanierung und den Erhalt der Arbeitsplätze zum Beispiel durch Veräußerung an einen Dritten, z.B. einen Wettbewerber aktiv verhindert. In solchen Konzernstrukturen ist die Möglichkeit, eine Tochtergesellschaft in einem Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung zu steuern, sowohl für die Beschäftigten als für die Gläubiger in der Regel als nachteilig anzusehen. Die Interessen der Beschäftigten/Gläubiger sind daher schutzwürdiger als die Interessen der Gesellschafter an einem Eigenverwaltungsverfahren.

Antrag L2.101: Insolvenzordnung Paragraph 270. Die Abschaffung der Eigenverwaltung

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Paragraph 270 der Insolvenzordnung ist am 01.03.2012 in Kraft getreten. Unternehmen, die den Bedarf einer Sanierung haben oder die Notwendigkeit einer Sanierung für sinnvoll erachten, nutzen bei drohender Zahlungsunfähigkeit häufig die Möglichkeit, einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens in Eigenverwaltung zu stellen. Die Geschäftsführung holt sich regelmäßig hierfür einen auf Restrukturierungs- und Insolvenzsituationen spezialisierten Rechtsanwalt in die Geschäftsführung. Daneben wird in der Regel noch eine Anwaltskanzlei mit der Abwicklung des Verfahrens beauftragt. Viele Rechtsanwaltskanzleien werben sogar für diese Art der Sanierungen mit Insolvenzplan, samt Vorschlag eines*r "passenden" Insolvenzverwalter*in . Nach unseren Erfahrungen gehen solche Verfahren häufig zu Lasten der Beschäftigten. Die Eigenverwaltung/Geschäftsführung bedient sich in der Regel der kurzen Kündigungsfristen von max. 3 Monaten und des gedeckelten Sozialplanvolumens der Insolvenzordnung, um kostengünstig einen Personalabbau oder gar Betriebsschließung durchzuführen.

Der Vorstand der IG Metall möchte sich beim Gesetzgeber dafür einsetzen, den Paragraphen 270 aus der Insolvenzordnung zu streichen.

Die bisherigen Praxis-Erfahrungen mit Insolvenzen in Eigenverwaltung sind der Beweggrund, diese Möglichkeit grundsätzlich in Frage zu stellen. Diese Öffnung muss wieder geschlossen werden und das Regelverfahren „Normalfall“ bleiben.

Antrag L2.102: Betrug in der Insolvenz verhindern

Antragsteller*in:	GS Trier
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Das Vorgehen von Investoren während einer Insolvenz ist sehr unterschiedlich. Es geht uns nicht darum, gute Erfahrungen durch Überregulierung zu erschweren. Uns geht es darum verantwortungsloses und sittenwidriges Verhalten in einer Insolvenz einzuschränken und wenn möglich, völlig zu unterbinden.

Das Geschäftsgebaren einiger Private Equities läuft darauf hinaus, den Preis zum Erwerb eines Unternehmens aus einer Insolvenz so zu drücken, dass das Guthaben des Geschäftskontos den Verkaufspreis übersteigt. Ohne große Investition wird das Geschäftskonto durch überhöhte Beratungskosten oder „Management Fees“ nach und nach leer gemacht. Da der Verkaufspreis geringer war, als das Guthaben des Geschäftskontos ist dies ein bilanziell positives Geschäft. Nach wenigen Jahren wird erneut Insolvenz angemeldet. Das bisherige Rechtssystem konnte solches sittenwidriges Gebaren nicht unterbinden. Doch die Sozialbindung des Eigentums durch das Grundgesetz ermöglicht durchaus regulativ einzugreifen.

Konkret fordern wir die Überprüfung der folgenden Punkte:

- Im Falle einer Insolvenz muss der Gesetzgeber die Möglichkeit schaffen, die genauen Gründe, die zu der Insolvenz führten, zu ermitteln, um damit eine Entscheidungs- und Bewertungsgrundlage des Insolvenzverfahrens zu schaffen.
- Ergibt diese Prüfung, dass der Entzug von Kapital das Investitionsvolumen und der eventuell Verlust aus laufendem Geschäft übersteigt, haften die Eigentümer*innen, unabhängig der Rechtsform, persönlich in den ersten fünf Jahren nach Erwerb des Unternehmens für den Differenzbetrag.
- Ist dem Unternehmen wirtschaftlichen Schaden durch offensichtliche Unterlassung üblicher und zu erwartender Handlungen entstanden, erweitert sich die Haftung von den Geschäftsführern auf die Eigentümer*innen

Antrag L2.103: Insolvenzordnung Paragraph 123. Aufhebung der doppelten Deckelung von Sozialplanvolumen bei Insolvenz

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Insolvenzordnung deckelt im Paragraph 123 das Volumen für Sozialpläne, für den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen.

Im ersten Absatz (Paragraph 123 InsO) erfolgt eine Begrenzung auf maximal 2,5 Monatsverdienste; im zweiten Absatz wird das Sozialplanvolumen auf ein Drittel der Masse begrenzt.

Die IG Metall möge darauf hinwirken die Begrenzung im ersten Absatz aufgehoben wird, so dass das Verteilungsvolumen für Sozialpläne zukünftig ausschließlich auf ein Drittel der zur Verfügung stehenden Masse begrenzt wird.

Sofern ein Drittel der zur Verfügung stehenden Masse (relative Höchstgrenze) höher ausfällt als die zweieinhalbfache Bruttoentgeltsumme (absolute Höchstgrenze), soll ausschließlich die Drittelregelung zukünftig als absolute Höchstgrenze des Sozialplanvolumens gelten.

Antrag L2.104: Für eine offensive Sozialstaatspolitik

Antragsteller*in:	GS Esslingen
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Während der Krisen der letzten Jahre (Konjunktur-Krise, Corona-Krise, Krieg in der Ukraine) hat unser Sozialstaat einmal mehr gezeigt was er zu leisten im Stande ist (Kurzarbeitergeld, Unterstützung von Unternehmen, Unterstützung von Vereinen und „kleinen“ Selbstständigen, Erhalt vielfältiger Kultur) und wie unerlässlich er für den Zusammenhalt und sozialen Frieden in der Bevölkerung ist. Ohne Kurzarbeit, ohne funktionierendes Gesundheitssystem und ohne sozialstaatliche Entlastungspakte wären die Arbeitslosigkeit in der Corona-Krise sprunghaft angestiegen, die medizinische Versorgung vom eigenen Geldbeutel abhängig und die Kosten der Teuerung unmittelbar auf den Lebensstandard unserer Kolleg*innen durchgeschlagen.

Die Transformation (Energiewende, Veränderung Antriebsstrang Automobil, Digitalisierung) kann nur mit einem leistungsfähigen Sozialstaat gelingen.

Ziel muss sein: Niemand verliert aufgrund der Transformation sein Einkommen und seine soziale Absicherung!

Viele wichtige soziale Einrichtungen kämpfen durch die Investitionsversäumnisse und falschen Weichenstellungen der letzten Regierungen um Gelder und Personal. Die Pflegeeinrichtungen sind aufgrund mangelndem Personal nicht in der Lage eine menschenwürdige Betreuung zu gewährleisten. Bei den Krankenhäusern sieht es nicht viel besser aus. Die Medikamentenversorgung hängt zunehmend am Geldbeutel. Das ist inakzeptabel. Die Corona-Krise hat die Versäumnisse der letzten Jahre und die Schwächen des durchökonomisierten Gesundheitssektors schonungslos offengelegt. Mit Kindern ist kein Geld zu verdienen? Also streichen wir Betten und Personal in der Kindermedizin.

Kindergartenplätze und qualifizierte Kinderbetreuung sind Mangelware. Das hat bereits jetzt Auswirkungen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von Eltern. Der Bildungssektor ist personell und finanziell nicht mehr in der Lage einen guten Bildungsstandard zu garantieren.

Doch während wir sehen und wissen, welche Bedeutung ein ausgebauter Sozialstaat (bei allen sichtlichen Schwächen) für Beschäftigte, Wirtschaft und Gesellschaft hat, mobilisieren Arbeitgeberlobby und neoliberale Wissenschaftler gegen ihn. Leistungskürzungen bei Rente und Arbeitslosenversicherung werden ebenso propagiert wie eine Politik der „schwarzen Null“. Am Ende soll es der Markt regeln. Für die IG Metall ist der Einsatz für die Sicherung und den Ausbau des Sozialstaates weiterhin eine Kernaufgabe.

Die IG Metall steht für den Großteil unserer Mitglieder als aktive Verteidigerin des Sozialstaates und sozialer Gerechtigkeit. Das gehört zu unserer DNA! Unsere Aktivitäten zur Verbesserung der Rentenzugangsmöglichkeiten vor dem 67 Lebensjahr waren erfolgreich (aber noch nicht dauerhaft), die Kampagne für die paritätische Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung war erfolgreich und viele andere Aktivitäten wichtig, um Verschlechterungen abzuwehren.

Deshalb muss die IG Metall weiterhin gemeinsam mit ihren Mitgliedern den Sozialstaat und seine Sicherungssysteme (DRV, GKV, BG, ...), sowie die zu Gunsten der Beschäftigen geltenden Schutz- und Gestaltungsgesetze (z.B. Arbeitszeitgesetz, Arbeitssicherheit, BetrVG, Mitbestimmung) verteidigen und sich für deren Verbesserungen einsetzen. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Rechte der Menschen in Arbeitslosigkeit verbessert werden. Die bisherigen Reformen reichen nicht.

Wir fordern den Vorstand der IG Metall auf:

- eine „Pro-Sozialstaats-Initiative“ zu starten und ein breites Bündnis mit anderen Gewerkschaften und

Vereinen zu schmieden.

- Wenn notwendig dezentrale Protestaktionen bis hin zu zentralen Großdemonstrationen zu organisieren.
- In den Geschäftsstellen in Kooperation z.B. mit der DRV oder GKV Sozialberatung anzubieten, oder auszubauen.
- Sozialberatung und Einsatz für den Sozialstaat in den Kernaufgaben der GS zu verankern.

Antrag L2.105: Gegen soziale Spaltung und für einen starken Sozialstaat!

Antragsteller*in:	GS Potsdam
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die gesellschaftliche Spaltung hat sich durch die Krisen der vergangenen Jahre weiter verschärft. Die Unzufriedenheit und die Wut der Menschen nehmen zu. Dies ist zunehmend auch in unserer Mitgliedschaft spürbar. Politikverdrossenheit und der Vertrauensverlust in Institutionen und politisch Verantwortliche nehmen zu. Rechtspopulistische und nationalistische Strömungen versuchen den Unmut der Menschen für ihre Zwecke zu instrumentalisieren. Nicht nur im Osten der Republik entsteht so in manchen Regionen eine zunehmend explosive gesellschaftliche Stimmungslage. Die IG Metall ist hier in besonderer Weise gefordert. Durch unsere Präsenz vor Ort und in den Betrieben sind wir nah an den sozialen und ökonomischen Problemen der Menschen. Wir können aber viele der strukturellen Probleme vor Ort nicht immer alleine lösen. Hierfür braucht es gesamtgesellschaftliche Antworten. Es braucht einen starken, umverteilenden und eingreifenden Sozialstaat, der die sozialen Schieflagen ausgleicht und die gesellschaftliche Spaltung verhindert. Die IG Metall startet vor diesem Hintergrund eine öffentlich sichtbare Offensive für einen starken Sozialstaat. Die IG Metall setzt sich für Umverteilung von oben nach unten, soziale Gerechtigkeit und die Weiterentwicklung der Sozialsysteme ein. Die Kernforderungen einer solidarischen Sozialpolitik, die wir als IG Metall in der Vergangenheit erhoben haben, müssen hierfür gebündelt und durch entsprechende Aktionen und Aktivitäten in die Öffentlichkeit getragen werden. Insbesondere in der vor uns liegenden Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft bedarf es mehr sozialer Sicherheit. Notwendig ist daher u.a. eine solidarische und vorausschauende Arbeitsmarktpolitik mit einer Stärkung der Arbeitslosenversicherung und einer echten Überwindung von Hartz-IV, eine Stärkung der gesetzlichen Rente durch die Einführung einer Erwerbstätigenversicherung und einer Anhebung des Rentenniveaus sowie einer solidarischen Pflege- und Gesundheitsreform durch die Einführung einer Bürgerversicherung und einer Pflegevollversicherung.

Antrag L2.106: Reformen im Sozialsystem

Antragsteller*in:	GS Nordhessen
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Gewerkschaftstag unterstreicht seine Forderungen nach Reformen im Sozialsystem.
Er beauftragt dazu den Vorstand der IGM, durch gezielte Initiativen stärker auf die politischen Entscheidungsträger einzuwirken, um dem Ziel zu einer klassenlosen Altersversorgung und zu einer Bürgerversicherung in der Gesundheitsvorsorge näher zu kommen.
Ziel muss sein, dass die in den Verhandlungen zum derzeitigen Koalitionsvertrag der Bundesregierung geopferten Wahlversprechen nach Bürgerversicherung in der Gesundheitsversorgung und einheitlicher Alterssicherung in die alle Bürger gleichrangig einbezogen sind so in der öffentlichen Diskussion bleiben, dass sich die Verantwortlichen dem nicht mehr entziehen können.
Die IG Metall soll so noch mehr als starke Organisation öffentlich wahrgenommen werden, die sich auch neben ihrem Einsatz für Arbeitnehmer*innen für Menschen außerhalb des Berufslebens einsetzt.
Über die einzelnen Maßnahmen berichtet der Vorstand regelmäßig über das Magazin METALL – Mein Magazin und im Rechenschaftsbericht zu den Gewerkschaftstagen.

Antrag L2.107: IG Metall als sozialpolitischen Akteur stärken

Antragsteller*in:	GS Suhl-Sonneberg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

In der Sozialpolitik geht es für die IG Metall vor allem um Chancengleichheit, Umverteilung, Mitbestimmung und um wirtschaftliche Sicherheit. Eine IG Metall, die ihre Wirkmächtigkeit ausbauen möchte, muss neben betriebs- und tarifpolitischen Themen auch parallel sozialpolitische Rahmenbedingungen verbessern. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall hat beispielsweise ergeben, dass zwischen 88 und 96 Prozent der Befragten einen erleichterten Zugang zu Altersrenten und eine Anhebung des Rentenniveaus erwarten. Das mandatiert die IG Metall zu einem eigenständigen sozialpolitischen Akteur.

Angesichts eines dauerhaften (Fort-) Bestehens multipler Krisen ist für Arbeitnehmer*innen und eben auch unsere Mitglieder sozialpolitische Absicherung gegen krisenbedingte Auswirkungen unverzichtbar. Zudem ist die IG Metall einer der bundesweit größten Senioren- oder Behindertenverbände. Umso wichtiger ist es, dass wir bei unserem sozialpolitischen Engagement nicht nachlassen. Es wäre geradezu fahrlässig, auf eine aktive Interessenpolitik (sowohl gegenüber dem Politikbetrieb, als auch im Rahmen der Selbstverwaltung) zu verzichten. Die Vertretung unserer Mitglieder sowie die Attraktivität für neue Mitglieder erfordert zunehmendes Engagement auch in sozialpolitischen Themen.

Wir müssen im Sinne unserer Mitglieder mehr Einfluss auf die grundlegende Ausgestaltung der Sozialpolitik nehmen mit dem Ziel, die Sozialversicherungssysteme langfristig zu sichern, zu stärken und auszubauen. Zugleich wirken wir in den Organen der sozialen Selbstverwaltung mit – engagiert, aber ohne deren Bedeutung zu überhöhen. Zahlreiche Verbesserungen in den Zweigen der Sozialversicherungen der letzten Jahre tragen die Handschrift der IG Metall und wären ohne Forderungen, Aktivitäten und Kampagnen der IG Metall nicht politisch durchsetzbar gewesen. Oft erfolgten unsere Aktivitäten in enger Abstimmung mit dem DGB, anderen Gewerkschaften und Verbündeten. Dabei muss die IG Metall als eigenständiger Akteur auch weiterhin Positionen und Forderungen entwickeln, einbringen und durchsetzen.

Mit Blick auf die demographische Entwicklung unserer Mitgliedschaft müssen die direkte Unterstützung für das einzelne Mitglied und unsere sozialpolitische Expertise an Bedeutung gewinnen. Eine IG Metall, die im sozialpolitischen Feld wahrnehmbar ist und vor Ort gute Beratungs- und Serviceleistungen anbietet: aus unserer Sicht kann so die Austrittsquote bei Mitgliedern über 55 gesenkt werden.

Daraus folgt:

- Wir müssen unsere Kompetenz in sozialen Fragen noch stärker herausstellen. Die Sozialpolitik bleibt ein wichtiges Handlungsfeld für die IG Metall.
- Wir brauchen in allen Geschäftsstellen eine qualifizierte Sozialrechtsberatung. Hierfür bedarf es geeigneter Qualifizierungsangebote.
- Die Bedeutung von fachlich versierten Versichertenberater*innen mit enger Anbindung an die IG Metall darf nicht unterschätzt werden. Versichertenberater*innen besetzen strategisch wichtige Positionen, die wir mit Blick auf das Halten und Gewinnen von Mitgliedern besser nutzen müssen. Die Auswahl und Begleitung von Versichertenberater*innen muss Aufgabe der IG Metall bleiben. Diese Aufgabe allein dem DGB zu überlassen, wäre falsch.
- Wir müssen mehr Aufwand betreiben, um gute Versichertenberater*innen zu finden, entwickeln und zu begleiten.

Antrag L2.108: Sozialpolitik gehört zur IG Metall

Antragsteller*in:	GS Saarbrücken
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall war und ist immer ein bestimmender Bestandteil der sozialen Bewegung in der Bundesrepublik Deutschland. Durch ihr Engagement in allen Fragen der Sozialversicherung und der sozialen Sicherung konnten in der Vergangenheit politische Absichten der jeweils regierenden Parteien verhindert werden. Dies muss zukünftig erhalten bleiben. Dazu zählt ein für Sozialpolitik zuständiges Mitglied des Vorstands und eine eigenständige Abteilung, die sowohl auf der politischen Ebene, als auch in die Organisation hinein, auf allen Ebenen, wirkt und die sozialpolitische Diskussion befeuert.

Eine Übertragung dieses wichtigen Politikfelds an den DGB als Dachorganisation führt zu einer Verwässerung der eigenen Politik und kann die eigene Kraft der IG Metall nicht ersetzen.

Auch ist der Umbau der IG Metall zu einer reinen „Tarifmaschine“, ohne einen sozialpolitischen Überbau und Rückhalt, zum Scheitern verurteilt. Wer, wenn nicht wir als IG Metall soll das soziale Gewissen von abhängig Beschäftigten sein.

Antrag L2.109: Sozialberater*innennetz ausbauen– Mitgliederattraktivität durch Sozialberatung steigern

Antragsteller*in:	GS Herborn
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Sozialberatung ist heute schon eine Kernaufgabe unserer Geschäftsstellen. Damit dies auch überall gelingen kann, muss haupt- und ehrenamtliche Expertise erschlossen und weiterentwickelt werden. In vielen Geschäftsstellen sind Versichertenberater*innen der Rentenversicherung oder Selbstverwalter*innen aus den Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Arbeitsagenturen aktiv und als Expert*innen für unsere Mitglieder, aber auch für die betrieblichen Interessenvertretungen da. Diese vorhandenen Qualifikationen gilt es noch besser zu nutzen.

Der Vorstand der IG Metall soll deshalb sicherzustellen, dass in allen Geschäftsstellen und Regionen entsprechende Beratungsangebote gemacht werden können. Anknüpfend an die bereits bestehenden Aktivitäten und guten Erfahrungen im Rahmen des Projektes „55plus“ und den vorhandenen Sozialberatungsangeboten von Geschäftsstellen vor Ort, soll hierzu ein Konzept für ein Sozialberater*innennetz entwickelt werden, um ehren- und hauptamtliche Sozialberater*innen zu qualifizieren, weitere Aktive zu finden und Wissen bzw. Kenntnisse zu vermitteln.

Ziel muss es sein, dass unsere Mitglieder bundesweit vergleichbare Sozialberatungs- und Unterstützungsangebote vorfinden und bei Bedarf nutzen können.

In unsicheren (Krisen-)Zeiten wächst das Bedürfnis unserer Mitglieder nach sozialer Sicherheit und der Bedarf an Hilfestellung bei Fragen rund um Sozialstaatsleistungen und/oder im Sozialversicherungsrecht:

Wann kann ich in Rente gehen? Bekomme ich einen Grundrentenzuschuss? Habe ich Anspruch auf Wohngeld oder Kinderzuschlag? Welche Qualifizierungsmaßnahmen werden von der Bundesagentur für Arbeit gefördert? Wo beantrage ich den Kinderzuschlag? Was passiert, wenn mein Anspruch auf Krankengeld endet? Welche Ansprüche habe ich bei Pflegebedürftigkeit? Was muss ich bei der Beantragung von Elterngeld beachten? Dies sind nur einige Fragestellungen mit denen sich Mitglieder an unsere Aktiven im Betrieb oder direkt an die Geschäftsstellen vor Ort wenden.

Vertrauensleute, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen und Beschäftigte in den Geschäftsstellen sind täglich gefordert, unser gewerkschaftliches Solidaritätsversprechen ganz praktisch werden zu lassen: Mit einer fachlich hochwertige Sozialberatung und Unterstützung für unsere Mitglieder. Ein weiteres gutes Argument, für eine Mitgliedschaft in unserer Solidargemeinschaft.

Unsere Erfahrungen mit der Sozialberatung zeigen: In dem Maße wie uns das gelingt, steigt Ansehen und Mitgliederattraktivität der IG Metall vor Ort. Sozialberatung ist eine unserer Erfolgsfaktoren für gute Geschäftsstellenarbeit.

Antrag L2.110: Für einen starken Sozialstaat – Nachhaltig und fair finanziert!

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Gewerkschaftstag spricht sich für eine Weiterentwicklung sowie eine nachhaltige und faire Finanzierung des Sozialstaats aus. Im Einzelnen fordert die Gewerkschaft:

- Die Sozialkassen (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) sind paritätisch zu finanzieren. Allen Versuchen von Arbeitgeberlobbyisten und Wirtschaftsliberalen aus der Parität direkt oder indirekt (etwa durch Zuzahlungen) auszusteigen, wird die IG Metall entschieden entgegentreten.
- Nach wie vor entziehen sich Besserverdienende und privilegierte Gruppen ihrem solidarischen Beitrag für die Absicherung der Sozialsysteme. Wir brauchen Sozialkassen, in die alle einzahlen. Mit einer Bürgerversicherung bei Kranken- und Pflegekassen und einer Erwerbstätigenversicherung bei der Rente lassen sich die Lasten gerechter verteilen.
- Zudem sind zusätzliche Steuermittel nötig, um die sozial-ökologische Modernisierung flankieren zu können. Öffentliche Investitionen in die soziale Absicherung, in Gesundheit, Bildung und Infrastruktur müssen durch eine ergiebigere und gerechtere Steuerpolitik finanziert werden. Das derzeitige Steuersystem muss dazu so umgestaltet werden, dass untere und mittlere Einkommensbezieher*innen entlastet und Spitzenverdiener*innen und Besitzer*innen großer Vermögen stärker zur Finanzierung des Sozialstaates herangezogen werden. Kernelemente sind etwa die Wiedereinführung der Vermögenssteuer, eine gerechtere Besteuerung von Erbschaften und Schenkungen und die Anhebung des Spitzensteuersatzes. Zur Entlastung unterer und mittlerer Einkommen sollte etwa der Grundfreibetrag angehoben werden und die Steuerprogression gedämpft werden.

Ein starker Sozialstaat braucht ausreichende finanzielle Spielräume, um in Krisen, wie etwa bei der Corona-Pandemie, wirksam eingreifen zu können, die Menschen vor dem sozialen Absturz zu bewahren und die Wirtschaft zu stabilisieren. Aber nicht nur als Retter in der Not, muss sich der Sozialstaat bewähren. Auch bei der Bewältigung der Zukunftsaufgaben kann er nicht die Zuschauerrolle einnehmen. Er kann und muss die sozial-ökologische Transformation flankieren und fördern. Das geht nicht zum Nulltarif! Ohne eine solidarische und gerechte Verteilung der Finanzierungslasten werden die notwendigen Reformen nicht möglich sein.
Der Staat braucht auch Möglichkeiten eine an den wirtschaftlichen Bedingungen und den sozialen und gesellschaftlichen Bedürfnissen orientierte Investitionspolitik zu betreiben. Schuldenregeln sollten daher sinnvoll an die ökonomischen Ausgangslagen und Bedürfnisse der staatlichen Ausgabenpolitik angepasst werden. Das Zwangskorsett der Schuldenbremse behindert die notwendigen Zukunftsinvestitionen. Diese Restriktion muss überwunden werden.

Antrag L2.111: Regelsätze im Sozialgesetzbuch II und XII

Antragsteller*in:	GS Berlin
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der IG Metall Vorstand setzt sich weiter dafür ein, dass die Regelsätze im Sozialgesetzbuch XII auf ein Niveau angehoben werden, das der Würde des Menschen entspricht und damit die Teilhabe in allen Lebensbereichen ermöglicht.

Die Umbenennung in Bürgergeld hatte keine Auswirkung auf die Berechnung der Regelsätze im SGB. Sozialverbände beklagen sich weiter, auch aus unserer Sicht berechtigt, über zu niedrige Regelsätze. Dass die der Berechnung der zu Grunde liegenden Positionen, weitgehend willkürlich festgelegt worden sind, hat sich nicht geändert. Wie zuvor wurden die tatsächlichen Bedürfnisse der Menschen der subjektiven Betrachtung einzelner untergeordnet. Zu prüfen ist in diesem Zusammenhang auch, inwieweit immer mehr behördliche und gesundheitliche Angelegenheiten, wie Ausweisverlängerungen, Beantragungen von Geldern und Terminvereinbarungen, die überwiegend nur durch Nutzung des Internets möglich sind, in den Regelsätzen berücksichtigt wurden. Grundsätzlich sollten Schulungen zur Nutzung ermöglicht werden.

Antrag L2.112: Stromkosten aus dem Regelsatz des Bürgergeldes herausnehmen

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, sich für eine Änderung des Bürgergeldes mit dem Ziel einzusetzen, die Stromkosten aus dem Regelsatz herauszunehmen. Diese Kosten sollen analog den Kosten der Unterkunft (Miete, Betriebskosten und Heizung) durch das Jobcenter übernommen werden. Die Übernahme soll in der Höhe eines existenzsichernden Volumens an Kilowattstunden erfolgen, welches sich an den realen Verbräuchen von armen Menschen orientiert.

Das Bürgergeld hat zum 1. Januar 2023 das Arbeitslosengeld II und das Sozialgeld abgelöst. Die Regelsätze sind mit Einführung des Bürgergeldes je nach Regelbedarfsstufe auf bis zu 502 Euro angehoben worden, darin enthalten sind 8,84 Prozent für Haushaltsenergie. Konkret gehen in den Regelbedarf alle Verbrauchsausgaben ein, die bei einkommensschwachen Haushalten u.a. für Ernährung (Nahrungsmittel und Getränke), Kleidung, Körperpflege, Wohnungsausstattung, Strom für Beleuchtung und Geräte, Gesundheitsausgaben sowie persönliche Bedürfnisse des täglichen Lebens im Durchschnitt anfallen. Dabei soll der Regelbedarf den gesamten, für die Sicherung des Existenzminimums notwendigen Lebensunterhalt einer oder eines Hilfebedürftigen decken.
Die Kosten für den Haushaltsstrom, also für Beleuchtung in der Wohnung, Lampen, E-Herd, Elektrogeräte wie Waschmaschine oder Spülmaschine, Radio, Fernsehen, Computer und ähnliches, werden nicht separat vom Jobcenter gezahlt. Sie sind im Regelsatz des Bürgergeldes enthalten und reichten bereits vor der Energiekrise nicht um die Rechnungen der Haushaltsenergien zu begleichen.
Der durchschnittliche Strompreis für Haushalte liegt nach Angaben des Bundesverbandes der Energie und Wasserwirtschaft (BDEW) zum Jahresbeginn 2023 aber um 20 Prozent höher als im 2. Halbjahr 2022. Die durchschnittlichen Stromkosten betragen bei einem Verbrauch von 1.500 kWh für eine alleinstehende Person derzeit ca. 640 Euro im Jahr. Demnach sind die Kosten für einen durchschnittlichen Verbrauch an Strom nunmehr um 25 Prozent höher als im Regelsatz dafür vorgesehen.

Antrag L2.113: Ausbau der Pflegeversicherung zu einer Vollversicherung

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt sich in ihrer politischen Lobbyarbeit, in ihrer Öffentlichkeitsarbeit und in ihren gewerkschaftlichen Aktivitäten mit allem Nachdruck für den Ausbau der Pflegeversicherung von einer jetzigen Teil- zu einer Vollversicherung analog zur Krankenversicherung ein. Zur Finanzierung sollten auch eine Übergewinn- wie die wieder zu belebende Vermögenssteuer herangezogen werden.

Die jetzige Pflegeversicherung kann nur einen Teil der wirklichen Kosten einer Pflege abdecken. Die Differenz muss von Angehörigen aufgebracht werden und/oder durch öffentliche Mittel, die eigentlich an anderer Stelle, z.B. als Investition in die Zukunft, gebraucht werden. Leidtragende sind insbesondere die niedrigen Einkommen einerseits und die öffentliche Infrastruktur und Daseinsvorsorge andererseits. Eigentlich wäre die Lösung eine Sache der Politik, doch die maßgebenden Parteien ignorieren das Problem und müssen unter anderem durch Druck der IG Metall zum Handeln bewegt werden.

Antrag L2.114: Sozialversicherung umbauen, hin zu einer umfassenden Bürgerversicherung in der Renten- und Krankenversicherung

Antragsteller*in:	GS Saarbrücken
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Seit 1992 wird, unabhängig von den Realitäten der Arbeitswelt und des Willens der Bürger*innen das Renteneintrittsalter heraufgesetzt, die Altersbezüge herabgesetzt, die Beiträge der Krankenversicherung einseitig durch Zusatzbeiträge für Arbeitnehmer*innen heraufgesetzt und Leistungen abgebaut.

Dies alles nur, damit die Beiträge zur Sozialversicherung stabil bleiben.

In dieser Diskussion wird vollkommen vergessen, dass die Beiträge durch eine Erweiterung der Beitragszahler ebenfalls niedriger werden. Vielmehr werden so genannte gute Risiken in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung nicht versichert und dementsprechend auch nicht verbeitragt. Diese Praxis, die bereits in der Kaiserzeit in die Sozialversicherungssysteme Einzug gehalten hat, gilt es nach über 100 Jahren aufzubrechen und alle Versicherungszweigein eine Bürgerversicherung, für alle, umzuwandeln.

Es gilt nun die Pläne der IG Metall, die es seit Jahren hierzu gibt, durch eine breite öffentliche Diskussion auf allen Ebenen, politisch und medial, erneut auf den Weg zu bringen. Dies nicht als eine reine Rentenkampagne, sondern als eine Kampagne zur umfassenden Neuausrichtung der Sozialversicherungssysteme, hin zu einer Bürgerversicherung.

Antrag L2.115: Entschieden gegen Leistungskürzungen und höhere Eigenanteile in der GKV

Antragsteller*in:	GS Esslingen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Bei der gesetzlichen Krankenversicherung dürfen die bestehenden chronischen Unterfinanzierungsprobleme keinesfalls auf dem Rücken der Versicherten und Leistungsbezieher*innen gelöst werden.

Forderungen nach stärkeren finanziellen Eigenbeteiligungen der Versicherten und/oder nach Leistungskürzungen erteilen wir eine klare Absage. Versuche, wie z.B. von Bernd Raffelhüschen propagiert, Gesundheitskosten zukünftig noch stärker den Betroffenen aufzuhalsen, sind ein zutiefst unsolidarischer Akt.

Die Teilhabe der gesetzlich Versicherten am medizinisch-technischen Fortschritt ist sicherzustellen. Gesetzlich Versicherte dürfen insbesondere nicht Versicherte zweiter Klasse werden oder sein.

Auftretende Finanzierungs-Probleme des GKV-Systems und des Gesundheitssystems allgemein müssen notfalls auch durch erhöhte staatliche Zuschüsse aus Steuermitteln gelöst werden, zumal das GKV-System heute aufgrund politischer Entscheidungen mit diversen versicherungsfremden Leistungen enorm zusätzlich belastet ist.

Das solidarische Konzept einer Bürgerversicherung ist darüber hinaus weiter zu unterstützen.

Der Vorstand wird aufgefordert, dahingehend politisch Einfluss zu nehmen. Zudem sind hierfür entsprechende öffentlichkeitswirksame Aktivitätem vorzubereiten.

Antrag L2.116: Entschieden gegen Leistungskürzungen und höhere Eigenanteile bei der gesetzlichen Krankenversicherung – Für solidarische Finanzierung und Teilhabe am medizinischen Fortschritt

Antragsteller*in:	GS Göppingen-Geislingen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Eine weitere Schwächung der gesetzlichen Krankenversicherung lehnt die IG Metall ab.

Die bei der gesetzlichen Krankenversicherung bestehenden chronischen Unterfinanzierungsprobleme dürfen keinesfalls auf dem Rücken der Versicherten und Leistungsbezieher gelöst werden.

Forderungen nach stärkeren finanziellen Eigenbeteiligungen der Versicherten und/oder nach Leistungskürzungen erteilen wir eine klare Absage. Versuche, wie z.B. von Bernd Raffelhüschen propagiert, Gesundheitskosten zukünftig noch stärker den Betroffenen aufzuhalsen, sind ein zutiefst unsolidarischer Akt.

Die Teilhabe der gesetzlich Versicherten am medizinisch-technischen Fortschritt ist sicherzustellen. Gesetzlich Versicherte dürfen insbesondere nicht Versicherte zweiter Klasse werden oder sein.

Die Finanzierungs-Probleme des GKV-Systems und des Gesundheitssystems allgemein müssen notfalls auch durch erhöhte staatliche Zuschüsse aus Steuermitteln gelöst werden, zumal das GKV-System heute aufgrund politischer Entscheidungen mit diversen versicherungsfremden Leistungen enorm zusätzlich belastet ist.

Die Stärkung des GKV Systems mit Vergrößerung der Mitgliederbasis durch die solidarische Bürgerversicherung ist Antwort auf die Fragen der Zukunft.

Der Vorstand wird aufgefordert, dahingehend politisch Einfluss zu nehmen und hierfür unterstützende Kampagnen durchzuführen.

Antrag L3.001: Leitantrag 3: Stark und solidarisch – im Betrieb, mit Tarif und über Grenzen hinweg

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

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

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

Unsere Herausforderungen – unsere Ziele

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

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

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

Dafür brauchen wir mehr tarifgebundene Betriebe und ein starkes Tarifvertragssystem. Denn der Tarifvertrag ist unser stärkstes Mittel, mehr Geld und gute Arbeitsbedingungen für Beschäftigte durchzusetzen. Und wir brauchen eine Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung. Eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ist überfällig.

Um für eine faire und solidarische Zukunft zu kämpfen, brauchen wir entschlossene und gut organisierte Belegschaften. Wir werden unseren Mitgliedern noch stärker als bisher die Möglichkeit geben, sich aktiv

einzubringen. Denn nur gemeinsam sind wir stark – und nur gemeinsam finden wir die beste Lösung.

1. Unsere Handlungsfelder für die Zukunft

1.1. Das Team IG Metall im Betrieb stärken

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

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

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

1.2. Für die Transformation: Mehr Mitbestimmung wagen!

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

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

Wir brauchen endlich Rechtssicherheit bei der Vergütung von Betriebsrät*innen. Es kann nicht angehen,

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

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

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

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

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

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

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

Die IG Metall wird deshalb

- in den kommenden Jahren prüfen, welche Herausforderungen, die durch New Work entstehen, mit unseren derzeitigen Tarifverträgen zu bewältigen sind und wofür wir ggf. neue Tarifregelungen brauchen, damit die Arbeit von morgen zu guter Arbeit wird;
- ihre Praxis bezüglich digitaler Ansprache und Mobilisierungskonzepten zielgruppengerecht ausbauen und Ideen entwickeln, mit denen wir auch Beschäftigte, die in Formen von New Work arbeiten, besser an unseren gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen beteiligen können;
- über die Initiative Mitbestimmung dafür sorgen, dass auch die gesetzliche Mitbestimmung mit den Veränderungen in der Arbeitswelt Schritt hält;
- eine Veranstaltungs- und Schulungsreihe zu New Work anbieten, Beispiele guter Praxis dokumentieren, bei der Beschäftigte in allen Bereichen (Büros und Produktion) von neuen Formen der Arbeitsorganisation profitieren, und daraus Empfehlungen formulieren;
- eine beteiligungsorientierte Kampagne zur Ausgestaltung von New Work und mobiler Arbeit initiieren und bereits laufende Aktivitäten entsprechend ausrichten;
- adäquate Schutzkonzepte ausarbeiten, die geeignet sind, die mit New Work verbundenen und u. a. in der Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit dokumentierten Risiken zu minimieren. Die IG Metall wird Handlungsempfehlungen zu aktuellen Entwicklungen erarbeiten und ihre Angebote zur Beratung und Prozessbegleitung ausbauen.

1.4. Einsatz von KI vorausschauend gestalten – Folgen überprüfen

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

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

1.5. Arbeits- und Gesundheitsschutz – auch unter neuen Vorzeichen

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

Anti-Stress-Aktivitäten fortsetzen

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

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

Humane Arbeit – auch mobil

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

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

Auch auf Montage - sicher und gesund!

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

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

Runter mit der Last!

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

Für gesunde Zeiten!

Arbeitszeitgestaltung ist auch Gesundheitsschutz. Die IG Metall wird

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

Gesundheit aktiv schützen – mit allen für alle!

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

Aktiv in den Arbeitsschutzgremien

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

2. Tarifbindung stärken

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

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

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

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

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

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

- Zusammen mit den Gewerkschaften muss ein Aktionsplan entwickelt werden, um die Tarifbindung in Deutschland auf mindestens 80 Prozent zu erhöhen.
- Wir brauchen bundesweite Tariftreue-Regelungen, um Tarifbindung als ein wesentliches Kriterium für die öffentliche Auftragsvergabe zu verankern.
- Öffentliche Fördermittel dürfen nur an Unternehmen mit Tarifvertrag vergeben werden. Gewerbliche und private Auftraggeber, die zur Auftragsausführung öffentliche Fördermittel erhalten, dürfen diese nur bekommen, wenn mit der Ausführung der Arbeiten tarifgebundene Betriebe beauftragt werden.
- Gesetzliche Öffnungsklauseln nur für Unternehmen mit Tarifbindung.

3. Betriebsnahe Tarifpolitik aktiv entwickeln und den Flächentarifvertrag stabilisieren

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

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

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

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

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

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

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

4. 365 Tage Tarif im Betrieb

Ihre Schutz- und Gestaltungswirkung entfalten Tarifverträge im Betrieb. Die Vorteile aus unseren Tarifverträgen müssen für die Beschäftigten an 365 Tagen im Jahr erkennbar sein – nicht nur dann, wenn es eine Entgelterhöhung gibt. Erfolgreiche Tarifkommunikation ist ein wirksamer Beitrag, um neue Mitglieder zu gewinnen und die Aktionsfähigkeit zu steigern. Und umgekehrt: Gute Tarifverträge gibt es nur, wenn wir viele sind. Damit unsere Aktiven und Funktionär*innen Tarifverträge täglich in den Betrieben durch- und umsetzen, als Tarifaktive und Ansprechpersonen zu Tariffragen agieren können, brauchen sie Wissen, Selbstbewusstsein und Konfliktfähigkeit.

Die Herausforderungen dabei nehmen zu: Die Kolleg*innen, die Anfang der 2000er Jahre die Eingruppierungen nach ERA in den Betrieben umgesetzt und durchgekämpft haben, verlassen nach und nach altersbedingt die Betriebe. Damit geht in erheblichem Maße Wissen über unsere Tarifverträge und deren Anwendung verloren. Gleichzeitig ist dieses Wissen aktuell besonders wichtig, weil die Transformation Arbeitsorganisation und Tätigkeiten verändert und Eingruppierungen damit zur Disposition stehen. Hier sehen wir Handlungsbedarf:

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

5. Mitgliedervorteilsregelungen ausbauen

Die Anzahl der Mitgliedervorteilsregelungen in (Haus-)Tarifverträgen der IG Metall nimmt stetig zu. Mitgliedervorteile machen es für viele deutlicher, dass es sich lohnt, in der IG Metall zu sein, als eine schon lange bestehende Tarifbindung oder unsere Satzungsleistungen. Auch wird kritisiert, dass Nichtmitglieder die Leistungen aus Tarifverträgen erhalten, ohne sich in Tarifbewegungen zu engagieren. Unsere Aktiven sehen Mitgliedervorteilsregelungen als gutes Argument, neue Mitglieder zu gewinnen.

Tatsächlich können Mitgliederboni ein Anreiz sein, der IG Metall beizutreten – auch wenn die Anzahl der Beitritte und die Dauer der Mitgliedschaft von weiteren Faktoren abhängen.

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

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

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

6. Arbeitszeiten und Leistungsbedingungen, die zum Leben passen

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit stellt uns bei der Regulierung von Arbeitszeiten in den Betrieben, tariflich und auf politischer Ebene vor neue Herausforderungen. Viele, insbesondere höher qualifizierte Beschäftigte, wollen selbst entscheiden, wann und wo sie arbeiten. Doch gerade bei Formen der Arbeitsorganisation, die dies Versprechen, ist die Gefahr von Überlastung und (Selbst-)Ausbeutung der Beschäftigten oft besonders hoch. Hier brauchen wir wirksame Schutzmechanismen für die Beschäftigten, die sowohl die individuelle Zeitautonomie als auch die Gesundheit absichern.

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

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

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

- Die IG Metall fordert mehr Mitbestimmung für Betriebsräte bei der Personalbemessung – vor allem in indirekten Bereichen ohne Leistungsentgelt.
- Wir werden in den kommenden Jahren unsere Anstrengungen verstärken, dort, wo möglich, Leistungsbedingungen und Personalbemessung über die Einführung und Verteidigung von Leistungsentgelten zu steuern.
- Darüber hinaus ist es notwendig, tariflich und betriebspolitisch neue Instrumente zu entwickeln, mit denen wir in Bereichen mit Zeitentgelt Stress und Überforderung von Beschäftigten verhindern. Dies kann z. B. über Vereinbarungen zur Personalbesetzung, zum Umgang mit Urlaubs- oder Ausfallzeiten oder mit veränderten Rahmenbedingungen für Projekte geschehen.

Durch steigende Belastungen und älter werdende Belegschaften nimmt der Anteil an

leistungsgewandelten Beschäftigten in den Unternehmen zu. Gleichzeitig bauen Unternehmen immer mehr Arbeitsplätze für Leistungsgewandelte und für Menschen mit Behinderung ab, so dass die Beschäftigten weiter auf ihren regulären Arbeitsplätzen arbeiten müssen. Dies wird bei der Personalbemessung in Arbeitsbereichen mit Leistungsentgelt oft nicht berücksichtigt. Hier muss dringend nachgesteuert werden, damit die Personalbemessung nicht ins Leere läuft.

- Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass in den Unternehmen mehr Arbeitsplätze für Leistungsgewandelte und Beschäftigte mit Behinderung bereitgestellt werden.
- Für Betriebsräte fordern wir hier stärkere Mitbestimmungsrechte, um einen leistungsadäquaten Einsatz der Leistungsgewandelten durchsetzen zu können.

7. Sicherheit im Wandel schaffen

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

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

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

7.1. Fairen Wandel betrieblich gestalten

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

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

7.2. Mit Zukunftstarifverträgen in die Offensive

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

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

7.3 Altersausstieg tariflich absichern

Faire Bedingungen für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben sind wichtig, denn unter den sich

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

- Die bestehenden Tarifregelungen zur Altersteilzeit haben sich zwar bewährt, müssen aber angesichts der anstehenden Herausforderungen erweitert werden. Gleiches gilt für die gesetzlichen Grundlagen im Altersteilzeitgesetz.
- Nur mit guten Alterseinkommen lässt sich ein vorzeitiger Ausstieg realisieren. Zur Stärkung der zweiten Säule zur finanziellen Absicherung im Alter tritt die IG Metall für eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge ein.
- Die insbesondere im Handwerk abgeschlossenen Tarifverträge zur Zuzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung, zur Abmilderung der Rentenabschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente, haben sich bewährt. Diese gilt es nunmehr mit in den Werkzeugkasten der tariflichen Lösungen, die einen vorzeitigen Ausstieg unterstützen, aufzunehmen.
- Die Tarifverträge zur Entgeltumwandlung und zu den altersvorsorgewirksamen Leistungen sind nicht mehr zeitgemäß. Sie müssen modernisiert und materiell deutlich verbessert werden.

8. Unternehmens- und Branchenpolitik stärken

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

8.1. Koordination und Netzwerke ausbauen

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

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

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

- Wir bieten branchen- und themenorientierte Formate an, durch die sich das gesamte Team IG Metall auf

Unternehmensebene und auch regional oder überregional und transnational vernetzen kann.

- Der Ausbau von unternehmensweiten Seminaren unterstützt die Vernetzung.
- Der Einsatz digitaler Kommunikationstools und Austauschplattformen wie Werkforce für den Austausch von BR-, JAV-, SBV- und VL- Netzwerken in Branchen, Unternehmen und Regionen wird durch das Angebot entsprechender Schulungen unterstützt.

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

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

Die (Tarif-)Arbeit in den Bereichen der in die IG Metall integrierten ehemaligen Gewerkschaften Holz und Kunststoff (GHK) und Textil und Bekleidung (GTB) steht derzeit vor Herausforderungen: Zum einen sind Betriebe dieser Branchen oft klein und nicht in allen Geschäftsstellen vertreten. Daher ist das Wissen um Arbeitsbedingungen und Tarifverträge nicht ausreichend verbreitet. Zum anderen findet auch hier aktuell ein weitreichender Generationswechsel statt und die letzten Hauptamtlichen, die das Branchen-Knowhow aus den Herkunfts-Gewerkschaften mitbrachten, scheiden aus. Außerdem haben wir in beiden Branchen – trotz Beschäftigungsaufbau in der Holz-und Kunststoffindustrie – sinkende Mitgliederzahlen. Es besteht erheblicher Bedarf, unsere Tarifverträge zu modernisieren, z. B. Entgeltrahmentarifverträge zu schaffen.

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

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

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

9. Transnationale Gewerkschaftspolitik entlang der Wertschöpfungskette ausbauen

Die internationale Solidarität, die transnationale Arbeit und die grenzüberschreitende Vernetzung sind zentrale Bestandteile unseres gewerkschaftlichen Selbstverständnisses. Als größte freie und unabhängige Einzelgewerkschaft weltweit kommt der IG Metall im Verbund mit unseren internationalen Gewerkschaftsföderationen eine besondere Verantwortung zu, mit Hilfe unserer Schwestergewerkschaften grenzüberschreitende Gegenwehr gegenüber dem globalisierten Kapital zu organisieren.

Die internationalen Verflechtungen von Konzernen nehmen stetig zu – und damit auch die Herausforderung für die IG Metall, ihre Gewerkschaftsarbeit stärker transnational auszurichten:

- Der enge Austausch und das gemeinsame Handeln von Beschäftigten und Gewerkschaften unterschiedlicher Standorte und entlang von Unternehmensnetzwerken, insbesondere durch die Arbeit Europäischer und SE-
  Betriebsräte, muss stärker als bisher in die Gewerkschaftsarbeit integriert werden. Die grenzüberschreitendende gewerkschaftliche Unternehmensbetreuung muss überprüft und intensiviert werden. Unser Ziel ist, Investitions- und Standortentscheidungen im Sinne der Beschäftigten zu beeinflussen.
- Die Unternehmen richten sich an niedrigen Arbeitsstandards und Lohnkosten aus, die oft dort zu finden sind, wo es schwache Gewerkschaften gibt. Ziel der IG Metall muss es daher auch sein, im Verbund mit IndustriALL Global, BHI, industriAll Europe und dem EFBH Gewerkschaftsstrukturen vor Ort zu stärken und unsere Schwestergewerkschaften zu unterstützen, bessere Löhne, Arbeitsbedingungen und Zukunftsperspektiven an ihren Standorten zu erstreiten.
- Dies gilt insbesondere für die Regionen in Mittelost- und Südosteuropa sowie in Nordafrika. Diese Regionen gehören zu den wichtigsten Zielen bei Verlagerungsvorhaben, die deutsche Standorte betreffen und haben deswegen eine besondere Relevanz für die IG Metall. Zur Stärkung der Gewerkschaftsmacht an den entsprechenden Standorten kann die Internationale Netzwerkinitiative der IG Metall (NWI) sowie die Transnationale Partnerschaftsinitiative (TPI) beitragen.
- Die Umsetzung des deutschen Lieferkettengesetzes und der europäischen Lieferkettenrichtlinie ist eines unserer Instrumente, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten entlang globaler Wertschöpfungsketten zu beeinflussen. Der Erfolg des Lieferkettengesetzes wird maßgeblich davon abhängen, wie die Mitbestimmungsakteur*innen auf Unternehmensebene beteiligt und betriebliche Handlungsmöglichkeiten umgesetzt werden. Auch der Austausch mit unseren Schwestergewerkschaften vor Ort und die gemeinsame Bearbeitung von Beschwerdefällen sind dafür entscheidend.

Antrag L3.001_EA01: Ergänzungsantrag zu L3.001

Ergänzungsantrag zu L3.001

Antragsteller*in:	Robert Gaudl
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Zeile 308

Kriterium für die öffentliche Auftragsvergabe zu verankern.

- Innungen, die keine Tarifverträge abschließen, soll ihr Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts aberkannt werden.

Antrag L3.001_EA02: Ergänzungsantrag zu L3.001

Ergänzungsantrag zu L3.001

Antragsteller*in:	Kerstin D. Klein
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Zeile 578 - 579

~~Zur Stärkung der zweiten Säule zur finanziellen Absicherung im Alter tritt die IG Metall für eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge ein~~Zur Stärkung der zweiten Säule zur finanziellen Absicherung im Alter tritt die IG Metall für eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge ein. Zur Stärkung der zweiten Säule zur finanziellen Absicherung im Alter tritt die IG Metall für eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge mit garantierter Mindestleistung, Arbeitgeberhaftung und einem Bestandsschutz für bestehende betriebliche Regelungen, ein. Betriebsrentensysteme auf Basis einer reinen Beitragszusage, somit auch das Sozialpartnermodell, sind dabei ausgeschlossen.

Antrag L3.002: Mitbestimmung stärken

Antragsteller*in:	GS Koblenz
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Mitbestimmung und Demokratie in den Betrieben war in den letzten Jahren zentrales Handlungsfeld der IG Metall im Bezirk Mitte und der GS Koblenz. Regelmäßig haben wir auf Ortsvorstandssitzungen, Delegiertenversammlungen und Geschäftsführerkonferenzen über Herausforderungen und Perspektiven der Mitbestimmung diskutiert. Eine zentrale Veranstaltung war die Mitbestimmungskonferenz des Bezirks Mitte im Jahr 2021 in Fulda.

Im Bezirk Mitte wurde eine intensive Debatte um Wirkmächtigkeit geführt. Dabei wurde deutlich, dass die Handlungsoptionen für Arbeitnehmervertreter*innen bei existenziellen Kernfragen im Bereich der Unternehmensmitbestimmung häufig unzulänglich und begrenzt sind. Auch bei der Klausurtagung der Tarifkommission für die Stahlindustrie im Bezirk Mitte wurde Mitbestimmung insbesondere vor dem Hintergrund der Transformation intensiv diskutiert. Nach Expertenrunde und ausführlicher Debatte kommen wir zum Ergebnis, dass die Montanmitbestimmung transformationsfest ist. Ergebnis der Debatten ist aber auch, dass die übrigen Mitbestimmungsvorschriften nicht die gleiche Güte wie das Montanmitbestimmungsgesetz haben und dass viele Unternehmen mit Vermeidungsstrategien versuchen die Mitbestimmung generell zu umgehen.

Kernpunkte für gesetzgeberischen Handlungsbedarf sind:

- Absenkung der Schwellenwerte für die Anwendungsvoraussetzungen,
- Aufhebung der Begrenzung auf Kapitalgesellschaften nach dem deutschen und Recht (keine Personengesellschaften – keine Gesellschaften nach dem Recht anderer europäischer Länder und auch nicht SE),
- Abstimmungen im Aufsichtsrat – bei Stimmengleichheit wird immer und zeitnah eine Schlichtung durchgeführt, Abschaffung des Doppelstimmrechts für den Vorsitzenden,
- Besetzung von Arbeitsdirektor*innen nur mit Zustimmung der Arbeitnehmervertreter*innen möglich

Ziel:

Der IG Metall Vorstand fordert den Gesetzgeber umgehend zum Handeln auf und passt die Praxis in der Unternehmensmitbestimmung an.

Mitbestimmung stärken!

Die Demokratisierung der Unternehmen und Betriebe ist ein Eckpfeiler des gesellschaftlichen Friedens und Wohlstands in Deutschland. Mitbestimmung erweitert die unternehmerische Perspektive, liefert andere Lösungsansätze für ökonomische Herausforderungen und ermöglicht transparentere und damit bessere, nachhaltigere Entscheidungen – die wiederum eine größere Akzeptanz erfahren und von der Belegschaft mitgetragen werden.

Die Zahl der mitbestimmten Unternehmen ist leider seit Jahren rückläufig. Das liegt daran, dass Strategien entwickelt wurden, wie Mitbestimmung welche von den Gegnern als Behinderung und Eingriff in unternehmerische Freiheiten gebrandmarkt wird, vermieden werden kann, zum Beispiel durch Wechsel der Gesellschaftsform, Holdingkonstruktionen mit Konzernsitz im Ausland. Dabei wird das europäische Recht ausgenutzt und die Grundgedanken, nämlich Mitbestimmung zu ermöglichen und Mitbestimmung zu Schützen ins Gegenteil verdreht.

Dabei ist grade in Zeiten gesellschaftlichen Wandels und der Transformation Mitbestimmung von entscheidender Bedeutung. Denn durch Sie können bessere Strategien entwickelt werden die gemeinsam statt gegeneinander umgesetzt werden. Daher ist notwendig hier die Wirkmächtigkeit zu verbessern.

Der Vorstand der IG Metall möge sich deshalb dafür einsetzen, dass die Bundesregierung eine Verbesserung der Mitbestimmungsgesetze vornimmt, die eine effektive paritätische Mitbestimmung ermöglicht. Dazu sind die Schwellenwerte abzusenken, die Begrenzung der Mitbestimmung auf bestimmte (deutsche) Gesellschaftsformen abzuschaffen und einzuführen, dass analog der Montanmitbestimmung auch in nach den weiteren Mitbestimmungsgesetzen mitbestimmten Unternehmen der Arbeitsdirektor nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmer bestellt werden kann sowie zu regeln, das bei Stimmgleichheit bei Abstimmungen im Aufsichtsrat statt einer erneuten Abstimmung mit Doppelstimmrecht des Vorsitzenden ein Schlichtungsverfahren durchzuführen ist.

Bis zur Umsetzung durch den Gesetzgeber werden wir sämtliche Anlässen nutzen, um diese Weiterentwicklung der demokratischen Mitbestimmung der Unternehmen durch den Abschluss von Mitbestimmungsvereinbarungen zu fördern.

Antrag L3.003: Gewerkschaftliches Zugangsrecht sichern

Antragsteller*in:	GS Bremen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Gewerkschaftliche Arbeit beruht auf der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit und dient der demokratischen Stärkung eines wesentlichen Teils der Arbeitswelt. Die IG Metall soll sich auf politischer Ebene im Zuge der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes für die Nutzung betrieblicher Mailingsysteme und Mailinglisten durch Gewerkschaftsvertreter*innen sowie Datenspeichersysteme, wie MS Teams oder Vergleichbares, einsetzen. Allen Mitarbeiter*innen eines Betriebs ist der einfache Zugang zu betrieblichen, digitalen Kommunikationssystemen und Angeboten wie E-Mail, Teams und Intranet zu ermöglichen.

Die Durchsetzung von Tarifverträgen durch Streiks sind Bestandteil des demokratischen Prozesses. Es muss den Gewerkschaften ermöglicht werden, alle Mitarbeiter*innen eines Betriebs, zum Beispiel für Warnstreik- und Streikaufrufe, erreichen zu können. Jedoch ist es, in Zeiten von Homeoffice und zum Teil zergliederten Betrieben ungleich schwerer geworden, die bereits gesetzlich geschützten Zugänge über schwarze Bretter zu nutzen oder Kolleg*innen vor Ort im Betrieb aufzusuchen und sie zum Beispiel über Tarifauseinandersetzungen zu informieren.

Wenn Gewerkschaften Belegschaften nicht mehr erreichen können, können sie ihrer ureigensten Aufgabe, der Interessenvertretung, nicht mehr nachkommen.

Es muss daher auch die gewerkschaftliche Kommunikation digital transformiert und gesichert werden. Hierzu sollen analog der Flure und Hallen die sowieso vorhandene digitale Infrastruktur genutzt werden. Andere Kolleg*innen sind digital im Betrieb nicht angebunden: Oft hat sich in den Betrieben über die Jahre hinaus eine Zweiklassengesellschaft entwickelt, die Kolleg*innen in der Verwaltung sind meist mit einer eigenen betrieblichen E-Mail-Adresse ausgestattet, ihre gewerblichen Kolleg*innen jedoch nicht. Hier muss es eine Chancengleichheit geben, nicht zuletzt auch, weil ein digitaler Zugang zu wichtigen und relevanten Informationen, wie zum Beispiel Online-Bildungsangeboten, erleichtert.

Antrag L3.004: Digitales barrierefreies Zugangsrecht der IG Metall an die Beschäftigten der Firmen

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall nimmt Einfluss auf die Bundesregierung mit Ziel, ein digitales barrierefreies Zugangsrecht für Gewerkschaften auf sämtliche digitale Medien in den Betrieben gesetzlich zu verankern. Wie zum Beispiel:

- Betriebliches Intranet / Sharepoint,
- Digitale schwarze Bretter, z.B. betriebliche Infomonitore,
- Interne soziale Netzwerke, z.B. Yammer,
- Nutzung der betrieblichen E-Mailadressen mit der Möglichkeit zur Auswahl einzelner Beschäftigtengruppen.

Das Zugangsrecht muss frei von Zensur durch den Arbeitgeber sein. Der Sender bestimmt den Inhalt.

Antrag L3.005: Zeitgemäße Vergütung für Betriebsratsmitglieder

Antragsteller*in:	GS Reutlingen-Tübingen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Für die Vergütung von Betriebsratsmitglieder ein zeitgemäßes Modell zu entwickeln und durchzusetzen. Dieses soll, abweichend von den bisherigen Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz, praktikabel, praxistauglich und rechtssicher für die Betriebsparteien sein.

Betriebsratsmitglieder, die ihre Kompetenzen durch Qualifizierung, Herausforderungen und Erfahrung während ihrer Amtszeit erweitern, müssen dies genauso honoriert bekommen wie es bei Beschäftigten der Fall ist.

Durch die heutige Vergütungslogik durch den Paragraph 37 BetrVG, besteht zwar ein Benachteiligungsverbot aber auch die Festlegung, dass das bisherige arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsentgelt weiter gewährt wird.

Dadurch entstehen in der Praxis Situationen, die nicht zeitgemäß und nachvollziehbar sind. Heute bereits freigestellte Betriebsratsmitglieder mit erworbenen Kompetenzen durch Seminare und Erfahrungen durch die täglichen Herausforderungen und Verantwortung im Betrieb haben oftmals mehrere Entgeltgruppen weniger als ein neu gewähltes freigestelltes Betriebsratsmitglied.

Ein neues, zeitgemäßes Vergütungsmodell soll keine Besserstellung bedeuten, jedoch sollte es heutige freigestellte Betriebsräte und Beschäftigte, insbesondere IG Metall Mitglieder, einen Anreiz zur erneuten sowie erstmaligen Kandidatur zur Betriebsratswahl geben. Dies könnte zum Beispiel anhand der durchschnittlichen Entgeltgruppe im Betrieb als Mindesteingruppierung festgelegt werden.

Bei den anstehenden betrieblichen Herausforderungen durch die Transformation bedarf es zu ihrer Bewältigung gute und erfahrene Betriebsratsmitglieder. Es darf nicht sein, dass ein Gefühl des „Stehenbleibens“ durch so ein wichtiges Ehrenamt entsteht.

Antrag L3.006: Faire Entlohnung für Betriebsräte

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	erledigt durch L3.005
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, umgehend Gespräche mit der Bundesregierung aufzunehmen mit dem Ziel, im Betriebsverfassungsgesetz eine klare, transparente und faire Entlohnung für Betriebsräte zu formulieren.
Diese Regelung muss Kriterien für eine berufliche Entwicklung von Betriebsrät*innen beinhalten. Dabei sind Qualifikationen in arbeits- und sozialrechtlichen sowie in betrieblichen Themen gleichrangig wie Abschlüsse von Fach- und Hochschulen zu berücksichtigen.

Die bisherige Fassung im Betriebsverfassungsgesetz ist mehr als vage formuliert. Sie schafft weder für die Unternehmen noch für die Arbeitnehmervertreter*innen eine Rechtssicherheit. Der Passus von 1972 sollte damals vor allem Betriebsrät*innen vor Willkür und Diskriminierung der Arbeitgeber schützen. Heute, 50 Jahre später, hat sich die betriebliche Wirklichkeit spürbar verändert, die Rechtsunsicherheit aber ist geblieben.
Das jüngste Urteil des Bundesgerichtshof (BGH) hat hier ebenfalls nicht für Klarheit gesorgt. Im Gegenteil: Das Urteil bedeutet in seiner Konsequenz einen inakzeptablen Angriff auf die Qualität der betrieblichen Mitbestimmung. Wenn sich die „besten Köpfe“ in einem Unternehmen nicht mehr für eine Mitarbeit im Betriebsrat entscheiden, weil sie in der Arbeitnehmervertretung für sich keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sehen, dann geht den Mitbestimmungsorganen hochwertige Kompetenz und betriebliches Expertenwissen verloren. Das kann weder im Interesse der Beschäftigten sein, noch im Interesse des Unternehmens.

Antrag L3.007: Transformation gestalten – Mitbestimmung durch Konzernwirtschaftsausschüsse

Antragsteller*in:	GS Homburg-Saarpfalz
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt sich für eine Modernisierung und Ausweitung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten einzusetzen und hierzu eine Gesetzesinitiative bei der Bundesregierung zu erwirken. In Konzernunternehmen ist ein unternehmensübergreifender Konzernwirtschaftsausschuss zu etablieren, mit dem vor einer Unternehmens- oder Konzernentscheidung über unternehmensübergreifende Produktions- und Investitionsplanungen zu beraten ist.

Antrag L3.008: Transformation gestalten – Stärkung der Mitbestimmung bei Betriebsänderung

Antragsteller*in:	GS Homburg-Saarpfalz
Status:	erledigt durch L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt sich für eine Modernisierung und Ausweitung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten einzusetzen und hierzu eine Gesetzesinitiative bei der Bundesregierung zu erwirken. In Fällen einer Betriebsänderung gemäß den Paragraphen 111, 112 BetrVG sind die Regelungen dahingehend weiterzuentwickeln, dass Alternativkonzepte des Betriebsrates zwingend zu beraten sind und zur Sicherung von Beschäftigung ein zwingendes Mitbestimmungsrecht besteht.

Antrag L3.009: Transformation gestalten – Beschäftigung fördern und sichern

Antragsteller*in:	GS Homburg-Saarpfalz
Status:	erledigt durch L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt sich für eine Modernisierung und Ausweitung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten einzusetzen und hierzu eine Gesetzesinitiative bei der Bundesregierung zu erwirken. Die Regelungen zur Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsförderung gemäß Paragraph 92a BetrVG sind im Sinne einer echten Mitbestimmung der Betriebsräte weiterzuentwickeln.

Antrag L3.010: Transformation gestalten – Mitbestimmung stärken

Antragsteller*in:	GS Homburg-Saarpfalz
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt sich für eine Modernisierung und Ausweitung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten einzusetzen und hierzu eine Gesetzesinitiative bei der Bundesregierung zu erwirken. Insbesondere die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten muss für Betriebsräte dahingehend gestärkt werden, dass bei der Verlagerung, Vergabe und Ansiedlung von Produkten ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht besteht.

Antrag L3.011: Gesetzeserweiterung Paragraph 81 Abs. 5 BetrVG

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der IG Metall Vorstand möge sich dafür einsetzen, dass ein gesetzlicher verankerter Anspruch für regelmäßige Teamgespräche von einer Stunde pro Woche (Beteiligungszeit) angestrebt wird. Hierzu soll ein neu einzufügender Paragraph 81 Abs. 6 BetrVG entstehen:

„(5) Die Beschäftigten sind zur Erörterung ihrer Beteiligungsrechte bei den Verfahren, Maßnahmen und Änderungen nach Abs. 1 – 4 im erforderlichen Maß von der Arbeit freizustellen, mindestens eine Stunde pro Woche. Sie können dazu Mitglieder des Betriebsrats oder eine Vertretung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft beiziehen."

Die Gesetzeserweiterung soll zur Vereinfachung der Vertrauensleutearbeit dienen. Sofern dies nicht erreicht werden kann, möge sich der IG Metall Vorstand dafür einsetzen, ähnliche Formulierungen in Flächentarifverträge einfließen zu lassen.

Antrag L3.012: Echte Mitbestimmung in Aufsichtsräten

Antragsteller*in:	GS Offenbach
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Mitbestimmung der Beschäftigten, der Betriebsräte und der Gewerkschaften ist auf allen Ebenen auszubauen. Insbesondere bedarf es einen Ausbau der Mitbestimmung in paritätisch besetzen Aufsichtsräten. Das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden muss abgeschafft werden. Hierfür muss ein alternativer Konfliktlösungsmechanismus entwickelt werden. Bei Schließung oder Verlagerung von Standorten muss eine Zweidrittelmehrheit im Aufsichtsrat nötig sein.

Antrag L3.013: Reform des Betriebsverfassungsgesetzes - Mehrheitswahl - Verhältniswahl

Antragsteller*in:	GS Gaggenau
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben einen Reformentwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz zur umfassenden Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung vorgelegt. Insbesondere in größeren Betrieben führt die derzeitige gesetzliche Regelung in Paragraph 14 BetrVG dazu, dass bspw. in Betrieben mit 10.000 Beschäftigten, 50 Stützunterschriften zur Einreichung von Wahlvorschlägen genügen. Eine Vielzahl von Listen bei Betriebsratswahlen, „Listendenken“ in den Gremien und erschwerte Zusammenarbeit in den Gremien sind die Folge. Der Reformentwurf greift dieses Problem nicht auf.

Der Vorstand wird aufgefordert:

- sich bei einer Reform des Betriebsverfassungsgesetzes dafür einzusetzen, dass Betriebsratswahlen grundsätzlich als Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) durchzuführen sind;
- sich bei einer Reform des Betriebsverfassungsgesetzes dafür einzusetzen, dass bei Verhältniswahlen (Listenwahl) die Anzahl der Unterzeichner*innen für Wahlvorschläge in Abhängigkeit der Betriebsgröße zu staffeln sind – auch in Betrieben mit über 250 Beschäftigten

Antrag L3.014: Schutz für Initiator*innen einer Betriebsratsgründung

Antragsteller*in:	GS Karlsruhe
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall setzt sich gegenüber dem Gesetzgeber dafür ein, dass im Kündigungsschutzgesetz ein wirksamer und praktisch anzuwendender Schutz für die Initiator*innen einer Betriebsratswahl aufgenommen und Paragraph 15 Abs. 3b KSchG entsprechend verändert wird.

Mindestens ist die Streichung im Abs. 3b vorzunehmen, die den Schutz der Initiatoren einer Betriebsratswahl daran knüpft, dass sie eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben haben, dass sie die Absicht haben, einen Betriebsrat oder eine Bordvertretung zu errichten.

Der bisherige Schutz für Initiator*innen einer Betriebsratswahl ist an die Bedingung geknüpft, dass von den Initiator*innen eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben ist, dass sie die Absicht haben, einen Betriebsrat zu errichten. Eine solche öffentlich beglaubigte Erklärung ist in Paragraph 129 BGB geregelt und Bedarf immer der Beglaubigung durch Notar*innen

Alleine schon die sich in der Praxis verändernde Anzahl der Initiator*innen in einem Initiatorenkreis, die zeitliche Terminfindung und die entstehenden Kosten bei Notar*innen erschweren und verhindern eine praktische und wirksame Anwendung dieser Voraussetzung für den Schutz der Initiator*innen einer Betriebsratswahl.

Antrag L3.015: Abschaffung des vereinfachten Wahlverfahrens bei der Betriebsratswahl

Antragsteller*in:	GS Karlsruhe
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall setzt sich gegenüber dem Gesetzgeber dafür ein, dass im Betriebsverfassungsgesetz die Paragraphen 14a und 17a BetrVG gestrichen werden. Der Paragraph 14 (2) S.2 BetrVG ist wie folgt zu ändern: „Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder in Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 Wahlberechtigten“.

Hilfsweise ist eine Anwendung des sogenannten vereinfachten Wahlverfahrens, dass sich in der Praxis sehr viel komplizierter, fehleranfälliger und damit anfechtungsanfälliger als das normale Wahlverfahren erweist, auf Betriebe bis zu 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen zu begrenzen und für die erstmalige Wahl eines Betriebsrats auszuschließen, indem der Paragraph 17a BetrVG gestrichen wird.

Die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens hat zu einer Komplizierung und höherer Fehleranfälligkeit geführt. Die formellen und juristischen Anforderungen an einen auf der ersten Wahlversammlung gewählten Wahlvorstand (z.B. Prüfung Wählerliste, Zuordnung der leitenden Angestellten, Prüfung der Wahlvorschläge) sind enorm hoch und von nicht einschlägig qualifizierten Mitarbeiter*innen im Normalfall nicht zu leisten. Auch die „nachträgliche schriftliche Stimmabgabe bringt Wahlvorstände immer wieder in einen juristischen Graubereich.

Gleiches gilt für die Initiatoren einer Betriebsratswahl nach dem vereinfachten Wahlverfahren, auch diese sind mit den formellen und juristischen Anforderungen und den extrem kurzen Fristen schon bei der Vorbereitung einer BR Wahl im vereinfachten Verfahren oft überfordert.

Antrag L3.016: Gegnerischen Listen bei Betriebsratswahlen effektiv entgegenwirken!

Antragsteller*in:	GS Zwickau
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall bringt sich für die anstehenden Betriebsratswahlen 2026 nicht nur mit einem Materialangebot ein, sondern der Vorstand wird darüber hinaus beauftragt, von Listenwahlen betroffene Geschäftsstellen mit einem finanziellen Zuschuss auszustatten.

Die Ortskassen der Geschäftsstellen der IG Metall sind für anstehende Listenwahlkämpfe bei den Betriebsratswahlen mit einer Sonderzuwendung auszustatten. Die Geschäftsstelle melden dazu die von einer Listenwahl betroffenen Betriebe. Für den Wahlkampf in dem jeweiligen Betrieb erhält die Geschäftsstelle einen Monatsdurchschnittsbeitrag des Betriebes pro Vollbeitragszahler:innen, mindestens aber 5.000 EUR pro Betrieb als zweckgebundenen Zuschuss. Die Mittel sind insbesondere für Wahlkämpfe während der Betriebsratswahl und für die Konstituierung möglicher IG Metall-Fraktionen zu verwenden. Auch die Anforderungen für die Vertrauensleute-Arbeit steigen durch Konkurrenzlisten und sollen damit finanziell unterstützt werden.

Die IG Metall tritt damit den Zielen gegnerischer Listen zu Betriebsratswahlen entgegen, unsere Arbeit in Betriebsratsgremien, unsere Durchsetzungsfähigkeit und Organisationsgrade zu schwächen und Belegschaften zu spalten. Wir wollen die IG Metall-Kandidierenden durch einen demokratischen und aktiven Wahlkampf stärken, denn ihre Wahl bildet die Grundlage für eine starke IG Metall im Betrieb.

Antrag L3.017: Union Busting

Antragsteller*in:	GS Velbert
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die arbeitgeberseitige Ver- und Behinderung von Betriebsratsgründungen nehmen seit Jahren zu. Es gibt kaum Betriebsratsgründungen, die ohne Einschüchterung, Androhung von Abmahnungen, Schikanen oder Strafversetzungen (u.v.m.) gegenüber Wahlinitiator*innen stattfindet. Auch etablierte Betriebsratsgremien sehen sich vermehrt arbeitgeberseitigen Angriffen ausgesetzt. Im Kern geht es darum, bestehende Betriebsratsstrukturen zu schwächen bzw. zu zerstören und/oder Gewerkschaftsarbeit im Betrieb zu behindern.

Seit 2021 wirkt das „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“. Dieses Gesetz zielt darauf ab, a) die Betriebsratswahlen zu fördern, b) die Betriebsratsarbeit zu stärken und c) die Wahlinitiatoren besser zu schützen. Das sind alles Schritte in die richtige Richtung, geht aber nicht weit genug.

- Die IG Metall soll sich auf bundespolitischer Ebene dafür einsetzen, dass die betrieblichen Interessenvertretungen durch eine Verschärfung des Paragraph 119 BetrVG besser geschützt werden, u.a. in dem die Behinderung von Betriebsratswahlen und -tätigkeit künftig zu einem Offizialdelikt wird.
- Die IG Metall soll sich auf bundespolitischer Ebene dafür einsetzen, dass Schwerpunktstaatsanwaltschaften gebildet werden, die sich ausschließlich mit betriebsverfassungsrechtlichen Straftatbeständen beschäftigt.
- Die IG Metall soll sich auf bundespolitischer Ebene dafür einsetzen, dass der nachwirkende Kündigungsschutz für Wahlinitiator*innen, Wahlvorständen und Betriebsrät*innen weiter - und über das Betriebsrätemodernisierungsgesetz hinaus - verbessert wird.
- Die IG Metall soll sich auf bundespolitischer Ebene dafür einsetzen, dass analog zu Paragraph 78a BetrVG der besondere Schutz auch für befristet beschäftigte Betriebsrät*innen gilt.
- Die IG Metall soll sich auf bundespolitischer Ebene dafür einsetzen, dass Verdachtskündigungen endlich abgeschafft werden.
- Union Busting soll stärker in den öffentlichen Fokus gebracht werden.

Antrag L3.018: Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften gemäß Paragraph 119 BetrVG

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	erledigt durch L3.017
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall wirkt auf der Länder- und Bundesgesetzgebungsebene darauf hin, dass in den jeweiligen lokalen Regierungsbezirken Experten in den Staatsanwaltschaften zur Verfolgung von Straftatbeständen nach Paragraph 119 BetrVG zu qualifizieren sind und Schwerpunktstaatsanwaltschaften mit eindeutigen Zuständigkeiten und Fachkompetenzen einzurichten sind.

Antrag L3.019: Eigenständige Migrantenvertretung im Betrieb

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall weitet die Möglichkeit einer eigenständigen Migrant*innenvertretung im Betrieb aus.Die IG Metall wird aufgefordert, in ihrer Vertrauensleutearbeit die Personengruppe der Migrant*innen zu stärken: Abhängig von der Belegschaftszusammensetzung werden in Betrieben regelmäßig Vertrauensleute für die Personengruppe der Migrant*innen gewählt respektive benannt. Die IG Metall stellt für die so gewählten/ benannten Vertrauensleute der Personengruppe der Migrant*innen Material zur Verfügung.

Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund in Beruf und Ausbildung weisen spezifische Bedarfe und Interessen auf. Sie stoßen auf spezifische Herausforderungen und Hürden im Arbeits- und Ausbildungsalltag in den Betrieben, die weit über den Kampf gegen Rassismus hinausgehen. Der Betriebsrat hat gemäß Betriebsverfassungsgesetz die allgemeine Aufgabe der Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb sowie den Schutz gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus (vgl. Paragraph 80 Abs. 1, Ziff. 7).
Um den spezifischen Bedarfen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gerecht zu werden, ist eine gewerkschaftliche Vertretung für diese Personengruppe hilfreich. So wird sichergestellt, dass quer über alle Themen und Bereiche hinweg – von Personalangelegenheiten, Weiterbildungsfragen über die Einrichtung der Arbeitsplätze bis hin zur Berücksichtigung der Urlaubsplanung, etc. – die spezifischen Belange und Interessen der Migrant*innen eine adäquate Berücksichtigung, Vertretung und Schutz erfahren.
Es ist wichtig, dass Mitglieder mit Migrationshintergrund in den Betrieben eine klar organisierte gewerkschaftliche Stimme haben. Diese erlangen sie nicht zuletzt durch den gezielten und systematischen Aufbau von migrantischen Vertrauensleutestrukturen. Diese sind besonders nah an den Arbeitskolleg*innen mit Migrationshintergrund dran, kennen deren spezifischen Belange, Nöte und Bedarfe. Sie können sie gebündelt zum Ausdruck bringen und dafür sorgen, dass sie an Betriebsrat und Gewerkschaft herangetragen und gemeinsam Lösungen erarbeitet werden.

Antrag L3.020: „IG Metall vom Betrieb aus denken“ – Schwerbehindertenvertretung

Antragsteller*in:	GS Hanau-Fulda
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Dass künftig die Schwerbehindertenvertretung stärker in die betriebliche und gewerkschaftliche Aufgabenbearbeitung und der Begleitung auf allen Gliederungsebenen der IG Metall aufgenommen wird.

Die „IG Metall vom Betrieb aus denken“ heißt, die Beschäftigten und alle Interessenvertretungen aktiv einzubinden und gemeinsam für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen einzutreten.

Antrag L3.021: Neue Arbeitsformen mitgestalten – Arbeitnehmer schützen

Antragsteller*in:	GS Bremen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Neue Arbeitsformen werden von den Beschäftigten selbst aber ebenso oft von den Arbeitgebern auch einseitig eingefordert oder durch das Schaffen von Tatsachen eingeführt und angewendet. Dadurch werden Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes tangiert, u. a. in wie weit die technische Ausstattung und ein ergonomischer Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber übernommen werden und gegeben sind und in wie weit der verfügbare Arbeitsplatz bei mobiler Arbeit oder im Homeoffice adäquat ist. Im Desksharing geht der individuelle Arbeitsplatz verloren. Ist kein Arbeitsplatz im Betrieb buchbar, muss zwangsläufig an einem anderen Ort, häufig der eigenen Wohnung, gearbeitet werden. In der Konsequenz finanzieren die Beschäftigten ihre Arbeitsmittel und Büromöbel weitestgehend selbst. In den letzten Jahren sind zwar tarifvertragliche Regelungen mit Mindestanforderungen zur Ausgestaltung mobiler Arbeit vereinbart worden, jedoch sind aber wichtige Rahmenbedingungen zur Gestaltung guter Arbeit in den neuen Arbeitsformen weiterhin in der Ausgestaltung außen vor.

Der Vorstand wird daher aufgefordert, eine Kampagne für gute Arbeit in den neuen Arbeitsformen (unter anderem Homeoffice, mobile Arbeit, Desksharing, Hybrides Arbeiten) zu entwickeln und umzusetzen. Diese Kampagne greift zwei wesentliche Handlungsfelder auf. Das Betriebsverfassungsgesetz muss so angepasst werden, dass die rechtlichen Möglichkeiten von Betriebsräten in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen bei neuen Arbeitsformen gestärkt werden. Darüber hinaus müssen weitere bestehende rechtliche Regelungen, Gesetze und Verordnungen so angepasst werden, dass ein Mindestmaß an den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie eine Mindestanforderung an die Ausstattung mit Arbeitsmitteln und der Schutz vor Missbrauch durch den Arbeitgeber für alle Beschäftigten gegeben ist. Im Rahmen der Kampagne für Gute Arbeit in den neuen Arbeitsformen, ist der Vorstand daher dazu aufgefordert, eine Initiative zur Verbesserung von tarifvertraglichen Regelungen zum Mobilen Arbeiten zu folgenden Eckpunkten zu ergreifen:

- Verhinderung der Verlagerung der Kosten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf die Arbeitnehmer*innen;
- Mindestanforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- Mindestanforderungen an die Ausstattung mit Arbeitsmitteln;
- Recht auf Nichterreichbarkeit;
- Schutz vor Missbrauch durch den Arbeitgeber;
- Regelungen für die Einführung von neuen Arbeitsformen;
- Rechte der Beschäftigten und Betriebsräte bei der Gestaltung

Antrag L3.022: Leitplanken für die Digitalisierung

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, Leitplanken für die Umsetzung der Digitalisierung weiterzuentwickeln oder neu zu entwickeln. Damit soll die Gesundheit der Beschäftigten geschützt und die Handlungsfähigkeit der Interessenvertretungen gestärkt werden. Im Einzelnen fordern wir:

- Wissenschaftliche Daten und Fakten zur digitalen Entwicklung und deren Folgen müssen regelmäßig erhoben und genutzt werden.
- Neue Arbeitsfelder „NewWork“ müssen fortlaufend identifiziert werden.
- Arbeitnehmervertretungen müssen ständig informiert und entsprechend qualifiziert sein. Mitbestimmung muss gesichert bleiben.
- Entwicklungen müssen sich im Arbeits- und Gesundheitsschutz wiederfinden. Gesetze und Richtlinien müssen entsprechend überarbeitet werden.
- Neue Arbeitsformen sollten mitbestimmt gestaltet, positive und negative Auswirkungen evaluiert, Verbesserungen der Bedingungen zu Gunsten der Arbeitnehmenden vorangetrieben oder Gefährdungen eingegrenzt werden.

Die digitalisierte Arbeitswelt entwickelt sich fortlaufend und zügig weiter. Sie ist gefüllt mit einer umfassenden Weitergabe von Informationen. Dies ist mit einer rasanten Beschleunigung verbunden, deren Folgen für den Menschen noch nicht umfassend einschätzbar sind. Bei einer unkoordinierten Digitalisierung und dem Ausbau von Mobiler Arbeit besteht immer auch die Gefahr, dass Arbeit entgrenzt wird.
Dafür müssen wir in Zukunft Instrumente entwickeln, die diesen Gefahren vorbeugen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss mit geeigneten Maßnahmen die Entwicklungen der Digitalisierung begleiten. Das beinhaltet eine fundierte Überarbeitung von arbeitsschutzrechtlichen Regelungen und eine Aktualisierung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen. Beschäftigte und Arbeitnehmervertretungen müssen aktiv in diese Prozesse einbezogen werden. Benötigt werden keine starren Konzepte, sondern zeitgemäße Leitplanken solcher Arbeitsformen.

Antrag L3.023: Neue Arbeitsmethoden und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten

Antragsteller*in:	GS Heidelberg
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall muss sich verstärkt um neue Arbeitsmethoden (New Work) und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten kümmern mit dem klaren Ziel, auf neue verbindliche Arbeitsschutzregeln zu drängen und/ oder tarifliche Regelungen zu vereinbaren. Ohne Regularien und ohne Grenzen sind die Beschäftigten den Arbeitgebern in dieser neuen Beschäftigungsform hilflos ausgeliefert. Bei der Definition von New Work muss mindestens berücksichtigt werden:

- Massive Lärmbelästigung in Großraumbüros;
- Fehlende Ausstattung von Arbeitsplätzen im Homeoffice;
- Ausreichendes Platzangebot in Büros bei Entzug von Homeoffice;
- Entgrenzung der Arbeitszeit;
- Entsozialisierung/ Vereinsamung von Beschäftigten;
- Kein Missbrauch personenbezogener und betrieblicher Daten im beruflichen Alltag;
- Entbindung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers;
- Verlagerung der Arbeitsplätze ins Ausland;
- Verlagerung von Arbeit zu nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen

Der Vorstand der IG Metall ist vor dem Hintergrund der neuen Arbeitsformen gefordert, ein Konzept für die humane Gestaltung von New Work zu entwickeln, dass die Beschäftigten von Anfang an an dem Prozess beteiligt. Hierzu gehören ferner die breite Kommunikation bestehender Schutzregeln, die politische Einflussnahme, um gesetzliche Regelungslücken zu schließen, und die Sondierung weiterer tariflichers Vereinbarungen.

Antrag L3.024: Wissenschaftliche Begleitung von „New Work"

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, die Einführung und Umsetzung von „New Work“ wissenschaftlich zu begleiten. Die neuen Arbeitsmöglichkeiten verlangen von den Beschäftigten viel Flexibilität, Wandlungsfähigkeit, Unangepasstheit und Gespür sowohl für die Menschen als auch für die Technologie. Der Veränderungsprozess muss kritisch und kompetent beobachtet werden, auch im Bezug auf mögliche Auswirkungen/Veränderungen gewerkschaftlicher Mitgliederarbeit. Kooperationen mit der Wissenschaft (Charité und Universitäten) sind daher zu fördern und zu stärken.

Arbeit verändert sich rasant und führt vielfach zu Entgrenzungen. Damit Entwicklungen und Folgen einschätzbar bleiben und rechtzeitig gestaltet werden können, sind wissenschaftliche Begleitungen unabdingbar. Was beinhalten diese Veränderungsprozesse, welche Handlungsmöglichkeiten sind vorhanden, wie erkennen wir sie und können sie nutzen, wo erzielen neue Arbeitsformen Verbesserungen oder an welchen Stellen existieren klare Grenzen? Forschungserkenntnisse können Aufschluss geben. Dabei ist zu beachten, dass die Perspektive der Belegschaften und der Gewerkschaften bei der Entwicklung von Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz berücksichtigt sein müssen.

Antrag L3.025: Beratungsplattform zum Beschäftigtendatenschutz

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird aufgefordert, ein niederschwelliges Beratungs- und Austauschangebot zum Beschäftigtendatenschutz zu entwickeln. Gerade in kleinen und mittelständischen Betrieben haben die BR-Gremien meist nicht die nötige Fachkompetenz, um die Aufgaben selbst zu bewältigen.

Antrag L3.026: Recht auf Homeoffice

Antragsteller*in:	GS Bremen
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird beauftragt eine Strategie zur Durchsetzung des Rechts auf Homeoffice zu erarbeiten. Dabei sollen in der Strategie folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Stärkung der rechtlichen Möglichkeiten von Betriebsräten im Rahmen einer Novellierung des BetrVG;
- Möglichkeiten der Durchsetzung mittels Tarifverträgen;
- Umfang des Rechts auf Homeoffice;
- Beschäftigtengruppen, die in dieses Recht eingeschlossen werden können;
- Formen einer möglichen Kampagne zur Mobilisierung zur Durchsetzung des Rechts auf Homeoffice;
- Vor- und Nachteile des Rechts auf Homeoffice aus Sicht der IG Metall, der Beschäftigten und der Umwelt

Vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie und den damit verbundenen Schutzmaßnahmen, wurde die Pflicht auf Homeoffice bei Arbeiten, die nicht zwingend vor Ort im Betrieb erbracht werden müssen, eingeführt. Mit dem Ende der Pandemie ist diese Regelung beendet worden. Aufgrund der Erfahrungen und Vorzüge ist ein Recht auf Homeoffice ein Element in der Gestaltung neuer Arbeitsformen, denn es eignet sich nicht nur zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch den Entfall des täglichen Arbeitsweges und den damit verbundenen Zeitgewinn, sondern trägt ebenfalls zur Reduzierung der Umweltbelastungen, etwa durch die Reduzierung des CO_2-Austoßes, bei. Mit Blick auf eine nachhaltige und zukunftsorientierte Klima- und Wirtschaftspolitik ist das Homeoffice also durchaus sinnvoll.

Für die IG Metall ist das Bekenntnis zum Recht auf Homeoffice und damit verbunden zum Klimaschutz und einer nachhaltigen Wirtschaftspolitik doppelt sinnvoll. Zum einen unterstreicht es die grundsätzlichen gewerkschaftlichen Werte im Sinne der Mitglieder Regelungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu erstreiten und zum anderen ist es von Bedeutung, wenn die IG Metall weiterhin als progressive Kraft im Sinne der Beschäftigten, vor allem der jüngeren Generation, auftreten, agieren und Mitglieder gewinnen will.

Antrag L3.027: Mobiles Arbeiten für Grenzgänger*innen

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Dass der IG Metall Vorstand bei Entscheidungsträgern und zuständigen Stellen darauf hinwirkt, mobiles Arbeiten aus dem EU-Ausland, insbesondere für Grenzgänger*innen, unbegrenzt zu ermöglichen. Diese Regelungen sind auch unter dem Aspekt der Diskriminierung zu betrachten. Nach EU-Recht darf kein anderer Bürger durch eine nationale Regelung benachteiligt werden. Durch wieder in Kraft treten der alten Regelung (max. 25 Prozent der Arbeitszeit darf bei Grenzgänger*innen vom Wohnortland aus erbracht werden), werden die im Ausland lebenden Arbeitnehmer*innen gegenüber im Inland lebenden Arbeitnehmer*innen schlechter gestellt.

Antrag L3.028: Arbeits- und Gesundheitsschutz als Kernaufgabe und Querschnittsthema der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

In der Corona Pandemie konnten wir als IG Metall in besonderem Maße unsere Kompetenz im betrieblichen Gesundheitsschutz unter Beweis stellen. Die Handlungshilfe „Corona-Prävention im Betrieb“ diente in den Betrieben, oft auch der Arbeitgeberseite, als Leitfaden für die Etablierung von Schutzkonzepten. Diese Handlungshilfe entstand durch die gebündelte Expertise betrieblicher und hauptamtlicher Kolleg*innen. Eine Expertise, die durch betriebliche Praxiserfahrungen, sowie Mitarbeit in staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzgremien und stetigem Austausch mit der Arbeitswissenschaft, über Jahre aufgebaut wurde.

Um weiterhin als kompetente Partnerin in diesem Themenfeld aufzutreten, wird die IG Metall diese Expertise weiterhin nutzen, um sowohl bei den bekannten Belastungen der Arbeitswelt (z. B. den körperlichen Belastungen), als auch bei den neuen Herausforderungen der Transformation (z. B. Mobiles Arbeiten, Desk Sharing, Arbeitszeiterfassung), Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen.

Die IG Metall wird,

- sich weiter aktiv in den Gremien des staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzes engagieren;
- ihre Kontakt- und Einflussmöglichkeiten ausbauen und
- auf die Weiterentwicklung des staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Regelwerks dringen.

Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Aktivitäten sind darüber hinaus die Durchsetzung einer Anti-Stress-Verordnung und die Anerkennung von psychischen Erkrankungen als Berufskrankheit. Hierfür wird sich die IG Metall weiter politisch einsetzen. Rechtsfortschritte auf diesem Feld dienen nicht nur dem Erhalt der psychischen Gesundheit, sondern auch der Sicherung von Fachkräften in den Betrieben und Branchen.

Für die IG Metall ist klar, dass das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz auch weiterhin ureigene Kernaufgabe zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen ist. Bei der Erstellung themenbezogener Handlungshilfen wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz deshalb stets mitgedacht. Denn letztlich folgt aus den Mitbestimmungsrechten, die sich aus Paragraph 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben, für fast jedes Thema auch ein Umsetzungshebel für die betriebliche Praxis.

Die IG Metall wird neben ihrer Kompetenz in Tariffragen auch ihre Stärken bei der Gestaltung guter Arbeit nach außen kehren. Wir sind diejenigen, die kollektiv für gute Arbeitsbedingungen im Betrieb und auch bei hybrider Arbeit sorgen!

Antrag L3.029: Mehr staatlicher Arbeitsschutz

Antragsteller*in:	GS Völklingen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

In den letzten 25 Jahren hat sich die Anzahl der Landesgewerbeärzt*innen mehr als halbiert. Waren es 1996 noch 160, so sind es heute noch 50. Tendenz weiter fallend. Dabei sind Landesgewerbeärzt*innen eine wichtige Kontrollinstanz in Anerkennungsverfahren für Berufskrankheiten. Bei jährlich ca. 232.206 angezeigten Berufskrankheiten wird deutlich, dass diese Kontrolle längst nicht mehr stattfindet.

Auch die übrigen Stellen in den Landesgewerbeämtern wurden drastisch abgebaut. In der Folge geht die Anzahl der Betriebsrevisionen drastisch zurück. Sonntagsarbeit ohne Genehmigung, völlig unhaltbare Zustände auf Baustellen und eine Zunahme schwerer Unfälle sind die Folge.

Die Berufsgenossenschaften allein können diese Lücke nicht schließen.

Dies alles vor dem Hintergrund einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt mit neuen Gefährdungen z. B. durch autonome Fahrzeuge, kollaborierenden Robotern und einer deutlichen Zunahme der mobilen Arbeit.

Wichtig ist eine ausreichende Ausstattung der Behörden mit qualifiziertem Personal sowie ständige Weiterentwicklung des Vorschriften- und Regelwerkes.

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie ist der richtige Weg, mehr Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verwirklichen.

Die staatlichen Aufsichtsbehörden müssen so aufgestellt sein, dass sie die Betriebe regelmäßig und anlassbezogen beraten und kontrollieren können. Eine 5 Prozent Mindestbesichtigungsquote, wie sie das Arbeitsschutzkontrollgesetz aktuell vorsieht, reicht dafür bei weitem nicht aus. Ziel muss deshalb eine kontinuierliche und verbindliche Steigerung dieser Quote sein.

Die IG Metall muss sich auf allen politischen Ebenen für eine Stärkung des staatlichen Arbeitsschutzes einsetzen.

Antrag L3.030: Weiterentwicklung Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz

Antragsteller*in:	GS Heidenheim
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass das "Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz", kurz Arbeitsschutzkontrollgesetz (ArbSchKG) weiterentwickelt wird. Insbesondere sollen die Besichtigungsquoten weiter erhöht werden und die Arbeit in dem neuen Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit von der IG Metall unterstützt werden.

Antrag L3.031: Software Ergonomie

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, klare Standards bei der Einführung neuer Software sowie entsprechende Handlungshilfen für Arbeitnehmervertreter*innen zu entwickeln. Nur eine ergonomisch sinnvoll gestaltete Software kann den Menschen bei seinen Aufgaben wirksam und effizient unterstützen. Ergonomische Software lässt Mitarbeiter*innen bessere Leistungen erbringen und bedeutet weniger Aufwand bei ihrer Einschulung. Zur effizienten Umsetzung im Betrieb bedarf es einer grundlegenden Qualifizierung der Betriebsräte.

Ständig werden neue Softwaresysteme eingeführt und genutzt. Damit einher geht eine fortlaufende Transformation, die sich auf die Arbeit nicht unerheblich auswirkt. In der Praxis haben es die Beteiligten oftmals mit einer Art „Wildwuchs“ und einem hohen Grad an unterschiedlichen IT Systemen zu tun, die nicht immer miteinander harmonisieren. Zudem gibt es auch in der heutigen Zeit noch Kolleg*innen, deren Zugang zu entsprechenden Endgeräten begrenzt ist und die dadurch Informations- und Schulungsangebote schlecht bzw. gar nicht nutzen können.
Insbesondere Betriebsräte und Vertrauensleute stehen hier in der Verantwortung. Sie müssen den Einsatz neuer IT fachkundig beurteilen können und in der Lage sein, Arbeitsmittel einzufordern und vorzuschlagen. Die Freigabe weniger benutzerfreundlicher Software muss, wo immer es geht, verhindert werden.
Dies bedeutet für die Arbeitnehmervertretung eine hohe Beurteilungskompetenz, die durch geeignete Maßnahmen (Seminare, Beratung, Erfahrungsaustausch) gefördert werden muss. Vorstellbar ist eine Kampagne, wie die Gewerkschaften es beim Thema „Humanisierung der Arbeitswelt“ in den 1970er Jahre geleistet haben.

Antrag L3.032: Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in der Arbeitsschutzgesetzgebung integrieren

Antragsteller*in:	GS Frankfurt am Main
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall möge in allen Gremien, in denen die IG Metall vertreten ist, darauf hinwirken, dass die Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in der Arbeitsschutzgesetzgebung zu integrieren ist!

Im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist festgelegt, dass der Arbeitgeber in der Verantwortung ist, Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird. Es sind geeignete Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Verbale und körperliche Gewalt sowie sexuelle Belästigung sind für Beschäftigte in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen relevante Gefährdungen, die erhebliche Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen haben können.

Gewalt und sexuelle Belästigung müssen in die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz integriert werden, in dem dieses Thema im Arbeitsschutzgesetz und in den untersetzten Verordnungen, Regeln, Normen, Informationen usw. ergänzt wird, und Arbeitgeber verpflichtet werden, für ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen. Die Rechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen müssen gestärkt werden.

Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen ist darauf hinzuwirken, dass Strukturen und Mechanismen, die Gewalt und sexueller Belästigung Vorschub gewähren, aufgenommen werden. Dazu ist eine Handlungsanleitung zu erstellen, aus der auch ersichtlich wird, wie das Thema sexuelle Belästigung, beispielsweise in einen Fragebogen bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung, so integriert werden kann, dass die Ergebnisse als Grundlage für eine gute Analyse verwertbar sind.

Das Thema ist in Arbeits- und Gesundheitsschutzseminaren grundsätzlich inhaltlich zu integrieren und fest zu verankern sowie Handlungswege in geeigneter Form aufzuzeigen, wie beispielsweise die Zusammenarbeit mit den Berufsgenossenschaften oder auch die Anzeige als Unfall bei der Berufsgenossenschaft nach einem betrieblichen Vorfall verbessert bzw. intensiviert werden kann.

Antrag L3.033: Den strategischen Einfluss der IG Metall in den staatlichen Gremien (Arbeitsschutzausschüssen und Unfallversicherungen) stärken, sowie den Austausch dieser bis in die Betriebe hinein, sicherstellen.

Antragsteller*in:	GS Siegen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Gerade die letzten Jahre haben gezeigt, welche Bedeutung verlässliche Standards für gesunde Arbeit haben. Sie sind die Basis, damit Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte erfolgreich für gesunde Arbeit in den Betrieben nutzen können. Diese Standards entstehen in den Gremien des Arbeitsschutzes.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert sicherzustellen, dass die wichtige, politische und strategische Arbeit im Bereich der staatlichen Arbeitsschutzausschüsse und Unfallversicherungsträger offensiv betrieben wird. Die IG Metall muss hier ihren politischen Einfluss weiterhin nutzen, um praktikable Lösungen und wichtige Grundlagen für gesunde Arbeit zu schaffen.

Neben dem Einsatz für diese Regeln muss die IG Metall die Ergebnisse in die Organisation kommunizieren. Dabei sind die ehren- und hauptamtlichen Kolleg*innen aus den jeweiligen Gremien einzubinden. Dafür braucht es die bestehenden IG Metall-
Arbeitskreise auf Bezirksebene und in Geschäftsstellen sowie Schulungen zu den jeweiligen Neuerungen.

Die Arbeitskreise sind das Bindeglied von der Basis, über die Geschäftsstellen und die Bezirke bis hin zu den Resorts auf Bundesebene und auch in die staatlichen Gremien wie Selbstverwaltungen und Ausschüsse hinein. Sie bieten eine notwendige durchlässige Kommunikation und einen Informationsfluss in beide Richtungen. Durch den Austausch in den Arbeitskreisen werden Meinungen gebildet, die für den gesamten Prozess sehr wertvoll sind.

Antrag L3.034: Örtliche und regionale Netzwerke im Arbeits- und Gesundheitsschutz und in der Teilhabepolitik sichern und ausbauen

Antragsteller*in:	GS Herborn
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Unsere Mitglieder erwarten von ihren betrieblichen Interessenvertreter*innen fachliche Expertise, Handlungsfähigkeit und Wirkmächtigkeit. Die IG Metall bietet mit örtlichen, regionalen und bezirklichen Netzwerken/Aktivenarbeitskreisen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie in der Teilhabepolitik bereits gute Voraussetzungen, damit sich Aktive untereinander austauschen und qualifizieren sowie auch in einen regelmäßigen Austausch mit Vertreter*innen auf staatlicher und institutioneller Ebene (Arbeitsschutzaufsicht, Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Versorgungsamt, Arbeitsagentur, Unfallversicherungsträgeru.a.) treten können. So können Arbeitsbedingungen, betriebliche Prävention und Teilhabe durch unsere Mitglieder und betriebliche Interessenvertreter*innen in den Betrieben aktiv und positiv mitgestaltet werden. Damit dies so bleibt ist es notwendig, die örtlichen/regionalen Netzwerke fortzusetzen und auszubauen, haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen damit die Möglichkeit zu geben, sich zu qualifizieren und so die Zahl der Aktiven und betrieblichen Multiplikator*innen zu erhöhen.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie eine aktive betriebliche Teilhabepolitik sind für die Gesunderhaltung, Beschäftigungsfähigkeit und den Arbeitsplatzerhalt unserer Mitglieder im Betrieb von zentraler Bedeutung. Unsere Mitglieder erwarten von ihren betrieblichen Interessenvertreter*innen und ihrer IG Metall, dass diese Themen im Fokus der Betriebspolitik und der Initiative „IG Metall vom Betrieb aus denken“ stehen.

Die örtlichen/regionalen Netzwerke/Aktivenarbeitskreise stellen ein niedrigschwelliges Angebot für Aktive im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Teilhabepolitik dar, um regelmäßig in Kontakt zur Geschäftsstelle zu treten.

Ein Austausch über die eigene betriebliche Situation und Praxis wird so ermöglicht und bleibt im besten Fall auch nicht nur auf ein Thema beschränkt.

IG Metall-Initiativen und Schwerpunktthemen kommen so regelmäßig und schneller über die Aktiven und Mulitplikator*innen in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Teilhabepolitik in den Betrieben und bei unseren Mitgliedern an. Vor allem können die Themen und Vorgehensweisen von den betrieblichen Akteur*innen besser nachvollzogen werden, weil Diskussionen in den Netzwerken/Arbeitskreisen direkt möglich sind und der Austausch über gute betriebliche Beispiele in der Region stattfinden kann.

Von Bedeutung ist auch die Möglichkeit, dass sich die Aktiven so regelmäßig zu aktuellen Sachverhalten qualifizieren können, dies stellt eine gute Ergänzung zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit dar.

Die Erfahrungen zeigen, dass sich durch die Netzwerke/Aktivenarbeitskreise auf Geschäftsstellenebene/Region/Bezirk die Zahl der betrieblich Aktiven und Ansprechpersonen nicht nur für Themenfelder Arbeits- und Gesundheitsschutz und Teilhabepolitik so erhöht.

Das Netzwerken unter Einbindung anderer Institutionen hilft bei der Bearbeitung von betrieblichen Problemen und Fragestellungen und vermittelt so auch z. B. der örtlichen Arbeitsschutzaufsicht die konkreten betrieblichen Bedingungen und Problemstellungen.

IG Metall intern wird so auch Netzwerken und Austausch zwischen den Geschäftsstellen, Bezirk und Vorstand ermöglicht.

Antrag L3.035: Feiertage nachholen

Antragsteller*in:	GS Lübeck-Wismar
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wirkt auf den Bundesgesetzgeber mit dem Ziel ein, im Arbeitszeitgesetz eine Kompensationsregelung für die bundeseinheitlichen gesetzlichen Feiertage zu schaffen, die auf ein Wochenende fallen. Die Regelung soll einen Ersatzruhetag am nächsten Werktag, der auf den Feiertag folgt, vorsehen.

Antrag L3.036: Zusätzlicher Regenerationsurlaub für ältere Beschäftigte

Antragsteller*in:	GS Duisburg-Dinslaken
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Insbesondere Industriebeschäftigte im hohen Alter sind zunehmenden körperlichen und psychischen Belastungen auf Grund von Arbeitsverdichtung ausgesetzt. Dafür braucht es einen Ausgleich, damit die Mitarbeiter*innen das Renteneinstiegsalter von 67 Jahren ohne größere Einschränkungen erreichen können.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Kollegen*innen, die in der Industrie arbeiten, zusätzliche Ruhetage zur freien Verfügung nach folgender Staffelung erhalten:

- ab dem 50. Lebensjahr: 1 Tag,
- ab dem 55. Lebensjahr: 2 Tage,
- ab dem 60. Lebensjahr: 3 Tage,
- ab dem 65. Lebensjahr: 4 Tage.

Antrag L3.037: Tarifpolitik der Zukunft gestalten

Antragsteller*in:	GS Singen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Als IG Metall haben wir den Anspruch bessere Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu garantieren. Um die Zukunft zu gestalten müssen wir unsere Wirkungsmächtigkeit erhalten und die zentralen Themen der Zeit anpacken. Dies wird uns nur gelingen, wenn wir eine umfassende Analyse der aktuellen Situation vornehmen. Auf Grundlage dessen und den Bedürfnissen der Beschäftigten entwickeln wir unsere tarifpolitischen Ansprüche für das nächste Jahrzehnt.

Die Herausforderungen könnten nicht größer sein, im ständigen Wandel erfolgen Veränderungen immer schneller. Dies ist vor allem von der Herausforderung geprägt, die Trends der Zukunft nicht immer konkret voraussagen zu können, einige Dinge lassen sich aber sehr wohl absehen Wir müssen in der Lage sein, auf relevante Veränderungen für die Beschäftigten passende (tarifpolitische) Antworten zu finden. Daher ist es unerlässlich eine Analyse der jetzigen Situation in der Tarifpolitik einzuleiten und den Blick auf die Zukunft zu richten. Nur so bleiben und werden wir zu einer durchsetzungsfähigen und lernenden Organisation.

Diesen Herausforderungen können wir nur mit Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen gestalten, die eine tiefgehende tarifpolitische Kompetenz vorweisen sowie eine Wirkungsmächtigkeit, auch im Arbeitskampf, herstellen können.

Mit der Klausur der Großen Tarifkommission haben wir uns in Baden-Württemberg bereits 2021 auf diesen Weg gemacht. Erste Erfolge sind mit der Tarifrunde 2022 und der daraus resultierenden Stärkung der Durchsetzungsfähigkeit verbunden. Auch die geringe Abdeckungsgrad der betrieblichen Altersversorgung wurde in diesen Zusammenhang diskutiert und sich auf den Weg zur Altersversorgung durch Tarifvertrag begeben.

Mit dem ERA-TV ist es vor zwei Jahrzehnten gelungen, die Gestaltungshoheit der Entgeltpolitik zurückzuerobern. Wie aber haben sich die Arbeitsprinzipien durch kollaborative Robotik in der Montage, Tandem-Programmierung in der Softwareentwicklung und agile Arbeitsmethoden verändert? Was bedeutet dies für Kommunikation und fachliche Führung? Sind unsere Niveaubeispiele noch auf der Höhe der Zeit? Dies sind nur einige Fragen der Entgeltpolitik. Gleiches gilt für viele Bereiche der Leistungspolitik und Leistungsbewertung. Darüber hinaus müssen wir in die Zukunft blicken und eine neue Reformbewegung anstoßen, um den ERA-TV der Zukunft betriebsnaher und vorausschauender zu gestalten. Weitere Themen müssen sich um die Jugend, Arbeitszeit und Durchsetzungsfähigkeit drehen.

Wir haben ausreichend Themen, um das kommende Jahrzehnt Tarifpolitik zu gestalten. Weitere Themen, die wir heute höchstens erahnen, aber nicht konkret benennen können, gilt es ebenso zu gestalten. Daneben werden uns aber mit weiteren Fragen intensiv beschäftigen:

- Trägt die bisherige Konstruktion der Tarifpartnerschaft mit den Arbeitgeberverbänden (und dem bundesweiten Verbund unter Gesamtmetall) auch im kommenden Jahrzehnt und können wir mit einem starken und zuverlässigen Gegenüber auch weitere verteilungs- und ordnungspolitische Themen klären?
- Wie werden wir - unter der Annahme - dass die erste Frage mit ja -beantwortet werden kann, das Verhältnis von Flächenregelungen für alle und betriebliche Abweichungen und Spezifizierungen weiterentwickeln?

- Die Frage der Handlungsfähigkeit, der Durchsetzungsfähigkeit (auch nach innen) müssen wir uns auch selbst stellen. Neben der fachlichen und methodischen Kompetenz rund um Tarifpolitik ist vor allem unser Anspruch die Alleinvertreterin und gleichzeitig die Allgemeinvertreterin aller Tarifthemen in der Metall- und Elektroindustrie zu sein. Dazu ist aber ein Organisationsgrad deutlich über 50 Prozent in allen tarifgebundenen Betrieben ebenso erforderlich wie eine große Zahl von Betrieben die durch Aktionen, Warnstreiks und auch längere Streikmaßnahmen handlungsmächtig sind.
- Wie können wir bereits in der frühen Debatte von Forderungen möglichst viele Menschen für unsere Ideen gewinnen und sie einbeziehen?

Deshalb wird der Vorstand der IG Metall beauftragt:

1. Vorschläge zu erarbeiten wie die nächsten großen tarifpolitischen Themen, die einerseits die Bedürfnisse der Beschäftigten aufnehmen und unsere Organisationmacht ausbauen, bezirksübergreifend bearbeitet werden können.
2. Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der bezirklichen Erschließungsarbeit zu entwickeln um Tarifbindung zu stärken.

Antrag L3.038: Strategische Planung der Tarifpolitik

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	erledigt durch L3.037
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Tarifpolitik muss sich an den Bedarfen der Mitglieder in den Betrieben orientieren. Dafür bedarf es passender Einbindung und Kompetenzen vor Ort, einer strukturierten Koordination durch die Bezirke aber auch bezirksübergreifender Zukunftsdebatten, zu möglichen qualitativen tariflichen Inhalten wie z. B. Mitgliederboni, Mobilitätsbeihilfen, Nachhaltigkeit/ Energie, Qualifizierung, Freistellung für Vertrauensleute-Arbeit, Ausweitung Altersteilzeit, Mindestanforderungen an Differenzierungs- und Variabilisierungsklauseln etc.

Die IG Metall soll dazu einen bundesweiten, konstanten Austausch ermöglichen, in dem darüber diskutiert werden kann, ob es z. B. sinnvoll ist, mehr Branchen- oder Zielgruppenbezug in Tarifverträge durch qualitative Forderungen einfließen zu lassen. Oder ob gerade das zunehmend den Flächentarif zerstört und die Vertrauensleutearbeit erschwert, weil sie die Abschlüsse kaum noch erklären können. Wie stellen wir sicher, dass wir eine echte (zielgruppenspezifische) Beteiligung bei der Erstellung der Forderungen im Vorfeld hinbekommen? Brauchen wir eine Systematik analog des Pforzheimer Abkommens auch nach oben hin, wenn es Betrieben besonders gut geht (z. B. für Sonderzahlungen)? Wie bekommen wir eine breitere zeitliche Synchronisierung von Haus- bzw. Branchentarifen hin und würde uns das stärken? Können wir den Fachkräftemangel nutzen, um wieder mehr Betriebe in eine Tarifbindung zu bekommen?

Um solche Fragen im Konsens anzugehen, bedarf es eines regelmäßigen, gegebenenfalls auch branchenübergreifenden Austausches von Tarifkommissionsmitgliedern, der zwischen den Flächentarifrunden stattfindet.

Antrag L3.039: Zukunft gestalten – Transformationsberatung stärken

Antragsteller*in:	GS Bamberg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall möge für die Begleitung von betrieblichen Interessenvertreter*innen im Rahmen der Transformation, zur Stärkung des Instrumentes Zukunftstarifvertrag eigene Berater-Teams zur Verfügung stellen.

Diese Berater-Teams können auf dem Weg zu einem Zukunftstarifvertrag praktische Unterstützung u.a. bei Standortanalysen, Strategieentwicklung, Zukunfts- und Beschäftigungskonzepten oder bei betriebswirtschaftlichen Fragestellungen leisten. Diese teilweise sehr komplexen Themen können sowohl Betriebsrät*innen und Vertrauensleute als auch stark von der Transformation betroffene Geschäftsstellen nicht alleine bewältigen.

Für eine externe Beratung zu Zukunftsfragen durch arbeitnehmernahe Institute, stellt sich in der betrieblichen Praxis immer wieder die Frage der Kostenübernahme und Durchsetzbarkeit bei den Unternehmen. Dem könnte man durch eigene Berater-Teams Abhilfe schaffen. Die Berater-Teams der IG Metall agieren in Abstimmung mit den Geschäftsstellen. Die Rahmenbedingungen sowie die Koordinierung der Berater-Teams erfolgen oberhalb der Verantwortung der Geschäftsstellen.

Antrag L3.040: Tarifkommission wählt Verhandlungskommission

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Dass die Mitglieder der Tarifkommissionen die Mitglieder der Verhandlungskommissionen wählen – dies kann auf Vorschlag der Verhandlungsführer*in erfolgen und durch Richtlinie präzisiert werden.

Die Mitglieder in den Betrieben wählen die Delegierten, die wiederum aus ihren Reihen die Mitglieder der Tarifkommissionen, getreu dem Motto, die IG Metall vom Betrieb/Mitglied aus denken. Die logische Abfolge wäre daraus resultierend, dass die Tarifkommissionen die Mitglieder der Verhandlungskommissionen wählen und besetzen.

Antrag L3.041: Stärkung des Flächentarifvertrages durch Abweichungen oberhalb der Mindeststandards

Antragsteller*in:	GS Arnsberg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Flächentarifvertrag ist in allen Branchen zu stärken, um die Arbeitsbedingungen vergleichbar zu halten und den Unterbietungswettbewerb zu verhindern, sowie durch Stärke einer gesamten Branche bessere Ergebnisse zu erzielen. Mit dem Pforzheimer Abkommen wurden tarifliche Abweichungen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit legitimiert, systematisiert und einheitlichen Regeln und Voraussetzungen unterworfen. Dieses gilt auch für Sanierungs- und Zukunftstarifvertrage. Wenn es ein System gibt, um vom Flächentarifvertrag abzuweichen, muss dabei in alle Richtungen gedacht werden. Der Flächentarifvertrag setzt die Mindeststandards fest. Wenn es Betriebe gibt, die mehr als diesen Mindeststandard finanzieren können, muss dieses ebenfalls berücksichtigt werden. Es bedarf Standards zum Inhalt und Verfahren bei einer Abweichung vom Flächentarifvertrag „nach oben“ und dies ohne Schwächung des Flächentarifvertrages.

Antrag L3.042: Änderung des Paragraphen 4a Tarifvertragsgesetz

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der IG Metall Vorstand möge sich dafür einsetzen, dass eine Änderung des Paragraph 4a Tarifvertragsgesetz angestrebt wird. Der Paragraph 4a Tarifvertragsgesetz regelt die Tarifkollision. Absatz 4 ermöglicht es den „Minderheitengewerkschaften“, die Errungenschaften der „Mehrheitsgewerkschaften“ nachzuzeichnen.

Es soll angestrebt werden, dass das vorhandene Recht auf Nachzeichnung erst nach einer bestimmten Zeit möglich ist und die tarifvertraglich vereinbarten Ansprüche damit, für diesen definierten Zeitraum, geschützt sind.

Antrag L3.043: Keine steuerliche Begünstigung für „Arbeitgeberverbände ohne Tarifbindung“

Antragsteller*in:	GS Suhl-Sonneberg
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, zu prüfen, wie eine Änderung bei der Befreiung von Körperschaftssteuer auf Mitgliedsbeiträge in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung umgesetzt werden kann und diese beim Gesetzgeber einzufordern. Für eine solche Befreiung soll nicht mehr allein ausreichend sein, dass die Tätigkeit eines Berufsverbandes nicht wirtschaftlich ausgerichtet ist. Es bedarf für die Befreiung von der Körperschaftssteuerpflicht einer weiteren, dem Gemeinwohl dienenden Komponente. Eine solche Komponente kann beispielsweise in der Förderung von Tarifbindung liegen.

Antrag L3.044: Metall- und Elektroindustrie: Unregelmäßigkeiten in den Entgelttabellen analysieren und Handlungsempfehlung erarbeiten

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Ab dem Jahr 2003 sind in den Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie sukzessive die Entgeltrahmentarifverträge mit den entsprechenden Entgelttabellen eingeführt worden. Seitdem entwickelten sich durch die errungenen Entgeltabschlüsse einige Spreizungen innerhalb der Entgelttabellen weiter. Dadurch werden systematische Unregelmäßigkeiten deutlicher. Ein Beispiel hierfür ist die Differenz zwischen der Entgeltgruppe 4 und der Entgeltgruppe 5 im Tarifgebiet Niedersachen.

In Niedersachsen beschreibt die Entgeltgruppe 4 Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/ oder Fähigkeiten erforderlich sind, die durch Anlernen und zusätzliche betriebliche Weiterbildung oder Abschluss einer 2-jährigen Berufsausbildung oder Anlernen und mehrjährige Erfahrung im ausgeübten Tätigkeitfeld erworben werden.

Die Entgeltgruppe 5 (Facharbeiter Eckentgelt) beschreibt Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/ oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene, mindestens 3- jährige fachbezogene Berufsausbildung oder entsprechend mehrjährige Berufserfahrung erworben werden.

2023 liegt das Tarifentgelt für die Entgeltgruppe 4 B bei 2.636 Euro und für Entgeltgruppe 5 B bei 3.124 Euro. Dies entspricht einer Differenz von 18,5 Prozent. Das ist die größte Differenz zwischen zusammenliegenden Entgeltgruppen in der gesamten Entgelttabelle.

Differenz zwischen Entgeltgruppen

2 / 3	3 / 4	4 / 5	5 / 6	6 / 7	7 / 8	8 / 9	9 / 10	10/11	11/12	12/13
3,2 %	4,7 %	18,5 %	3,7 %	7,5 %	8,1 %	3,8 %	4,9 %	7,3 %	13,4 %	16,9 %

Diese Unregelmäßigkeit in der Entgelttabelle führt dazu, dass die monetäre Differenz mit Fortschreiten der Tarifentwicklung große Ausprägungen annimmt: 2006 lag die Differenz zwischen den beiden Entgeltgruppen bei 346 Euro, 2016 bei 459 Euro und 2024 wird sie bei 581 Euro liegen. Dies erhöht die Gefahr, dass bei Eingruppierungen im Bereich zwischen geringer bis mittlerer Fachtätigkeit und der klassischen Facharbeitertätigkeit eine Sollbruchstelle entsteht, die der Tätigkeit weder in der Entgeltgruppe 4 noch der Entgeltgruppe 5 gerecht wird.

Zur tarifpolitischen Bearbeitung dieser und weiterer ähnlicher Sachverhalte wird der Vorstand der IG Metall die Entgelttabellen der Metall- und Elektroindustrie auf systematische Unregelmäßigkeiten analysieren und den zuständigen Tarifkommissionen Handlungsvorschläge unterbreiten.

Antrag L3.045: Vereinfachung von Tarifverträgen zu Entgelterhöhungen

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

In den letzten Tarifrunden wurden neben tabellenwirksamen Erhöhungen weitere qualitative oder monetäre Forderungen (z. B. Einmalzahlungen) aufgestellt und auch teilweise durchgesetzt.

Nach Abschluss der Tarifverträge sind in den Formulierungen zu diesen schwierigen Themen viele Fallstricke und Erklärungsschwierigkeiten aufgetreten.

Insbesondere bei Einmalzahlungen kam es zu Ungerechtigkeiten zwischen Teilzeit- und Vollzeit-Kolleg*innen

Wir fordern die IG Metall auf, in Zukunft die Forderungen in Tarifrunden auf tabellenwirksame Erhöhungen zu begrenzen.

Tabellenwirksame Erhöhungen in Form von Festgeld und prozentualen Erhöhungen müssen das erklärte Ziel der zukünftigen Tarifrunden sein.

Antrag L3.046: Umgang mit Einmalzahlungen in Tarifabschlüssen

Antragsteller*in:	GS Alfeld-Hameln-Hildesheim
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert darauf hinzuwirken, dass tarifliche Einmalzahlungen grundsätzlich alle Mitglieder in voller Höhe erhalten.

Insbesondere einkommensschwache Mitglieder sind hierbei zu berücksichtigen:

- Teilzeitbeschäftigte,
- Beschäftigte in Altersteilzeit,
- Auszubildende,
- Dual Studierende und Studierende

Antrag L3.047: Festgeldforderung in der Tarifpolitik

Antragsteller*in:	GS Frankfurt am Main
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Dem Vorstand der IG Metall und den für die Tarifbewegung zuständigen Bezirksleitungen wird aufgegeben, für die einzelnen Tarifbereiche vor jeder Tarifrunde Forderungsempfehlungen zu entwickeln, die die Existenz der Beschäftigten sichert, verbessert und grundsätzlich einen Reallohnverlust ausschließt. In allen Tarifbereichen sind die unteren Entgeltgruppen durch absolute Erhöhungen der Entgelte (Festbetrag) besonders zu steigern. Die Forderungsempfehlungen sind entsprechend zu gestalten.

Antrag L3.048: Keine Differenzierung bei Sonderzahlungen/ Einmalzahlungen

Antragsteller*in:	GS Süd-Niedersachsen-Harz
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

dass zukünftig ausgehandelte Sonderzahlungen/Einmalzahlungen, die nicht das jeweilige durchschnittliche Monatsentgelt oder die persönliche monatliche Arbeitszeit als Grundlage haben, für alle Beschäftigtengruppen in gleicher Höhe zu zahlen sind.

Im Rahmen vergangener Tarifabschlüsse (beispielsweise im Jahr 2022) konnte, insbesondere mit Blick auf die Sonderzahlungen/Einmalzahlungen, festgestellt werden, dass eine zunehmende Differenzierung bei bestimmten Beschäftigtengruppen stattfindet bzw. stattgefunden hat.

Beispielsweise wurde die Inflationsausgleichsprämie an Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende oder Werksstudent*innen nur anteilig ausgezahlt. Bei den betroffenen Beschäftigtengruppen hat dies teilweise zu großem Unmut geführt.

Eine erhöhte Inflation entwertet nicht nur das Einkommen der Vollzeitbeschäftigten. Die genannten Beschäftigten sind demnach gleichermaßen von den Auswirkungen der Inflation betroffen. Die betroffenen Beschäftigtengruppen müssen die gleichen Preise für Preissteigerungen im Bereich Lebensmittel, Gas, Strom und Benzin etc. wie eine Vollzeitkraft zahlen.

Es darf somit keine Differenzierung bei Sonderzahlungen/Einmalzahlungen zwischen. Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen geben, bei denen die Berechnung der Sonderzahlungen/Einmalzahlungen nicht auf Grundlage des durchschnittlichen Entgeltes nach Manteltarifvertrag oder im Verhältnis zur Arbeitszeit erfolgt.

Dies ist beispielsweise der Fall bei der Inflationsausgleichsprämie. Diese bezieht sich weder auf eine wöchentliche Arbeitszeit, noch richtet sie sich nach dem monatlichen durchschnittlichen Bruttoentgelt. Sie dient dazu, einen Inflationsausgleich zu schaffen, auf welchen, wie bereits genannt, alle Beschäftigten angewiesen sind.

Aus diesem Grund gibt es keine Grundlage für eine Differenzierung.

Antrag L3.049: Anpassung TV FlexÜ an tarifliche Entgeltentwicklung

Antragsteller*in:	GS Völklingen
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der individuelle Bruttoaufstockungsprozentsatz aus der Tabelle aus Anlage 1 des Tarifvertrages zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) soll an den aktuellen Entgelttarifvertrag der Metall-und Elektroindustrie der IG Metall regelmäßig angepasst werden, um einer verstetigten Verschlechterung der realen Aufstockungsbeiträge entgegenzuwirken und somit die Attraktivität der tariflichen Altersteilzeit zu erhalten.

Der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) wurde 2015 abgeschlossen. Seit dieser Zeit haben sich die Löhne und Gehälter durch gute Entgeltabschlüsse der IG Metall wesentlich verbessert. Deshalb ist eine Anpassung der Aufstockungstabellenwerte mit Blick auf die Entwicklung der Bruttoaufstockungsbeträge dringend erforderlich.

Antrag L3.050: Solidarische Tarifpolitik

Antragsteller*in:	GS Ennepe-Ruhr-Wupper
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Einkommensdifferenz zwischen den unteren und oberen Entgeltgruppen ist in den letzten Jahren durch überwiegend prozentuale Entgelterhöhungen stark angestiegen. Beispielsweise sind in der Metall- und Elektroindustrie NRW seit 2005 die Einkommen um über 50 Prozent gestiegen. In der EG1 bedeutet dies eine Entgelterhöhung von 974,50 €. In der letzten Stufe der EG14 2507 €. Also mehr als das 2,5-fache. Mit unserer Tarifpolitik haben wir zugelassen, dass sich die Einkommensschere immer weiter geöffnet hat. Dies führt zu Unmut in den Betrieben und in unserer Mitgliedschaft.

Zudem schlägt die aktuelle wirtschaftliche Situation und die hohe Inflation laut des Inflationsmonitors des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung besonders bei niedrigen Haushalteinkommen zu. Im Januar 2023 haben diese eine 10 prozentige Inflation zu tragen, wohingegen die allgemeine Inflation bei 8,7 Prozent lag. Familien mit niedrigem Einkommen tragen eine überdurchschnittlich hohe Last, da die aktuellen Preistreiber (Haushaltenergie und Lebensmittel) hier besonders ins Gewicht fallen. Umso wichtiger ist es aus unserer Sicht der wachsenden Kluft zwischen den Entgeltgruppen mit einer Tarifpolitik zu begegnen, die insbesondere die unteren Entgeltgruppen besserstellt. Dies kann auf unterschiedliche Art geschehen (Festgeld-, Sockel- oder Mindestbeträge, prozentuale Erhöhungen an „Eckentgelten“ festgemacht usw.) Wir möchten aber auch klarstellen: Wir möchten keine falsche Neiddebatte führen, sondern grundsätzlich darüber diskutieren und verankern, dass wir eine Tarifpolitik vorantreiben, die die oberen Entgeltgruppen nicht schlechterstellt, aber die unteren besser. Derartig ausgestaltete Tarifforderungen fordert z.B. ver.di bereits seit Jahren. Das dies auch bei uns möglich ist, zeigt der aktuelle Abschluss aus der Leiharbeit und die Tarifforderung in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Der Vorstand wird aufgefordert:

- Erarbeitung von unterschiedlichen Entgelterhöhungsmodellen für künftige Tarifrunden;
- Erarbeitung tarifpolitischer Leitlinien;
- Erarbeiten eines Konzepts zur Umsetzung;
- Forcierende und verbindliche Begleitung der Diskussionen und Debatten in den Tarifkommissionen

Antrag L3.051: Soziale Entgelterhöhungen

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	erledigt durch L3.050
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Dass bei Tarifforderungen die prozentuale Entgeltforderung immer durch eine Mindest-Euro-Summe begleitet werden soll.

Diese führt dazu, dass der geldwerte Unterschied zwischen der geringsten und der höchsten Entgeltgruppe mindestens gleichbleibt oder sich verringert.

Seit der ERA-Einführung hat sich die Schere zwischen EG01 und der in den Tarifgebieten jeweils obersten Entgeltgruppe stetig unsozial auseinanderentwickelt. Eine Gewerkschaft, die sich Gerechtigkeit und Solidarität auf die Fahne schreibt, sollte nicht dauerhaft den Weg der rein prozentualen Entgelterhöhung gehen dürfen. Die oberen Entgeltgruppen sollen dadurch nicht schlechter gestellt werden, aber eben auch nicht jedes Mal deutlich besser.

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass das Auslagern von Arbeitsplätzen rein aus Gehaltskostengründen nun unter neuen Gesichtspunkten wie dem logistischen Aufwand betrachtet wird. Mindestens der Standort Asien hat deutlich an Attraktivität verloren. Ein Abwandern der Arbeitsplätze ins Ausland kann bei einer Erhöhung der unteren Entgeltgruppen nicht erwartet werden. Ohnehin werden die unteren Entgeltgruppen in den allermeisten tarifgebundenen Betrieben kaum noch vergeben – die Anforderungen an die Arbeitsplätze setzen in der Regel eine höhere Qualifikation voraus.

Auch wenn die Facharbeiterentgeltgruppen, zum Beispiel EG08, keine unteren Entgeltgruppen sind, dürfen die Entgeltgruppen, in denen unsere Mitglieder in der Regel tätig sind, nicht permanent schlechter gestellt werden.

Antrag L3.052: Solidarische Tarifpolitik

Antragsteller*in:	GS Schwäbisch Hall
Status:	erledigt durch L3.050
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Tarifkommissionen sollen die Entgeltschere in der Metall- und Elektroindustrie wieder verkleinern.

Bei künftigen Tarifabschlüssen sollen die unteren Entgeltgruppen (bis einschließlich EG 8) bei Tabellenerhöhungen prozentual höher beteiligt werden. Alternativ können tabellenwirksame Festbeträge das weitere Auseinanderlaufen der Entgeltschere verhindern.

Antrag L3.053: Tarifliche Möglichkeiten der Entgeltumwandlung begrenzen

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Obwohl alle DGB Gewerkschaften die sogenannte „Jobrad-Regelung“ politisch ablehnten, wurden wir als Gewerkschaften in den letzten Jahren in den Abschluss solcher Tarifverträge gedrängt. Die Entgeltumwandlung war ursprünglich zur Förderung einer zusätzlichen privaten Altersvorsorge gedacht. Mit der Nutzung der Entgeltumwandlung zur günstigen Anschaffung von Fahrrädern, wird dieses Ziel ad absurdum geführt. Denn in diesem Modell gewinnen nur die Arbeitgeber, Anbieter und Versicherungen, Verlierer sind die Sozialkassen und alle Beschäftigten, deren Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt.

Obwohl nun auch die IG Metall Tarifverträge in dieser Form ermöglicht, soll sie sich dafür einsetzen, dass diese Lücke wieder geschlossen wird. Gesetzlich soll lieber eine individuelle, direkte steuerliche Förderung bei der Anschaffung von Fahrrädern und E-Bikes geregelt werden, als ein weiteres Schröpfen der Sozialkassen zuzulassen.

Um die Diskussionen zu weiteren Nutzungsmöglichkeiten, z. B. zur Anschaffung von Laptops oder Handys, die bereits jetzt in den Betrieben beginnen, entgegen zu wirken, stellen wir uns als IG Metall klar gegen weitere Öffnungen zur Nutzung der Entgeltumwandlung durch Tarifverträge.

Antrag L3.054: Mobilitätswende vorantreiben

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

In allen Tarifkommissionen findet eine Debatte zu einheitlichen Regelungen in den Tarifverträgen über die Förderung von Fahrradleasing und des Öffentlichen Personennahverkehrs statt.

Durch Benutzung von Fahrrad, Busse und Bahnen haben die Beschäftigten den größten Einfluss auf die Mobilitätswende. Fahrradleasing und ÖPNV sollten aber gut bezahlbar gestaltet werden, was durch tarifvertragliche Regelungen am besten umgesetzt werden kann.

Antrag L3.055: Handlungsanleitung für betriebliche Interessenvertretungen und Hauptamtliche Standortstrategie Deutschland - Beschäftigung sichern und Verlagerungen verhindern

Antragsteller*in:	GS Hamm-Lippstadt
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Debatte über eine fokussierte Standortstrategie Deutschland anzustoßen und eine/mehrere leicht verständliche Handlungsanleitungen und Argumentationshilfen für betriebliche Funktionär*innen für verschiedene Szenarien zu erstellen, Gegenstrategien zu entwickeln und IG Metall interne Unterstützungsangebote in den Handlungsanleitungen und Argumentationshilfen zu veröffentlichen.

Bei den Handlungsanleitungen und Argumentationshilfen sollen u.a. folgende Szenarien berücksichtigt werden:

- steigende Kosten für Energie und Ressourcen;
- Verlagerung von Produkten/Produktionslinien/kompletter Produktion;
- Outsourcing von bestimmten Dienstleistungen und Prozessen in Fremdfirmen/Konzernunternehmen im Ausland

Es soll hierbei sowohl um eine rechtliche Handlungsanleitung (gesetzliche Rahmenbedingungen, Möglichkeiten durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen) als auch um konkrete Tipps und Tricks aus der Praxis gehen.

Antrag L3.056: Zukunfts- und Sozialtarifverträge in Restrukturierungskonflikten

Antragsteller*in:	GS Bad Kreuznach
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, das tarifpolitische Instrumentarium zur Verteidigung der Interessen der Beschäftigten in Restrukturierungskonflikten (Konflikte um Standortschließungen und Massenentlassungen) zeitgemäß weiterzuentwickeln, insbesondere durch die stärkere Verknüpfung von Zukunftstarifverträgen mit dem bewährten Instrument der Sozialtarifforderung. Ein Mittel dieser Weiterentwicklung sollte zum Beispiel die Erstellung bzw. Beauftragung von tarif- und arbeitskampfrechtlichen Gutachten über die Möglichkeit der Durchsetzung von zukunftsbezogenen Forderungen sein. Daneben wird der Vorstand aber vor allem die (Weiter-)Entwicklung einer dementsprechenden offensiven, solidarischen und beteiligungsorientierten Praxis in den Bezirken der IG Metall aktiv fördern und konstruktiv begleiten. Ziel ist es dabei, die tarifpolitische „Kampfzone“ zu erweitern. So bleibt unsere IG Metall wirkmächtig in gesellschaftlichen und tarifpolitischen Auseinandersetzungen rund um Transformation und Restrukturierung.
Hintergrund: Restrukturierungs- und Verlagerungskonflikte im obigen Sinne nehmen insbesondere in der Automobilzulieferindustrie an Häufigkeit und Umfang zu. Viele Unternehmen betreiben ihre Vorhaben aber in entscheidenden Teilen zulasten der und gegen die abhängig Beschäftigten. Prominente Beispiele aus dem Bereich der Geschäftsstelle Bad Kreuznach sind Continental und Musashi.
Die Praxis zeigt, dass es keine zufriedenstellenden Mittel zur Organisation gewerkschaftlichen Widerstandes gibt. Das traditionelle betriebsverfassungsrechtliche Instrumentarium (Interessenausgleich/Sozialplan) privilegiert die unternehmerische Entscheidungsfreiheit. Zur wirksamen kritischen Auseinandersetzung mit der unternehmerischen Entscheidung für Standortschließung und/oder Massenentlassungen bietet die Betriebsverfassung keine Grundlage. Auch organisationspolitisch entfalten ihre Instrumente in der Regel keine positive Wirkung. Die im Rahmen der M+E-Tarifbewegung 2021 geschaffenen tariflichen Rahmenregelungen zur Gestaltung betrieblicher Zukunftstarifverträge erweisen sich aufgrund fehlender Durchsetzungsmöglichkeiten als „zu weich“ gerade für konfliktbehaftete Situationen. Sie kommen daher in der Praxis wenig zur Anwendung. Dennoch bleibt der Grundgedanke der frühzeitigen Einmischung bei sich abzeichnenden Beschäftigungs-/Standortkrisen richtig.
Sozialtarifforderungen, denen wir mit gewerkschaftlichen Kampfmitteln Nachdruck verleihen können, sind traditionell ebenfalls auf die Abmilderung sozialer Nachteile fokussiert. Zukunftsthemen werden, wenn überhaupt, zumeist eher „zufällig“ an den Verhandlungstischen behandelt und geklärt. Die inhaltliche Treffsicherheit der erzielten tariflichen Lösungen ist geringer, als wenn diese dezidiert bearbeitet würden, zudem kommen sie für länger erkennbare Problemlagen oft zu spät. Die eher defensive und umständliche Kommunikation mit Beschäftigten und Mitgliedern erschwert außerdem die gewerkschaftliche Organisierung und gewerkschaftspolitische Orientierung. Themen wie Beschäftigungssicherung, erweiterte Mitbestimmung, Absicherung von Zukunftsprodukten usw., offensiv vorgetragen, wären gute Argumente, sich in der IG Metall zu organisieren und mitzumachen. In der politischen Kommunikation würde es uns die stärkere Akzentuierung von Zukunftsthemen ermöglichen, eine bloße „Dagegen“-Haltung abzulegen und Beschäftigte ausdrücklich(er) dazu einladen, beim Projekt „Zukunft“ mitzumachen.

Antrag L3.057: Zukunft oder Widerstand: Sozialtarifbewegung und Unterstützungsstreiks in Restrukturierungskonflikten als Strategie der Auseinandersetzungen anerkennen und umsetzen

Antragsteller*in:	GS Zwickau
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird beauftragt,

- die tarifpolitischen Handlungsoptionen in betrieblichen Tarifauseinandersetzungen insbesondere bei Betriebs(teil-)schließungen, Betriebsänderungen,-veräußerungen oder -übernahmen, betrieblichen Restrukturierungen oder Verlagerungen weiterzuentwickeln unter Berücksichtigung der in den Zeiten der Transformation und des Strukturwandels in der Automobil- und Zuliefererindustrie erforderlichen Verzahnung von Zukunfts- und Sozialtarifauseinandersetzungen.
- für das Gelingen dieser tarifpolitischen Herausforderungen in der betrieblichen Auseinandersetzung ist ein bezirksübergreifender Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch erforderlich, der mit Unterstützung praktisch erfahrener Kompetenzträger*innen zwischen den Bezirken und betroffenen Geschäftsstellen über alle Organisationseinheiten zu organisieren und zu koordinieren ist,
- in der Hauptamtlichen-Qualifizierung (Personalentwicklung) und in das Bildungsprogramm der IG Metall Seminare zur regelmäßigen Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen zur erfolgreichen Durchführung von verzahnten Zukunfts- und Sozialtarifbewegungen aufzunehmen,
- das Mittel des Unterstützungsstreiks als legitimes Arbeitskampfmittel in die Arbeitskampfrichtlinien der IG Metall aufzunehmen und insbesondere in Zukunfts- und Sozialtarifauseinandersetzungen einzusetzen.

Antrag L3.058: Bundesweit vereinheitlichter Umgang mit Sozialtarifverträgen

Antragsteller*in:	GS Bremen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird aufgefordert, für einen einheitlichen, klaren Umgang mit Sozialtarifverträgen in den Bezirken und insbesondere bei bezirksübergreifenden Standortschließungen zu sorgen.

Die Beantragung sollte an klare Kriterien, wie z. B. Organisationsgrad mit 50+, Mitbestimmungsstrukturen mit aktiven Betriebsräten und VKL Strukturen, gebunden sein.

Aktuell gib es keine bundesweite und einheitliche Regelung zur Beantragung eines Sozialtarifvertrages. Dies führt bezirksübergreifend immer wieder zu Diskussionen und zu Ungleichbehandlungen.

Erfahrungen haben gezeigt, dass auch bei drohenden Standortschließungen Forderungen aus einem Sozialtarifvertrag zum „Überdenken“ von unternehmerischen Entscheidungen geführt haben. Des Weiteren wird die Gewerkschaft mit den Forderungen aus dem Sozialtarifvertrag noch sichtbarer und die Beteiligung der Belegschaft wird im Konflikt weiter gesteigert.

Antrag L3.059: Sozialtarifvertrag

Antragsteller*in:	GS Ludwigsburg
Status:	erledigt durch L3.058
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird aufgefordert, für einen einheitlichen Umgang mit Sozialtarifverträgen zu sorgen, insbesondere bei Standortschließungen, die bezirksübergreifenden Charakter haben. Die Beantragung sollte an klare Kriterien gebunden sein, die im Tarifhandbuch der IG Metall beschrieben sind und u.a. die mögliche Beantragung der Urabstimmung und die damit verbundenen Kriterien aufgreifen.
Der Umgang mit dem Pforzheimer Abkommen zeigt, dass die einheitliche Darstellung von Beauftragungskriterien, Prozessen und inhaltlichen Anforderungen dienlich ist, um Arbeitgeberanträge zur Abweichung von Tarifverträgen zu bearbeiten. Das IG Metall Tarifhandbuch und die Richtlinien für Tarifkommissionen geben dazu eindeutige Maßgaben vor.
Aktuell gib es keine einheitliche Regelung zur Beantragung eines Sozialtarifvertrages. Dies führt bezirksübergreifend immer wieder zu Diskussionen.
Erfahrungen haben gezeigt, dass bei drohenden Standortschließungen die Forderung nach einem Sozialtarifvertrag zum „Überdenken“ der unternehmerischen Entscheidungen geführt hat.
Des Weiteren wird die IG Metall mit der Forderung nach einem Sozialtarifvertrag sichtbarer und die Beteiligung der Belegschaften werden im Konflikt gesteigert.

Antrag L3.060: Tarifvertrag Außendienstbeschäftigte

Antragsteller*in:	GS Esslingen
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Gewerkschaftstag begrüßt, dass der auf dem Gewerkschaftstages 2019 beschlossen Antrag E3.177 nun auch praktisch in Form einer ersten Tarifforderung für die Aufzugsbranche angegangen wird.

An der im Antrag E3.177 beschriebenen Situation hat sich nach wie vor nichts geändert.

Nehmen wir unsere Ansprüche für die Gestaltung von Arbeit und Leben ernst, ist die IG Metall gefordert in diesem Tätigkeitsfeld tarifpolitisch aktiv zu werden.

Die Beschäftigten brauchen tarifliche Mindeststandards, z.B. bei:

- der Definition von Arbeitszeiten – Reisezeiten national und international,
- Vergütung der Reisezeit als Arbeitszeit,
- Entgeltfortzahlung von Zulagen,
- Ausgleich für erschwerte Arbeitsbedingungen - Belastungszulagen,
- Definition von Ausland und Einsatzorten,
- Mitbestimmung bei Delegationen und Versetzungen,
- Anspruch auf eine tarifliche Freistellungszeit aus dem TV T-ZUG aufgrund besonderer Belastungen,
- Internationale Ärztliche Versorgung,
- Einrichten eines IG Metall-Mitgliederservice ISOS,
- Alternsgerechtes Arbeiten – Lebensphasengerechte Gestaltung von Auswärtstätigkeiten – Demografiefonds bzw. besondere Regelung in der betrieblichen Altersvorsorge in einem ggf. kommenden Sozialpartnermodell,
- Arbeitszeiten im Ausland – Ruhezeiten nach Auslandseinsatz,
- Gesundheitsschutz (z. B. Ausstattung von Firmenfahrzeugen, Impfungen),
- Anspruch auf Altersteilzeit wegen besonderer Belastungen, vergleichbar den Schichtbeschäftigten,
- Übernahme der Kosten für notwendige Dokumente wie Visa, Reisepass und ähnlichem

Der Worte sind genug gewechselt, lasst uns auch endlich Taten sehen. Die Ergebnisse aus vielen Debatten sind dokumentiert (Steuerkreis beim IG Metall-Vorstand) und es gilt sie jetzt in Tarifrunden umzusetzen, um somit einheitliche tarifliche Mindeststandards zu schaffen. An der Zielsetzung eines Flächentarifvertrags für die Beschäftigten im Außendienst ist weiter festzuhalten.

Antrag L3.061: Stärkere Einbindung der Angestellten in die Tarifpolitik

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Richtlinie für Tarifkommissionen ist dahingehend zu modifizieren, dass bis zu zwei Delegierte aus dem jeweiligen bezirklichen Angestelltenausschuss in den Tarifkommissionen des entsprechenden Bezirkes das Recht erhalten, beratend an den Sitzungen teilzunehmen (somit Rederecht, aber kein Stimmrecht), um es der bezirklichen Vertretung der Angestellten zu ermöglichen, deren Sicht auf die Diskussionen in der Tarifkommission noch mehr einzubringen. Eine Diskussion, darüber hinaus auch weiteren bezirklichen Personengruppen-Ausschüsse ein solches Recht einzuräumen, ist wünschenswert.

Antrag L3.062: Leistungsanspruch für AT-Beschäftigte

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Anzahl der Beschäftigten in hochqualifizierten Anstellungsverhältnis nimmt beständig zu. Damit verbunden verlassen viele Beschäftigte die tarifliche Bindung in Bereich der Metall und Elektroindustrie, IT Branche, Verkauf und Vertrieb durch Arbeitsverhältnisse mit außer- und übertariflichen Arbeitsverträgen. Diese AT-
Angestellte sehen sich meist nicht durch die IG Metall ausreichend vertreten bzw. nicht mehr verbunden. Der Vorstand wird aufgefordert, die Themen der Tarifpolitik weiter zu entwickeln um:

- Anpassung des Mindestabstandsgebot;
- Einführung weiteren Entgeltgruppen wo nötig;
- Zusätzliche Regelungen für AT Angestellte, wie Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Mehrarbeit

Die IG Metall wird weiterhin aufgefordert für die betriebspolitische Ebene (Interessenvertretung, Vertrauensleute) Hilfsmittel und Hilfestellungen zur Verfügung zu stellen, die parallel zu den tariflichen Auseinandersetzungen den betrieblichen Akteuren die Erschließung von Mitglieder in diesem Bereich ermöglicht.

Antrag L3.063: Weiterentwicklung der Arbeitskampfstrategie

Antragsteller*in:	GS Esslingen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Nicht nur die letzte Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie hat einen Handlungsbedarf zur Weiterentwicklung unserer Arbeitskampfstrategie und –materialien zu Tage gebracht. Beispielsweise haben wir nur noch wenige aktive Funktionär*innen im Ehren- und Hauptamt, die über Praxiskenntnisse über die Durchführung einer Urabstimmung verfügen.

Des Weiteren haben sich insbesondere aufgrund der Corona-Pandemie und auch der Auswirkungen des Ukrainekriegs Lieferverflechtungen verändert. Daher ergibt es durchaus Sinn, unseren strategischen Ansatz zum Umgang mit Fernwirkungsproblematiken zu überprüfen. Aufgrund Mobilem Arbeiten, Homeoffice, und veränderter Arbeitsorganisation haben sich bei der Arbeitskampfplanung vielfältige Probleme ergeben, die ebenfalls überprüft werden müssen.

Der Vorstand wird deshalb aufgefordert Aktivtäten zur Weiterentwicklung unserer Arbeitskampfstrategie zu verstärken sowie die Materialien (Arbeitskampfordner etc.) zur Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskämpfen zu modernisieren. Die Möglichkeit digitaler Verfahren sollten dabei ebenfalls überprüft werden.

Die Ergebnisse sind mit den Tarifkommissionen rückzukoppeln.

Antrag L3.064: Finanzielle Unterstützung bei Warnstreikteilnahme für Mitglieder

Antragsteller*in:	GS Süd-Niedersachsen-Harz
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

- vom Vorstand der IG Metall prüfen zu lassen, inwiefern eine finanzielle Unterstützung bei Warnstreikauseinandersetzungen, ab einer noch zu definierenden Stundenanzahl pro Warnstreikaktion, in einem für die Organisation tragbaren Ausmaß gewährleistet werden kann;
- ein derartiges Konzept zu erstellen.

Die Erfahrungen der letzten Jahre machen deutlich, welche wichtige Rolle Warnstreiks im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen einnehmen.

Es hat sich auch in anderen Tarifbewegungen gezeigt, dass sich eine gewisse finanzielle Sicherheit, auch im Rahmen von Warnstreikauseinandersetzungen, positiv auf das Mitgliederwachstum auswirken kann.

Antrag L3.065: Vom Mitglied aus denken bei Warnstreikkonzepten

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

In der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2022 verfolgte die IG Metall ein Warnstreikkonzept, mit dem in kurzer Zeit ein hoher Druck auf die Unternehmen aufgebaut wurde. Auf zweistündige Warnstreiks in der ersten Welle, folgten bald vierstündige. In Kombination mit Kurzarbeitstagen in etlichen Betrieben, kamen einige Mitglieder dadurch auf einen zweistelligen prozentualen Entgeltverlust, innerhalb eines Monats. Vor dem Hintergrund einer extremen Inflationsentwicklung hat das für Ärgernisse gesorgt.

Die IG Metall schätzt ihre Mitglieder sehr und versucht, wo immer möglich, Vorteile und Boni für sie durchzusetzen. Ein Vorteil gegenüber Nicht-Mitgliedern ist auch der Anspruch auf Unterstützung bei Streik.

Die IG Metall soll deshalb zukünftig bereits bei mehr als halbtägigen Warnstreiks (über 3,5 Stunden), Streikgeld an ihre Mitglieder auszahlen.

Vor dem Hintergrund anstehender Transformationskonflikte in vielen Branchen, sollte außerdem die Diskussion zu bezahlten 24-Stunden-Streiks, auch in Haustarifverhandlungen, im Vorstand neu geführt werden.

Antrag L3.066: Erhalt der Kampfkraft bei Tageswarnstreiks

Antragsteller*in:	GS Augsburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Geschäftsstellen und den Bezirken zur Weiterentwicklung der Streiknebenkosten bei betrieblichen Tageswarnstreiks zu gründen. Die Arbeitsgruppe entwickelt ein Konzept für eine Kompensationsregelung für IG Metall Geschäftsstellen, durch entstandene Stornokosten bei Absage von betrieblichen Tageswarnstreiks. Die Arbeitsgruppe stellt ihre Ergebnisse dem Vorstand der IG Metall zur weiteren Behandlung und Beschlussfassung vor.

Betriebliche Tageswarnstreiks sind ein anerkanntes und erfolgreiches Arbeitskampfinstrument und fester Bestandteil der Arbeitskampfgespräche. Je nach Verlauf der Tarifrunde eskalieren die Geschäftsstellen nach den „klassischen“ Warnstreikwellen in Abstimmung mit Bezirk und Vorstand auf die nächste Stufe, den betrieblichen Tageswarnstreiks. Für diesen Schritt bedarf es einer detaillierten und verbindlichen Planung der Streiklogistik wie Streikzelt, Infrastruktur, Catering, etc.. Bei Abschluss eines Tarifvertrages vor Durchführung der geplanten Tageswarnstreiks fallen für die betroffenen Geschäftsstellen unvermeidliche Stornokosten an. Diese summieren sich bis zu einem niedrigen fünfstelligen Betrag pro Tageswarnstreikbetrieb und müssen von der Geschäftsstelle getragen werden, da es keine Kompensation durch etwaige Erstattung von Streiknebenkosten gibt.

Durch diese nicht planbaren Stornokosten besteht die Gefahr, dass Geschäftsstellen zurückhaltender in die Tarifbewegung gehen und es zu einer Reduzierung von potenziellen Tageswarnstreikbetrieben kommt. Insbesondere bei Geschäftsstellen mit einem kleineren Ortskassenbestand kann es zu einer solchen Entwicklung kommen. Ohne Kompensationsregelung für die zukünftig anfallenden Stornokosten wird es mittelfristig zu einer Schwächung der Kampfkraft der IG Metall führen. Eine Unterstützung der Geschäftsstellen ist daher dringend geboten.

Antrag L3.067: Betriebliche Tarifbewegungen stärken – Arbeitskampfkonzepte erweitern!

Antragsteller*in:	GS Zwickau
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, das Instrument des 24-Stunden-Warnstreiks mit Unterstützungsleistung entsprechend Paragraph 23 der Satzung der IG Metall als Arbeitskampfinstrument für betriebliche Auseinandersetzungen in die Richtlinie über Arbeitskampfmaßnahmen vom 01.04.2017 aufzunehmen und entsprechende Unterstützungsleistungen unter Voraussetzungen zu gewähren. Zwingend ist in diesen Fällen ein Organisationsgrad von mindestens 75 Prozent nachzuweisen und im Vorfeld sind mehrere Warnstreiks durchzuführen.

Antrag L3.068: Ganztägige Warnstreiks

Antragsteller*in:	GS Rostock
Status:	erledigt durch L3.067
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Dass ganztägige Warnstreiks auch eine zusätzliche Eskalationsstufe in betrieblichen tarifpolitischen Auseinandersetzungen mit Unterstützung durch Streikausfallgeld sein kann.
Ferner ist es gerade in betrieblichen Auseinandersetzungen wichtig, ein zusätzliches Mittel einsetzen zu können, welches nicht die Hürden einer Urabstimmung vorsieht. Hier bedarf es einer Möglichkeit, kurzfristig den Arbeitgeber unter erheblichen Druck setzen zu können.

Antrag L3.069: Streikunterstützung für alle 24-Stunden-Warnstreiks

Antragsteller*in:	GS Darmstadt
Status:	erledigt durch L3.067
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall hat für Tarifrunden der Flächentarifverträge ihr Durchsetzungskonzept erweitert. So wird erstmals schon bei einem 24-Stunden-Warnstreik eine Streikunterstützung gewährt. Diese Unterstützung soll auch für 24- Stunden- Warnstreiks zur Durchsetzung von Forderungen nach Haustarifverträgen, Anerkennungstarifverträgen, Zukunfts- und Sozialtarifverträgen gewährt werden.

Antrag L3.070: Einbindung von Mobilen Arbeiten und Homeoffice in Tarifrunden

Antragsteller*in:	GS Bremen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall hat sich mit den Möglichkeiten der neuen Arbeitswelt (mobiles Arbeiten/ Homeoffice) während des Tarifkonflikts auseinanderzusetzen, Strategien und Konzepte zur Einbindung in die Tarifbewegung und (Warn-)Streiks zu entwickeln. Dies beinhaltet die Aufnahme von Regelungen zur mobilen Arbeit/Homeoffice in Notdienstvereinbarungen.

Die Arbeitswelt verändert sich immer schneller. Transformation und Digitalisierung halten immer mehr Einzug in den Arbeitsalltag. Das stellt uns nicht nur im Alltag vor neue Herausforderungen, sondern auch in unserem grundlegenden, gewerkschaftlichen Handeln - dem Tarifkonflikt. Durch die Zunahme der Kolleg*innen im mobilen Arbeiten/Homeoffice haben immer mehr die Möglichkeit, trotz Streik ihre Arbeit zu verrichten und somit zum Streikbrecher zu avancieren.

Die Mitgliederzahl der Angestellten stieg im Zeitraum von 10 Jahren von August 2011 bis August 2022 in absoluten Zahlen um 30.342 auf über 470.000 Mitglieder. Der Anteil der Angestellten in der IG Metall konnte in diesem Zeitraum von 19,6 Prozent auf 22,1 Prozent erhöht werden. Die Anzahl der Beschäftigten im Angestelltenbereich stieg in den letzten Jahren sehr stark. Was entsprechend die Zahl derjenigen erhöht, die über mobiles Arbeiten oder das Homeoffice trotz Streik einfache Wege zum Arbeiten haben.

Viele Kolleg*innen sind durch das mobile Arbeiten oder das Arbeiten im Homeoffice de facto vom Streik ganz weit weg. Sie bekommen es zum Teil nicht mal mit oder lassen es als einfache Info links liegen.

Wir müssen diese neue Arbeitswelt in unsere Tarifkonflikte mit einbinden. Deshalb ist es wichtig, dass wir neue Wege für das mobile Arbeiten und das Homeoffice in unseren Streikplanungen mit einbauen. Das fängt bei der Aufnahme in die Notdienstvereinbarungen an, welche am Anfang der Tarifrunde verhandelt werden. Die Notdienstvereinbarungen gelten für alle Mitarbeiter*innen eines Standortes, auch mobiles Arbeiten und Homeoffice muss unter diese Notdienstvereinbarung fallen. Auch beim Streik darf kein Unterschied zwischen der Halle, dem Büro, Homeoffice oder mobilem Arbeiten gemacht werden.

Wir müssen die Hürde für die Streikbrechertätigkeiten bei allen Kolleg*innen gleichsetzen, egal ob in den Hallen oder an den Computern. Durch den oben genannten Anstieg im Angestelltenbereich wird noch einmal klar aufgezeigt, wo ein Riesenpotenzial an Neumitgliedern liegt. Um diese Kolleg*innen während des Streiks für die IG Metall zu gewinnen, braucht es Lösungen für das mobile Arbeiten und das Arbeiten im Homeoffice.

Antrag L3.071: Tarifliche Handlungsfähigkeit in dezentralen Arbeitskampfformen

Antragsteller*in:	GS Rendsburg
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Formen des dezentralen Arbeitens (Monteure, mobiles Arbeiten, Wissensarbeiter, Kundendienst etc.) haben in den letzten Jahren – zusätzlich befördert durch die Pandemie – stark zugenommen. Sie bilden eine wesentliche Realität im Organisationsbereich der IG Metall ab, nicht nur im Bereich der Erneuerbaren Energien. Umso wichtiger ist es, dass die IG Metall diesen dezentralen, „ortlosen" Arbeitsformen als „lernende Organisation" begegnet und deren strategische Bedeutung angemessen würdigt.

Der beim Windenergieanlagenbauer Vestas durchgeführte mehrmonatige Erzwingungsstreik um eine erstmalige Tarifbindung, der seinen Schwerpunkt im Bereich der Monteursarbeit (Service und Wartung) hatte und bundesweit über dutzende Arbeits- und Lagerorte mit in der Regel 300 Beschäftigten erfolgte, steht hierfür emblematisch. Das „Streikzelt" war ein digitales, Versammlungen und Streikerfassung fanden online statt. Kurzum: Der Streik war in seine Art kaum vergleichbar mit den bisherigen Arbeitskampfformen der IG Metall.

Der Vorstand wird deshalb damit beauftragt, über alle Organisationsebenen hinweg koordinierte Maßnahmen einzuleiten, um in dezentralen Arbeitskampfformen ein hohes Maß an tariflicher Handlungsfähigkeit beizubehalten und sicherzustellen. Dazu gehören folgende Maßnahmen:

- die Vereinfachung und Beschleunigung von Verfahren der Streikerfassung und Streikadministration im Rahmen der IG Metall-Digitalisierungsstrategie, bei gleichzeitiger Wahrung hoher datenschutzrechtlicher Standards und Genauigkeit bei der Erfassung der tatsächlichen Streikteilnahme;
- die projektbezogene Zusammenarbeit über alle Ebenen hinweg, in der vom Betrieb aus gedacht wird. Hierzu sind geeignete Formen der Koordinierung und Zusammenarbeit zu identifizieren, etwa bei der (bundesweiten) politischen Kontaktpflege und Öffentlichkeitsarbeit oder bei Fragen der betrieblichen Mobilisierung (Ansprache vor Ort oder auch per Telefon).
- Solidarität braucht einen „echten" Ort und Begegnung. Sie kann aber auch im „digitalen Streikzelt" über einen längeren Zeitraum hinweg gelingen. Der Streik bei Vestas hat aber auch gezeigt, wie viel Vorbereitung, Ideen und Improvisation notwendig sind, damit dies auch klappt. Da der digitale Streik auch über Vestas hinaus bleiben wird, braucht es strukturierte Formen des Austauschs über die Frage, wie die „ortlose" Solidarität gelingen kann.

Antrag L3.072: Neubewertung und ggf. Kündigung der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung

Antragsteller*in:	GS Homburg-Saarpfalz
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand und die bezirklichen Tarifkommissionen der Metall- und Elektroindustrie werden dazu aufgefordert, die Chancen und Risiken einer Kündigung der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die westdeutsche Metallindustrie vom 14.12.1979 zu beraten und im Falle einer positiven Abwägungsentscheidung in die Wege zu leiten.

Antrag L3.073: Kündigung der nachlaufenden Friedenspflicht in der Metall-und Elektroindustrie

Antragsteller*in:	GS Bremen
Status:	erledigt durch L3.072
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die tarifvertraglichen Regelungen zur nachlaufenden Friedenspflicht in der Metall- und Elektroindustrie werden gekündigt.

Die letzten Jahre haben gezeigt, die Arbeitgeber nutzen die nachlaufende Friedenspflicht nicht mehr wirklich für ernsthafte Verhandlungen. Bei den Verhandlungen wird jedes Mal nur rumgedruckst und auf Zeit gespielt. Es gibt weder ernsthafte Angebote noch irgendwelche Annäherungen. Die Arbeitgeber scheinen auf ein Signal von uns zu warten. Auch unsere begleitendenden Aktionen rund um die ersten Verhandlungen haben ebenfalls nicht gefruchtet. Es zeigt, dass wir die nachlaufende Friedenspflicht nicht mehr brauchen. Wir können genauso wie im Stahl nach Beendigung des Tarifvertrages direkt in die Auseinandersetzung gehen. Damit können wir direkt unsere Stärke auf der Straße zeigen und brauchen nicht 4 Wochen auf das Ende der nachlaufenden Friedenspflicht warten.

Zudem bieten die weiteren tariflichen Regelungen, die die Aufnahme von Verhandlungen spätestens 14 Tage vor Ablauf des betreffenden Tarifvertrages vorsehen, den Rahmen, rechtzeitig in die Tarifgespräche einzusteigen.

Antrag L3.074: Vorbereitung Arbeitskampfmaßnahmen – Verkürzung der Friedenspflicht um schneller streikfähig zu sein

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	erledigt durch L3.072
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die in den Tarifverträgen vereinbarten Friedenspflichten sorgen für ein Hemmnis in Tarifkampagnen und „entwerten“ die Bedeutung des Auslaufens des gültigen Tarifvertrages.
Der Vorstand wird aufgefordert, eine tarifpolitische Diskussion / Debatte zu starten, ob durch eine Verkürzung der Friedenspflicht ein tarifpolitischer Vorteil erreicht werden kann?
Zielstellung: Die Durchsetzungsfähigkeit der Tarifforderung könnte verbessert werden, wenn erste Arbeitskampfmaßnahmen bereits kurz nach dem Auslaufen der laufenden Tarifverträge ermöglicht werden. Ohne Friedenspflicht wäre sogar eine Mobilisierung zum symbolträchtigen Ende des laufenden Tarifvertrages möglich und damit könnte eine breitere Basis für Aktionen geschaffen werden.
Ein weiterer Vorteil wäre eine früher erreichbare Gültigkeit von Folgetarifverträgen und damit eine Verringerung der „Nullmonate“ zwischen den Tarifverträgen, welche die erreichten Tarifergebnisse teilweise wieder verschlechtern.

Antrag L3.075: Tarifliche Mitgliedervorteilsregelungen – Fordern, Durchsetzen, Nachhalten

Antragsteller*in:	GS Bremen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

- dass bei der Forderungsaufstellung für eine betriebliche Tarifbewegung die Forderung einer Mitgliedervorteilsregelung zu beraten und auf ihre Durchsetzungs- und Umsetzungsfähigkeit zu prüfen ist. Bei der durchzuführenden Prüfung sind unter anderem der Organisationsgrad, der an der Tarifbewegung beteiligten Betriebe und die Stabilität der betrieblichen Strukturen zu bewerten. Bei einem positiven Prüfungsergebnis ist eine entsprechende Forderung durch die Tarifkommission aufzustellen.
- dass die Bezirksleitung die Geschäftsstellen bei der Prüfung unterstützt und sie bei der formalen Aufstellung sowie bei der Durchsetzung einer entsprechenden Forderung berät. Zudem erstellt die Bezirksleitung regelmäßig eine Übersicht von Mitgliedervorteilsregelungen im jeweiligen Bezirk und stellt gemeinsam mit den Geschäftsstellen eine Evaluation dieser Regelungen mit Blick auf Inhalt, Forderungsrahmen und Bindungskraft gewerkschaftlicher Mitglieder im Rahmen eines sich fortentwickelnden Archives zur Verfügung.
- dass die bezirklichen Tarifkommissionen regelmäßig über die Entwicklung der Durchsetzung von Mitgliedervorteilsregelungen diskutieren und prüfen, ob die Gegebenheiten eine entsprechende Forderung für den jeweiligen Flächentarifvertrag möglich machen.

Die tarifliche Mitgliedervorteilsregelung ist ein zentrales Instrument zur Mitgliederhaltearbeit. Es geht zum einen um die Anerkennung und Wertschätzung der Mitgliedschaft derjenigen Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags bereits Mitglied sind. Die Kolleg*innen fühlen sich in ihrer Mitgliedschaft bestärkt und identifizieren sich stärker mit den erreichten Tarifregelungen. Zum anderen wird mit einer Mitgliedervorteilsregelung die Exklusivität unserer Tarifverträge hervorgehoben und damit die Bedeutung der IG Metall als Gestaltungsmacht im Betrieb und in der Gesellschaft unterstrichen. Die Botschaft, dass unsere Tarifverträge kein „Allgemeingut“ sind, auf das jede/r Beschäftigte Anspruch hat, wird in der betrieblichen wie öffentlichen Debatte viel intensiver diskutiert.

Die Symbolik der Mitgliedervorteilsreglung liegt zudem in der Unterstreichung der Tatsache, dass es tarifpolitischen Fortschritt nur gibt, wenn sich Beschäftigte in der IG Metall organisieren, gemeinsam Tarifverträge durchsetzen und auch nur als IG Metall Mitglieder Anrecht auf unsere Tarifverträge haben. Deswegen ist es auch richtig, dass unsere Mitglieder bessere Leistungen erhalten als (noch) Nicht-Organisierte. Gleichzeitig bewegt sich eine Mitgliedervorteilsregelung im Spannungsfeld zwischen rechtlichen, betriebspolitischen und tarifpolitischen Handlungsmöglichkeiten. Um diesem Spannungsfeld und den darin liegenden Herausforderungen gerecht zu werden, liegt unser Fokus in den nächsten Jahren auf der betrieblichen Tarifpolitik.

Die Durchsetzung von tariflichen Mitgliedervorteilsregelungen ist jedoch von der tatsächlichen Handlungsmacht der IG Metall im Betrieb abhängig: das heißt, von einem hohen Organisationsgrad, aktiven und stabilen betrieblichen Gremien und einer guten Handlungs- und Konfliktfähigkeit. Erst wenn wir betriebspolitisch mehrheitlich einen Mitgliederbonus durchsetzen können, kann auch in der Metall- und Elektroindustrie als unsere Leitbranche im Flächentarifvertrag eine Mitgliedervorteilsregelung möglich werden. Zum Beispiel wird der Widerstand auf der Arbeitgeberverbandsseite aus ideologischen, dogmatischen und machtpolitischen Gründen um ein vielfaches höher sein, als bei der Geschäftsführung

im Betrieb selber.

Daher gilt für die Mitgliedervorteilsregelung das Gleiche wie für viele andere tarifpolitische Instrumente auch: die Akzeptanz und Legitimität erreicht die Mitgliedervorteilsregelung nur über den Abschluss vieler einzelner Mitgliedervorteilsregelungen in den Betrieben. Es gilt zuerst auf diesem Weg eine „Normalität“ für diese Forderung zu schaffen, um sie dann in der Fläche aufgreifen zu können. Folglich richtet sich die Anforderung auf vermehrter Durchsetzung betrieblicher Mitgliedervorteilsregelungen an die betriebliche Tarifpolitik.

Antrag L3.076: Tarifvertragliche Besserstellung von Mitglieder

Antragsteller*in:	GS Ennepe-Ruhr-Wupper
Status:	erledigt durch L3.075
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Das Bundesarbeitsgericht hat in den zurückliegenden Jahren sukzessive seine Rechtsauffassung aufgegeben, nach der die ausschließliche Gewährung tarifvertraglicher Leistungen an organisierte Beschäftigte ein Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Abs. 3 GG dargestellt hätte. Das Bundesverfassungsgericht hat dies unlängst bestätigt. Mittlerweile ist also höchstrichterlich bestätigt, dass durch die Besserstellung von Gewerkschaftsmitglieder kein unzulässiger Druck zum Gewerkschaftsbeitritt ausgeübt würde, sondern dass wir es vielmehr mit Anreizen zum Koalitionsbeitritt zu tun hätten.

In der Wahrnehmung vieler Mitglieder wird der grundsätzlich sehr hoch geschätzte Wert unserer Tarifverträge wesentlich dadurch geschmälert, dass Arbeitgeber die erkämpften tariflichen Leistungen uneingeschränkt auch Nicht-Mitgliedern gewähren. Bislang gelingt eine spürbare Besserstellung unserer Mitglieder meist nur in Ergänzungstarifverträgen oder im Rahmen von Pforzheim-Verhandlungen. In der Leiharbeit ist es mittlerweile gelungen in Flächentarifverträgen eine spürbare monetäre Besserstellung für Gewerkschaftsmitglieder durchzusetzen.

Wir wissen, dass Arbeitgeberverbände eine generelle Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern im Flächentarifvertrag kategorisch ablehnen. Dennoch sind wir der Auffassung, dass eine angemessene Differenzierung möglich und machbar ist. Wir fordern daher den Vorstand der IG Metall auf, in allen zukünftigen Tarifrunden das Thema als festen Baustein in Tarifforderungen einzubauen. Dass dies möglich ist, zeigen die jüngsten Tarifverträge in der Leiharbeit.

Die Spannbreite an Mitgliederboni kann dabei von rein monetären Boni (Zusatzzahlungen, erhöhte Sonderzahlungen, Aufstockung ATZ etc.) zu Vorzugsregelungen (z.B. Vorrang in der Altersteilzeit oder bei der Gewährung der T-ZUG-Tage) sowie zusätzlichen qualitativen Tarifkomponenten (zusätzliche Freistellungstage, automatische Entfristung usw.) reichen. Denkbar wären ebenfalls tarifpolitische Komponenten, die sich an der Dauer der Mitgliedschaft orientieren (bezahlte Freistellung für Qualifikation, Verlängerung der Kündigungsfristen etc.).

Im Erledigungsvermerk des Gewerkschaftstages von 2019 steht: „In der Summe ist es so gelungen, eine Reihe von sehr unterschiedlichen Mitgliederbonusregelungen zu vereinbaren, so dass wir heute auf eine breite Praxis schauen können und eine fundierte Debatte über deren Wirkung führen können.“ Wir möchten diese Debatte nicht nur führen, sondern vorantreiben.

Der Vorstand wird zu Folgendem aufgefordert:

- Bundesweite Sammlung, Analyse und Evaluierung bereits vereinbarter Mitgliederboni;
- Erarbeitung tarifrechtlicher und tarifpolitischer Leitlinien;
- Erarbeiten eines Konzepts zur Umsetzung;
- Forcierende und verbindliche Begleitung der Diskussionen und Debatten in den Tarifkommissionen;
- Aufnahme von Mitgliedervorteilsregelungen als festen und in jeder Verhandlung zu prüfenden Bestandteil der Tarifpolitik

Antrag L3.077: Weiterentwicklung von Mitgliederboni

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	erledigt durch L3.075
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Eine weiterführende Kampagne zu Mitgliederboni umzusetzen um weitere Formen von tariflichen Boniregelungen durchzusetzen.
Mitgliederboni sind in den letzten Jahren insbesondere bei Abweichungs- und Sozialtarifverträge üblicher geworden. Dennoch versuchen Arbeitgeber aus politischen Gründen Mitgliederboni möglichst klein zu halten. Deshalb brauchen wir eine Weiterentwicklung zu Themen die Boni-fähig sind um gemeinsam stärker zu werden.
Qualitative und Quantitative Boni-Regelungen sollen weiterentwickelt werden.
Des Weiteren brauchen wir eine Debatte welche Bestandteile der Tarifverträge schon heute vermehrt nur für Mitglieder zur Verfügung gestellt werden, z.B. der Zugang zur Altersteilzeit.
Aber auch der weitere Austausch wird dringend benötigt, um eine Übersicht zu haben, welche Boniregelungen es bereits gibt und welche Themen zukünftig verstärkt in den Blick genommen werden sollen.

Antrag L3.078: Mitgliederboni in Flächentarifverträgen

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	erledigt durch L3.075
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird allen Tarifkommissionen in allen Tarifverhandlungen in der Fläche und in Haustarifverträgen und Sonderregelungen empfehlen, das Thema Mitgliederbonus als Ziel in die Forderungen zu übernehmen.

Immer mehr Mitglieder machen ihrem Unmut über die Gleichbehandlung von Mitgliedern und Nichtmitgliedern durch Arbeitgeber vor, während und nach Tarifverhandlungen Luft.

In Haustarifverhandlungen ist es schon fast die Regel, dass Mitgliederboni verhandelt und abgeschlossen werden, was eine gute Bindung und Neugewinnung von Mitgliedern zur Folge hat. Dies wollen wir auf die Fläche ausbreiten.

Wir stellen klare Abgrenzungen her, zwischen denen die mit Ihrer Mitgliedschaft und ihrem Beitrag zu Tariferfolgen beitragen, und denen die ohne eigenes Zutun und Mitwirken unsere Erfolge mitnehmen.

Wir stellen damit auch in der Fläche mehr Mitgliederwirksamkeit her.

Antrag L3.079: Mitgliederbonus

Antragsteller*in:	GS Rostock
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Dass zukünftige Tarifverträge immer eine „Besserstellung“ von IG Metall Mitgliedern in Form von einem Mitgliederbonus enthalten sollten. Hierbei soll es sich nicht nur um Haustarifverträge handeln, sondern auch um Flächentarifverträge, insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie. In all unseren abgeschlossenen Tarifverträgen muss klar der Vorteil einer Mitgliedschaft erkennbar und spürbar sein. Mittlerweile gibt es viele gute Beispiele in von der IG Metall abgeschlossen Tarifverträgen. Es sollte ein Standard der IG Metall werden, dass Tarifverträge sich für IG Metall Mitglieder mehr lohnen. Dies muss nicht zwangsläufig ein monetärer Vorteil sein, sondern kann auch materieller Vorteil sein, z.B. die Umwandlung der zusätzlichen freien Tage aus dem Tarifvertrag T-ZUG ist der Mitgliedschaft der IG Metall vorbehaltlich.

Antrag L3.080: Mitgliederbonus in der Branche Metall + Elektro

Antragsteller*in:	GS Paderborn
Status:	erledigt durch L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Bei den nächsten Flächentarifvertragsverhandlungen 2024 soll ein zusätzlicher Mitgliederbonus, nur zahlbar an Mitglieder der IG Metall, gefordert werden. Dabei kann es sich um einen nennenswerten Einmalbetrag oder zusätzliche Urlaubs-Tage handeln.

Antrag L3.081: Mitgliederbonus im Flächentarifvertrag

Antragsteller*in:	GS Nürnberg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, den Tarifkommissionen zu empfehlen, bei zukünftigen Tarifverhandlungen eine Bonusregelung für Mitglieder in möglichst allen Tarifbereichen nach dem folgenden Schema anzustreben:

Bonus- / Topfmodell:

- Die unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber zahlen jährlich einen tarifvertraglich vereinbarten Betrag pro Beschäftigten an einen Verein, der dieses Geld treuhänderisch verwaltet.
- Jährlich oder / und monatlich erfolgt eine Auszahlung / Zuwendung durch den Verein an die Mitglieder der IG Metall, welche in Betrieben beschäftigt sind, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Tarifvertragliche Mitgliedervorteile in den verschiedensten Ausprägungen und nach verschiedenen Modellen haben wir bereits in einigen Firmen- / Sanierungs- / Zukunftstarifverträgen. Diese sind erprobt und funktionieren, führen allerdings auch zu Begehrlichkeiten der Mitglieder, die nicht in diesen Firmen arbeiten.

Es wird Zeit in unseren Flächentarifverträgen ein Modell einzuführen, das folgende Kriterien erfüllt:

- Mitgliederbonus funktioniert ohne Offenlegung der Mitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber.
- Arbeitgeber können den Mitgliedervorteil nicht an alle Beschäftigten weitergeben.
- Arbeitgeber sollen aus einem schlechten Organisationsgrad keinen Vorteil ziehen. Jeder Arbeitgeber soll gemessen an der Beschäftigtenzahl gleich belastet werden.

Antrag L3.082: Mitgliederbonus

Antragsteller*in:	GS Frankfurt am Main
Status:	erledigt durch L3.081
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, in den Flächentarifverträgen einen Mitgliederbonus zu verhandeln.

Der Mitgliederbonus sollte wie folgt gehandhabt werden:
1 Prozent der Jahreslohn- und Gehaltssumme aller Arbeitnehmer*innen in Betrieb werden in einem Fonds angespart.
Dieser Fonds wird dann einmal im Jahr an die Mitglieder ausgezahlt:
Auszahlungsformel: Fondssumme / Anzahl Mitglieder im Betrieb = Auszahlung pro Mitglied

Antrag L3.083: Tarifpolitik – Mitgliederbonus in Abhängigkeit zur Dauer der Mitgliedschaft

Antragsteller*in:	GS Coburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall wird aufgefordert, in den kommenden Tarifrunden in allen Tarifbezirken einen Mitgliederbonus zu verhandeln. Der Bonus soll sich so gestalten, dass dieser in Abhängigkeit der Dauer der Mitgliedschaft gestaffelt ist.

Antrag L3.084: Mitgliederbonus bei abweichenden Tarifverträgen

Antragsteller*in:	GS Siegen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Seit geraumer Zeit wird vielschichtig über ein Mitgliedervorteil in Tarifverträgen diskutiert, was nicht zuletzt durch Arbeitsgerichte positiv entschieden wurde.

Der Vorstand der IG Metall wird daher beauftragt sicherzustellen, dass nur noch abweichende Tarifverträge abgeschlossen werden, die einen Mitgliederbonus sicherstellen.

Hierzu gibt es bereits viele gute Beispiele in denen IG Metall Mitglieder bei abweichenden Tarifverträgen, z.B. durch Erholungsbeihilfen bessergestellt werden. Der IG Metall Vorstand wird beauftragt sicherzustellen, dass dies strukturell zukünftig in allen abweichenden Tarifverträgen fester Bestandteil wird.

Antrag L3.085: Negative Koalitionsfreiheit

Antragsteller*in:	GS Unna
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird dazu aufgefordert, darauf hin zu wirken, dass die Rechtsprechung zur negativen Koalitionsfreiheit überprüft und erneuert wird.

Es ist nicht gewollt, dass im Rahmen der negativen Koalitionsfreiheit tarifvertragliche Vorteile an Nicht-Gewerkschaftsmitglieder gewährt werden, während Mitglieder benachteiligt werden (Rechtsprechung zur Quotenregelung TV-FlexÜ). Hier bedarf es einer Klarstellung. Wer auf die Koalition in einer Gewerkschaft zu sein verzichtet, verzichtet auch auf deren Vorteile !

Antrag L3.086: Tarifpolitische Handlungsfähigkeit stärken

Antragsteller*in:	GS Unna
Status:	erledigt durch L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass rechtliche Möglichkeiten geschaffen werden, wenn im Rahmen wirtschaftlicher Schieflagen tarifliche Abweichungen vereinbart werden müssen, die Weitergabe von tarifvertraglichen Leistungen an Nichtmitglieder vorrangig zu unterlassen.

Antrag L3.087: Vertrauensleutearbeit stärken

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Arbeit von Vertrauensleuten im Betrieb ist eine wichtige Grundlage für eine erfolgreiche Betriebs- und Tarifpolitik der IG Metall sowie der Gewerkschaftsarbeit. Vertrauensleute sind nah am betrieblichen Geschehen und den Mitarbeitenden. Sie kennen die Probleme und Wünsche ihrer Kolleg*innen und geben sie weiter an den Betriebsrat und die IG Metall und setzen sich zusammen mit den Mitgliedern für deren Interessen am Arbeitsplatz ein.

Unser Ziel muss es daher sein, die Vertrauensleute und deren wertvolle Arbeit für die Zukunft besser zu schützen.

Die Behinderung von Gewerkschaften erleben wir vermehrt in Tarifrunden, aber auch im Alltag unserer Vertrauensleute. Auch durch fehlende gesetzliche Grundlagen in einer Welt, die sich technologisch und digital immer schneller weiterentwickelt, müssen Vertrauensleute in Grauzonen arbeiten und riskieren damit arbeitsrechtliche Konsequenzen. Aufgrund dieser Verhältnisse lassen sich Kolleg*innen teils nicht mehr als Vertrauenskörper zur Wahl aufstellen oder lassen sich durch entsprechende Einschüchterungen bei ihrer Vertrauensleutearbeit einschränken.

Deshalb muss es Ziel der IG Metall sein, ihre Vertrauensleute zu schützen und zu unterstützen.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass:

- Die Arbeit von Vertrauensleuten – wie bei Betriebsräten – als Arbeitszeit angesehen wird
- Vertrauensleute einen Kündigungsschutz ähnlich den Betriebsräten erhalten
- Vertrauensleute die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten analogen und digitalen betrieblich Arbeitsmittel und Einrichtungen für die Vertrauensleutearbeit nutzen dürfen
- Vertrauensleute während der Arbeitszeit an Schulungen der IG Metall teilnehmen können.

Die Umsetzung kann dabei über den Einfluss bei Politik in entsprechenden Gesetzen stattfinden oder in einem eigenen Tarifvertrag über den Schutz von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten.

Antrag L3.088: Bezahlte Freistellung von der Arbeit für IG Metall Vertrauensleute

Antragsteller*in:	GS Ludwigsburg
Status:	erledigt durch L3.087
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass auch IG Metall Vertrauensleute die gleichen Freistellungsmechanismen in Anspruch nehmen können, wie die gesetzlichen betrieblichen Interessenvertreter*innen.
Betriebsräte sind immer automatisch von ihrer beruflichen Arbeit befreit, wenn sie Betriebsratstätigkeiten erledigen müssen. Diese vorübergehende Arbeitsbefreiung nennt man Teilfreistellung (Paragraph 37 Abs. 2 BetrVG). Ist die Betriebsratsaufgabe erledigt, muss das Mitglied an seinen regulären Arbeitsplatz zurückkehren. Betriebsratsmitglieder müssen den Arbeitgeber nicht extra um Erlaubnis bitten. Die betriebsverfassungsrechtliche Befreiung gilt für erforderliche Tätigkeiten immer automatisch. Was „erforderlich“ ist, bestimmt sich nach den Zwängen der Betriebsratsarbeit.
IG Metall Vertrauensleute sind Partner*innen des Vertrauens. Unabhängig davon, ob es um Probleme am Arbeitsplatz, den Tarifvertrag oder den Kontakt mit der IG Metall vor Ort geht. Vertrauensleute sind aktive IG Metall Mitglieder im Betrieb. Sie sind Ansprechpartner*innen der IG Metall im Betrieb, die sich ehrenamtlich für ihre Kolleg*innen einsetzen.
Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, das Mandat der Vertrauensleute mit den gleichen Rechten auszustatten, wie die Mandate der gesetzlichen betrieblichen Interessenvertreter*innen.

Antrag L3.089: Tarifliche Freistellungszeit für Vertrauensleute – VL-Arbeit stärken!

Antragsteller*in:	GS Zwickau
Status:	erledigt durch L3.087
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird beauftragt, eine tarifpolitische Initiative für eine tarifliche Freistellungszeit für Vertrauensleute der IG Metall in den anstehenden Flächentarifrunden zu starten.

Auf der Grundlage bereits bewährter Regelungen in Haustarifverträgen soll damit die Möglichkeit abgesichert werden, sich während der Arbeitszeit für Vertrauensleute-
Arbeit freistellen lassen zu können. Neben Bildungs- und Qualifizierungsarbeit soll die regelmäßige Durchführung von Vertrauensleute-Sitzungen und Vollversammlungen während der Arbeitszeit gewährleistet werden

Antrag L3.090: Tarifvertrag zur Stärkung des gewerkschaftlichen Ehrenamtes

Antragsteller*in:	GS Frankfurt am Main
Status:	erledigt durch L3.087
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Tarifverträge zur Stärkung des gewerkschaftlichen Ehrenamtes in der Fläche zu verhandeln.

Dieser Tarifvertrag sollte folgende Punkte beinhalten:

- Gültigkeitsbereiche: Metall-, Elektro-, Stahl-, Holz-, Kunststoff-, Industrie und Handwerk
- Gewerkschaftlichen Vertrauensleuten dürfen durch ihre Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile entstehen.
- Den im Betrieb bekanntgegebenen Vertrauensmännern und Vertrauensfrauen stehen in der Woche 2 Stunden bezahlte Arbeitszeit für die Ausführung der Aufgaben als Vertrauensleute zur Verfügung.
- Bestehende betriebliche Regelungen, die besser als dieser Tarifvertrag sind, werden durch diesen Tarifvertrag nicht ersetzt und behalten ihre Gültigkeit.

Antrag L3.091: Kündigungsschutz für Vertrauensleute

Antragsteller*in:	GS Bremen
Status:	erledigt durch L3.087
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall soll sich in den kommenden Tarifrunden, vor allem auf politischer Ebene, im Zuge der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes für einen Kündigungsschutz der Vertrauensleute analog der nach dem aktuellen BetrVG geschützten Betriebsräte einsetzen. Vertrauensleute dienen der grundgesetzlich verbrieften Meinungsbildung in betrieblichen Belangen und sind ein wichtiger demokratiestärkender Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit, die aufgrund der ungleichen Machtverhältnisse in Betrieben geschützt werden muss.

Durch entsprechende Tarifverträge sind Vertrauensleute pro Monat zudem für mindestens zwei Stunden von der Arbeit freizustellen, Vertrauenskörperleitungsmitglieder darüber hinaus für mindestens einen ganzen Arbeitstag im Monat. Dieses darf durch betriebliche Belange auch nicht unterbunden werden.

Gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit beruht auf der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit und dient als Interessenvertretung der demokratischen Stärkung eines wesentlichen Teils der Arbeitswelt. Vertrauensleutearbeit braucht auch Zeit. Die Arbeit von Vertrauensleuten wird jedoch immer wieder durch Arbeitgeber behindert.

Antrag L3.092: Besonderer Kündigungsschutz für Vertrauensleute

Antragsteller*in:	GS Ludwigsburg
Status:	erledigt durch L3.087
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass auch IG Metall-Vertrauensleute den gleichen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen können, wie die gesetzlichen betrieblichen Interessenvertreter*innen.
Eine ordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist für die Dauer ihrer Amtszeit unzulässig (Paragraph15 Abs.1 KSchG). Diese Mandatsträger*innen können nur mit ausdrücklicher vorheriger Zustimmung des Betriebsrats außerordentlich gekündigt werden (Kündigung aus wichtigem Grund, Paragraph 626 BGB).
IG Metall Vertrauensleute sind Partner*innen des Vertrauens. Unabhängig davon, ob es um Probleme am Arbeitsplatz, den Tarifvertrag oder den Kontakt mit der IG Metall vor Ort geht. Vertrauensleute sind aktive IG Metall-Mitglieder im Betrieb. Sie werden von den Mitgliedern der IG Metall in ihrem Bereich gewählt. Sie sind Ansprechpartner*innen der IG Metall im Betrieb, die sich ehrenamtlich für ihre Kolleg*innen einsetzen. Sie kennen die Probleme und Wünsche ihrer Kolleg*innen am Arbeitsplatz und geben sie weiter an den Betriebsrat und an die IG Metall.
Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, das Mandat der Vertrauensleute mit den gleichen Rechten auszustatten, wie die Mandate der gesetzlichen betrieblichen Interessenvertreter*innen.

Antrag L3.093: Tarifvertraglicher Schutz für Vertrauensleute

Antragsteller*in:	GS Nürnberg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, den Tarifkommissionen zu empfehlen, bei zukünftigen Tarifverhandlungen einen Tarifvertrag zur Stärkung der Vertrauensleute und zur Förderung der Vertrauensleutearbeit in den Betrieben anzustreben.

Dieser Tarifvertrag soll mindestens folgende Regelungen enthalten:

- Bezahlte Freistellung für die Vertrauensleutearbeit z.B. in Form eines Stundenkontingentes;
- Freistellung für Vertrauensleuteseminare, Vertrauensleutesitzungen und Vertrauensleutearbeit im Betrieb;
- Möglichkeit der Kommunikation über alle betriebsüblichen Medien, einschließlich der EDV gestützten Kommunikationstools (E-Mail, Intranet, Foren, Chats, etc.);
- Ein Betätigungs- und Bewegungsrecht für Vertrauensleute im Betrieb;
- Ausschluss von Maßregelung aufgrund von Vertrauensleutearbeit durch den Arbeitgeber;
- Die Nutzung von Räumen für die Vertrauensleutearbeit im Betrieb;
- Die Möglichkeit Vertrauensleute-Wahlen während der Arbeitszeit im Betrieb abzuhalten;
- Betrieblich bessere Regelungen bleiben erhalten;

Die Vertrauensleutearbeit ist die zentrale Säule der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb. Die IG Metall ist auf die Arbeit der Vertrauensleute zur gewerkschaftspolitischen Arbeit, zur Informationsverteilung, Meinungsbildung ihrer Mitglieder, Werbung potentieller Mitglieder und nicht zuletzt zur Organisation von Tarifauseinandersetzungen in den Betrieben angewiesen.

Unser Ziel muss sein, Vertrauensleuten durch tarifvertragliche Strukturen die Arbeit zu ermöglichen, sie zu schützen, zu motivieren und den Kontakt zu allen Mitarbeiter*innen und Mitgliedern zu ermöglichen.

Wenn wir die IG Metall vom Betrieb aus denken wollen, müssen wir den gewerkschaftlichen Aktivitäten im Betrieb durch unsere Vertrauensleute einen Rahmen geben, der unserem Anspruch gerecht werden kann.

Antrag L3.094: Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute

Antragsteller*in:	GS Paderborn
Status:	erledigt durch L3.093
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Schutz der Vertrauensleute und der Mitglieder der Vertrauenskörperleitungen soll tarifvertraglich gestärkt werden. Dies sollte analog der Kündigungsschutzregelungen im Betriebsverfassungsgesetz erfolgen.

Antrag L3.095: Innerorganisatorische und politische Stärkung der Vertrauensleute

Antragsteller*in:	GS Allgäu
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Wertschätzung der Vertrauensleutearbeit muss sowohl innerorganisatorisch als auch politisch weiter forciert werden. Um dies zu erreichen fordert der Gewerkschaftstag den Vorstand auf:

- Für die kommenden Vertrauensleutewahlen – ähnlich wie bei den Betriebsratswahlen – Kampagnenmaterial und Planungshilfen erstellen zu lassen um den betrieblichen Funktionär*innen die Durchführung von Urwahlen zu erleichtern.
- Die Handlungshilfen für Vertrauensleute zu überarbeiten – insbesondere mit einem Augenmerk auf die Präsenz von Vertrauensleuten in den digitalen Betriebsstrukturen
- Explizite Arbeitshilfen – über die Regelungen des Paragraph 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG hinaus – für Betriebsratsgremien zu erarbeiten, die Einbindungsmöglichkeiten von IG Metall Vertrauensleuten in ihre Arbeit darstellen
- Die Bedeutung von Vertrauensleuten im Betrieb in die Konzepte für Betriebsräte Grundlagenschulungen der IG Metall zu integrieren
- Die Vertrauensleute in alle maßgeblichen Prozesse der IG Metall angemessen mit einzubeziehen
- Zur Erreichung dieser Ziele stellt der Vorstand alle nötigen Ressourcen zur Verfügung

Darüber hinaus fordert der Gewerkschaftstag den Vorstand auf, auf politscher Ebene folgende Punkte weiter zu thematisieren und auf eine Umsetzung hinzuwirken:

- Eine gesetzliche Demokratiezeit für alle Beschäftigten in den Wahlprogrammen aller demokratischen Parteien zu verankern
- Eine Verankerung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betriebsverfassungsgesetz
- Einen gesetzlichen Kündigungsschutz von Vertrauensleuten

Antrag L3.096: Unterstützung der Vertrauensleutearbeit

Antragsteller*in:	GS Dresden
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die gewerkschaftlichen Herausforderungen sind zahlreich und vielfältig. Effektive Gewerkschaftsarbeit geht nur über Beteiligung von Kolleg*innen, welche den Gewerkschaftsgedanken im Betrieb leben und voranbringen – unsere Vertrauensleute.

Organizing und gewerkschaftliche Erschließung sind in den sich neu entwickelten Branchen und Betrieben wichtig. Dabei fehlen unserer Meinung nach häufig die Ressourcen zur Neuausrichtung und Unterstützung bestehender gewerkschaftlicher Strukturen. Um auf die zukünftigen Herausforderungen in den Betrieben, Alterung der Mitgliederbasis, fehlendes soziales Engagement in den Belegschaften, rassistische Tendenzen in den Belegschaften und unter unseren Mitgliedern begegnen zu können, benötigen wir die Weiterentwicklung neuer Konzepte für die gewerkschaftliche Bildung, die Entwicklung guter und wirksamer Beteiligungsformen, den Aufbau von neuen, sowie die Weiterentwicklung von bestehenden Vertrauensleutestrukturen und vieles mehr.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, für diese Ziele ausreichend Ressourcen zur Verfügung zu stellen, damit die Unterstützung durch die Geschäftsstellen zum Auf- und Ausbau von bestehenden Vertrauensleutestrukturen in den Betrieben hinreichend geleistet werden kann.

Antrag L3.097: Vertrauensleutenetzwerke auf Unternehmens- und/oder Konzernebene entwickeln

Antragsteller*in:	GS Homburg-Saarpfalz
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Bildung von überbetrieblichen Vertrauensleutenetzwerken in Konzernen und/oder Unternehmen mit mehreren Standorten politisch zu unterstützen. In diesem Zusammenhang ist seitens des Vorstandes zu prüfen, ob den Unternehmensbeauftragten ein finanzielles Budget zur Verfügung gestellt wird, um gemeinsame Tagungen und Seminare in Präsenz und überbetriebliche Aktionen von Vertrauensleutenetzwerke zu ermöglichen

Antrag L3.098: Stärkung der Vertrauensleutearbeit

Antragsteller*in:	GS Ingolstadt
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Unsere IG-Metall Vertrauensleute sind das Herz und der Puls der IG Metall. Die IG Metall vom Betrieb aus denken heißt, am zentralen Handlungsort - dem Betrieb- präsent, qualifiziert und stark zu sein.

Auf Ebene der Geschäftsstelle bedeutet dies nicht zuletzt, über die Betriebsgrenzen hinweg Synergien zu erkennen, Kräfte zu bündeln, die Zusammenarbeit der betrieblichen VK-Gremien zu stärken und einen Raum für Austausch und Vernetzung zu bieten.

Unsere Vertrauensleute sind im Betrieb die Kompetenz für Tarif, qualifizierte Ansprechpartner für aktuelle sozial- und gesellschaftspolitische Themen und unser Multiplikatoren. Hierzu bedarf es Raum und Zeit für unsere Vertrauensleute. Deshalb sind wir aufgefordert, in unseren Tarifverträgen Schutz und Zeit für Vertrauensleute zu vereinbaren.

Der Vorstand der IG Metall wird daher aufgefordert:

1. das Ressort bzw. Vertrauensleute-Team sowie die Bildungsarbeit personell und finanziell entsprechend auszustatten, damit Unterstützung für die Geschäftsstellen und Betriebe / Unternehmen koordiniert werden können. Die Unterstützung muss, hinreichend, zeitnah – punktuell auch vor Ort – gewährleistet werden können.
2. im Rahmen der Flächentarifverhandlungen den Schutz für betriebliche Vertrauensleute zu vereinbaren bzw. zu erneuern und bezahlte Freistellungszeiten für Vertrauensleute zu vereinbaren.
3. Die Bildungsarbeit für Vertrauensleute zu stärken. Politische Grundlagenseminare, fachspezifische tarifpolitische Qualifizierung, sowie die inhaltlich thematische Qualifizierung zu aktuellen sozial- und gesellschaftspolitischen Themen anzubieten.

Antrag L3.099: Vertrauensleutearbeit weiterentwickeln

Antragsteller*in:	GS Nordhessen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Vertrauensleute sind eine wichtige und elementare Säule der dualen Interessensvertretung im Betrieb. Gerade im Zuge der Pandemie hat sich gezeigt, dass der direkte Kontakt mit den Kolleg*innen ein klarer Vorteil unserer gewerkschaftlichen Arbeit ist. Daher gilt es die Arbeit der Vertrauensleute zu stärken und für die Zukunft weiterzuentwickeln.
So unterschiedlich unsere Betriebe sind, so unterschiedlich ist auch die Vertrauensleutearbeit sowie deren Strukturen in den Betrieben. In Großbetrieben haben wir gute Erfahrungen gemacht, wenn wir für die Vertrauensleute auch Stellvertreter*innen gewählt haben. Gerade in volatilen Situationen ist es für die Kolleg*innen wichtig, wenn sie zeitnah informiert werden, auch wenn die Vertrauensleute gerade nicht im Haus ist. Vor diesem Hintergrund fordern wir, dass die Richtlinie für Vertrauensleute offiziell ermöglicht, in den jeweiligen Wirkungsbereichen auch stellvertretende Vertrauensleute zu wählen. Stellvertretende Vertrauensleute sollen von unserem Verständnis her die gleichen Rechte haben, wie Ersatzdelegierte für die Delegiertenversammlung. Das bedeutet, dass sie eine Funktion in der Mitgliederdatenbank und im Vertretungsfall auch das Stimm-/Wahlrecht in der Vertrauensleutevollversammlung erhalten.
Beteiligung unserer Mitglieder ist uns wichtig. Dies wollen wir auch in Zukunft bei veränderten Arbeits- und Rahmenbedingungen sicherstellen. Daher möchten wir, dass die Möglichkeit von digitalen Wahlen in die Richtlinie für Vertrauensleute aufgenommen wird. Das bedeutet auch, dass wir in Zukunft ein Tool wie z.B. Teambits benötigen um Wahlen, Wahlvorschläge für betriebliche Wahlen, Forderungsdebatte zur Tarifrunde o.ä. abzustimmen. In den vergangenen Jahren haben wir als IG Metall im Betrieb verschiedenste Beteiligungs- und Informationsformate verprobt. Wir brauchen einen Austausch über die Best-Practice Beispiele und sowie Kurzschulungen für Vertrauenskörperleitungen für die unterschiedlichen Tools.
Die Einhaltung des Datenschutz ist für uns alle eine wichtige Aufgabe. Wir als IG Metall müssen die betrieblichen Funktionäre in diesem Thema unterstützen und entlasten. Daher brauchen wir auf zentraler Ebene ein Projekt, wie wir den Vertrauenskörperleitungen eine webbasierte, datenschutzkonforme Vertrauensleutedatenbank zur Verfügung stellen können. Solch eine Datenbank sollte neben den Stammdaten auch die Qualifikationsmatrix der Kolleg*innen darstellen, so dass eine qualifizierte Bildungsberatung stattfinden kann. Im besten Fall könnten mit solch einer Datenbank auch Änderungen der Daten über ein Workflow an die Geschäftsstellen geschickt werden.
Gerade in den letzten Monaten haben wir gesehen, dass gemeinsames und geschlossenes Handeln ein wichtiges Werkzeug im Zuge der aktuellen politischen und betrieblichen Herausforderungen sind. Vor diesem Hintergrund sollten wir dies strategisch weiterentwickeln. Hierzu bietet es sich an, dass zentrale Informationen z.B. zu aktuellen Beschlüssen des Vorstandes, Aufrufe für Soliaktionen, Aufrufe für Kampagnen oder auch zu Bildungsangeboten durch einen Newsletter an die Vertrauenskörperleitungen geschickt werden, so dass sie dies in betriebliches Handeln umsetzen können.

Antrag L3.100: Attraktivität der Vertrauensleutearbeit steigern

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Basis der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit ist und bleibt eine funktionierende Struktur von Vertrauensleuten. Ein systematischer Aufbau von Vertrauensleute- und Aktiven- Strukturen speziell im Bürobereich ist zudem essenziell, um eine strukturierte Ansprache von Kolleg*innen durchführen zu können. Es gilt neben der anlass- bzw. themenbezogenen Ansprache (heiße Themen im Betrieb wie RPA/ KI, Desk Sharing, Mobile Arbeit, Homeoffice oder Tarifbewegungen, gesellschaftliche Entwicklungen, Stress, Arbeitsverdichtung, Arbeitszeiterfassung, Digitalisierung, Jahrestage etc.) auch die lebensphasenorientierte Ansprache zu verankern.

Gleichwohl wird es zunehmend schwieriger, Menschen für diesen Bereich zu motivieren. Es bedarf einer Kampagne, um die Angestellten in die Vertrauensleutearbeit gezielt mit einzubeziehen.

Berücksichtigt werden könnte dabei z.B.:

- Aktive Einbindung von Angestellten als sachkundige ArbeitnehmerInnen bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen;
- Neuausrichtung von Konfliktformen wie z.B. für Warnstreiks / Streiks über „Trillerpfeife und Warnweste“ hinaus, um auch die Beschäftigten in den Bürobereichen zu erreichen;
- Themen- und projektbezogene Einbindung von Angestellten in die Vertrauensleutearbeit (Themenbeispiele: Leistungszulage, Elternschaft oder Pflege und bei der Vorbereitung auf den Ruhestand);
- Schaffung einer tariflichen Regelung von z.B. 2 Stunden / Monat oder ½ Stunde / Woche für die erlaubte Nutzung für Vertrauensleuteaktivitäten während der Arbeitszeit

Antrag L3.101: Verdienstausfall

Antragsteller*in:	GS Schwäbisch Hall
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Steuern / Sozialversicherungsbeiträge: Veranstaltungen der IG Metall, die einen reinen gewerkschaftlichen Charakter haben und nicht über das BetrVG oder die Bildungsfreistellungsgesetze der Länder abgedeckt sind, werden häufig mit Verdienstausfall entschädigt. Verdienstausfall ist in vielerlei Hinsicht problematisch. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge werden nicht automatisch abgeführt. Arbeitgeberbeiträge in die Betriebliche Altersvorsorge entfallen. Jede Teilnehmer*in unterschreibt, dass er Steuern und Sozialversicherungsbeiträge selbst abführt. Aus der Praxis ist bekannt, dass die Steuern von vielen ehrenamtlichen Teilnehmer*innen nicht abgeführt werden. Z. T. ist es Unwissenheit, z. T. eine bewusste Entscheidung. Die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen klappt zudem auch oftmals nicht. Wir müssen uns selbst korrekt verhalten!

Berechnung und Erstattung des Verdienstausfalls: In der bisherigen Praxis wird der Verdienstausfall nur auf das ausgefallene Monatsentgelt gewährt. Da sich durch Verdienstausfall die Jahresarbeitszeit reduziert, reduziert der Arbeitgeber im Verhältnis die Einmal-/Sonderzahlungen. In den letzten Jahren sind monatliche Tariferhöhungen häufiger ausgefallen. Zwischen Mai 2018 und Mai 2023 gab es keinerlei monatliche Tariferhöhungen. Stattdessen wurden wiederkehrende Sonderzahlungen wie auch Einmalzahlungen im Bereich der M und E Industrie durchgesetzt. Tarifliches Zusatzgeld, Zusatzbetrag, Trafobaustein, Inflationsausgleichsprämie, Corona Prämie,... . Zählt man die bestehenden tariflichen Sonderzahlungen (betriebliche Sonderzahlung, zusätzliche Urlaubsvergütung), Zahlungen auf betrieblicher Ebene (Erfolgsbeteiligung, Prämie für Außenmontagetage, Zusatzbausteine in die betriebliche Altersvorsorge, ...) hinzu, beinhalten rund 9 von 12 Monaten zusätzliche Zahlungen, die beim Verdienstausfall derzeit nicht berücksichtigt werden. Wir finden bereits heute kaum noch Ehrenamtliche die bereit sind ein Amt oder eine Aufgabe zu übernehmen. Diese Situation trägt erheblich dazu bei.

Als Lösungsansatz für beide Problemfelder wird die Durchsetzung von Freistellungstagen für gewerkschaftliche Aufgaben (vergleichbar mit der Freistellung für Tarifkommissionsmitgliedern) gesehen. Eine ähnliche Regelung gibt es z. B. bei der DBV Deutscher Bankangestellten-Verband. Da häufig Reisezeiten anfallen, sollte der Grundsatz Regelmäßige Arbeitszeit + max. 4 h Reisezeit gelten. Sofern die mögliche „Gegnerfinanzierung“ an dieser Stelle problematisch ist, ist eine Regelung mit den Tarifvertragsparteien über die Stellung einer Rechnung an den Arbeitgeber zu vereinbaren. Konkret wird der Arbeitgeber verpflichtet, auf Antrag des Gewerkschaftsmitglieds, eine Rechnung an die IG Metall über den Verdienstausfall (inkl. Steuern, Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Einmalzahlungen, Sonderzahlungen) zu stellen. Das betroffene Gewerkschaftsmitglied darf finanziell nicht besser aber auch nicht schlechter gestellt werden als hätte es gearbeitet. Siehe Lohnausfallprinzip nach Paragraph 37,2 BetrVG. Bis die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband zu einem Ergebnis geführt haben, bezahlt die IG Metall auf Antrag des Gewerkschaftsmitglieds, den verdienstausfallbedingten Verlust von Sonderzahlungen, Einmalzahlungen, betrieblicher Altersvorsorge, ... mit dem Ziel den Betroffenen nicht schlechter zu stellen. Um den Verwaltungsaufwand gering zu halten, wird der Arbeitgeber mit einem Formular von der IG Metall aufgefordert, die einbehaltenen Sonderzahlungen, Einmalzahlungen, Beiträge in die betriebliche Altersvorsorge, Arbeitgeberbeiträge in die Sozialversicherung... zu beziffern. Mit dieser Bescheinigung kann der Betroffene gegenüber der IG Metall, im Folgejahr die bescheinigte Differenz abrechnen.

Mit dieser Maßnahme wird die Bereitschaft ehrenamtlicher Tätigkeit für die IG Metall gestärkt.

Antrag L3.102: Vertrauensleute schützen – Gewerkschaftsarbeit im Betrieb stärken!

Antragsteller*in:	GS Westmittelfranken
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Um die Wichtigkeit der Vertrauensleute (VL) hervorzuheben wird der Vorstand aufgefordert, die automatische Funktionssetzung zum VL mit der Wahl zum Betriebsratsmitglied, egal auf welcher Liste, durch eine ordentliche Vertrauensleutewahl zu ersetzen.

Die Arbeit von Vertrauensleuten im Betrieb ist eine der wichtigsten Grundlagen für eine erfolgreiche Betriebs- und Tarifpolitik der IG Metall.

Durch die Wahl zum VL, wird dieses gewerkschaftliche Organ durch die Mitgliedschaft legitimiert.

Durch immer mehr gegnerische Listen, auf denen auch Mitglieder der IG Metall kandidieren, werden diese in den Vertrauenskörper integriert, obwohl sie bewusst die Liste der IG Metall und damit die Werte unserer Gewerkschaft ablehnen.

In diesem Falle ist nicht sicherzustellen, dass diese Mitglieder des Vertrauenskörpers sich im gleichen Maße für eine erfolgreiche Betriebs- und Tarifpolitik der IG Metall einsetzen, wie ein durch Vertrauensleutewahl gewähltes Mitglied des Vertrauenskörpers.

Antrag L3.103: Mehr Zeit zum Leben – weniger Arbeit!

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall wird die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung weiter aktiv vorantreiben. In den letzten Jahren wurde das Instrument der Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder auch einer 4- Tage- Woche insbesondere als Krisenbewältigungsinstrument eingesetzt. Arbeitszeitverkürzung dient der Arbeitsplatzerhaltung oder –schaffung. Es gewinnt aber einen zunehmenden Stellenwert bei Beschäftigten zur Organisierung der eigenen Work- Life- Balance. In der öffentlichen Berichterstattung gewinnt insbesondere die 4- Tage- Woche eine stärkere Aufmerksamkeit, aktuell erneut bei der öffentlichen Diskussion zu einer Tarifforderung der IG Metall nach einer 4-Tage-Woche in der Stahlindustrie.

Ein Teil der Arbeitgeber nutzen attraktive Arbeitsbedingungen als Werbeargument für Fachkräfte, insbesondere die Arbeitgeberverbände fordern hingegen längere Wochen- und Lebensarbeitszeiten. Die Gestaltungsaufgabe und Rolle von Gewerkschaften und Betriebs-/Personalräten kommt hingegen oftmals nicht vor. Hier sollte die IG Metall unbedingt ihre Sichtweisen, Forderungen und gute Regelungen offensiv vertreten.

Eine Einführung einer 4-Tage-Woche sollte allerdings nicht nur durch eine Umverteilung von Arbeitszeit vorgenommen werden. Vielmehr sollte die Einführung mit einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit in Höhe von 20 Prozent einhergehen, allein schon deshalb um einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über 8 Std. hinaus vorzubeugen.

Auch muss stets eingefordert werden, dass es einen Arbeitgeberbeitrag zu solchen Regelungen geben muss. Ziel ist es, dass die Beschäftigten sich die Arbeitszeitverkürzung nicht selbst erkaufen müssen. Beschäftigte sollen erleben, dass es ihnen mit kürzerer Arbeitszeit, mit guten tariflichen und betrieblichen Regelungen hierzu, besser geht.

Neben den individuellen Interessenlagen von Beschäftigten muss geprüft werden, ob kollektive Regelungsmöglichkeiten über Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung ausgebaut werden können. Hierzu kann auch eine Wahloptionsregelung für Beschäftigte gehören. Die Zielsetzung, dies in der Verhandlungssituation ggfs. mit einem Mitgliederbonus/- vorteil zu verknüpfen, soll stets als Option eingebracht und geprüft werden.

Die Verkürzung der Arbeitszeit der Beschäftigten ist auch ein Beitrag dazu, gesund in die Rente bzw. Altersteilzeit zu gelangen.

Mögliche Hebel, um mit den Beschäftigten/Mitgliedern bessere Lebens- und Arbeitszeitbedingungen zu erreichen, können sein:

- In den Manteltarifvertrag aufzunehmen, dass die wöchentliche Arbeitszeit (z. B. reduziert auf 32 Stunden pro Woche) auf vier Arbeitstage pro Woche aufgeteilt wird
- Verstärkte Umsetzung und Verbesserung der Regelungen aus dem TV Beschäftigungssicherung mit Entgeltaufstockung
- Verstärkte Umsetzung und Verbesserung der Regelungen aus dem MTV zum Thema Verkürzte Vollzeit
- Ausbau der Regelung der Entnahme von freien Tagen nach TV T-ZUG
- Einflussnahme der IG Metall auf Bundesregierung, Landesregierungen und zuständige Ministerien, um Projekt- oder Versuchsräume für Pilot-Vereinbarungen zur Arbeitszufriedenheit und Gesundheitsschutz/Prävention inkl. wissenschaftlicher Begleitung zu schaffen

- Einflussnahme auf die Bundesregierung/ den Gesetzgeber mit dem Ziel, die Anzahl der Werktage von sechs auf grundsätzlich fünf (von Montag bis Freitag) zu verringern
- Einflussnahme auf die Bundesregierung/ den Gesetzgeber, das Arbeitszeitgesetz mit den Höchstarbeitszeiten (48/60 Stunden pro Woche) zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzupassen, z. B. auf 40/45 Stunden/Woche.

Für die weiteren Planungen und Erfahrungsaustausche muss die IG Metall für Ehren- wie Hauptamtliche genügend Räume und Foren anbieten.

Antrag L3.104: Arbeitszeitgesetz

Antragsteller*in:	GS Esslingen
Status:	erledigt durch L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Das Arbeitszeitgesetz ist mit einer definierten Höchstarbeitszeit, den Ruhezeiten und den Flexibilisierungsgrenzen ein Arbeitsschutzgesetz, das seine Bedeutung in der modernen Arbeitswelt nicht verloren hat. Das Gegenteil ist der Fall! Überlange Arbeitszeiten, Stress und Arbeitshetze sind an der Tagesordnung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leidet.

Immer mehr Beschäftigte, vor allem in indirekten Bereichen beklagen Arbeitsüberlastung und Arbeitshetze aufgrund von Druck durch Vorgesetzte, Kennzahlen und selbst herbeigeführten Personalmangel.

Zugleich sind die Arbeitgeberverbände auf einem massiven Deregulierungskurs und wollen im Windschatten des BAG Urteils zur Zeiterfassung und der angekündigten Neufassung des Arbeitszeitgesetzes ihre Ideen von der rechtlichen Entgrenzung durchsetzen.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass Achtstundentag und 11 Stunden Ruhezeiten weiterhin als Kernnormen des Arbeitsschutzes erhalten bleiben und die Aufzeichnungspflicht nicht verwässert wird. Arbeitszeiten müssen erfasst und vergütet werden!

Die IG Metall setzt sich für eine Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche ein. Das Arbeitszeitgesetz muss Menschen schützen, manchmal auch vor sich selbst, weil Menschen im Betrieb erpressbar sind.

Antrag L3.105: Gesundheitsförderliche Arbeitszeiten: Arbeitszeiten erfassen und begrenzen

Antragsteller*in:	GS Neuwied
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Das Bundesarbeitsgericht hat 2022 entschieden, dass Arbeitszeiten erfasst werden müssen. Gegen dieses Urteil laufen Arbeitgeberverbände Sturm und üben Lobbydruck auf die Bundesregierung aus. Gesamtmetall etwa fordert rechtliche Ausnahmeregelungen und eine Wahlfreiheit bei der Form der Erfassung. Dabei wird den Beschäftigten suggeriert, dass sie durch solche Maßnahmen Spielräume zur individuellen Zeitgestaltung gewinnen würden. Das Wort von der „Wiedereinführung der Stechuhr“ wird dabei gerne als Kampfbegriff gebraucht.

Die IG Metall betont demgegenüber, dass die Erfassung nicht nur aus Gründen der Vergütung, sondern auch für eine gesundheitsförderliche und souveräne Zeitgestaltung unerlässlich ist. Das unterstreichen auch Untersuchungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Nach ihrem Arbeitszeitreport sind Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung und Verbuchung auf einem Konto seltener von Termin- oder Leistungsdruck und seltener von Überforderung durch die Arbeitsmenge betroffen als Beschäftigte, deren Zeiten nicht erfasst werden.

Die IG Metall wird sich daher bei der anstehenden Reform des Arbeitszeitgesetzes dafür einsetzen, dass auch zukünftig eine rechtliche Verpflichtung des Arbeitsgebers bestehen bleibt, Arbeitszeiten zu erfassen und für die Einhaltung des gesetzlichen Rahmens durch eine entsprechende Organisation der Arbeit Sorge zu tragen. Darüber hinaus sind etablierte Arbeitszeitsysteme, welche dem Wunsch der Beschäftigten nach einer Work-Life-Balance entsprechen, zu berücksichtigen.

Der Vorstand der IG Metall wird darüber hinaus beauftragt, entsprechende Konzepte zur Erfassung zu entwickeln, die der Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften dienen und zugleich Beschäftigte vor einer Dauerüberwachung schützen.

Antrag L3.106: Arbeitszeitausnahmen nur mit Tarifbindung

Antragsteller*in:	GS Lübeck-Wismar
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wirkt auf den Bundesgesetzgeber mit dem Ziel ein, dass eine Bewilligung von Ausnahmen auf Sonn- und Feiertagsarbeit und längeren täglichen Arbeitszeiten gemäß der Paragraph 13 und 15 Arbeitszeitgesetz nur noch für Betriebe möglich ist, die tarifgebunden sind oder der Aufsichtsbehörde nachweisen, dass die branchenspezifischen tariflichen Regelungen auf die Beschäftigungsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer*innen angewendet werden.

Antrag L3.107: Offensive Arbeitszeitpolitik: Arbeitszeitverkürzung – Die 4-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich

Antragsteller*in:	GS Darmstadt
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall ist seit jeher Vorreiter bezüglich der Wochenarbeitszeit und der zu leistenden Wochenarbeitstage. Diese progressive Rolle wird sie auch weiter einnehmen und das Arbeitszeitthema vorantreiben. Moderne Arbeitszeitpolitik und die Flexibilisierung von Arbeitszeiten treiben wir im Sinne der Beschäftigten voran. Nachdem wir nun Schritte hin zur Arbeitszeitangleichung Ost und West gegangen sind, ist die nächste große Hürde in Angriff zu nehmen.

In der Metall- und Elektroindustrie hat die IG Metall 2018 die Frage der Arbeitszeit offensiv in den Mittelpunkt gerückt und die verkürzte Vollzeit mit enormem politischen und organisatorischen Erfolg durchsetzen können. Schon 2019 beschloss der Gewerkschaftstag der IG Metall Arbeitszeitreduzierung als Instrument gegen die Rationalisierungsfolgen der Transformation, als Ausgleich für belastende Arbeitszeiten und als Mittel für mehr Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten.

Es entspricht also nicht nur dem Zeitgeist Arbeitszeitverkürzungen weiterhin anzugehen und durchzusetzen. Zeit, Arbeitszeit, ist ein seit jeher inhärenter Teil des Verteilungskampfes zwischen Arbeit und Kapital.

Weniger Arbeitszeit führt zu mehr Selbstbestimmung, höherer Flexibilität, aber auch letztlich zu mehr Motivation, Produktivität und weniger psychischer und physischer Krankheit. Dies belegt unter anderem der neueste Modellversuch zur 4-Tage-Woche in Großbritannien.

Moderne Tarifpolitik mit Arbeitszeitregelungen am Zahn der Zeit ist nicht zuletzt der zentrale Beitrag, den die IG Metall zum Fachkräftemangel in Deutschland leisten kann. Ein moderner Industriestandort ist und bleibt nur attraktiv für Fachkräfte aus dem In- und Ausland, sofern er Arbeitsbedingungen auf Höhe der Zeit anbietet. Die Frage der individuellen Lebensgestaltung ist zunehmend zentraler. Sinnstiftende, nachhaltige und gesunde Tätigkeiten rücken ins Zentrum einer jungen und fordernden Arbeiter*innenschaft die in Zeiten der Angebotskrise auf dem Arbeitsmarkt fordern kann. Nun ist die Zeit reif einen weiteren großen Schritt zu gehen, um Arbeit im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Es ist Zeit für die 4-Tage-Woche.

Deshalb setzt sich die IG Metall, der Vorstand und die Bezirke tarifpolitisch für eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit ein. Als ein Instrument gilt für die IG Metall dabei die 4- Tage- Woche. Ziel ist eine Reduzierung der Arbeitstage auf 4 Tage bei gleichzeitiger Verkürzung der Arbeitswochenstunden mit vollem Lohnausgleich. Die 4-Tage-Woche ist nicht nur als Mittel in Krisenzeiten zu begreifen, sondern als nachhaltige und dauerhafte Arbeitszeitverkürzung und Entlastung für Beschäftigte.

Die detaillierte Ausgestaltung dieser Forderung, etwa die reduzierte Anzahl der Wochenstunden obliegt der Debatte in den Tarifkommissionen.

Antrag L3.108: Vier-Tage-Woche

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	erledigt durch L3.107
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall setzt sich mit ganzer Kraft dafür ein, allen Beschäftigten einen verbindlichen Anspruch auf eine Vier-Tage-Woche in allen Branchen und Tarifbereichen möglich zu machen.

Die Herausforderungen der Transformation, insbesondere in der Eisen- und Stahlindustrie, aber auch im ganzen Sektor Automobil- und Zulieferindustrie und in den Autohäusern, werden allen Berechnungen zu Folge viele Arbeitsplätze gefährden.

Im Bereich IT, aber auch in vielen Handwerksberufen wird der Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance und einer Vier-Tage-Woche immer stärker, bei gleichzeitigem Fachkräftemangel und hohen Bedarfen.

New Work Balance und Homeoffice – die Arbeitswelt ist im Wandel. Gründe dafür liegen unter anderem in der Digitalisierung und der Globalisierung. Viele Arbeitnehmer*innen streben nach Flexibilität und Autonomie – Arbeitgeber müssen sich anpassen, um sie zu halten.

Die IG Metall geht mit einer neuen flächendeckenden Kampagne aktiv auf dieses Thema ein und schafft in allen Flächentarifverträgen die Möglichkeit einer Vier-Tage-Woche mit vollem oder Teil-Lohnausgleich und neuen Arbeitszeitmodellen. Eine Arbeitszeitverkürzung muss hierzu nicht immer notwendig sein.

Das ist unsere Antwort auf Stellenabbau aufgrund von Transformationsprozessen, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auf die Bekämpfung des Fachkräftemangels durch eine gesteigerte Attraktivität in Industrie und Handwerk und für ein gesünderes Leben bei steigender Produktivität in den Betrieben und Unternehmen.

Durch die verlängerte Freizeit sind die Erholungspausen größer, dies bewirke, dass man an den übrigen Tagen produktiver arbeiten könne. Auch private Termine können unsere Kolleg*innen durch einen Tag mehr Freizeit besser legen und man hat weniger Fahrtkosten und schont die Umwelt. Es gibt auch Vorteile für Arbeitgeber. Unter Umständen hat er ebenfalls mehr Freizeit, er hat erholte Mitarbeiter*innen und weniger Betriebskosten. Attraktivere Arbeitsmodelle im Allgemeinen können gegen ein Abwandern der Fachkräfte führen und so die Betriebe und die Umwelt stärken.

Die Verkürzung der Arbeitszeit kann zu mehr Nachhaltigkeit beitragen, indem sie sowohl den Umfang der Produktion als auch den Konsum verringert. Insgesamt gibt es Hinweise darauf, dass Länder mit kürzeren Arbeitszeiten tendenziell einen niedrigeren ökologischen Fußabdruck, einen geringeren CO2-Fußabdruck und niedrigere CO2-
Emissionen aufweisen, als Länder mit längeren Arbeitszeiten. Unser Beitrag zum Klimaschutz.

Antrag L3.109: Wem gehört die Zeit – 4 Tage-Woche und mehr Zeitsouveränität

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	erledigt durch L3.107
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Arbeitsplatzattraktivität und die Vereinbarkeit von Leben und Arbeit sind die Grundpfeiler für Wertschöpfung und wirtschaftlicher Erfolg von Unternehmungen. Beschäftigte haben ein Recht auf Gesundheit, Freiräume, Nichterreichbarkeit. Kern der kapitalistischen Wirtschaftsweise ist die Effizienz während der Arbeitszeit, nicht die Länge der Arbeitszeit. 2018 haben wir begonnen, Tarifverträge durchzusetzen und Erfolge gefeiert.

Wir fordern die IG Metall auf, die Debatte zur Ausweitung der individuellen Zeitsouveränität fortzuführen und unsere vorhandenen tarifvertraglichen Instrumente, auch in Hinblick auf eine 4-Tage Woche, mit den betrieblichen AKTIVEN zu nutzen und als IG Metall weiterzuentwickeln. Dabei sind finanzielle Ausgleiche durch die Unternehmungen mit zu diskutieren.

Antrag L3.110: Tarifpolitik – Ausbau der Umwandlungsoption T-ZUG (Geld in Zeit)

Antragsteller*in:	GS Coburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall wird aufgefordert, sich tarifpolitisch für einen Ausbau und Verbesserung der bestehenden T-ZUG-Umwandlungsoption von Geld in Zeit einzusetzen. Hierbei sollte die Wandlungsoption allen Mitgliedern, unabhängig von Voll- oder Teilzeit oder belastenden Arbeits- bzw. Lebenssituationen offenstehen. Umwandlungen wegen Pflege eines Angehörigen sollen unbegrenzt möglich sein. Umwandlungen wegen Kinderbetreuung sollen von Geburt an, bis zum vollendeten 12. Lebensjahr möglich sein. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind bei der Antragsablehnung durch den Arbeitgeber auszubauen.

Antrag L3.111: Erweiterung des T-Zug – Anspruchs

Antragsteller*in:	GS Schwäbisch Hall
Status:	erledigt durch L3.110
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Sowohl der Vorstand der IG Metall als auch alle Tarifkommissionen der Metall- und Elektroindustrie werden aufgefordert, darauf hinzuwirken, dass alle Beschäftigte die Möglichkeit erhalten die Wahloption auf tarifliche Freistellung nutzen zu können.

Insbesondere soll die Stichtagsregelung für Teilzeitbeschäftigte zur Wandlung des T-Zug A aufgehoben werden, sowie die Begrenzung auf zweimalige Inanspruchnahme bei Pflege und Kinderbetreuung.

Die Rück-Umwandlung in einen Zahlungsanspruch bei „Nicht-Realisierung“ soll deutlich im Tariftext aufgenommen werden.

Antrag L3.112: T-Zug Wandlung für alle Teilzeitkräfte

Antragsteller*in:	GS Erlangen
Status:	erledigt durch L3.110
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die zusätzlichen freien Tage sollen auch für alle Teilzeitkräfte im Tarifvertrag T-Zug verankert werden.

Diese zusätzliche freie Zeit ist für diese Personengruppe besonders wichtig, bedeutet Erholung und fördert damit die Erhaltung der Gesundheit. Das bedeutet auch ein Gewinn für den Arbeitgeber.

Antrag L3.113: Zusätzliche T-Zug Tage für Schwerbehinderte und Gleichgestellte

Antragsteller*in:	GS Nürnberg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, den Tarifkommissionen zu empfehlen, bei zukünftigen Tarifverhandlungen für die Möglichkeit, das tarifliche Zusatzgeld in Freistellungstage umzuwandeln zusätzlich die Gründe Schwerbehinderung und Gleichstellung einzufügen.

Die Möglichkeit, das tarifliche Zusatzgeld in Freistellungstage umzuwandeln sollte für jedes Jahr ermöglicht werden, in dem Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt.

Die Belastung im alltäglichen Leben sind bei der Personengruppe der Schwerbehinderten und Gleichgestellten Menschen sehr hoch. Hier sollte unter anderem der Nachteilsausgleich stattfinden.

Zusätzliche Tage würden zur weiteren Erholung dienen.

Es arbeiten nicht alle Schwerbehinderte und Gleichgestellte Menschen in Schicht und würden aus diesem Grund aktuell die zusätzlichen Tage nicht erhalten können.

Antrag L3.114: T-ZUG auch für schwerbehinderte und deren gleichgestellte Menschen

Antragsteller*in:	GS Erlangen
Status:	erledigt durch L3.113
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die zusätzlichen freien Tage nach dem IG Metall Tarifvertrag sollten auch für schwerbehinderte und deren gleichgestellte Menschen, als vierter Wandlungsgrund verankert werden.

Ein körperliches oder seelisches Handikap, wie auch immer geartet, kann man nicht mit Geld aufwiegen.

Diese zusätzliche freie Zeit bedeutet Erholung und somit Gesunderhalt.

Das bedeutet ein beidseitiger Gewinn. Die Arbeitgeber haben damit ein Stück weit mehr Wertschätzung in ihrer Belegschaft erreicht und für mehr Zufriedenheit gesorgt, inkl. Produktivitätssteigerung und Chance auf Reduzierung von Ausfallzeiten.

Antrag L3.115: T-Zug Tage für schwerbehinderte Menschen

Antragsteller*in:	GS Offenbach
Status:	erledigt durch L3.113
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, bei kommenden Tarifverhandlungen auf die bezirklichen Tarifkommissionen einzuwirken, einen verbindlichen Anspruch auf
T-Zug Tage für schwerbehinderte Menschen durchzusetzen.

Antrag L3.116: Verkürzte Vollzeit Reduzierungsmöglichkeit auf bis zu 21 h oder weniger erweitern

Antragsteller*in:	GS Saarbrücken
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Den Vorstand und die Tarifkommissionen aller Bezirke aufzufordern, sich für die Änderung der Stundenanzahl bei der „verkürzten Vollzeit“ auf bis zu 21 Stunden Wochenarbeitszeit oder weniger einzusetzen. Ziel ist es, die individuelle Arbeitszeit mit der verkürzten Vollzeit auf bis zu 21 Wochenarbeitszeit-Stunden oder weniger (statt bisher 28 Stunden Wochenarbeitszeit) für bis zu 24 Monate befristet senken zu können. Dies ist bisher wegen der Fußnote im Paragraph 2d Manteltarifvertrag „Verkürzte Vollzeit“ (Tarifgebiet Saarland) nicht möglich, da bei der Verkürzung der Arbeitszeit bis zu 24 Monaten ausschließlich Verkürzte Vollzeit zur Anwendung kommen darf.

Antrag L3.117: Betriebs- und tarifpolitische Kampagne zur Teilzeitbeschäftigung

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand und die Bezirksleitungen der IG Metall prüfen die Möglichkeit einer betriebs- und tarifpolitischen Kampagne, die Teilzeitbeschäftigung in den Mittelpunkt rückt und den Organisationsgrad im Besonderen bei diesem Beschäftigtenkreis verbessert.

Um die Situation der Teilzeitbeschäftigten zu verbessern, sollen unter anderem diese Ansätze verfolgt werden:

1. Die strukturellen Ursachen für die Nachteile in Teilzeitbeschäftigung können durch kollektive Regelungen wie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge behoben werden. Allerdings sind kollektive Regelungen auch nicht per se davor gefeit, bestehende Nachteile zu erkennen und zu beheben. Deshalb ist es dringend notwendig, die Situation der Teilzeitbeschäftigten bei Tarifforderungen und -verhandlungen und Betriebsvereinbarungen immer mitzudenken und zu verbessern. Hierbei sollen auch bestehende Regelungen überprüft und ein Gesamtumsetzungskonzept entwickelt werden.
2. Die Beschäftigten müssen bei ihrer individuellen Entscheidung zum Wechsel in Teilzeit gut durch Betriebsrät*innen, Vertrauensleute und die IG Metall beraten und begleitet werden.
   Hierzu sollen passende Seminarkonzepte für Betroffene und Multiplikator*innen entwickelt werden.

Neben den beiden oben beschriebenen Ansätzen sollen auch Materialien zur gezielten Ansprache und Aktivierung dieses Beschäftigtenkreises entwickelt werden.

Antrag L3.118: Betriebs- und tarifpolitische Kampagne zur Teilzeit

Antragsteller*in:	GS Ennepe-Ruhr-Wupper
Status:	erledigt durch L3.117
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Dass der Vorstand und die Bezirksleitungen der IG Metall die Möglichkeit einer betriebs- und tarifpolitische Kampagne prüfen, die Teilzeitbeschäftigung in den Mittelpunkt rückt und den Organisationsgrad im Besonderen bei diesem Beschäftigtenkreis verbessert. Um die Situation der Teilzeitbeschäftigten zu verbessern, sollen unter anderem diese Ansätze verfolgt werden:

1. Die strukturellen Ursachen für die Nachteile in Teilzeitbeschäftigung können durch kollektive Regelungen wie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge behoben werden. Allerdings sind kollektive Regelungen auch nicht per se davor gefeit, bestehende Nachteile zu erkennen und zu beheben. Deshalb ist es dringend notwendig, die Situation der Teilzeitbeschäftigten bei Tarifforderungen und -verhandlungen und Betriebsvereinbarungen immer mitzudenken und zu verbessern. Hierbei sollen auch bestehende Regelungen überprüft werden. Hierfür soll ein Umsetzungskonzept entwickelt werden.
2. Die Beschäftigten müssen bei ihrer individuellen Entscheidung zum Wechseln in Teilzeit gut durch Betriebsrät*innen, Vertrauensleute und die IG Metall beraten und begleitet werden. Hierzu sollen passende Seminarkonzepte für Betroffene und Multiplikator*innen entwickelt werden.

Neben den beiden oben beschriebenen Ansätzen, sollen auch Materialien zur gezielten Ansprache und Aktivierung dieses Beschäftigtenkreises entwickelt werden.

Antrag L3.119: Gleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten in unseren Tarifverträgen

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall sieht die Gleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten in den Tarifverträgen als essenziell an.

Die Tarifkommissionen sind weiter auf dieses Thema zu sensibilisieren und dazu angehalten, keine Abschlüsse mit teilzeitdiskriminierenden Elementen zuzulassen. Dies gilt auch für die betrieblichen Tarifkommissionsmitglieder.

Teilzeitbeschäftigten sind, mindestens im Rahmen ihres Teilzeitgrades, sämtliche Leistungen aus unseren Tarifverträgen zuzugestehen. Leistungen ohne Bezug zur Arbeitszeit sind Teilzeitbeschäftigten in vollem Maße zu gewähren (z.B. Altersvorsorgebausteine, T-Zug, IAP).

Teilzeitbeschäftigte sind in keinem Fall aus den Geltungsbereichen unserer Tarifverträge oder einzelner Regelungen auszunehmen.

Auch in bestehenden Tarifverträgen ist dafür Sorge zu tragen, Ungleichbehandlungen zu prüfen und zu beseitigen.

Die IG Metall steht für Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, aber gleichzeitig steht dem die Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften gegenüber. Gleiches trifft für gesundheitlich Eingeschränkte zu, welche ihre Arbeitskraft der Gesellschaft dennoch zur Verfügung stellen möchten.

Antrag L3.120: Schichtarbeit attraktiv gestalten – Fachkräfte sichern

Antragsteller*in:	GS Bamberg
Status:	erledigt durch L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

dass sich die IG Metall dafür einsetzt, neue und attraktivere Arbeitszeit- bzw. Schichtmodelle mit zu entwickeln und umzusetzen, die den Bedürfnissen der Menschen im Betrieb auch in Zukunft Rechnung tragen können.

Dabei soll der Fokus darauf liegen, die Work-Life-Balance mit neuen Möglichkeiten zu stärken und physischen und psychischen Schäden, die gerade durch Schicht- sowie Wochenend- und Feiertagsarbeit auftreten, vorzubeugen. Damit soll die Attraktivität für einen betrieblichen Werdegang gesteigert und gerade für die nachkommenden Generationen attraktiver gestaltet werden, um so auch die 3,5-jährige duale Berufsausbildung in der Zukunft zu sichern.

Antrag L3.121: Entlastung für Beschäftigte in Schichtarbeit

Antragsteller*in:	GS Halle - Dessau
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Mehrschichtige Arbeit ist seit vielen Jahren auf unverändert hohem Niveau. Sie ist nach wie vor mit immensen Auswirkungen auf die Gesundheit und das soziale Leben der Beschäftigten verbunden. Diese besonderen Belastungen müssen ausgeglichen werden.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, eine (tarif)politische Debatte anzustoßen, in der Konzepte entwickelt werden sollen, wie ein entsprechender zusätzlicher Ausgleich der gesundheitlichen Mehrbelastung durch Freizeitausgleich erreicht werden kann.

Antrag L3.122: Nachgewährung von Freischicht- oder Gleitzeittagen bei Krankheit

Antragsteller*in:	GS Paderborn
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Im Gegensatz zum Erholungsurlaub werden Freischichttage und Gleitzeittage bei ärztlich attestierter Arbeitsunfähigkeit nicht nachgewährt. Es soll tarifpolitisch dafür gesorgt werden, dass hier die gleichen Regeln gelten, wie sie der Gesetzgeber bei Urlaubstagen vorsieht.

Antrag L3.123: Ältere Arbeitnehmer*innen sollen das Recht auf arbeitsfreie Nächte bekommen

Antragsteller*in:	GS Alfeld-Hameln-Hildesheim
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird beauftragt, perspektivisch eine Lösung zu finden die besagt, dass älteren Arbeitnehmer*innen nach vielen Jahren Tätigkeit in der gesundheitsbelastenden Dreischichtarbeit Möglichkeiten geboten bekommen und zugleich einen Rechtsanspruch darauf haben, fortan schichtfrei oder maximal wechselschichtig arbeiten zu können. Der Vorstand aufgefordert, sich dieser Thematik anzunehmen und ein Konzept zu erarbeiten, welches ermöglicht, diese Zielsetzung gegenüber der Gesetzgebung und ggf. den Arbeitgeberverbänden anzugehen und zu erreichen.

Antrag L3.124: Leistungspolitische Initiative starten und Mitbestimmung bei Personalbemessung durchsetzen

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Leistungsdruck auf die Beschäftigten steigt in fast allen Bereichen. Beschäftigte geben an, dass sie sich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck fühlen. Gewerkschaftliche Leistungspolitik hat sich in der Vergangenheit im Wesentlichen auf die Regulierung in den Bereichen des Leistungslohns, bzw. Leistungsentgeltes bezogen. Dem gegenüber weist das Zeitentgelt keine regulierten Leistungsbedingungen auf.

Die Bestandsaufnahme fällt weiterhin dünn aus: Seit Jahren nimmt der Anteil des Leistungsentgeltes immer weiter ab und liegt in der Metall- und Elektroindustrie bundesweit mittlerweile nur noch bei knapp 18 %. Auch der Entgeltgrundsatz Zielentgelt, der in den Bereichen Anwendung finden sollte, in denen Systeme mit Zeit-
und Mengenvorgaben nicht zu Grunde gelegt werden können, wird faktisch so gut wie gar nicht genutzt. Die Unternehmen schaffen es in immer mehr Betrieben vom Leistungsentgelt in das Zeitentgelt zu wechseln und damit die Mitbestimmungsrechte zu umgehen. Es gelingt Betriebsräten kaum, vom Zeitentgelt ins Leistungsentgelt zu wechseln und zudem gibt es bei Beschäftigten oft eine emotionale Barriere gegen die Methode Leistungsentgelt, aus Angst es könnte zu Reglementierungen in ihrer Arbeit führen.

Das Gegenteil ist der Fall. Die Verdichtung von Arbeit nimmt kein Ende. Die Arbeitsbedingungen verändern sich weiter rasant und Arbeitsmethoden wie agile Arbeit, die Prozesse noch flexibler und effizienter machen sollen, können die Situation noch verschärfen. Hinzu kommt die massive Ausweitung von mobiler Arbeit und Homeoffice, die zu noch stärkerer Vermischung von Arbeit und Privatleben führt. Aus diesem Grund müssen die Instrumente der Leistungsregulierung wieder stärker genutzt und durch neue Ansätze der Personalbemessung erweitert werden. Um tatsächlich der steigenden Leistungsverdichtung entgegenzuwirken bedarf es einer doppelten leistungspolitischen Initiative:

1. Bestehende leistungspolitische Regelungsinstrumente im Rahmen des Leistungsentgeltes müssen im Betrieb konsequent umgesetzt werden,
2. Neue Ansätze zur Leistungsregulierung unabhängig vom Entgeltgrundsatz werden benötigt. Es bedarf Regelungen zur Mitbestimmung bei der Personalbemessung.

Die leistungspolitische Initiative umfasst drei Ebenen.

Betriebspolitik:

1. Durchführung einer leistungspolitischen Qualifizierungsoffensive für ehrenamtliche und hauptamtliche Kolleg*innen,
2. Überprüfung der bisherigen leistungspolitischen Praxis in den Betrieben und konsequente Umsetzung der bestehenden Tarifverträge,
3. Durchführung einer neuen Aufklärungskampagne zur Leistungsregulierung: „kannst du noch oder brennst du schon?“ mit der durch eigene Analysen zu Personalbedarfen und öffentlichkeitswirksamen Aktionen auf Leistungsverdichtung, Unterbesetzungen und den damit verbundenen Regelungsbedarf aufmerksam gemacht wird.

Tarifpolitik:

Es werden tarifliche Regelungen unabhängig vom Entgeltgrundsatz (also auch im Zeitentgelt) zur Personal bemessung in Form von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte angestrebt. Sie sollen folgende Elemente beinhalten:

1. Mindestpersonalbesetzung ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für jeden Bereich bezogen auf vereinbartes qualitatives und quantitatives Arbeitspensum zu verhandeln,
2. Individuelle Rechte der Beschäftigten zur Anzeige bei Überlast,
3. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei faktischer Unterbesetzung,
4. Verfahrensregeln bei Verstoß (Beispiel: wird die Unterbesetzung nicht abgestellt, folgt die Reduzierung der Arbeitspakete),
5. Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten.

Gesetzgeber:

Der Vorstand wirkt auf den Gesetzgeber ein, um ein Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei der Perso nalbemessung gesetzlich zu verankern.

Antrag L3.125: Arbeitszeitpolitik für Angestellte

Antragsteller*in:	GS Nordhessen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Mit dem EUGH–Urteil zur Erfassung der Arbeitszeit über 8 Stunden, sowie dem BAG Urteil zur elektronischen Arbeitszeiterfassung herrschen viele Fragen, wie wir als IG Metall damit umgehen. Flexibilität und Erfassung der Arbeitszeit ist hierbei kein Widerspruch. Jede geleistete Zeit muss vom Arbeitgeber auch vergütet werden. Vor diesem Hintergrund sollten wir alle Tarifverträge prüfen, die aktuell eine Vertrauensarbeitszeit beinhalten und beraten, inwieweit diese aufgrund des BAG Urteils noch Bestand haben oder angepasst werden müssen.
Dienstreisen gehören im Angestelltenbereich für viele Aufgabengebiete dazu. Die Regelungen für Dienstreisen werden häufig betrieblich geregelt. Für die Kolleg*innen ist häufig nicht nachvollziehbar, welche Zeiten wirklich wie vergütet werden. Gerade interkontinentale Dienstreisen stellen die Kolleg*innen bei der Prüfung ihrer Abrechnung vor große Herausforderungen. Um mehr Transparenz und Einheitlichkeit zu erreichen, sollten wir eine tarifvertragliche Regelung anstreben. Auch hierbei gilt der Leitsatz, dass jede geleistete Arbeitszeit auch vergütet werden muss.
Mit dem Tarifabschluss 2018 wurde das Tarifliche Zusatzgeld und die Wandlungsoption eingeführt. Gedanke dabei war, dass besonders belastete Personengruppen dieses Zusatzgeld in Freizeit wandeln können. Hierbei außer Betracht ist die psychische Belastung, die die Kolleg*innen im Angestelltenbereich haben. Gerade vor dem Hintergrund der Leistungsverdichtung beispielsweise durch komplexe Projektarbeit, internationale Kooperation und gesplitteten Führungsmodellen (fachlich/disziplinarisch) erhöht sich dieser. Daher fordern wir, dass künftig auch Angestellte und Teilzeitkräfte ihr Tarifliches Zusatzgeld in Freizeit wandeln können.
Im Angestelltenbereich beendet man nicht die Verhandlung oder das Gespräch, weil die vertragliche Arbeitszeit erreicht ist. Insbesondere für Teilzeitkräfte müssen wir deutlicher klären, welcher Rahmen noch zu Gleitzeit gehört und ab welchem Zeitpunkt Mehrarbeit zu vergüten ist.
Wie man in diesen Punkten sehen kann, herrscht ein großer Informationsbedarf im Angestelltenbereich. Aus diesem Grund sollten wir als IG Metall eine Informationskampagne starten mit dem Schwerpunkt, was gehört alles zu meiner Arbeitszeit und wie wird sie richtig vergütet. Darüber hinaus sollte die IG Metall tarifvertragliche Regelungen dahingehend weiter entwickeln, dass in den Angestelltenbereichen der Grundsatz, dass geleistete Arbeitszeit erfasst und vergütet wird, zukünftig verbessert wird und transparenter umgesetzt werden kann.

Antrag L3.126: Leistungs- und Tarifpolitik für AT-Beschäftigte

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die kontinuierliche Zunahme hochqualifizierter Tätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie z.B. in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Einkauf und Vertrieb, DV/IT führt gleichzeitig zur Ausweitung des Anteils von Außertarif- (AT) und Übertarif- (ÜT) Arbeitsverhältnissen, weil ihre Entgelte und Tätigkeiten nicht mehr adäquat von den tariflichen Entgeltgruppen erfasst werden.

Durch die ERA-Tarifverträge ist es zwar vielfach gelungen, die Entgeltbedingungen dieser Beschäftigtengruppen in ihren Mindestbedingungen an die Bedingungen der Flächentarifverträge zu koppeln. Dennoch gilt nicht überall, dass außertariflich auch übertariflich bedeutet. Betriebsratsgremien füllen diese Lücke mit Entgeltsystemen und Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene. Dazu benötigt die IG Metall eine vergleichende Übersicht der Regelungen und ihrer Inhalte, um eine Tarifierung inhaltlich vorzubereiten. Die Entwicklung von Entgeltsystemen sollte für den Bereich der Außertarif-Beschäftigten nicht Betriebsratsgremien und externen Beratungen überlassen werden.

Kurzfristig ist es notwendig, ein Abstandsgebot in allen Tarifgebieten weiter zu entwickeln. Mittelfristig gilt es in der Tarifpolitik, den Entgeltrahmen unserer Tarifverträge nach oben zu erweitern, z.B. durch zusätzliche Entgeltgruppen. Zusätzliche Entgeltgruppen sollten intensiv tarifpolitisch mit den betroffenen Beschäftigtengruppen diskutiert werden.

Es sind den besonderen Aufgaben und Tätigkeiten dieser Gruppen adäquate Entgeltbestimmungen zu definieren (z. B. hinsichtlich der Entgelthöhe, der Arbeitszeit, der fixen und variablen Entgeltbestandteile). Insbesondere unsere qualitativen Tarifvertragsinhalte finden bei diesen Beschäftigtengruppen hohe Zustimmungswerte, wie z. B. T-ZUG, Altersteilzeit, Tarifvertrag Bildung, Urlaubsansprüche, und sollten für diese wachsende Beschäftigtengruppe wirksam werden durch Integration in unsere Tarifstrukturen.

Argumente für eine Mitgliedschaft und die Nähe zu einer Gewerkschaft sind schwächer, wenn man per definitionem außerhalb des Tarifvertrags steht. Dabei führt die Mehrheit der Außertarif-Beschäftigten längst keine Führungsaufgaben mehr aus, sondern befindet sich in einem klassisch abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

Trotz Widerstands der Arbeitgeber, außertariflich und übertariflich Beschäftigte in unsere Tarifverträge einzubeziehen, ist es strategisch wichtig, für diese Zielgruppe attraktive Angebote und Beteiligungsmöglichkeiten zu entwickeln. Es gibt Diskussionen in den Berufsgruppen oder Berufsgruppen-Vertretungen (z. B. VDI – Verein Deutscher Ingenieure), eigenständig Tarifverträge für Hochqualifizierte zu verhandeln. Auch die VAA (Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie) versucht punktuell in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Fuß zu fassen. Diesen Tendenzen kann durch beteiligungsorientiertes Vorgehen der IG Metall entgegengewirkt werden.

Die IG Metall führt daher eine Erhebung und Auswertung über den Istzustand betrieblicher Außertarif-Regelungen in den unterschiedlichen Tarifgebieten durch.

Parallel zu den tariflichen Auseinandersetzungen wird die IG Metall für die Außertarif-Beschäftigten sichtbare Interessenvertretung sein und sie betrieblich organisieren. Die IG Metall wird daher die Angebote zum Austausch für betriebliche Akteur*innen ausweiten, sowie Hilfsangebote (Checklisten, Ideenaustausch, beste Praktiken-Beispiele, Zielgruppenarbeit für Außertarif-Angestellte, Ansprachematerial) intensivieren.

Antrag L3.127: Die Anwendung des Entgeltgrundsatzes Leistungsentgelt in der betrieblichen Entgeltgestaltung forcieren

Antragsteller*in:	GS Alfeld-Hameln-Hildesheim
Status:	erledigt durch L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert eine Strategie mit dem Ziel zu entwickeln, die Anwendung des Entgeltgrundsatzes Leistungsentgelt in den Betrieben zu befördern und eine bundesweite nachhaltige "Leistungspolitische Kampagne" zu starten.

Antrag L3.128: AVWL weiterentwickeln

Antragsteller*in:	GS Düren-Stolberg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall hat 1970 erstmals für die Metall- und Elektroindustrie im gesamtem damaligen Bundesgebiet einen Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen. Damals wurde vereinbart, dass 26,-DM bzw. 13,-DM im Sinne des „Zweiten Gesetzes zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer“ monatlich vom Arbeitgeber an die Kolleg*innen ausgezahlt werden. Bereits damals wurde in diesem bundesweiten Tarifvertrag nicht nur die Höhe der monatlichen Auszahlung geregelt, sondern auch die Anlagearten für die dieses Geld zweckbestimmt ausgezahlt worden ist.

1976 wurde der Tarifvertrag im Sinne des „Dritten Gesetzes zur Vermögensbildung für Arbeitnehmer“ angepasst und die Beträge wurden in zwei Schritten auf 39,-DM bzw. 19,50,-DM und 52,- DM bzw. 26,-DM erhöht.

Danach hat es keinen materiellen Fortschritt bei der Entwicklung dieser tarifvertraglichen Leistung mehr gegeben. Im Jahr 2000 wurde lediglich die Umstellung der Geldbeträge in EURO zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, so dass die bis heute gültigen Beträge von 26,59€ für Arbeitnehmer*innen bzw. 13,29€ für Auszubildende fixiert wurden.

Die letzte wesentliche Änderung war, in Folge der Rentengesetzgebung der Regierung Schröder, dass die Tarifvertragsparteien im Jahre 2006 vereinbarten, dass die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen von da an nur noch zum Zwecke der ergänzenden privaten Altersvorsorge gewährt werden sollen.

Allein aus der Darstellung dieser Entwicklung lässt sich erkennen, dass eine Weiterentwicklung der AVWL dringend geboten ist.

Vordringlich müssen die AVWL tarifdynamisiert werden. Wäre dies bereits 1976 ff. vereinbart worden, so hätten die Beschäftigten heutzutage eine namhafte Zusatzleistung, die eine materielle Absicherung im Alter gewährleisten könnte.

Die Altersvorsorgewirksamen Leistungen sind für viele Branchen tariflich abgesichert, aber längst noch nicht für alle. Die IG Metall muss es sich zum Ziel machen, diese tarifliche Leistung dynamisch für alle tarifierten Branchen abzuschließen.

In der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2024 soll der IG Metall Vorstand den bezirklichen Tarifkommissionen vorschlagen, dass die Erhöhung der AVWL mit einem nennenswerten Pauschalbetrag zur Forderung erhoben werden soll, um die fehlende Tarifdynamik der Vergangenheit zumindest teilweise zu kompensieren. Zukünftig wäre dann eine Kopplung an die prozentuale Erhöhung der Entgelte vorzusehen.

Ebenfalls soll dieser Betrag – im Rahmen der gegenwärtigen Diskussionen über einen Mitgliederbonus in Flächentarifverträgen – zukünftig ausschließlich Mitgliedern vorbehalten sein. Aufgrund der jetzigen und absehbaren Betragshöhe würde dies im Einklang mit bestehender Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Bonifizierung von Gewerkschaftsmitgliedern stehen.

Ein weiteres Manko der betrieblichen Umsetzung von guten Tarifverträgen ist, dass bis heute nicht alle Beschäftigten und auch nicht alle betriebsangehörigen Mitglieder der IG Metall ihr tarifliches Recht auf eine Leistung gemäß TV AVWL trotz der niedrigschwelligen Beantragung nicht abrufen.

Bei der Erarbeitung von Konzepten im Sinne der Überlegungen „365 Tage Tarif“ muss als Schwerpunkt beinhaltet sein, dass die Quote der Beschäftigten, die diese Leistung abrufen gesteigert wird.

Die Attraktivität dieser tariflichen Leistung soll weiterhin dadurch gestärkt werden, dass neben den bisherigen Verwendungszwecken auch als monatlich zusätzliche Einzahlung in die Deutsche Rentenversicherung gewährt werden kann.

Hierzu ist die Bundesregierung aufgefordert, diese zusätzliche Einzahlungsmöglichkeit auch für Beschäftigte zu eröffnen, die noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Um abschließend daraus eine zukunftssichere Absicherung gegen Altersarmut zu machen, muss sichergestellt sein, dass die auf der Einzahlung dieser Beträge basierende zusätzliche Rentenzahlung nicht versteuert und mit Sozialversicherungsbeiträgen belegt wird.

Antrag L3.129: Erhöhung der Arbeitgeberleistung im Tarifvertrag AVWL

Antragsteller*in:	GS Heidenheim
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall setzt sich für eine Erhöhung der Arbeitgeberleistung im Tarifvertrag AVWL ein. Um künftig eine Tarifdynamik sicherzustellen, soll die Höhe des AVWL-
Beitrags an die Eckentgeltgruppe gekoppelt werden. Weiter sollten die AVWL in einen Rentenbaustein umgewandelt werden.

Antrag L3.130: Altersvorsorgewirksame Leistungen deutlich erhöhen

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand und die Tarifkommissionen werden aufgefordert, in den nächsten Tarifrunden Forderungen über eine erhebliche Steigerung der Beträge in unseren Tarifverträgen über altersvorsorgewirksame Leistungen, so wie beispielsweise bei Volkswagen von ca. 100 €/mtl., die tarifdynamisch sind, aufzustellen.

Antrag L3.131: Ausdehnung der Altersteilzeit, um Transformationsprozesse zu begleiten

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Transformation heißt nicht nur Veränderung der Industrie und der Produkte, sondern auch Veränderung der Arbeitsplätze und Veränderung der Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen.

Industrie, Politik und Gewerkschaften müssen gemeinsam über Lösungen nachdenken. Zum einen braucht es nicht nur politischen Druck, um eine Transformation herbeizuführen, es braucht auch Anreize beziehungsweise Subventionen, um die neu entstehenden Geschäftsfelder in Deutschland anzusiedeln.

Die IG Metall braucht Werkzeuge, um die Veränderungen der Arbeit mit zu gestalten. Die Ausdehnung der Altersteilzeit auf bis zu acht Jahre kann den Wandel unterstützen und gleichzeitig den verdienten Kolleginnen und Kollegen eine sozialverträgliche Möglichkeit zum Ausstieg geben. Des Weiteren soll die Politik aufgefordert werden, eine staatliche Unterstützung zur Aufstockung der Altersteilzeit ins Leben zu rufen.

Antrag L3.132: Altersteilzeitquote erhöhen

Antragsteller*in:	GS Duisburg-Dinslaken
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Ansteigende Anforderungen und Leistungsverdichtungen bringen gerade ältere Mitarbeiter*innen häufig an ihre Grenzen. Die Altersteilzeitquote sollte daher auf mindestens 6 Prozent erhöht werden, um mehr älteren Mitarbeitern*innen einen frühzeitigen Ausstieg zu ermöglichen. Auch soll stärker auf die Länge der Altersteilzeitphase und somit auf die Einhaltung der gesetzlichen Möglichkeit von zehn Jahren Laufzeit hingewirkt werden.

Antrag L3.133: Verbesserung der Altersteilzeit

Antragsteller*in:	GS Siegen
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ist für viele Beschäftigte ein wesentlicher Schritt. In der Vergangenheit wurden verschiedene Instrumente geschaffen, damit Beschäftigte diesen Übergang selbstbestimmt gestalten können.

Gerade die Altersteilzeitregelungen werden vielfältig von den Beschäftigten genutzt, um einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu vollziehen. Vielfach übersteigt die Anzahl der Beschäftigten, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen wollen, die zur Verfügung stehenden, quotierten Plätze.

Daher wird der Vorstand der IG Metall beauftragt die tariflichen Regelungen für Altersteilzeit nachfolgend im Sinne der Beschäftigten zu verbessern:

- Erhöhung der betrieblichen Quotenregelung
- Ausdehnung von Altersteilzeit auf bis zu 8 Jahren
- Verbesserung der Aufstockungsmodalitäten

Bei den Aufstockungsmodalitäten soll die Systematik des TV FlexÜ aus der Metall- und Elektroindustrie weiterentwickelt werden, um unteren Entgeltgruppen einen höheren Aufstockungsbetrag zu ermöglichen.

Des Weiteren soll die Politik aufgefordert werden, eine staatliche Unterstützung zur Aufstockung der Altersteilzeit ins Leben zu rufen.

Antrag L3.134: Erhöhung der Laufzeit der Altersteilzeit des TV FlexÜ

Antragsteller*in:	GS Hamm-Lippstadt
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Mit dem Blick auf das zunehmende Drohszenario, von einer Rente mit 67, müssen wir zum Schutz des gesunden Übergangs in die Rente die Möglichkeit schaffen, den Zeitraum für eine tarifliche Altersteilzeit zu verlängern.

Der maximale Zeitraum der Altersteilzeit soll in den Tarifverträgen zum flexiblen Übergang in die Rente von 6 auf bis zu 10 Jahre Laufzeit, bei gleichzeitiger Anpassung des Aufstockungsbetrags, ausgeweitet werden.

Eine bis zu 10 Jahre dauernde Altersteilzeit soll dann möglich sein. Der Aufstockungsbetrag von derzeit 82 Prozent bei einer 6-jährigen Altersteilzeit soll dabei die tarifliche Untergrenze sein.

Bei einer Laufzeit der Alterszeit von über sechs Jahren ist der Aufstockungsbetrag proportional anzupassen. Zudem sollen auch die Rentenbeiträge für längere Zeiträume der Altersteilzeit angepasst werden, um die Rentenverluste auszugleichen.

Antrag L3.135: Gesetzliche/betriebliche Rente stärken – Brutto- und Netto-Entgelt-Umwandlung abschaffen

Antragsteller*in:	GS Jena-Saalfeld
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall Vorstand setzt sich für eine Stärkung der Alterseinkünfte aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein und dass diese angemessen und nachhaltig ausgestaltet werden muss, um vor Altersarmut zu schützen. Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Rentenmodelle sind als Ergänzung einzuführen, dürfen jedoch nicht gesetzliche Ansprüche ersetzen oder reduzieren. Die gewerkschaftliche Tarifpolitik sorgt dafür tarifliche Grundlagen zu schaffen, um rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten einzuführen. Die IG Metall muss eine Rentenpolitik fördern, welche modern, zukunftsfähig und krisenfest ist. Daher ist die gesetzliche Rente in den Mittelpunkt zu rücken.

Die IG Metall beendet die gemeinsame Initiative mit Gesamtmetall „MetallRente“ und setzt sich somit für eine Stärkung der gesetzlichen Renten ein. Jegliche privaten Neu-Altersvorsorgen aus Brutto- und/oder Nettoentgeltumwandlungen werden nicht unterstützt. Bestehende Verträge der „MetallRente“ bleiben bestehen. Diese Brutto- und/oder Nettoentgeltumwandlungsaltersvorsorgen sind so auszugestalten, dass der Arbeitgeber aus der Entgeltumwandlung keine finanziellen Vorteile bezieht. Sollten eingesparte Sozialversicherungsbeiträge entstehen so sind diese in die gesetzliche Rentenversicherung zu überführen.

Antrag L3.136: Altersvorsorgewirksame Leistungen zu erweitern und deutlich zu erhöhen

Antragsteller*in:	GS Schwäbisch Hall
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird aufgefordert, im Rahmen der Gesamtdiskussion um die Chancen und Risiken des Betriebsrentenstärkungsgesetzes und die weitere Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung, sowie die Förderung der betrieblichen Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung auf allen Ebenen zu diskutieren und zu prüfen, ob neben dem Baustein der altersvorsorgewirksamen Leistung M+E in Zukunft auch wieder tarifvertraglich der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ermöglicht werden kann. Allgemein soll die altersvorsorgewirksame Leistung (AVwL) durch eine tarifpolitische Ausrichtung stärker gefördert werden. Die Beträge in unseren Tarifverträgen sollen (analog des Abschlusses bei Volkswagen 2018 von ca. 100 €/monatlich tarifdynamisch) deutlich angehoben werden.

Jede*r Arbeitnehmer*in hat das Recht auf vermögenswirksame Leistungen.

Der Staat möchte die Eigentums- und Vermögensbildung fördern. Das sollten wir ändern indem wir die klassische Bausparversicherung wieder mit aufnehmen, denn auch sie ist förderungsfähig. Denn die beste Altersvorsorge sind doch immer noch die eigenen vier Wände!

Antrag L3.137: Angleichung der Altersvermögenswirksamen Leistungen für alle Beschäftigten

Antragsteller*in:	GS Siegen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Altersvermögenswirksamen Leistungen (AVWL) bei allen Beschäftigten in gleicher Höhe gezahlt werden. Dazu erhalten die Tarifkommissionen der Branchen den Auftrag, den wertgleichen Anspruch auf ungekürzte AVWL für alle Beschäftigten in Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden zu erzielen. Mit diesem Ergebnis wird die Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften sowie Auszubildenden in Bezug auf die AVWL erreicht.

Derzeit haben ausschließlich Beschäftigte einen Anspruch auf ungekürzte AVWL, die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens 35 Stunden beträgt. Dies stellt eine mittelbare Diskriminierung – insbesondere gegenüber Frauen und jungen Menschen – dar und somit erleiden diese Beschäftigtengruppen einen Nachteil, welcher sich negativ auf deren Zukunft auswirkt.

Antrag L3.138: Ausgleich von Rentenabschlägen durch Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand und die Tarifkommissionen werden aufgefordert, Tarifverträge in weiteren Tarifgebieten, so wie beispielsweise im metallverarbeitenden Handwerk Niedersachsen (TV zur Einführung von Wertguthaben und zum Ausgleich von Rentenabschlägen) abzuschließen, um somit Einbußen bei der späteren Rente zu verhindern und einen früheren Ruhestand zu ermöglichen. Dabei werden Rentenabschläge über verpflichtende Einzahlungen durch den Arbeitgeber und freiwillige Beiträge durch den Arbeitnehmer in die gesetzliche Rentenversicherung ausgeglichen.

Antrag L3.139: Branchenarbeit stärken und fokussieren

Antragsteller*in:	GS Riesa
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, für die Betreuung der Branchenarbeit der Industriebranchen, die durch die IG Metall betreut werden, ausreichend Mittel und Personal bereitzustellen, um eine qualitativ hochwertige Betreuung sicherzustellen. Insbesondere die Möglichkeit, die Branchentreffen regelmäßig in Präsenz durchzuführen, soll nicht eingeschränkt werden.

Um eine ressourcenschonende Stärkung der Branchenarbeit zu bewerkstelligen, sollte es eine interne Koordinierung der Teilbranchenarbeit geben um die Beteiligung der betrieblichen Kolleg*innen stabil zu ermöglichen. Wo dies möglich und sinnvoll ist, sollten Branchenkonferenzen für mehrere Teilbranchen zusammen durchgeführt werden.

Die Branchenarbeit hat innerhalb der IG Metall einen hohen Stellenwert, der tendenziell in den letzten Jahren gestiegen ist. Um diese Branchenarbeit auf hohem Niveau fortsetzen zu können, müssen verlässlich entsprechende Kapazitäten bereitgestellt werden.

Gleichzeitig häufen sich Veranstaltungen und Netzwerktreffen, die sich sowohl thematisch, als auch personell überschneiden, so dass die angesprochenen Kolleg*innen mitunter ein Überangebot haben. Kontinuität und qualitative Hochwertigkeit der Branchentreffen sollten deshalb Vorrang haben.

Antrag L3.140: Stärkung der regionalen Branchenarbeit

Antragsteller*in:	GS Ludwigsfelde
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird aufgefordert:

Trotz einer personellen Reduzierung des geschäftsführenden Vorstandes, Strukturen personell und finanziell zu unterstützen die zum Ziel haben auf Bundes-, bezirklicher und Geschäftsstellenebene, die Branchenarbeit zu unterstützen beziehungsweise aufzubauen.

Als Arbeitsgrundlage gilt dabei die Integrationsrichtlinie zur Branchenarbeit vom April 1998.

Im Vordergrund steht die Kollektivierung von betrieblicher und tariflicher Expertise sowie die strukturelle Zurverfügungstellung dieses Wissens. Dies kann in Ausschüssen erfolgen, die sich mit der Branchenarbeit beschäftigten und/oder kontinuierlich stattfindenden Schulungsangeboten für haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen aus diesen Branchen. Darüber hinaus ist es unabdingbar, beteiligungsorientiert die branchenspezifischen Themen und Schwerpunkte zu recherchieren und analysieren, um sie zielgerichtet den Akteuren der Branche zur Verfügung zu stellen. Dies passiert auf Bundes-, Bezirks- und Geschäftsstellenebene.

Antrag L3.141: Überarbeitung der (Integrations-)Richtlinie zur Branchenarbeit in der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Osnabrück
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird damit beauftragt, die Integrationsrichtlinie zur Branchenarbeit unter Ziffer 2.3 dahingehend zu ändern, dass zukünftig Branchenarbeitsgruppen auf Geschäftsstellenebene nicht erst bei sieben, sondern bei drei Betrieben der Branche errichtet werden müssen.

Die Branchenarbeitsgruppen auf Geschäftsstellenebene werden bevollmächtigt, mit einfacher Mehrheit Anträge an die Bezirksarbeitsgruppe zu stellen.

Die Bezirksarbeitsgruppe wird bevollmächtigt, mit einfacher Mehrheit Anträge an den Bundesbranchenausschuss zu stellen.

Antrag L3.142: Wandel Gestalten – Handwerk stärken

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Im Wirtschaftsbereich Handwerk sind ca. 5,6 Mio. Menschen bundesweit beschäftigt. Davon sind knapp 2 Mio. Kolleg*innen im Organisationsbereich der IG Metall. Das Handwerk mit seinen 130 Berufen und ca. 1 Mio. Betrieben in Deutschland ist ein vielfältiger Wirtschaftsbereich. Unserem Organisationsbereich sind 35 bis 40 % der Betriebe zuzuordnen.

Die Mitbestimmung in diesen Bereichen steht vor vielen Herausforderungen. Transformation, Digitalisierung und Mobilitäts- und Energiewende haben auch auf das Handwerk massive Auswirkungen. Doch oft fehlen den Betrieben langfristige Strategien für den Strukturwandel und Zukunftsinvestitionen.

Es ist daher anzustreben, dass im Rahmen regionaler Strukturpolitik, beispielsweise in die durch die Bundesregierung geförderten Transformationsnetzwerke, Kolleg*innen aus den jeweiligen Handwerksbetrieben ebenfalls einbezogen werden.

Darüber hinaus gibt es noch viele Handwerksbetriebe ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag. Hier sind geeignete Maßnahmen zu initiieren, um gewerkschaftliche Handlungsfelder zu fördern und den bereits engagierten Kolleg*innen den Rücken zu stärken. Insbesondere gilt dies für die Jugend im Handwerk.

Insgesamt steigern gute tarifliche Regelungen im Flächentarifvertrag die Attraktivität im Handwerk und können auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Dazu gehören beispielsweise Angebote hochwertiger Aus- und Weiterbildung, um den Anforderungen des technologischen Wandels mit Fortbildungsmaßnahmen gerecht zu werden. Zudem sind auch arbeitszeitverkürzende Ansätze, wie beispielsweise eine tarifvertraglich geregelte 4-Tage Woche anzustreben.

Um auch in den nächsten Jahren eine erfolgreiche gewerkschaftspolitische Handwerksarbeit zu leisten und den Wandel in den Handwerksbetrieben zu gestalten, braucht es weiterhin eine bundesweite Brancheninitiative, um Vertrauen der Beschäftigten zur Gestaltungskraft der IG Metall aufzubauen, die Jugend anzusprechen, weiter Mitstreiter*innen zu gewinnen, Betriebsräte zu gründen und die Tarifbindung im Handwerk zu stärken und auszubauen.

Antrag L3.143: Start einer Handwerksoffensive

Antragsteller*in:	GS Arnsberg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Das Handwerk stellt nach wie vor einen der größten Wirtschaftszweige und somit ein enormes Potential an Mitgliedern für die IG Metall dar. Fast 3 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im Organisationsbereich der IG Metall, unterstreichen die Wichtigkeit der Branche und die Notwendigkeit, vorhandene Strukturen zu stärken und fehlende zu erschließen.

Gleichzeitig stehen wir als Gesamtorganisation vor großen Herausforderungen im Hinblick auf die Gestaltung der Transformation und die Sicherung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze, gerade in der Metall –und Elektroindustrie. Die IG Metall kann es sich gar nicht leisten, sowohl moralisch als auch organisationspolitisch, diesen Wirtschaftszweig zu ignorieren bzw. zu vernachlässigen.

Deshalb muss die IG Metall eine Handwerksoffensive starten. Hierfür bedarf es einer ernst gemeinten und ehrlichen Diskussion über die Rolle des Handwerks in unserer Organisation, die Erwartungen und Möglichkeiten sämtlicher relevanter Ebenen (vom Betrieb bis zum Vorstand) an eine Offensive. Ein wichtiges Signal ist, dass der Bereich Handwerk im Vorstand weiterhin vertreten ist.

Ziel muss sein, dass wir nicht nur eine Industriegewerkschaft sind, sondern eine Gewerkschaft für alle abhängig Beschäftigten in unserem Organisationsbereich.

Antrag L3.144: Das Handwerk gewerkschaftlich erschließen

Antragsteller*in:	GS Darmstadt
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

In der Bundesrepublik Deutschland ist das Handwerk mit seiner Branchenvielfalt der zweitgrößte Wirtschaftszweig. In den Zuständigkeitsbereich der IG Metall fallen ca. 2 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im Handwerk. 38 Prozent davon arbeiten in Betrieben mit über 50 Beschäftigten.

Die positive wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre im Handwerk wird voraussichtlich die nächste Zeit anhalten. Fachkräftemangel und unbesetzte Ausbildungsstellen sind gegenwärtig in der öffentlichen Debatte. Gründe hierfür sind lange Arbeitszeiten und zu geringe Löhne und Gehälter im Vergleich zur Industrie. Diese Entwicklungen hängen eng mit der Tarifflucht der Arbeitgeberverbände aus der erodierenden Sozialpartnerschaft zusammen. Deshalb orientieren sich Arbeitnehmer*innen und somit auch die IG Metall- Mitglieder aus dem Handwerk neu und wandern in Wirtschaftszweige der Industrie ab.

Erschwerend kommt hinzu, dass viele Unternehmen und Betriebe nicht mehr nach klassischem Betriebsbegriff arbeiten. Veränderte Strukturen im Bereich der Unternehmen, mit verteilten Betriebssitzen oder einem weitverzweigten Netz von Niederlassungen/ Baustellen, erfordern neue Konzepte der IG Metall.

Mit dem Trend zu veränderten Unternehmens- und Betriebsstrukturen verbunden ist ein Rückgang der Mitglieder im Handwerk. Positive Ansätze, um diesem Trend entgegenzuwirken sind in der IG Metall Handwerksarbeit die laufenden Kampagnen „Vollgas für Tarifverträge“ in Hessen und „Autohaus Fair“. Daraus resultierende betriebs- und tarifpolitische Erfolge waren möglich, weil geschäftsstellenübergreifende Zusammenarbeit organisiert und durchgeführt wurde. Die positiven Erfahrungen mit bundesweiten Kampagnen sollten zur Erschließung genutzt werden.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, Kampagnen zur Erschließung bundesweit oder überregional agierender Handwerksunternehmen und Konzerne zu entwickeln. Dazu gehört die Unternehmensrecherche, die strategische Schwerpunktsetzung, die Koordination und den Informationsaustausch zwischen Bezirken und Geschäftsstellen zu organisieren.

Die IG Metall soll dadurch die Organisationspotenziale des Handwerks für sich nutzen und durch Tarifbindung die Attraktivität des Handwerks stärken.

Antrag L3.145: Erschließungsarbeit in Zukunftsbranchen des Handwerkes

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

- auf Bundesebene, zentral im Vorstand der IG Metall, genügend Personalkapazitäten vorzuhalten, um eine adäquate und mitgliederwirksame Betreuung von Handwerkskonzernen bezirks- und geschäftsstellenübergreifend sicherzustellen.
- das auch weiterhin eine Koordinierung von bezirksübergreifenden Tarifverhandlungen innerhalb der Handwerkskonzernstrukturen durch eine zentrale Stelle im Vorstand der IG Metall sichergestellt werden kann.
- den Vorstand der IG Metall zu beauftragen, eine bundesweite Evaluation der vorhandenen Handwerkskonzerne und dessen Strukturen vorzunehmen, mit dem anschließenden Ziel einer koordinierten und mitgliederwirksamen Erschließung dieser Zukunftsbranchen in den einzelnen Bezirken, um so die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall im Handwerk für die Zukunft zu sichern.

Im Handwerk sind bundesweit über 5 Millionen Menschen beschäftigt. Davon entfallen ca. 2 Millionen Beschäftigte auf die in den von der IG Metall betreuten Handwerksbranchen. Die Betriebsgrößen haben sich dabei in den vergangenen 15 Jahren insbesondere in den Ausbaugewerken häufig von Kleinstbetrieben (unter 5 Mitarbeiter*innen) zu mittelgroßen und sehr großen Betrieben mit zum Teil mehreren tausend Beschäftigten entwickelt. Mittelständische Familienbetriebe, die zum Beispiel mangels Nachfolger des Geschäftsinhabers ihre Betriebstätigkeit einstellen, werden durch Großunternehmen samt Kundenstamm aufgekauft. Dadurch entstehen mittelfristig Handwerksbetriebe mit konzernartigen Strukturen und mehreren tausend Beschäftigten auf Bundesebene.

Diese Konzernstrukturen waren uns aus der Vergangenheit zumeist im Kfz-Handwerk bekannt, entwickeln sich jetzt aber vor allem im Bereich der Elektrohandwerke, sowie der technischen Gebäudeausrüstung und erstrecken sich über zumeist dutzende Geschäftsstellen hinweg. Durch die oft große Anzahl an verschiedenen IG Metall-
Geschäftsstellen innerhalb einer Konzernstruktur, bedarf es einer qualifizierten und zentralen Koordinierung der Betreuung. Fehlt diese, führt es nicht nur zu Unzufriedenheit bei den Betriebsräten, sondern auch unter den Geschäftsstellen, da Aufgaben, Verantwortung und Mitglieder zumeist ungleich unter ihnen verteilt sind.

Die Ausbauhandwerke bieten hohes Mitgliederpotenzial für die Zukunft: Ohne die tägliche Arbeit der Elektrogewerke und der technischen Gebäudeausrüstung, sind die Klimaziele in den kommenden Jahren nicht zu halten. Allein für den Gebäudesektor bedeutet das: Alle 19 Millionen Wohngebäude mit ihren 42,8 Millionen Wohneinheiten müssen energetisch effizienter werden. Eine Wärmepumpen-Offensive soll den Abschied von Öl und Gas beschleunigen. Neue Stromtrassen und –netze zur Etablierung der E-
Mobilität sind eine Mammutaufgabe. Entsprechend ist in diesen Branchen, entgegen vieler Bereiche der Industrie, in den kommenden Jahren mit einem deutlichen Beschäftigungsaufbau und steigendem Mitgliederpotenzialen zu rechnen. Für die IG Metall sind diese Branchen daher Zukunftsbranchen, die mit entsprechender Priorität betreut werden müssen!

Antrag L3.146: Handwerksarbeit stärken - Mitglieder gewinnen

Antragsteller*in:	GS Süd-Niedersachsen-Harz
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

- Den Vorstand zu beauftragen, ein Konzept zu entwickeln, wie diese Beschäftigten, insbesondere in klein- und mittelständischen Betrieben, erreicht werden können und hierzu die nötigen personellen- und finanziellen Ressourcen sicherzustellen.
- Der Vorstand hat sicherzustellen, dass alle Organisationseinheiten die Basis erhalten, Gewerkschaftsarbeit im Handwerk weiter auszubauen und bestmöglich zu organisieren.
- Auf Bezirksebene muss weiterhin eine Koordination der Betriebs- und Tarifpolitik im Handwerk sichergestellt werden. Die Betriebspolitik muss hierbei eine wesentlich stärkere Gewichtung erhalten, um die Mitgliederentwicklung zu verbessern.
- Auf Bezirksebene eine zusätzliche koordinierende Stelle zur Erschließung der Mitglieder in Kleinstbetrieben der Handwerksbranchen geschaffen wird.
- Durch die Geschäftspläne der Geschäftsstelle ist gewerkschaftliche Handwerksarbeit sicherzustellen um das Konzept umsetzen zu können.

Handwerksarbeit stärken – Mitglieder gewinnen

Das Handwerk ist nach der Metall- und Elektroindustrie eine der größten Wirtschaftszweige im Zuständigkeitsbereich der IG Metall.

Alleine in den größten Bereichen des Handwerks, allen voran dem Kfz-Gewerbe, dem Elektro- und Sanitär-Heizungs-Klima-Handwerk, sowie im Metallbauhandwerk sind ca. 2 Millionen Beschäftigte zu finden. Diese enormen Organisationspotenziale müssen wesentlich besser bearbeitet werden. Die IG Metall muss in den Betrieben und in den Branchen sichtbarer werden und vor Ort die Beschäftigten in den Betrieben direkt ansprechen.

Die Größe der Betriebe im Handwerk kann unterschiedlicher nicht sein. Von Betrieben mit zwei Beschäftigten, bis hin zu Betrieben mit mehreren tausend Beschäftigten. Dies trifft auch für die Tarifbindung der Betriebe zu.

Festzustellen ist, dass in Betrieben des Handwerks mit Betriebsrat und entsprechenden betreuten Strukturen der Organisationsgrad mindestens auf dem gleichen Niveau liegt, wie in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie. Das heißt: die im Handwerk Beschäftigten sind organisierbar und bereit, gewerkschaftliche Auseinandersetzungen zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen zu führen. Die Anzahl der klein- und mittelständischen Betriebe und somit potenzielle Mitglieder welche durch ihre Mitgliedschaft in der Innung tarifgebunden sind ist enorm.

Die IG Metall muss sicherstellen, dass diese Potenziale gehoben werden können. In jeder Geschäftsstelle braucht es daher mindestens eine hauptamtliche Ansprechpartner*in im Bereich Handwerk. Dieser Wirtschaftszweig ist zu groß, umfangreich und vor allem zu wichtig für die IG Metall, um ihn nebenbei zu bearbeiten.

Antrag L3.147: Richtlinie Handwerksausschuss

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Mit der Annahme des Antrags Nr. 2069 auf dem 23. ordentlichen Gewerkschaftstag in Frankfurt am Main, wurde ein wichtiger Impuls für eine zukunftsfähige Weichenstellung des Bereichs Handwerk in der IG Metall vorgenommen. Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass bereits einige Punkte abgearbeitet wurden, u. a. wurde der Handwerksausschuss auf Bundesebene wieder installiert.

Auf der örtlichen Ebene der Geschäftsstellen ist ein Handwerksauschuss zu bilden, der dann wieder entsprechend Mitglieder an den bezirklichen Handwerksausschuss entsendet. Diese Ausschussarbeit ist in vielen Geschäftsstellen und Bezirken der IG Metall in den letzten Jahren zum Erliegen gekommen. Durch die in den letzten Jahren zunehmende Kooperation und Fusion von Geschäftsstellen, besteht die Möglichkeit diese Gründung und Aktivierung zu fördern und weiter auszubauen. Der Handwerksausschuss beim Vorstand wiederum, kann nur mit einer funktionierenden Ausschussarbeit in den Geschäftsstellen und Bezirken die Interessen der Mitglieder aus diesem Bereich entsprechend innerhalb der Organisation vertreten. Deshalb ist es notwendig die vorhandene Richtlinie zur Handwerksarbeit innerhalb der IG Metall parallel zur stärken und zu konkretisieren.

Die Fachausschussarbeit in den einzelnen Branchen des Handwerks (Kfz, Sanitär-Heizung-Klima, Elektro, Schlosser etc.) auf Vorstandsebene, stellt ein weiteres Bindeglied zu den jeweiligen branchen- und unternehmensspezifischen Herausforderungen dar. Diese Fachausschussarbeit gilt es entsprechend auf weitere Branchen- und Arbeitszusammenhänge, u. a. durch die Umsetzung der Klimaziele und die dadurch entstandene Transformation der Handwerksbranchen, sowie deren Umsetzung sowie Auswirkungen in den einzelnen Branchen des Handwerks auszubauen und zu etablieren.

Auf bezirklicher Ebene ist strukturell dafür Sorge zu tragen, dass die Betreuung der Gewerke und Bereiche ausreichend gewährleistet ist. Eine Stärkung, insbesondere in tarifpolitischen Angelegenheiten, setzt dabei eine Kontinuität in der Betreuung und strukturellen Bearbeitung dieses Bereichs, auch gegenüber den Sozialpartnern zwingend voraus.

Daraus folgt:

- Eine Bestandsaufnahme der bestehenden Ausschüsse auf Ebene der Geschäftsstellen und Bezirke durchzuführen.
- Die Überarbeitung der bestehenden Richtlinie soll überprüft werden und Überarbeitungsvorschläge herausgearbeitet werden. Dabei sollten nachfolgende Gesichtspunkte besondere Berücksichtigung finden:

1. Welche demokratischen Rechte der gewählten Ausschüsse auf regionaler und bezirklicher Ebene gewährleisten eine gleichermaßen effiziente wie demokratische Beteiligungskultur innerhalb der IG Metall?
2. Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, auf Basis des Beschlusses Nr. 2069 vom 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag dessen weitere Umsetzung zu gewährleisten, um die Gewerkschaftsarbeit im Handwerk auf allen Organisationsebenen bestmöglich zu organisieren. Hierzu ist ein Konzept zu erarbeiten.
3. Auf Bezirksebene muss eine Koordination der Betriebs- und Tarifpolitik im Handwerk durch die entsprechende Bereitstellung von Ressourcen sichergestellt werden.

4. Die IG Metall wird verpflichtet, die Betreuung unserer Mandatsträger*innen in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks auf allen Ebenen weiterhin sicherzustellen und bei Bedarf auszubauen. Dafür ist von Seiten des Vorstands der IG Metall ein entsprechendes Konzept zu erarbeiten.

Antrag L3.148: Handwerksarbeit aus einem Guss – auf allen Gliederungsebenen

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Das Handwerk ist eine der bedeutendsten Zukunftsbranchen für die IG Metall. Hier arbeiten über 2,1 Millionen Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich der IG Metall. Perspektivisch wächst das Handwerk in den nächsten Jahren deutlich, auch wegen seiner enormen klimapolitischen Bedeutung. Hier hat die IG Metall ein nahezu unerschöpfliches Mitglieder-Potential. Die Betriebsstrukturen im Handwerk ändern sich radikal. Das antiquierte Bild des Familienbetriebes mit einer Handvoll Beschäftigten, das viele noch im Kopf haben, stirbt langsam aus. Es entstehen immer mehr Handwerkskonzerne mit zigtausenden Beschäftigten und Milliarden Umsätzen. Handwerksbetriebe sind ein stabiler betriebspolitischer Anker, die Arbeit wird nicht verlagert und bleiben stationär in Deutschland. Immer mehr Betriebsräte unterstützen die demokratische Arbeit der IG Metall in den Betrieben. Zunehmend arbeiten auch viele engagierte Jugendvertreter*innen in den Gremien unserer IG Metall. Der Jugendanteil im Handwerk liegt mit ca. 14 Prozent auch deutlich über dem Durchschnittswert der gesamten IG Metall. Kurzum, unsere Zukunftsfähigkeit ist eng mit dem Handwerk verbunden.

Seit dem letzten Gewerkschaftstag wurde die Handwerksarbeit auf Vorstandsebene neu strukturiert. Eine neue Struktur, die besser auf die Bedürfnisse der Betriebe und Geschäftsstellen eingeht, wurde auch schon in mehreren Anträgen zum 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag eingefordert. Die bis dahin bestehende Trennung von Tarifpolitik, Betriebspolitik und die Arbeit mit Verbänden und insb. dem Berliner Politikbetrieb wurde aufgehoben und richtigerweise in einem Funktionsbereich gebündelt. So konnte eine Politik ohne Silos direkter und zielgerichteter organisiert werden.

Auch die Arbeitsfelder Erschließung und Betreuung von Unternehmensgruppen im Handwerk, sowie das große Arbeitsfeld der Betreuung der Selbstverwaltungsorgane in den Handwerkskammern sind in dem neuen FB gebündelt. Außerdem wurde in den 4 letzten Jahren massiv das Thema Transformation im Handwerk begleitet und durch neue Formate wie dem „Autohaus der Zukunft“ ergänzt.

Auch die durch den Vorstand 2020 gestartete „Initiative Handwerk“ konnte durch die operative Unterstützung vor Ort positive Ergebnisse erzielt werden.

Auch die so besser organisierten Tarifrunden im Kfz-Handwerk 2021 und 2023 sprechen für sich. Die bereitgestellten Materialien, Argumentationshilfen und Befragungen, als auch die Koordinierung der Tarifrunde in unserem stärksten Gewerk und die Verzahnung mit allen anderen o.g. Politikfeldern, ist wie eine „Blaupause“ für die gute Handwerksarbeit der IG Metall für alle Gliederungsebenen.

Die daraus erzielten Ergebnisse sowohl bei der Mitgliederentwicklung, als auch die Abwehr der Angriffe der Arbeitsgeber insbesondere im Kfz-Handwerk, ist maßgeblich auf die bessere Unterstützung durch die Handwerksarbeit in der Vorstandsverwaltung, sowie der gemeinsamen Kraftanstrengung aller Gliederungsebenen zurückzuführen. So ist es uns in der Fläche möglich, auf gut vorbereitete Ideen, Materialien und Veranstaltungsformate in der Handwerksarbeit zuzugreifen.

Auch die vom Vorstand betreuten bundesweiten Unternehmensgruppen (mit z.B. 70 Standorten und in Summe aber mehr als 10.000 Beschäftigten) sind ein Schlüssel für das Zustandekommen von guten Tarifabschlüssen in der Fläche. Diese Strukturen „fliegen“ oft unter dem Radar der Geschäftsstellen, weil sie kleinteilig strukturiert sind, jedoch in Wahrheit zentral, mit dem Ziel auf wirtschaftliche Rentabilität, geführt werden.

Durch diese zentrale Steuerung und damit verbundenen übergeordneten Gremien wie Gesamt- und Konzernbetriebsräte ist eine Betreuung der Gremien essenziell. Da diese Gremien auch die Politik im Unternehmen bestimmen, ist eine Betreuung bedeutsam für uns.

Diese guten Arbeitsansätze müssen erhalten und ausgebaut werden. Im Gegensatz zu anderen Bereichen ist die Handwerksarbeit in der Vorstandsverwaltung sehr operativ für die die anderen Gliederungsebenen aufgestellt und unterstützt unsere Arbeit vor Ort.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, sicherzustellen, dass die bisherigen guten Ansätze in der Handwerksarbeit der Vorstandsverwaltung fortgesetzt werden. Konkret muss die Handwerksarbeit auf Vorstandsebene, die Unterstützung und Initiierung aller politischen Handlungsfelder, ohne Zergliederung von handwerkspolitischen Aufgaben, mit ausreichenden Ressourcen sicherstellen.

Antrag L3.149: Thema Bundeshandwerkskonferenz

Antragsteller*in:	GS Halle - Dessau
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Bundeshandwerkskonferenz ist ein wichtiger Faktor in der Handwerksarbeit der IG Metall. Sie ermöglicht nicht nur den regelmäßigen Austausch unter den Spitzenfunktionär*innen des Handwerkes, sondern bildet auch einen wichtigen Fortbildungs- und Netzwerkbaustein innerhalb der Handwerksbranchenarbeit.

Die Bundeshandwerkskonferenz fördert brancheninterne Netzwerke und den Austausch der Aktiven. Hierfür bedarf es einer mehrtägigen und vor allem mit mehr Delegierten ausgestatteten Veranstaltung, als es bisher der Fall war.

Die geringe Anzahl an Delegierten macht es letztendlich insbesondere Geschäftsstellen mit Handwerkskammervizepräsident*innen schwer, weitere interessierte Teilnehmende aus dem Handwerk zur Konferenz zu entsenden. Gewählte Vizepräsident*innen benötigen daher zukünftig ein eigenes Kontingent an Delegiertenplätzen, um zum einen nicht auf deren Erfahrungsschatz und Kompetenz verzichten zu müssen und gleichzeitig auch weiteren Handwerker*innen die Teilnahme aus den betroffenen Geschäftsstellen zu ermöglichen.

- den Vorstand der IG Metall zu beauftragen, die Richtlinie für überbetriebliche Handwerksarbeit dahingehend zu ändern, dass die Bundeshandwerkskonferenz nicht nur jährlich, sondern wahlweise auch alle zwei Jahre stattfinden kann. Sollte sie alle zwei Jahre stattfinden, ist die mögliche Teilnehmeranzahl entsprechend zu erhöhen.
- dass die Bundeshandwerkskonferenz, sollte sie zweijährig stattfinden, zukünftig über drei Tage veranstaltet werden soll.
- den Handwerkskammervizepräsident*innen zukünftig ein eigenes Kontingent an Delegierten zur Verfügung zu stellen.

Antrag L3.150: Tarifpolitik in den Branchen stärken!

Antragsteller*in:	GS Singen
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Wichtige Branchen neben der Metall- und Elektroindustrie müssen gestärkt werden. Nur beispielhaft werden hier die Mitgliedererfolge in der Tarifrunde 2021 in der KFZ-
Branche und Holz und Kunststoffverarbeitenden Industrie aufgezählt. Darüber hinaus gilt es zu prüfen welche Branchen für die IG Metall ein großes Potenzial haben und aufgrund der Entwicklungen in der Transformation weitere Potenziale entstehen. Zentral ist es, dass die Tarifrunden der Branchen mehr in den Mittelpunkt unserer Arbeit gelenkt werden um eine erfolgreiche Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten durchzusetzen.

Zudem müssen Anstrengungen unternommen werden um unsere Organisationsmacht in den Branchen zu stärken, dazu gehört u.a. die Arbeitskampffähigkeit in allen Branchen zu verbessern. Wir müssen in der Lage sein in den Branchen nicht nur ordnungspolitisch zu agieren.

Auch die qualitative Weiterentwicklung der Tarifverträge muss in den Vordergrund gelenkt werden. In vielen Branchen besteht bis heute eine Trennung zwischen Angestellten und Arbeiter*innen. Dabei darf es nicht nur darum gehen, die Tarifverträge auf die Höhe der Zeit zu heben, sondern auch qualitative Themen voranzutreiben und somit auch die Attraktivität der Beschäftigten für uns als IG Metall zu steigern.

Wir fordern daher den Vorstand auf, eine stärkere Koordinierung in den Tarifrunden vorzunehmen und Konzepte mit den Bezirksleitungen zu erarbeiten die zu einer Stärkung der Branchenarbeit führen.

Antrag L3.151: Stärkung der Tarifbindung im Handwerk

Antragsteller*in:	GS Nordhessen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass sich die IG Metall dafür einsetzt, die Tarifbindung im Handwerk zu stärken.
Dabei gilt es Unternehmen und Betriebe in vorhandene Tarifstrukturen in den Regionen und Tarifgebieten einzubinden.
Dort wo es keine Tarifstrukturen gibt, welche zu schaffen, in dem man seine Mitglieder in die Auseinandersetzung mit den Betrieben und Unternehmen in der Region einbindet und den Dialog mit den Arbeitgebern sucht.
Bei bundesweit agierenden Unternehmen, die mehrere Gewerke vereinen, soll versucht werden eine Tarifstruktur zu schaffen. Dies kann über die Anbindung in vorhandene regionale Strukturen umgesetzt werden. Alternativ wäre die Umsetzung eines Tarifvertrages entlang der Unternehmensstruktur zu prüfen.

Antrag L3.152: Den Wandel des Verkaufs im Kfz-Handwerk tarifpolitisch gestalten

Antragsteller*in:	GS München
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Das Berufsbild der Automobilverkäufer*innen unterliegt aktuell einem radikalen Wandel. Sogenannte Agenturmodelle stellen die grundsätzliche Funktion und Arbeitsweise von Autohäusern generell und der Automobilverkäufer*innen speziell in Frage.

In diesen Vertriebsmodellen bestimmt der Hersteller den Preis, die Automobilverkäufer*innen fungieren dann hauptsächlich in der Rolle von Vermittler*innen. Die Tätigkeit verändert sich. Anstelle des Verhandelns und des Gewährens von Preisnachlässen stehen andere Tätigkeiten wie Kundenberatungen, Probefahrten, Auslieferungen und vor allem das technische Erklären der Automobile im Vordergrund.

Diese Veränderungen sind bereits bei allen größeren Automobilherstellern, ihren Niederlassungen und (noch) Vertragshändlern in verschiedenen Entwicklungsstadien beobachtbar.

Infolge der Veränderungen der Tätigkeit stellen sich auch andere Fragen, wie zum Beispiel zu Vergütungssystemen. Provisionssysteme werden aktuell in der Regel betrieblich geregelt. Lediglich Garantieeinkommen und Ausfallprovisionen sind in den meisten Tarifgebieten geregelt. Doch wenn sich die Tätigkeit der Automobilverkäufer*innen verändert, muss auch über eine Neuordnung des Verhältnisses von Fixum und Provision gesprochen werden. Für den Verkauf tariflich vereinbarte Tätigkeitsmerkmale und damit die tarifliche Eingruppierung von Automobilverkäufer*innen erhalten eine deutlich größere Bedeutung.

Welche Tätigkeit vollbringt ein*e Automobilverkäufer*in in Zukunft und wofür wird er/sie wann vergütet? Eine für die Beschäftigten zufriedenstellende Antwort auf diese Frage zu finden und umzusetzen, ist die große Herausforderung.

In dieser Herausforderung besteht aber auch die Chance, mit dieser Berufsgruppe gewerkschaftliche und tarifpolitische Antworten zu erarbeiten und umzusetzen – und sie deutlich stärker als bisher in der IG Metall zu organisieren. Bereits jetzt ist bei Automobilverkäufer*innen eine wachsende Aufgeschlossenheit gegenüber kollektiv-
gewerkschaftlichen und tariflichen Lösungen zu verzeichnen.

Um aber adäquate, umsetzbare Lösungen zu finden, ist ein beteiligungsorientierter Prozess vonnöten. Das Know-How liegt bereits bei unseren Mitgliedern und Belegschaften. Dieses gilt es nun zu bündeln, eine klare Analyse aller Veränderungen anzustellen, Lösungsvorschläge zu erarbeiten und dann die gewerkschaftspolitische Wirkmächtigkeit zu organisieren, um mit den Automobilverkäufer*innen, als Mitgliedern der IG Metall, das Berufsbild der Zukunft mitzugestalten.

Die beschriebenen Trends nehmen keine Rücksicht auf Grenzen von Geschäftsstellen oder Tarifbezirken. Daher ist eine bundesweite Arbeitsgruppe, auf Vorstandsebene initiiert, die richtige Ebene, um sich des Themas anzunehmen. Auch besteht akuter Handlungsbedarf, da die Veränderungen bereits voll im Gange sind.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, unter Einbindung von Bezirksleitungen, Geschäftsstellen und Tarifkommissionen, eine bundesweite Arbeitsgruppe zu gründen, mit dem Ziel, die besonderen Herausforderungen der Tätigkeit von Automobilverkäufer*innen zu analysieren und Vorschläge für tarifpolitische Lösungen zur Bewältigung dieser Herausforderungen zu erarbeiten.

Antrag L3.153: Stärkung der europäischen Arbeit im Bereich Holz und Kunststoff in der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Celle-Lüneburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) vereinigt in 36 europäischen Ländern insgesamt 79 Mitgliedsgewerkschaften aus der Bau- und Baumaterialindustrie, der Holzindustrie, der Forstwirtschaft, sowie artverwandten Industriezweigen mit insgesamt 1,5 Millionen Arbeitnehmer*innen. Die EFBH ist ein von der Europäischen Union anerkannter Sozialpartner im sektoralen Europäischen Sozialdialog.

Als Mitglied der EFBH haben wir als IG Metall nicht nur einen wichtigen Zugriff auf die europäische Gewerkschaftspolitik, sondern auch auf die Arbeit der Europäischen Kommission im Gesetz- und Richtliniengebungsverfahren, indem wir durch den europäischen Sozialdialog im Anhörungs- und Beratungsverfahren unseren Einfluss auf EU-Ebene ausüben und vertreten können.

Die IG Metall ist über den EFBH traditionell seit vielen Jahren im Europäischen Sozialdialog durch hauptamtliche und ehrenamtliche Delegierte in Brüssel vertreten. Dieses Konzept erlaubt zum einen die direkte Einflussnahme der IG Metall, als auch die direkte Einbindung von betrieblichen Experten*innen. Es ist bewährt und sollte so fortgeführt werden.

Die Betriebe der Holz- und Kunststoffindustrie sind zumeist europaweit vernetzte Konzerne. Drei Jahrzehnte von Produktionsverlagerung von West- nach Osteuropa haben die Branche weiter internationalisiert. In weiten Teilen fehlen aber europäische Strukturen auf Seiten der Arbeitnehmervertretung, was den Informationsfluss und die Einflussnahme als IG Metall innerhalb dieser Konzerne erschwert.

Der Austausch zwischen den Einzelgewerkschaften der EFBH ermöglicht eine Zusammenarbeit und Einwirken über Ländergrenzen hinweg. Fehlende Strukturen auf Arbeitnehmerseite können dadurch häufig ausgeglichen werden, oder werden erst sichtbar. Die IG Metall sollte sich daher auch zukünftig für eine Stärkung des europäischen Austausches und Vernetzung über den EFBH einsetzen.

Der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall wird daher aufgefordert zu beschließen:

- dass die IG Metall auch zukünftig ihr Engagement in der europäischen Arbeit, insbesondere innerhalb der EFBH-Strukturen fortführt und ihre Einflussnahme in Gesetzgebungsverfahren und der grenzüberschreitenden Kooperation auf EU-Ebene ausübt.
- dass die IG Metall sich dafür einsetzt, eine Vernetzung europäischer und internationaler Arbeitnehmerstrukturen im Bereich der Holz- und Kunststoffindustrie aufzubauen, zu pflegen und fortzuentwickeln. Hierzu soll die Mitgliedschaft und Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen der EFBH ausgebaut und gestärkt werden.

Antrag L3.154: Stärkung Flächen TV Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie (HVI)

Antragsteller*in:	GS Arnsberg
Status:	erledigt durch L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Fläche der HVI ist durch die Austritte mehrerer größerer Firmen (Nobilia, Häcker und Schüller) stark ausgedünnt worden. Dadurch ist die Durchsetzungsfähigkeit bei Tarifverhandlungen deutlich reduziert. Zusätzlich sind große Holzwerkstoffhersteller wie Egger und Pfleiderer, nicht mehr im Tarif. Diese waren ursprünglich in der Holzbearbeitenden Industrie (HBI) Mitglied. Für den Fall eines erneuten Beitritts würden diese Holzwerkstoffhersteller der HVI zugeordnet, da die HBI als Fläche praktisch nicht mehr existiert. Die Lohnentwicklung in den OT-Betrieben ist gegenüber denen in den tarifgebundenen Betrieben deutlich schlechter. Zusätzlich fallen die Ergebnisse der Tarifverhandlungen nicht so gut aus, als wenn mehr große Betriebe der Fläche angehören würden. Deshalb muss die IG Metall eine Offensive starten um die Fläche wieder zu alter Stärke zurück zu führen. Ziel muss es sein, dass alle Branchen in der IG Metall die gleiche Wertschätzung erhalten und auch bei den geplanten Aktivitäten ausreichend berücksichtigt werden.

Antrag L3.155: Prekäres Berufsgrundschuljahr abschaffen

Antragsteller*in:	GS Allgäu
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für die Abschaffung des prekären Berufsgrundschuljahres innerhalb der handwerklichen Berufsausbildung (nach Handwerksordnung), insbesondere bei der Ausbildung zum Schreiner / Tischler / Zimmerer einzusetzen. Eine Überführung in eine bundesweit einheitliche dreijährige / dreieinhalbjährige duale Ausbildung mit den abwechselnden Ausbildungsorten Berufsschule und Betrieb vom ersten Tag der Ausbildung soll angestrebt werden. Ein Ausbildungsverhältnis zwischen Innung, Betrieb und Auszubildenden soll vom ersten Tag der Ausbildung an, zustande kommen.

Antrag L3.156: Transformation der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie mitgestalten

Antragsteller*in:	GS Ingolstadt
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

In Frieden und Sicherheit leben und arbeiten zu können, war bei Gründung der IG Metall nach dem Zweiten Weltkrieg ein hohes Gut – und ist es heute. Deshalb hat die IG Metall in § 2 ihrer Satzung festgelegt, sich „für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung“ einzusetzen.

Die Welt des 21. Jahrhunderts ist nicht friedlicher geworden. Die vergangenen Jahre brachten eine Rückkehr des Militärischen. Am 24. Februar 2022 hat Russland die Ukraine angegriffen und das Land mit Tod, Leid und Zerstörung überzogen.

Auf- und Hochrüstung ist keine Antwort auf die großen Herausforderungen. Pandemien, Klimawandel, globale Ungleichgewichte – sie bedrohen uns gleichermaßen. Ein erweitertes Verständnis von Sicherheitspolitik beschränkt sich nicht auf das Militärische. Wesentlicher Bestandteil legitimer staatlicher Sicherheitsvorsorge sind aber auch Streitkräfte und deren Ausrüstung. Die wehr- und sicherheitstechnische Industrie bezieht ihre Existenzberechtigung aus politischen Entscheidungen im Rahmen einer deutschen und europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik.

Anders als in unseren Nachbarländern ist die wehr- und sicherheitstechnische Industrie in Deutschland privatwirtschaftlich und in weiten Teilen mittelständisch geprägt. Gleichwohl spielen Bundesregierung und Bundestag die zentrale Rolle zum Beispiel durch die Beschaffungspolitik und Ausrüstung der Bundeswehr oder zwischenstaatliche und europäische Kooperationen. Daher trägt die Politik Verantwortung für die Beschäftigten, industriepolitisches Handeln muss endlich auf die politische Agenda.

Der Krieg in Europa brachte eine neue Debatte über die Leistungsfähigkeit der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie. Eine Beschaffungsplanung auf europäischer Ebene, die die Vielzahl der unterschiedlichen Systeme reduziert, mindert die Kosten pro System für die Steuerzahler und ermöglicht industrielle Stückzahlen. Eine weitere Konsolidierung von Unternehmen auf europäischer Ebene ist damit eng verbunden.

Die IG Metall bekennt sich zu den Beschäftigten in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie. Wie in allen Branchen geht es für sie um den Erhalt hochwertiger Beschäftigung, guter Arbeitsbedingungen, fairer Einkommen und den respektvollen Umgang miteinander. Die Beschäftigten brauchen Planungssicherheit.

- Die IG Metall setzt sich aktiv für die Interessen ihrer Mitglieder und der Beschäftigten ein, die sie von den Betrieben aus in der Branchenpolitik bündelt.
- Wir stehen als IG Metall zu einer guten Ausrüstung der Bundeswehr und den verbündeten Armeen, eine Aufrüstungsspirale lehnen wir ab.
- Die IG Metall stärkt die Branchenpolitik, auf der einen Seite durch den Austausch und die Abstimmung mit Betriebsräten und Geschäftsstellen, auf der anderen Seite durch die Zusammenarbeit mit industriALL European Trade Union und den europäischen Schwestergewerkschaften.
- Die Zunahme gemeinsamer Rüstungsbeschaffungen der europäischen Länder wird zu einer Transformation der Branche in Europa führen. Die IG Metall wird nicht zulassen, dass diese einseitig auf Rechnung der Beschäftigten in Deutschland geht. Europäische Beschaffungen brauchen einen Rahmen,

der gemeinsam mit den Gewerkschaften gesteckt wird.

- Die IG Metall fordert eine nationale und wenn möglich europäische Bedarfsplanung, die eine geglättete industrielle Fertigung ermöglicht.
- Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, eine industriepolitische Strategie für die Branche zu entwickeln und dazu den 2014 gestarteten Branchendialog mit Unternehmen, Betriebsräten und Gewerkschaft neu zu konzeptionieren.
- Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, die industriepolitische Zuständigkeit für die wehrtechnische Industrie im Verteidigungsministerium anzusiedeln.
- Die IG Metall fordert einen Technologiefahrplan der Bundesregierung, der aufzeigt, welche Technologien gesichert, weiterentwickelt und in europäische Kooperationen eingebracht werden. Dieser muss für Konversion und Diversifizierung in zivile Märkte anschlussfähig sein, um insbesondere der breiten Zuliefererlandschaft nichtmilitärische Möglichkeiten aufzuzeigen.
- Die IG Metall bekräftigt ihre Forderung, Programme für Konversion und Diversifizierung in Deutschland und Europa zu entwickeln. Die IG Metall unterstützt weiterhin Betriebsräte, Vertrauenskörper und Geschäftsstellen, die in Betrieben konkrete Projekte voranbringen wollen.
- Die IG Metall fordert die Ausweitung der weltweiten Waffenhandelskontrolle. Zusammen mit allen europäischen Industriegewerkschaften fordert die IG Metall eine deutlich bessere Abstimmung in der Europäischen Union, damit Waffenexporte nicht vor Menschenrechte gehen.
- Die anstehenden Aufgaben können nicht auf Geschäftsstellen übertragen oder von Betriebsratsgremien übernommen werden. Die Bearbeitung der überbetrieblichen und geschäftsstellenübergreifenden Herausforderungen sind in der IG Metall Vorstandsverwaltung zu gewährleisten.

Antrag L3.157: Wehrtechnik ist Teil der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine hat die Debatte um Sicherheitspolitik neu justiert.
Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich weiterhin eindeutig zu den Beschäftigten in der wehrtechnischen Industrie zu bekennen. Auch in diesem Bereich geht es um den Erhalt hochwertiger Arbeitsplätze, guter Arbeitsbedingungen, faire Einkommen und den respektvollen Umgang miteinander.
Der Vorstand und die Gliederungen der IG Metall müssen einer Spaltung der Belegschaften in den verschiedenen Branchen und Bereichen weiter entgegenwirken. Hierzu müssen Forderungen aufgestellt und geeignete Maßnahmen auch weiterhin durchgeführt werden:

- gesellschaftspolitischen Meinungsaustausch zwischen Parteien, Verbänden und Gewerkschaften über die unterschiedlichen Branchen hinweg organisieren und dies in einem Branchenrat zu institutionalisieren;
- einen industriepolitischen Dialog bzw. Debatte zwischen den Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten der unterschiedlichen Industriebranchen bezirksübergreifend zu initiieren;
- sich politisch dafür einzusetzen, den Strukturwandel in der wehrtechnischen Industrie aktiv mit zu gestalten, sowohl in Konsolidierungsdebatten, als auch in der Frage der Transformation von Arbeit in diesem Bereich;
- gegenüber der Bundesregierung einen Ausbau von zivilen Programmen (Diversifizierungsprogramme) und deren Umsetzung weiterhin einzufordern;
- in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie darf der strukturelle Wandel nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen; sie haben ein Recht auf Planungssicherheit. Hierbei kommt der Politik eine zentrale Rolle zu. Sie ist weiterhin verantwortlich für verlässliche Rahmenbedingungen, bei der Europäisierung und bei der Entwicklung alternativer Projekte, um zivile Märkte zu erschließen.
- notwendig ist ein industriepolitischer Dialog von Regierung, Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräten die Konsolidierung der notwendigen wehrtechnischen Industrie in Europa zu begleiten und Vorschläge für deren Entwicklung zu machen;
- des Weiteren sollen gemeinsam mit den Betriebsräten und Vertrauensleuten der Rüstungsbetriebe industriepolitische Konzepte für eine Konversions- bzw. Diversifikationspolitik weiterentwickelt werden.

Antrag L3.158: Branchenarbeit im Maschinen- und Anlagenbau in der IG Metall gewährleisten

Antragsteller*in:	GS Aachen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Maschinen- und Anlagenbau ist mit rund einer Million Beschäftigten die beschäftigungsstärkste Branche im Organisationsbereich der IG Metall. Im Gegensatz etwa zur Automobilindustrie zeichnet sich die Branche durch heterogene Strukturen und klein- und mittelständische Betriebe aus. Die IG Metall hat darauf mit einer kleinteiligen Betreuung von Teilbranchen des Maschinen-und Anlagenbaus, etwa im Bereich Textilmaschinen, reagiert. Die aktiven Funktionäre profitieren erheblich von der Vernetzungsarbeit in den Teilbranchen und über die Teilbranchen hinaus. Sie ergänzt mit einem Blick über den Betrieb hinaus die Arbeit in den Betrieben vor Ort und leistet einen wesentlichen Beitrag für eine solidarische Entwicklung des Maschinen- und Anlagenbaus und die Gestaltung der Transformation. Zudem unterstützen die Branchenbeauftragten unsere kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), die nicht über Unternehmensbeauftragung verfügen, in Krisenfällen.

Daher fordern wir den Vorstand der IG Metall auf, die etablierte Branchenarbeit im Maschinen- und Anlagenbau weiter zu gewährleisten und die notwendigen Ressourcen dafür bereit zu stellen. Die IG Metall vom Betrieb aus zu denken sollte mit einer klugen Branchenarbeit verknüpft werden. Den Funktionären*innen soll damit auch passgenaue fachliche Unterstützung sowie die Möglichkeit zur Vernetzung geboten werden.

Antrag L3.159: Medizintechnik als branchenpolitisches Gestaltungsfeld

Antragsteller*in:	GS Lübeck-Wismar
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand entwickelt die Branchenarbeit Medizintechnik weiter. In der Pandemie hat sich gezeigt, dass Medizintechnik ein wichtiger Baustein der Daseinsvorsorge ist. Globale Lieferketten in diesem Bereich stellen ein hohes Risiko dar. Lokale bzw. regionale Lieferketten hingegen garantieren Stabilität bei Neuanschaffungen und Ersatzteilen und auch einem verfügbaren Service vor Ort und damit eine sichere Gesundheitsversorgung.

Daher ist im Rahmen einer zukünftigen Branchenarbeit für diese europäische Schlüsselindustrie, die Medizintechnik, eine verstärkte Unterstützung mit dem Fokus auf den Ausbau der Fertigungstiefe und die Mitgliederorientierung erforderlich.

Es sind als Ergebnis die dezentralen Medizintechnik-Cluster in ganz Deutschland, West wie Ost, Nord wie Süd, in den Blick zu nehmen, auf- und auszubauen. Die Zulieferbetriebe sind dabei auch verstärkt in die Branchenarbeit einzubeziehen und weitere Betriebe, die im Zuge der Transformation durch die E-Mobilität neue Geschäftsfelder erschließen können.
Diese Branchenarbeit soll durch Mittel und Personal in den jeweiligen Bezirken und Geschäftsstellen zielgerichtet unterstützt werden.

Durch mehrere dezentrale leistungsfähige Cluster werden Innovation und Produktion einerseits gebündelt und andererseits auch die Beschäftigung regional gestärkt. Die erforderlichen Lieferketten werden in der jeweiligen Region und Europa weit nachhaltig gesichert.

Antrag L3.160: Für eine Zukunft der industriellen Kontraktlogistik mit besten Tarifverträgen

Antragsteller*in:	GS Zwickau
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Für die industrielle Kontraktlogistik organisiert die IG Metall über den Vorstand und die Bezirksleitungen eine stetige Koordination der Tarifbedingungen der geltenden und angestrebten Flächen- und Haustarifverträge in der Kontraktlogistik.

Die Koordination soll insbesondere über den FB Tarifpolitik beim Vorstand und in den Bezirksleitungen sowie Vertreter*innen der betrieblichen Tarifkommissionen erfolgen. Dabei muss sichergestellt werden, dass die besten Tarifbedingungen die Grundlage für ausstehende Tarifverhandlungen bilden. Ein branchenbezogenes Tarifregister für die Kontraktlogistik soll zukünftig zudem die Tarifbedingungen aktuell zusammenfassen. Der bundesweite Arbeitskreis Kontraktlogistik soll weiterhin für den Austausch der Betriebsräte angeboten werden.

Die IG Metall wird darauf drängen, dass über Innovationsprozesse die Wettbewerbsfähigkeit der Kontraktlogistiker statt über Personalkosten über Innovation getrieben wird.

Antrag L3.161: Stärkung der transnationalen Gewerkschaftsarbeit auf allen Gliederungsebenen der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Gewerkschaftstag spricht sich für die Stärkung und den Ausbau der transnationalen Gewerkschaftsarbeit auf allen Gliederungsebenen der IG Metall sowohl im hauptamtlichen als auch ehrenamtlichen Bereich aus. Der Vorstand wird aufgefordert in Abstimmung mit Geschäftsstellen und Bezirken eine gemeinsame transnationale gewerkschaftspolitische Handlungsstrategie zu erarbeiten. Hierfür werden angemessenen bildungspolitische Ressourcen für Ehrenamtliche und Hauptamtliche sowie notwendige personelle Ressourcen für eine adäquate Betreuung betrieblicher Gremien und ehrenamtlicher InterSoli-Arbeitskreise zur Verfügung gestellt.

Aufgrund des hohen Globalisierungsgrades der Werkschöpfungsketten und Konzernstrukturen zahlreicher Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall ist transnationale Gewerkschaftsarbeit als gewerkschaftspolitisches Querschnittsthema in den Fokus zu rücken. Ziel ist es, auf die transnationalen Herausforderungen, die infolge der weltpolitische Situation sowie des hohen ökologischen und technologischen Transformationsdruckes verstärkt unternehmerisches Handeln bestimmen, mit einer offensiven und konstruktiven gewerkschaftspolitischen Strategie zu antworten. Dies gilt zum einen für die Bearbeitung von Transformationsthemen in transnationalen Netzwerken und den Aufbau unternehmensbezogener transnationaler gewerkschaftlicher Netzwerkstrukturen Dies gilt zum anderen für die konsequente Integration transnationaler gewerkschaftspolitischer Themen in das tägliche betriebliche Handeln auf allen Mitbestimmungsebenen.

Antrag L3.162: Transnationale Gewerkschaftsarbeit stärken - Internationale Netzwerkinitiative ausbauen

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die unter #Fairwandel beschriebenen gewerkschaftspolitischen Handlungsfelder für eine soziale, ökologische und demokratische Transformation haben eine transnationale Dimension.

Covid 19 und Krieg gegen die Ukraine haben die Dynamiken der Transformation beschleunigt und die Verwundbarkeit globaler Lieferketten und wirtschaftlichen Verflechtungen mehr als deutlich gemacht. Die Folge: Verlagerungsdruck in Billiglohnländer nimmt zu, Reorganisationsprozesse in den Unternehmen werden noch mehr forciert, der Druck auf Arbeits- und Lebensbedingungen weltweit steigt. Transnationale Gewerkschaftsarbeit ist vor diesem Hintergrund jenseits einer reaktionären Standortlogik wesentliches Element eines Transformationsprozesses mit dem expliziten Erhalt wesentlicher Industriearbeitsplätze in unseren Branchen. Gleichzeitig erhöht das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz auch auf die IG Metall den Druck, sich global mit Arbeits- und Menschenrechten entlang der unternehmerischen Lieferkette auseinanderzusetzen. Transnationale Gewerkschaftsarbeit folgt demzufolge insbesondere in ihrer konkreten Umsetzung einem allgemeinen organisationspolitischen Interesse der IG Metall.

Ziel der IG Metall ist es, sich einen globalen Unterbietungswettbewerb bei den Arbeitsbedingungen wirkungsvoll entgegen zu stellen und gemeinsam mit Partnergewerkschaften weltweit gewerkschaftliche Gegenmacht zu stärken. Vor diesem Hintergrund darf die Bereitstellung entsprechender Ressourcen nicht zu Lasten der jeweils handelnden Gliederung gehen, sondern muss zentral zur Verfügung gestellt werden.

Wie kann das gelingen?

- Mit der Internationalen Netzwerkinitiative hat die IG Metall in den vergangenen Jahren wichtige Erfahrungen beim Aufbau transnationaler gewerkschaftlicher Netzwerkstrukturen gemacht.
- Der Vorstand der IG Metall wird die Internationale Netzwerkinitiative fortführen und konzeptionell weiterentwickeln. Dabei geht es insbesondere

1. Um die Unterstützung bei der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertreter*innen global vernetzter Standorte in multinationalen Unternehmen.
2. Den Aufbau von transnationalen Unternehmensnetzwerkstrukturen.
3. Die Bereitstellung finanzieller und fachlicher Ressourcen zur Unterstützung von Geschäftsstellen, Haupt- und Ehrenamtlichen bei konkreten Verlagerungsdrohungen.
4. Die Bereitstellung finanzieller und fachlicher Ressourcen und Koordination zur Unterstützung von Geschäftsstellen, Haupt- und Ehrenamtlichen bei der unternehmenspolitischen Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, notwendigen Abstimmungsprozessen mit den globalen Gewerkschaftsdachverbänden, der Einhaltung Globaler Rahmenvereinbarungen und der Initiierung und Durchführung von Sozialaudits.
5. Die Unterstützung beim Aufbau und bei der Stärkung gewerkschaftlicher Strukturen durch Qualifizierungsangebote zum Beispiel in Fragen von Erschließung und Organizing in strategisch wichtigen Weltregionen, wo industrielle Wertschöpfung aus Deutschland droht, hin verlagert zu werden.

Antrag L3.163: Transnationale Partnerschaftsinitiative fortführen und weiterentwickeln

Antragsteller*in:	GS Regensburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Deutsche Unternehmen bauen schon lange nicht mehr nur sogenannte „verlängerte Werkbänke“ in Osteuropa, sondern sie investieren in hochmoderne Fabriken und verlagern zunehmend auch Entwicklung und zentrale administrative Bereiche. Viele Unternehmen errichten ihre Standorte gezielt in Ländern mit schwachen Gewerkschaften und nutzen diese dann als Experimentierräume für Technologien und Arbeitsbedingungen. Durch gezieltes und koordiniertes Lobbying betreiben sie Deregulierung und spielen Beschäftigte und Gewerkschaften grenzüberschreitend gegeneinander aus. So geraten die Arbeitsbedingungen sowohl in Deutschland als auch in den osteuropäischen Ländern immer weiter unter Druck.

Eine wichtige Antwort der Gewerkschaften und Belegschaften darauf muss die Globalisierung der gewerkschaftlichen Gegenmacht sein – anders ausgedrückt, wir brauchen eine Stärkung der internationalen Solidarität, und zwar ganz konkret.

In der Transnationalen Partnerschaftsinitiative mit der Metallgewerkschaft VASAS in Ungarn wurde beispielhaft gezeigt, dass:

- durch gemeinsame Bildungsarbeit mit der Partnergewerkschaft bei der Mitgliederentwicklung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen wichtige Fortschritte in Ungarn erreicht werden konnten;
- die Zusammenarbeit mit unseren Betriebsrät:innen in den Partnerstandorten eine neue Qualität erreicht hat;
- transnationale Zusammenarbeit im Alltag nicht immer einfach, aber machbar ist. Wir können mehr als sonntags Solidarität erklären und uns montags wieder in die Konkurrenz treiben lassen. Wir können von Standort zu Standort Erfahrungen und Informationen austauschen und uns gegenseitig stärken.

In Ungarn muss die Arbeit weitergeführt werden, weil hier eine neues BMW-Werk entsteht, Mercedes-Benz das bestehende Werk verdoppelt und eine Reihe an Zulieferern entweder folgen oder bereits vor Ort sind. Darüber hinaus entwickelt sich Ungarn zu einem europäischen Zentrum der Batteriefertigung.
Auch außerhalb der Automobilindustrie ist eine Vielzahl an Unternehmen teilweise schon seit Jahren in Ungarn und investiert weiterhin in die ungarischen Standorte.

Deshalb führt der Vorstand der IG Metall die Transnationale Partnerschaftsinitiative in Ungarn fort und entwickelt sie weiter. Im Zentrum der Aktivitäten steht die intensive Vernetzung der betrieblichen Kolleginnen und Kollegen, die Schaffung von nachhaltigen Strukturen sowie Bildungsangeboten.

Darüber hinaus prüft der Vorstand, wie die Erfahrungen der Transnationalen Partnerschaftsinitiative in Ungarn auf Zukunftsprojekte in anderen Ländern in Südost- und Mittelosteuropa übertragen werden können.

Antrag L3.164: Transnationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit ausbauen

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall unterstützt bestehende gewerkschaftliche Strukturen, um die transnationale Zusammenarbeit zwischen gewerkschaftlichen Beschäftigtenvertretungen in Betrieben, Konzernen und/oder Unternehmen mit staatlicher Beteiligung in anderen Ländern zu fördern und auszubauen. Dies stellt zugleich eine Stärkung unserer Internationalen Solidaritätsarbeit insgesamt dar.

Kriterien für funktionierende Strukturen sind z.B. vorhandene betriebliche Beschäftigtenvertretungen und die arbeitspolitische Handlungsfähigkeit, wozu auch die betriebliche Einkommensgestaltung und der Arbeits- und Gesundheitsschutz gehören.

Grundlagen für die weitere transnationale Zusammenarbeit sind:

- Die Arbeitsbedingungen anderer Länder und die unterschiedlichen Gewerkschaftskulturen gegenseitig kennen zu lernen.
- Den gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch fördern und unterstützen.
- gemeinsame Themen zu definieren, um die grenzüberschreitende Zusammenarbeit nachhaltig zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln.

Ziel ist, die Situation in Betrieben und/oder Unternehmen in anderen Ländern zu verbessern und den Informationsaustausch zu sichern und das gegenseitige Ausspielen unterschiedlicher Arbeitsbedingungen zu verhindern bzw. die Unterstützung für Verbesserungen zu gewährleisten.

Da, wo es noch keine betrieblichen gewerkschaftlichen Strukturen gibt, unterstützen wir Partnergewerkschaften dabei.

Hierzu ist es notwendig, den organisatorischen, personellen und finanziellen Rahmen hinsichtlich der Nachhaltigkeit unserer Arbeit (konkreter Bezug zu Betrieben: Partner- und Patenschaften) weiterhin zur Verfügung zu stellen und zu stärken.

Antrag L3.165: Internationalismus

Antragsteller*in:	GS Gera
Status:	angenommen als Material zu L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird beauftragt in seiner internationalen Arbeit die Kooperation mit der IG Metall nahestehenden Gewerkschaften, Vereinen und sozialen Bewegungen zu verstärken. Dazu ist der Austausch von ehrenamtlich aktiven Kolleg*innen in den Fokus zu rücken. Austausch durch internationale Entsendungs- und Austauschprogramme, Begegnungen von abhängig Beschäftigten zur Unterstützung der organisierten Interessenvertretung und internationale Treffen sozialer Bewegungen.

Die multiplen Krisen der letzten Jahre, ihre nahezu identischen Auswirkungen in allen Gesellschaften der Welt haben deutlich gemacht wie eng verzahnt die Weltwirtschaft inzwischen ist. Nicht zuletzt die Bedrohungen die vom Klimawandel ausgehen, legen ein gemeinsames Handeln zwingend nahe. Dabei legen ermutigende Ereignisse wie der Sieg des Metallgewerkschafters Lula in Brasilien, die Niederlage Trumps in den USA, die Revolte im Iran, die Beharrlichkeit der Zapatisten in Chiapas/ Mexiko nicht weit entfernt von reaktionären Verwandlungen ehemals hoffnungsvoller Zeichen wie in Nicaragua, Tunesien und Ägypten. Ob es uns gelingt nationalistische Begrenzungen zu überwinden und den Blick aufs Ganze mit einer solidarischen Praxis zu füllen liegt in unserer Hand. Kooperationsvereinbarungen mit internationalen Partnern sind richtig, müssen aber vor Ort und im Betrieb von aktiven Metaller*innen mit Leben erfüllt werden. Wer, wenn auch nur für die kurze Zeit einer Delegationsreise, gesehen, gehört und erlebt hat geht mit langem Atem durch die Mühen der Ebene.

Antrag L3.166: Internationalismus

Antragsteller*in:	GS Jena-Saalfeld
Status:	erledigt durch L3.165
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird beauftragt in seiner internationalen Arbeit die Kooperation mit der IG Metall nahestehenden Gewerkschaften, Vereinen und sozialen Bewegungen zu verstärken. Dazu ist der Austausch von ehrenamtlich aktiven Kolleg*innen in den Fokus zu rücken. Austausch durch internationale Entsendungs- und Austauschprogramme, Begegnungen von abhängig Beschäftigten zur Unterstützung der organisierten Interessenvertretung und internationale Treffen sozialer Bewegungen.

Die multiplen Krisen der letzten Jahre, ihre nahezu identischen Auswirkungen in allen Gesellschaften der Welt haben deutlich gemacht wie eng verzahnt die Weltwirtschaft inzwischen ist. Nicht zuletzt die Bedrohungen die vom Klimawandel ausgehen, legen ein gemeinsames Handeln zwingend nahe. Dabei legen ermutigende Ereignisse wie der Sieg des Metallgewerkschafters Lula in Brasilien, die Niederlage Trumps in den USA, die Revolte im Iran, die Beharrlichkeit der Zapatisten in Chiapas/ Mexiko nicht weit entfernt von reaktionären Verwandlungen ehemals hoffnungsvoller Zeichen wie in Nicaragua, Tunesien und Ägypten. Ob es uns gelingt nationalistische Begrenzungen zu überwinden und den Blick aufs Ganze mit einer solidarischen Praxis zu füllen liegt in unserer Hand. Kooperationsvereinbarungen mit internationalen Partnern sind richtig, müssen aber vor Ort und im Betrieb von aktiven Metaller*innen mit Leben erfüllt werden. Wer, wenn auch nur für die kurze Zeit einer Delegationsreise, gesehen, gehört und erlebt hat geht mit langem Atem durch die Mühen der Ebene.

Antrag L3.167: Gute Arbeitsstandards, starke Gewerkschaften – überall!

Antragsteller*in:	GS Berlin
Status:	erledigt durch L3.001
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall setzt sich für eine konsequente Einhaltung der EU- Mindeststandards bei den Arbeits-, Ausbildungs- und Sozialstandards sowie den Unternehmenssteuern und der Subventionsvergabe ein. Darüber hinaus wird die IG Metall die Interessenvertretungen in Großbetrieben dabei unterstützen das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LKSG) aktiv zu nutzen um weltweit die ILO-Arbeitsstandards durchzusetzen. Solidarität bedeutet für uns wirtschaftliche Angleichung an erkämpfte gute Standards und das Verhindern eines Unterbietungswettbewerbs. Europäische Betriebsräte haben dabei eine besondere Bedeutung. Zur Durchsetzung dieses Ziels fördert der IG Metall Vorstand darüber hinaus den direkten Austausch betrieblicher Gewerkschaftsgremien und unterstützt ihn. So kann es gelingen durch Informationsaustausch, Kompetenzen und vertrauensbildende Maßnahmen zwischen Unternehmensstandorten mehr Einfluss zu gewinnen und solidarisches Handeln zu ermöglichen. Gewerkschaftliche Gremien werden gestärkt und Betriebe besser gewerkschaftlich organisiert.

Antrag L3.168: Grenzüberschreitende Unternehmenspolitik, europäische Betriebsräte fördern

Antragsteller*in:	GS Homburg-Saarpfalz
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, in grenzüberschreitenden Unternehmen und/oder Konzernen eine offensive Unternehmens- und Mitbestimmungspolitik umzusetzen und die Internationalisierung der IG Metall weiter voranzutreiben.

Der Vorstand überprüft in diesem Zusammenhang, die vorhandenen betrieblichen und gewerkschaftlichen Strukturen und berät die Möglichkeiten einer Weiterentwicklung. Hierbei ist auch zu prüfen, welche Möglichkeiten bestehen, Europäische Betriebsräte (EBR) Koordinator*innen als transnationale Gewerkschaftsbeauftrage in Unternehmen zu etablieren. Weiter wird der Vorstand beauftragt seine Lobbyaktivitäten zur Verbesserung der EBR und Europäische Aktiengesellschaft (SE) Richtlinien und deren nationale Umsetzung zu forcieren. Die Aktivitäten der IG Metall zur Europawahl 2024 können hierzu genutzt werden. Eine Bewertung der bestehenden Schulungsangebote für EBR Mitglieder und SE BR Mitglieder wird veranlasst und eine Weiterentwicklung bestehender und Schaffung neuer Formate geprüft. Der Vorstand der IG Metall wird weiterhin damit beauftragt zu überprüfen, inwieweit die Themen Nachhaltigkeit und menschenrechtliche Sorgfaltspflichten in den Lieferketten im Sinne einer offensiven Unternehmenspolitik stärker in den Fokus genommen werden können.

Antrag L4.001: Leitantrag 4: Die IG Metall in einer neuen Zeit

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall in einer neuen Zeit ist eine Organisation im Aufbruch und im Bewusstsein einer stolzen Tradition, die auf 132 Jahre Kampf für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen zurückblickt. Wandel und Veränderung prägen den bisherigen Weg und haben in den letzten Jahren an Dynamik gewonnen. Gleichzeitig haben sich die Herausforderungen vergrößert, die von außen auf unsere IG Metall einwirken. Der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag hat unter dem Eindruck zweier unterschiedlicher Zukunftsszenarien den Startschuss für das Projekt "IG Metall vom Betrieb aus denken" gegeben und damit eine klare Orientierung zum Erhalt und zur Stärkung einer selbstbewussten, handlungs- und durchsetzungsfähigen IG Metall vorgegeben.

Die beiden 2019 bewerteten Szenarien sind nach wie vor aktuell. Wollen wir uns mit einem stagnierenden bzw. sukzessive rückläufigen Organisationsgrad abfinden und damit unsere betriebliche, tarifliche und gesellschaftspolitische Handlungsfähigkeit gefährden? Oder schaffen wir es, die Energie der Transformation zu nutzen, um Menschen anzusprechen, zu gewinnen und dazu zu ermutigen, aktiv für ihre Interessen einzutreten und gemeinsam mit der IG Metall technologischen und sozialen Fortschritt in Einklang zu bringen? Die Antwort liegt in unserem Grundverständnis als Metaller*innen, und jede*r von uns lebt es tagtäglich. Niemand wird sich mit aufgezwungenen Außeneinflüssen arrangieren, denn wir haben immer den Anspruch, unsere Zukunft selbst in die Hand zu nehmen und zu gestalten.

Die IG Metall hat den Anspruch, alle Beschäftigten in ihrem Organisationsbereich zu vertreten. Daraus folgt auch der Anspruch, sie alle als Mitglieder zu gewinnen, egal ob sie in der Entwicklungsabteilung, in der Produktion oder in der Verwaltung tätig sind, egal, welchen Geschlechts sie sind oder welche Sprache sie sprechen. Wir sind erfolgreich und gewinnen Mitglieder, wenn wir uns kompetent der Themen und Probleme der Menschen in den Betrieben annehmen, sie von Anfang an bei der Entwicklung von Lösungen beteiligen und gemeinsam mit ihnen für gute Arbeitsbedingungen kämpfen. Ansprache, Beteiligung und Organisierung hängen untrennbar zusammen. Es gibt zahlreiche Beispiele für die erfolgreiche Organisierung aller Beschäftigtengruppen: Arbeiter*innen, Angestellte, Frauen, Auszubildende, jungen Arbeitnehmer*inne, Studierende und Kolle*ginnen mit Migrationshintergrund. Diese erfolgreichen Ansätze werden wir weiter in der IG Metall verankern und stetig weiterentwickeln. Hierbei nutzen wir die Erschließungsaktivitäten und den Basiskatalog für Geschäftsstellen. Auch digitale Methoden spielen eine zunehmend wichtige Rolle.

Aufgrund der Fachkräftesituation werben Unternehmen vermehrt Beschäftigte aus dem Ausland an. Das führt dazu, dass wir in den Betrieben auf immer mehr unterschiedliche Sprachen, Kulturen und Staatsangehörigkeiten treffen, sowohl bei Akademikeri*nnen als auch im gewerblichen Bereich. Wir müssen dafür sorgen, dass auch diese Kolleg*innen von uns aktiv angesprochen und vertreten werden. Wir haben bereits punktuell sehr erfolgreich Beschäftigte aus Polen und Tschechien als Mitglieder und Aktive gewonnen. Diese Erfolge gilt es weiter auszubauen.

Dieser Anspruch äußert sich in unserem Selbstverständnis, dass wir alle Beschäftigte in unserem Organisationsbereich motivieren, bei uns mitzumachen, um gemeinsam mit ihnen ihre Interessen betriebs-, tarif- sowie gesellschaftspolitisch durchzusetzen. Wir wollen diese Beschäftigten für eine Mitgliedschaft in der IG Metall gewinnen. Nur gemeinsam können wir die Arbeitswelt von morgen gestalten, Bewährtes absichern und Sicherheit im Transformationsprozess gewähren. Die Vielschichtigkeit der Themen, Fragestellungen und Zielgruppen stellt hohe Herausforderungen an uns selbst. Im Rahmen

des Projekts "IG Metall vom Betrieb aus denken" sind wir mutig auf diese Herausforderungen zugegangen und haben ausgehend von den betrieblichen Anforderungen auf allen Ebenen eine umfassende Bestandsaufnahme gemacht und Veränderungs- und Entwicklungsbedarfe identifiziert. Die daraus resultierenden Schlussfolgerungen stärken das Kraftdreieck der IG Metall – das Zusammenspiel aus engagierten Ehrenamtlichen, kompetenten Hauptamtlichen und einer starken, handlungsfähigen und regional verankerten Geschäftsstelle.

Dieses Kraftdreieck steht auf dem Fundament einer strukturell, finanziell und personell starken Organisation, deren Prozesse und Projekte eine konsequente Orientierung auf Mitgliederstärke, Handlungsmächtigkeit und Durchsetzungsfähigkeit unterstützen. Die daraus resultierenden organisationspolitischen Anforderungen konturieren "die IG Metall in einer neuen Zeit". Sie sind nur zu erfüllen, wenn wir gemeinsam agieren – als "TEAM IG Metall".

1. Worauf bauen wir auf? Ergebnisse des Projekts "IG Metall vom Betrieb aus denken"

Das Projekt "IG Metall vom Betrieb aus denken" hat wertvolle Erkenntnisse über die Veränderungs- und Entwicklungsbedarfe der IG Metall zusammengetragen und erlaubt eine realistische Einschätzung der Veränderungsdynamiken innerhalb unserer IG Metall und unserer Gremien. Sich auf neue Herausforderungen einzustellen gelingt überall dort, wo Kolleg*innen aktiv werden, Bestehendes hinterfragen und gemeinsam ihre Ideen vorantreiben.

Im Zentrum steht dabei das Kraftdreieck aus Hauptamtlichen, Ehrenamtlichen und der Geschäftsstelle. Die Zusammenarbeit äußert sich im "Neuen Miteinander" und damit im Bewusstsein, dass jeder einen Teil der Gesamtverantwortung für die IG Metall trägt. Erfolgreich sind wir dort, wo wir unsere Vorhaben und Themen priorisieren, Formen der Teamarbeit (weiter)entwickeln und uns vom Modell der Stellvertreter*innen-Logik lösen. Gemeinsam - auch über Betriebsgrenzen hinaus - an Projekten mit konkreter Zielsetzung zu arbeiten, hat sich nicht nur im Projekt "IG Metall vom Betrieb aus denken", sondern vor allem auch in der Erschließungsarbeit bewährt.

Die Handlungsfähigkeit unserer 148 Geschäftsstellen ist entscheidend für die Entwicklung der gesamten IG Metall. Die Anforderungen der Veränderungspromotor*innen aus den jeweiligen Projekten geben uns wichtige Hinweise, mit denen wir uns auseinandersetzen müssen, um besser zu werden.

Die Veränderungspromotor*innen beschreiben in der Auswertung der Zukunftsreihen, dass sie sich in ihren Geschäftsstellen eine offenere Innovationskultur wünschen. Gleichzeitig werden die Entscheidungsprozesse in der IG Metall z. T. als sehr langwierig beschrieben. Es zeigt sich ganz deutlich, dass wir unsere Kommunikationsabläufe verbessern müssen. Die interne und externe Kommunikation wird als stark vorstandszentriert wahrgenommen. Die Erwartung lautet jedoch, dass unsere Ehrenamtlichen befähigt werden, die Themen der IG Metall selbstbewusst und aktuell in den Betrieben mit den Kolleg*innen zu besprechen. Wir müssen den Spagat zwischen Orientierung und ernsthafter Beteiligung am Meinungsbildungsprozess meistern. Gleichzeitig wünschen sich die Ehrenamtlichen eine höhere mediale Präsenz der IG Metall.

Unsere Beteiligungsformen brauchen aber auch ein zeitgemäßes Update. Denn Beteiligung ist mehr als die Teilnahme an aktivierenden Befragungen, bei denen es oft mehr um die Aktivierung als um die Befragung geht. Unsere Mitglieder und vor allem die Aktiven erwarten, dass ihre Stimme gehört wird.

Insgesamt müssen wir schneller werden. Das betrifft den Austausch von Informationen und Wissen ebenso wie die Realisierung von IT-Projekten. Unsere Kolleg*innen nehmen wahr, dass viele Ankündigungen für neue Apps und Tools häufig sehr lange mit dem Label "Pilotierung" versehen sind.

2. Wo stehen wir?

Ergänzend zu den Veränderungen, die im Laufe der Projekte realisiert wurden, sind aus den Erkenntnissen

der Veränderungspromotor*innen in mehreren Beteiligungsschleifen 35 Umsetzungsvorhaben entstanden. Diese Umsetzungsvorhaben haben zum Ziel, die Arbeit der Geschäftsstellen zu unterstützen und die überregionalen Organisationseinheiten entsprechend neu aufzustellen. Diese Zielsetzung begründet sich in der häufig formulierten Anforderung, die Leistungen insbesondere der Vorstandsverwaltung stärker auf die Bedarfe vor Ort auszurichten. Nicht immer werden die angebotenen Unterstützungsleistungen als förderlich wahrgenommen. Hier besteht großer Handlungsbedarf. Großes Einvernehmen besteht bei der Frage, dass wir in der Organisation einen Kulturwandel vorantreiben wollen. Die Diskussionen dazu bewegen sich häufig an den Stichworten "Beteiligung", "Zusammenarbeit" und "Entscheidungsfindung". Diese Bedarfe unterstreichen auch die Ergebnisse aus dem Projekt "IG Metall vom Betrieb aus denken". Mehrere Umsetzungsvorhaben aus dem Projekt beschäftigen sich mit Teilaspekten. Gleichzeitig ist es notwendig, ein ganzheitliches Bild zu entwickeln und voranzutreiben.

Ein hoch priorisiertes Umsetzungsvorhaben ist die Entwicklung und Einführung eines Basiskatalogs mit Basisanforderungen, die von jeder Geschäftsstelle in einem bundesweit vergleichbaren Standard behandelt werden. Die schrittweise Einführung und Umsetzung dieser Basisanforderungen korrespondiert mit der Verbesserung der finanziellen Ausstattung der Geschäftsstellen. Damit stärken wir unsere Geschäftsstellen und sichern die Präsenz in der Fläche.

Durch die Fortführung der Zukunftsreihen tragen wir dazu bei, die gemeinsame Qualifizierung von haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen anhand von konkreten betrieblichen Herausforderungen dauerhaft im Werkzeugkasten der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zu verankern und damit die Arbeit vor Ort unmittelbar und umsetzungsorientiert zu fördern.

Darüber hinaus hat der Vorstand der IG Metall eine tarifpolitische Bildungsoffensive beschlossen. Ziel dieser Maßnahme ist es, über drei Jahre die tarifpolitischen Kompetenzen von haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen weiter aufzubauen. Insbesondere mit Blick auf den altersbedingten Ausstieg vieler Kolleg*innen, die die ERA-Einführung aktiv begleitet und organisiert haben, ist das von enormer Bedeutung, um einem drohenden Kompetenzverlust in den Betrieben und Geschäftsstellen vorzubeugen.

Darüber hinaus sind bereits weitere Aktivitäten auf den Weg gebracht, wie zum Beispiel die flächendeckende Unterstützung bei der Einführung und Weiterentwicklung von Teamarbeit in den Geschäftsstellen. Durch die Einrichtung von regionalen Personalteams begegnen wir der angespannten Personalsituation in den Geschäftsstellen und sind zukünftig in der Lage, bei ungeplanten Abwesenheiten aufgrund von Krankheit und bei geplanten Abwesenheiten aufgrund von Personalentwicklungsmaßnahmen oder Sabbaticals die Handlungsfähigkeit vor Ort aufrechtzuerhalten.

Diese regionalen Personalteams spielen eine wichtige Rolle bei der Überbrückung von Engpässen und ermöglichen es uns, auch in solchen Situationen effektiv zu agieren. Darüber hinaus haben wir zahlreiche Impulse für die Arbeit in den Geschäftsstellen gesammelt, zur geteilten Verantwortung von Ehren- und Hauptamtlichen über den Betrieb hinaus und zur Weiterentwicklung der Teamarbeit in den Geschäftsstellen.

3. Was ist offen? Was sind die Herausforderungen für die IG Metall in einer neuen Zeit?

Etwa ein Drittel unserer betriebsangehörigen Mitglieder gehört zur Altersgruppe der über 50-Jährigen. Das hat zur Folge, dass wir in den kommenden Jahren einen massiven Rückgang der betriebsangehörigen Mitglieder erleben werden, wenn wir nicht mit aller Kraft gegensteuern. Andernfalls hat das Ausscheiden der Baby-Boomer-Generation für die IG Metall existenzielle Folgen.

Über 13 Prozent unserer Mitglieder sind zwischen 55 und 59 Jahre alt. Gleichzeitig sind nur um die 10 Prozent unserer Mitglieder unter 27 Jahre alt. Wenn es uns nicht gelingt, mehr junge Menschen zu begeistern und erfahrene, langjährige Mitglieder über das Arbeitsleben hinaus in der IG Metall zu halten, wird das altersbedingte Ausscheiden vieler unserer Mitglieder für unsere Organisationsstärke und die

damit verbundene Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit zu einem existentiellen Problem für die Zukunftsfähigkeit der IG Metall. Unser Repräsentationsanspruch gründet auf unserer tiefen Verwurzelung in den Regionen, der starken Präsenz in den Betrieben und unseren Mitgliedern. Gleichzeitig ist es keine Selbstverständlichkeit, dass wir als IG Metall für alle Beschäftigten in unserem Organisationsbereich sprechen. In diesem Zusammenhang müssen wir kritisch analysieren, warum wir es trotz steigender Beschäftigtenzahlen in den zu unserem Organisationsbereich gehörenden Betrieben nicht schaffen, diese Entwicklung in unseren Mitgliederzahlen und der Mitgliederstruktur abzubilden. Wir müssen uns noch weiter auf die Menschen zubewegen, sie beteiligen und von einer Mitgliedschaft überzeugen. Unsere verschiedenen Anspracheaktionen zeigen, dass wir große Effekte erzielen können. Die Themen für eine erfolgreiche Ansprache liegen offen vor uns. Themen wie Mobilarbeit, agile Arbeit und Bürokonzepte, bieten gute Möglichkeiten, die Beschäftigten in den sogenannten „indirekten Bereichen“ – in den Entwicklungsabteilungen, in der Verwaltung, in den Softwareentwicklungszentren – anzusprechen und zu beteiligen. Wir können es schaffen, dass auch diese noch nicht in unserer Mitgliederstruktur ausreichend repräsentierten Beschäftigten erleben: Wer aktiv wird und gemeinsam mit anderen für etwas eintritt, kann ihre/seine persönlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen deutlich verbessern. Die Menschen wollen eine kürzere Vollzeit, mit weniger Leistungsdruck und zu einer fairen Bezahlung. Das sind unsere Kernkompetenzen, die wir jetzt richtig einsetzen müssen, um die Kolleg*innen für eine Mitgliedschaft zu erreichen.

In der Erschließungsarbeit haben wir in den vergangenen Jahren wertvolle Erfahrungen gesammelt, und wir sehen ganz deutlich, was funktioniert und was verbessert werden muss. Diese Erfahrungen gilt es jetzt auch auf die bereits erschlossenen Betriebe zu übertragen. In vielen Betrieben, die traditionell eine wichtige Rolle in Tarifkonflikten spielen bzw. deren gewählte Vertreter*innen wichtige Mandate in der IG Metall besetzen, haben wir enorme Organisationspotenziale. Wir müssen auch die Erschließung in betreuten Betrieben erweitern. Die Rolle der Betriebsbetreuer*innen ist hier elementar. Es geht darum, Menschen zu begeistern, ihre Kolleg*innen anzusprechen und sich nicht von Rückschlägen einschüchtern zu lassen. Betriebsbetreuer*innen müssen in der Lage sein, unterstützend zu wirken. Zielzahlen mit den Betriebsratsvorsitzenden abzusprechen, ersetzt nicht den kontinuierlichen Zugang zu den Aktiven mit Unterstützung und Hilfestellung.

Auf Grundlage des Basiskatalogs für die Geschäftsstellenarbeit entwickeln die Geschäftsstellen zusammen mit ihren Betrieben - nach Möglichkeit und angepasst an unterschiedliche örtliche Bedingungen - Strategien für Mitgliederansprache-
Offensiven.

- Wir unterstützen Geschäftsstellen, die sich auf den Weg machen, ihre Abläufe neu aufzustellen.
- Wir führen Workshops zur Implementierung des Basiskatalogs und zur passgenauen Konfiguration der daraus resultierenden Basisanforderungen sukzessive in allen Geschäftsstellen durch.
- Wo möglich und sinnvoll führen wir Anspracheaktionen zur Erschließung durch. Dafür entwickeln wir ein passendes kampagnenförmiges Ansprachekonzept, das von den Ortsvorständen auf die örtlichen und regionalen Notwendigkeiten angepasst wird. Allen Geschäftsstellen bieten wir bei der Vorbereitung und Durchführung personelle Unterstützung durch Beschäftigte der Vorstandsverwaltung, der Bezirksleitungen und aus dem Kreis der Erschließungssekretär*innen. Gleichzeitig entwickeln wir Maßnahmen, um die Regelbetreuung nach dem Aktionszeitraum zu gewährleisten und die betroffenen Geschäftsstellen damit nicht zu überfordern.
- Wir fördern die Zusammenarbeit in der Region zwischen Geschäftsstellen analog des entsprechenden Umsetzungsvorhabens aus dem Projekt "IG Metall vom Betrieb aus denken". Dabei bauen wir auf den Erfahrungen, die aktuell im Zusammenhang mit der Schaffung der regionalen Personalteams gemacht werden, auf und nutzen diese, um bei Bedarf Fachkompetenz (wie zum Beispiel Jurist*innen) in

regionalen Clustern vorzuhalten.

- Wir entwickeln die Zusammenarbeit zwischen den Ebenen weiter und schaffen verbindliche und transparente Feedbackschleifen, um Umsetzungsstrategien und Konzepte laufend zu evaluieren und damit einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu schaffen.
- Der Vorstand stärkt seine Rolle als Impulsgeber für die gesamte Organisation und insbesondere für die Arbeit der Vorstandsverwaltung weiter.
- Wir erproben und entwickeln neue Formen der Meinungsbildung innerhalb der IG Metall mit besserem Commitment und höherer Verbindlichkeit. Wir stärken die Projektarbeit bei der Bearbeitung aktueller Themen. Hierfür werden Möglichkeiten der Zusammenarbeit über die Zuständigkeit in Funktionsbereichen und Ressorts erprobt. Teams werden interdisziplinär und ebenenübergreifend zusammengestellt. Zum Beispiel können jährliche Führungs-Werkstätten für Bevollmächtigte und/oder auch für betriebliche Entscheider*innen veranstaltet werden, auf denen aktuelle Themen und Herausforderungen beteiligungsorientiert zusammengetragen und diskutiert sowie notwendige Maßnahmen abgeleitet werden.
- Wir stärken den Dienstleistungsfokus der überregionalen Ebenen und bauen den Leistungskatalog der Vorstandsverwaltung und der Bezirksleitungen auf Basis der Anforderungen um, die sich aus der Implementierung des Basiskatalogs in den Geschäftsstellen ergeben.

Engagierte Menschen sind die entscheidende Basis von der wir als IG Metall leben. Unsere Wertschätzung gilt all unseren Aktiven – egal, ob ehren- oder hauptamtlich tätig – für ihren Einsatz, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen zu verbessern. Als IG Metall ist es unsere Pflicht, sicherzustellen, dass alle für ihre jeweiligen Aufgaben optimal qualifiziert sind. Daher hat die Kompetenzentwicklung bei unseren Haupt- und Ehrenamtlichen höchste Priorität. Insbesondere der drohende Kompetenzverlust durch ausscheidende Kolleg*innen stellt uns vor große Herausforderungen.

Die zunehmende gesellschaftliche Polarisierung stellt die emanzipatorische Bildungsarbeit vor neue Herausforderungen. Dafür steht unsere Grundlagenbildung. Des Weiteren benötigen wir für unsere gesellschaftspolitische Handlungsfähigkeit Bildungsangebote zu aktuellen Fragestellungen. Durch mehr Ressourcen für regionale Initiativen und neue Formate wie Podcasts und "blended learning"-Ansätze sowie verstärkte gemeinsame Angebote für alle Interessierten müssen diese aufgewertet werden. Konzepte aus der Präsenzbildung unterstützen uns, Beschäftigte in ihren alltäglichen Arbeits- und Lebenswelten abzuholen, die wir mit unseren bisherigen Angeboten noch nicht erreichen. Diese Angebote gilt es gut zu verzahnen mit digitalen und Präsenzmodulen, beispielsweise gegen Verschwörungserzählungen oder rechtspopulistische Diskurse.

Nicht zuletzt hat uns die Corona-Pandemie in den letzten Jahren dazu gezwungen, uns mit einem rasanten Tempo weiterzuentwickeln. Dazu gehört zum Beispiel das Angebot digitaler Bildungsangebote. Darüber hinaus führt die zunehmende Komplexität und Vielfalt der Themen dazu, dass nicht alle Kompetenzen auf Vorrat angeeignet werden können und ein Trend hin zu mehr prozess- und projektorientierter Qualifizierungsmaßnahmen sich als wirkungsvoll erwiesen hat. Insbesondere dann, wenn Kolleg*innen im Team konkrete Arbeitsvorhaben bearbeiten. Der Ansatz der gemeinsamen Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen an einem konkreten Thema, verbunden mit der direkten Umsetzung in der Praxis, zeigt hier große Erfolge.

In den kommenden Jahren werden wir die gewonnenen Erfahrungen konsolidieren und mit den bewährten Angeboten und Leistungen sowohl der Hauptamtlichenweiterbildung als auch der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in Einklang bringen. Die angebotsorientierte Bildung, die lange Planungszeiträume voraussetzt, muss dabei noch stärker und konsequenter mit einer betriebsnahen Bildungsarbeit verzahnt werden. Auch muss das Verhältnis von Digital- und Präsenzbildung auf Basis der Anforderungen aus der

Fläche passgenau austariert werden.

Unsere Schwerpunkte zur Kompetenzentwicklung bei Haupt- und Ehrenamtlichen sind:

- Wir bauen prozess- und praxisbezogene Qualifizierungsangebote in den Regionen und Bildungszentren aus, um einen strategischen Wissensaufbau sowie die Organisation von Beteiligungsprozessen zur Stärkung der IG Metall zu fördern.
- Wir etablieren ein Qualifizierungs-LAB (Q-LAB), um neue Formate und innovative Konzepte schnell zu entwickeln und den Transfer und Austausch in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zu stärken.
- Wir stärken die regionale Bildungsarbeit und die Qualifizierung von Vertrauensleuten (unter anderem) durch an die Bedarfe vor Ort angepasste Formate, wie beispielsweise den "VL-Bildungs-Blitz" oder den "Union Summer".
- Wir erweitern flächendeckend die Beratungs- und Coaching-Angebote für Ehrenamtliche mit verantwortlichen Aufgaben (VKL/BRV).
- Wir steigern die Reichweite und Nachhaltigkeit unserer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit durch eine effiziente Kombination aus digitalen und Präsenzangeboten.
- Wir entwickeln kontinuierlich die Methoden und Schwerpunkte in der Erstqualifizierung von Hauptamtlichen sowie der Hauptamtlichenweiterbildung weiter.
- Wir verankern Erschließungskompetenzen als zentrales Element der Hauptamtlichenqualifizierung.
- Wir entwickeln unsere inhaltliche Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche passgenauer und dynamischer nach vorne, um vor Ort schnell und kompetent auf neue Themen, dynamische Veränderungen in den Betrieben reagieren zu können. Dafür bieten wir Kompetenzentwicklung bei neuen (Wertschöpfungs-)Themen wie Batterietechnologien, Halbleitertechnologien und Softwareentwicklungen nicht als angebotsorientierte Weiterbildung, sondern ergänzend zu betrieblichen Projekten, Branchenerfordernissen und den unterschiedlichen Geschäftsstellenprozessen an.
- Wir fördern die gemeinsame Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen, um die Zusammenarbeit zu stärken und gemeinsame Lernzyklen zu ermöglichen, die auf praktischer Umsetzung und Anwendung basieren, beispielsweise im Bereich der Erschließungskompetenz.

Die Personal- und insbesondere Führungskräfteentwicklung der IG Metall steht vor der Herausforderung, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, um damit unsere Personalrekrutierung zu verbessern. Gleichzeitig benötigen wir eine wirkungsvolle Talentsuche, um die passenden und besten Bewerber*innen zu finden. Auf dieser Grundlage baut unsere Personalentwicklung auf und bietet uns die Möglichkeit, auch die Führungskräfteentwicklung weiter zu systematisieren. Unter den 35 Umsetzungsvorhaben sind hierzu besonders die beiden Vorhaben "Entwicklungscenter bei Neubesetzung von Führungspositionen" und "Einführung eines systematischen Führungsfeedbacks" hervorzuheben.

Unsere Schwerpunkte in der Personal- und Führungskräfteentwicklung sind:

- Wir arbeiten kontinuierlich an der Weiterentwicklung unserer Trainee-Ausbildung, um hauptamtlichen Kolleg*innen das nötige Rüstzeug für ihre Beschäftigung zu geben. Für alle Kolleg*innen, die neu bei der IG Metall arbeiten, strukturieren und vereinheitlichen wir den Onboarding-Prozess, um einen guten Start in die Anstellung und bei der Übernahme von Führungsaufgaben zu ermöglichen.
- Wir schaffen Coaching-Angebote und stärken die kollegiale Beratung unter hauptamtlichen Kolleg*innen. Das Angebot der Seminarreihe "Führen in Veränderungsprozessen" wird weiterentwickelt.
- Wir forcieren die Aufwertung, Anreicherung und Weiterentwicklung administrativer Tätigkeiten. Das Ziel ist eine qualifizierte (politische) Assistenz.

- Wir fördern den Netzwerkaufbau über Bezirksgrenzen hinweg. Mögliche Austauschplattformen können zum Beispiel für junge Bevollmächtigte, Bevollmächtigte in Geschäftsstellen mit strukturellen oder finanziellen Herausforderungen oder Bevollmächtigte mit Branchenschwerpunkten geschaffen werden.

Aufbauend auf den Ansätzen zur Weiterentwicklung unserer Qualifizierungsmaßnahmen und den Ideen zur Personal- und Führungskräfteentwicklung ist unser Verständnis der Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen weiterzuentwickeln. Gesammelte Erfahrungen, wie beispielsweise im Rahmen von Geschäftsstellenprozessen oder der Maßnahmen zur Verbesserung der Teamarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen, geben wertvolle Hinweise, wie wir in Zukunft schneller und zielorientierter gemeinsam agieren können. Im Zentrum stehen dabei folgende Anforderungen:

- Wir stärken den projekt- und prozessorientierten Fokus in unserer betrieblichen Arbeit und fokussieren uns damit auf eine unmittelbare Themenbearbeitung im Betrieb. Haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen sammeln gemeinsam Erfahrungen, treten als "Team IG Metall" in der betrieblichen Öffentlichkeit auf und verbessern dadurch die Wahrnehmung durch die Beschäftigten.
- Wir reduzieren den Repräsentationsansatz und die Vertreter*innen-Politik. Wir identifizieren, bearbeiten und lösen Probleme gemeinsam mit den ehrenamtlichen Aktiven unter Beteiligung der betroffenen Kolleg*innen. Dabei steht auch immer das Ziel im Mittelpunkt, Mitglieder zu halten und zu aktivieren sowie neue Mitglieder zu gewinnen.
- Wir bauen die Themenzentrierung in der Geschäftsstellenarbeit weiter aus. Dort, wo sich zum Beispiel die Personengruppenarbeit stark an aktuellen Themen orientiert, sind die Ausschüsse außergewöhnlich erfolgreich in ihrer Arbeit. Viele erfolgreiche Beispiele zeigen, wie der Netzwerkaufbau anstelle einer reinen Mandatierung wirksam umgesetzt werden kann. Es entstehen damit flexible Strukturen zur Bearbeitung neuer Themen.
- Wir schaffen mehr Beteiligungsräume in der betrieblichen Praxis durch eine bewegungsorientierte Organisation unserer Kampagnen, der betrieblichen Tarifarbeit und bei Themen, die sich für AHA-Ansätze (Anger-Hope-Action) eignen, wie beispielsweise Betriebsvereinbarungen. Dabei setzen wir auf die Emotionalisierung von Themen und erreichen dadurch das Herz und den Verstand unserer Kolleg*innen, steigern die Identifikation mit gewerkschaftlichen Themen und Strategien. Diesen bewegungsorientierten Ansatz verfolgen wir auch bei betrieblichen Transformationsprozessen. Wir stärken die Rolle der Vertrauensleute bzw. Aktiven in den Betrieben, diskutieren Möglichkeiten für eine Demokratie- oder Ehrenamtszeit in der betrieblichen Arbeit und verfolgen diese, wo es möglich ist.
- Wir bauen auf unsere Erfahrungen in der Kampagnenarbeit auf und stärken den Graswurzel-Ansatz für regional fokussierte Kampagnen (Grassroot-Organizing). Insbesondere verfolgen wir bei Druckkampagnen einen dezentralen Ansatz, um damit die Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen zu stärken.
- Wir stärken unsere Kommunikation, indem wir unsere digitalen Angebote konsequent zu Dialogformaten weiterentwickeln, die auf Rückmeldung und Aktivierung setzen. Das gilt für die Social-Media-Kanäle genauso wie für igmetall.de.

Der Betrieb ist das Herz unserer IG Metall. Die Präsenz in den Betrieben ist ausschlaggebend für die Kommunikation mit unseren Mitgliedern und die Erschließung neuer Betriebe ist ein wichtiger Faktor zur Gewinnung neuer Mitglieder und Aktiver für die IG Metall.

Deshalb werden wir unsere Erschließungsarbeit im Anschluss an die beschlossenen Laufzeiten der bezirklichen Erschließungsprojekte in die Regelstruktur der IG Metall überführen. Der Investitionsfonds wird dafür weiterhin zur Verfügung stehen und mit dem überwiegenden Anteil der Mittel die Fortführung der erfolgreichen Arbeit in den Bezirken sichern. Die Koordination und Steuerung der Erschließungsarbeit wird in den Bezirksleitungen bleiben. Sie setzen die Schwerpunkte für die Erschließungsarbeit und starten

bzw. beenden Projekte. Ein Teil des Investitionsfonds wird auch für die Erschließung strategisch wichtiger Zukunftsfelder eingesetzt, über die der Vorstand unter Berücksichtigung der Expertise der Erschließer*innen aus den Bezirken entscheidet. Auch hier erfolgt die Koordination über die Bezirksleitungen und die Erschließer*innen sind vor Ort eingesetzt. Potenzielle Zukunftsfelder wie Wasserstoff-, Batterie- und Chipindustrie sowie regionale Cluster erfassen wir frühzeitig durch strategische Recherchen und entwickeln entsprechende Konzepte.

Darüber hinaus nutzen wir die Verstetigung der Erschließungsarbeit für die gemeinsame inhaltliche Weiterentwicklung. Die externe wissenschaftliche Evaluation ersetzen wir durch internen Sachverstand, um eigene Kompetenzen für die Weiterentwicklung zu nutzen. Gemeinsam mit den Bezirken entwickeln wir wenige, aber verbindliche Standards zur Erfolgskontrolle der Erschließungsarbeit. Die Erfüllung der Neuaufnahmenziele bleibt weiterhin unsere primäre Messgröße. Um diese zu erreichen, wenden alle Bezirke auf die Arbeit vor Ort abgestimmte, erfolgreiche Methoden wie betriebliche (Konflikt-)Kampagnen, Anspracheaktionen und Massenansprachen an. Auch Organisationsentwicklungsprozesse, wie Geschäftsstellenprozesse, sind geeignet, Aktivitäten im Sinne der Mitgliedergewinnung systematisch anzupassen und werden weiterhin unterstützt und noch breiter implementiert.

Um unsere Mitglieder- und Aktivenbasis in den Betrieben auszubauen, werden wir alle Kernprozesse, insbesondere die Tarifpolitik und die Betriebsbegleitung, noch stärker und systematischer mit der Erschließungsarbeit verzahnen. Dazu wird die Erschließungskompetenz von Haupt- und Ehrenamtlichen auf allen Ebenen durch Qualifizierungs- und Beratungsangebote ausgebaut. Mitgliedergewinnung und das Anwenden von Erschließungsmethoden werden konzeptioneller Bestandteil der Aktivitäten und Kampagnen der IG Metall, z. B. durch die systematische Schaffung und Nutzung von Anspracheanlässen und wirkungsvollen Beteiligungsformaten wie Aktivenkonferenzen.

- Wir klären, welches Konzept wir für die Erschließungsarbeit haben und welche gemeinsame Erfolgskriterien verbindlich festgehalten werden.
- Wir haben gute Erfahrung Aktive einzubeziehen, auch durch Verantwortungsübernahme über den betrieblichen Kontext hinaus. Für diese Organisationsentwicklung braucht es einen Austausch über gute Beispiele und kompetente Beratung der Geschäftsstellen. Wir steigern die Erschließungskompetenz bei Haupt- und Ehrenamtlichen durch die Beteiligung an Anspracheaktionen in Anlehnung an die Erfahrungen aus den bereits durchgeführten Maßnahmen unter dem Motto „Wir sind hier“. Durch die direkte Einbeziehung in die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung unterstützen wir den Knowhow-
Transfer.
- Wir stärken die geschäftsstellenübergreifende Zusammenarbeit in Großräumen wie München, Stuttgart, Hamburg oder Berlin, um die Betreuung und Mitgliedergewinnung in Betrieben über Geschäftsstellengrenzen hinweg zu verbessern.

Unsere Mitgliederarbeit - die Ansprache, Gewinnung und Bindung von Mitgliedern - ist eine Aufgabe, die die gesamte IG Metall betrifft: in allen Gliederungen und Bereichen. Jedes Gespräch dient diesem Zweck. In diesem Bewusstsein verstärken wir auch unsere konsequente Kommunikation über unsere Erfolge und Leistungen und richten unsere Medien und Angebote entsprechend aus: zielgerichtet und wertebasiert.

Die Ansprache potenzieller Mitglieder stellt uns seit Jahren vor neue Herausforderungen. Ein Kristallisationspunkt, an dem Trends zuerst erkennbar sind, ist die Gewinnung junger Menschen zu Beginn ihrer Ausbildung. In den 2000er Jahren war unsere Antwort darauf eine umfassende und systematische Information und Aufklärung sowie das Versprechen: "Mit uns zusammen kannst du die Welt zu einem besseren Ort machen". Im Zuge des modernen Marketings wird dieses Versprechen mittlerweile in vielen kommerziellen Bereichen genutzt. Wir konkurrieren mit einer riesigen Aufmerksamkeitsindustrie, der wir

vor allem mit unserer Stärke, dem persönlichen Gespräch, begegnen können. Gleichzeitig müssen jedoch begleitende Prozesse entwickelt werden, die unterstützend wirken.

- Wir evaluieren kontinuierlich unsere jährlichen Mitgliederwerbeaktionen und richten sie noch stärker auf die konkreten Bedürfnisse und Anforderungen in den Betrieben und Geschäftsstellen aus.
- Wir entwickeln und implementieren einen Aktionszeitraum für die Ansprache von Beschäftigten im indirekten Bereich mit dem Schwerpunkt auf kaufmännischen Angestellten und Entwickler*innen.
- Wir verbinden die Gestaltung von Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen und die Gestaltung neuer Arbeitsformen konsequent mit Konzepten zur Ansprache, Beteiligung und Mitgliedergewinnung.
- Wir entwickeln ein effektives Konzept zur Ansprache und Beteiligung von Beschäftigten mit Auswärtstätigkeiten (z. B. Montage oder Workation), um sie für die IG Metall zu gewinnen und zu halten, unabhängig davon, ob wir sie persönlich in den Betrieben erreichen können oder andere Wege gehen müssen.
- Wir überprüfen und konsolidieren die vorhandenen Ansprachekonzepte anhand von zu entwickelnden Personas (Prototypen einer Zielgruppe). Das Ziel ist es, den Anwender*innen in den Betrieben eine einfache Orientierung zu ermöglichen und die Konzepte passgenau und flächendeckend zu implementieren.
- Wir stellen allen Aktiven ansprechende, kompakte und verständliche Informationen über die IG Metall, ihre Positionen und ihre Erfolge zur Verfügung, damit sie ihre Rolle als Multiplikator*innen einfacher und effektiver erfüllen können. Hierfür werden bestehende Formate und Kanäle überprüft.
- Wir verknüpfen die Ansprache mit motivierenden Elementen zur Gewinnung von Nichtmitgliedern.
- Wir entwickeln neue Ansprachestrecken für austrittsgefährdete Mitglieder, um die IG Metall auch bei Veränderungen in ihrer Lebensphase als starke Partnerin präsent zu halten, z. B. bei Arbeitgeberwechseln, dem Übergang von Ausbildung zu Vollzeitbeschäftigung oder Studium und dem Übergang in die Rente.
- Wir entwickeln Ansprachestrecken für Neumitglieder, um der überproportionalen Austrittsneigung in den ersten zwei Jahren der Mitgliedschaft entgegenzuwirken.
- Wir organisieren die neue Generation von Einwanderer*innen, entwickeln konkrete Angebote für diese Gruppen und unterstützen die Geschäftsstellen bei der Ansprache und Betreuung.
- Wir entwickeln unsere Kommunikations- und Kampagnenaktivitäten weiterhin mit Fokus auf Beteiligungsaspekte und der Verknüpfung mit Erschließungs- und Mitgliedergewinnungsmaßnahmen.
- Wir stellen unsere Basismaterialien zu Ansprache, auch zu Betriebsratsgründung etc., in englischer Sprache zur Verfügung.

Darüber hinaus stärken wir in Zusammenarbeit mit der DGB Rechtsschutz GmbH unseren gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Er ist nicht nur für die Mitgliederwerbung und -bindung ein wichtiger Faktor, sondern auch für den Rechtsfortschritt. Denn vor Gerichten können nicht nur Rechte einzelner Mitglieder durchgesetzt, sondern auch Verbesserungen im Interesse aller abhängig Beschäftigten erstritten werden.

Um zukünftig weiter erfolgreich sein zu können, muss der gewerkschaftliche Rechtsschutz den gestiegenen Serviceerwartungen der Mitglieder Rechnung tragen, sich auf rechtlich zunehmend komplexer werdende Verfahrensgegenstände einstellen sowie die rechtlichen Vorgaben zur digitalen Kommunikation mit den Gerichten erfüllen.

Dazu wurden erste Maßnahmen ergriffen, die die Zusammenarbeit zwischen IG Metall und Rechtsschutz GmbH verbessern und Kooperationsmöglichkeiten erweitern sollen. Dabei wurde die integrierte

Betreuung vom Erstkontakt bis zum Abschluss des Verfahrens zur gemeinsamen Leitlinie definiert. Diesen Prozess gilt es fortzusetzen und zu einem kontinuierlichen Qualitätsmanagement auszubauen.

Zudem hat die IG Metall mit ihrem Projekt zur Digitalisierung der Rechtsschutzarbeit die notwenigen Zukunftsinvestitionen in die IT-Infrastruktur des Rechtsschutzes auf den Weg gebracht. Ziel ist es, die Rechtsschutzprozesse in allen Gliederungen der IG Metall vollständig zu digitalisieren.

Unsere Betriebe sind das Herz der IG Metall, und die Geschäftsstellen sind ihre erste Anlaufstelle. In den letzten Jahren sind die Anforderungen an die Geschäftsstellen weiter gestiegen, und die Komplexität wird auch in Zukunft zunehmen. Daher müssen wir die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um unsere Geschäftsstellen weiter zu stärken.

Nur wenige unserer Geschäftsstellen sind groß genug, um im politischen Bereich mit Spezialisierungen zu arbeiten. In der Regel decken unsere Betriebsbetreuer*innen das gesamte Spektrum gewerkschaftlicher Aufgaben ab und betreuen im Durchschnitt etwa 20 Betriebe. Gleichzeitig nimmt die Anzahl tarifloser Betriebe zu, die einen hohen Aufwand für Erschließung und Betreuung erfordern. In Zukunft werden wir bei der Entwicklung von Kampagnen und Anforderungen verstärkt darauf achten, dass die daraus resultierenden Arbeitsaufgaben von den Geschäftsstellen bewältigt werden können.

Die richtigen Maßnahmen ergreifen bedeutet auch, die Erwartungen an die Geschäftsstellen zu verbessern und ihnen eine bessere Planungssicherheit zu bieten. Ein einheitlicher Basiskatalog für die Geschäftsstellenarbeit wird zukünftig verbindliche Basisanforderungen für eine erfolgreiche Geschäftsstellenarbeit definieren. Dieser Aufgabenkatalog dient auch als Maßstab für die Selbsteinschätzung der Geschäftsstellen, welche Aufgaben sie in welcher Qualität erfüllen müssen. Darüber hinaus hilft er uns bei der Entscheidung, welche zentralen Unterstützungsangebote die Geschäftsstellen von den überregionalen Gliederungsebenen tatsächlich benötigen.

Seit der Jahrtausendwende ist die Anzahl der Geschäftsstellen durch Fusionen von 176 auf 148 zurückgegangen. Die Entwicklung des Basiskatalogs in Verbindung mit einer verbesserten finanziellen Grundausstattung und der Sicherstellung einer angemessenen personellen Ausstattung ist auch ein klares Bekenntnis zur Präsenz in der Fläche und zur Stärkung der Fläche. Fusionen von Geschäftsstellen bleiben weiterhin eine Option, sind jedoch nur dann sinnvoll, wenn sie in die Gesamtstruktur des Bezirks passen und die Flächenpräsenz der IG Metall nicht gefährden.

Unsere Schwerpunkte zur Präsenz in und Stärkung der Fläche sind:

- Wir implementieren einen Basiskatalog für die Geschäftsstellenarbeit und definieren damit einheitliche Basisaufgaben für die Geschäftsstellen.
- Wir verbessern die finanzielle Grundausstattung der Geschäftsstellen durch die Erhöhung des Grundsockels. Für Geschäftsstellen mit geringem Ortskassenbestand ist eine zusätzliche Steigerung des erhöhten Sockels vorgesehen. Die Finanzierung erfolgt aus der Hauptkasse.
- Durch die Verbesserung der finanziellen Grundausstattung wird eine angemessene personelle Mindestausstattung sichergestellt. Diese Ausstattung orientiert sich an der Beschäftigung von drei politischen Sekretär*innen und 1,5 Verwaltungsangestellten (im Vollzeitäquivalent).
- Wir stellen die Präsenz in der Fläche sicher, indem wir gezielt Geschäftsstellen in strukturell schwachen Regionen oder mit finanziellen Schwierigkeiten fördern.
- Wir entwickeln die Gremienarbeit gemeinsam mit den Geschäftsstellen weiter, um Delegiertenversammlungen ansprechender zu gestalten und die Arbeit der Personengruppen noch effizienter zu organisieren.
- Wir fördern die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsstellen in einzelnen Themen- und Handlungsfeldern, um einen effizienten Ressourceneinsatz zu gewährleisten und die Präsenz in der

Fläche sicherzustellen.

4. Unsere IG Metall: Stabilität und Innovationskraft in einer neuen Zeit

Wir schaffen Stabilität und fördern Innovationskraft durch eine Zentrierung auf die Arbeit in den Betrieben und Geschäftsstellen, verbunden mit einer klaren Orientierung auf die Mitglieder- und Beschäftigtenperspektive im betrieblichen Kontext.

Die IG Metall in einer neuen Zeit ist das klare Bekenntnis zu:

- einer starken IG Metall vor Ort,
- einer konsequenten Ausrichtung auf Mitgliederansprache, -gewinnung und -haltearbeit,
- einem Ausbau der Erschließungsarbeit auf allen Ebenen der Organisation,
- einer konsequenten Förderung des Kompetenzaufbaus bei Haupt- und Ehrenamtlichen.

Als "Team IG Metall" schaffen wir starke Handlungskollektive, in denen Haupt- und Ehrenamtliche das "Neue Miteinander" leben. Wir werden dafür die organisationspolitischen Weichen stellen und unsere Kraft effizient und effektiv bündeln, um die Herausforderungen der Transformation zu meistern und gemeinsam für Sicherheit im Wandel zu sorgen.

Antrag L4.002: Das neue Miteinander braucht Handlungsspielräume, Vielfalt und Kompetenzen

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	angenommen als Material zu L4.001
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Im Rahmen des Projektes „Die IG Metall vom Betrieb aus denken“ wurden Strukturen, Rollen, Arbeitsformen und Aufgaben innerhalb der IG Metall hinterfragt und viele neue Ideen entstanden in diesem Prozess. Wenn wir als Vertrauensleute aus dem Betrieb heraus auf unsere IG Metall vor Ort schauen, dann ist uns im Veränderungsprozess aber ebenso wichtig Bewährtes nicht zu verlieren, sondern zu stärken.

Die Kompetenzen und Ressourcen vor Ort müssen sich an den Mitglieder- und Betriebsbedarfen ausrichten, denn die Mitgliederbindung ist mindestens genauso wichtig wie die Mitgliedergewinnung.

Dazu bedarf es aus unserer Sicht passender Angebote vor Ort. Vom Mitglied angefangen über die verschiedenen Funktionen im Team IG Metall. Dabei macht die Vielfalt unsere Stärke aus. Das bedeutet für uns, dass Geschäftsstellen auch unterschiedlich sein dürfen. Jede Geschäftsstelle braucht deshalb Handlungsspielräume, um passende Konzepte und Formen der Mitglieder- und Betriebsbetreuung für sich zu finden. Die IG Metall soll in ihrer Veränderung sicherstellen, dass dies auch weiterhin möglich bleibt.

Uns ist wichtig, dass alle Mitglieder in der Geschäftsstelle schnell jemanden persönlich erreichen können, wenn es Fragen gibt oder Unterstützung gebraucht wird. Uns ist wichtig, dass unsere Kolleg*innen dort direkt kompetent beraten werden und dass man sich Zeit für sie nimmt. Nestwärme geben statt Callcenter - gut ausgebildete, empathische Hauptamtliche, statt Verweis auf externe Sachverständige. Eine vertrauensvolle, persönliche Bindung ist durch nichts zu ersetzen.

Erschließung muss nachhaltig sein, deshalb muss es im Anschluss an Erschließungsaktionen auch Ressourcen für Betreuung und Bindung geben. Genauso nachhaltig soll die Gremienarbeit begleitet werden. Generationenwechsel in Gremien müssen langfristig vorbereitet werden, dafür bedarf es passgenauer Angebote für Qualifikationen und Einbindung, die in mehrjährigen Zeiträumen gedacht und geplant werden. Insbesondere gilt dies in den sogenannten Zukunftsbranchen, in denen wir noch nicht so etabliert sind. Betriebsräte brauchen dort anfangs mehr Hilfestellung und persönliche Begleitung, bis Grundlagenwissen, Erfahrung und Netzwerke aufgebaut sind.

Dafür brauchen wir sowohl konstante, regelmäßige, örtliche und überregionale Angebote in demokratischen Strukturen, als auch agile Module. Das Zusammenspiel mit allen anderen Gliederungsebenen muss passen, es bedarf gegenseitiger Unterstützung mit ineinandergreifenden Kompetenzen.

Antrag L4.003: Zielgruppenarbeit

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall ist in den letzten Jahren vielfältiger geworden und repräsentiert damit in zunehmenden Maße die Arbeits- und Lebenswelten in Deutschland. Diese Verbreiterung der Mitgliederstruktur spiegelt Veränderungen in den Betrieben wieder. Sie stellt aber auch veränderte Anforderungen an die Zielgruppenarbeit und die Organisationsformen der IG Metall.

Mit der Zielgruppenarbeit sind auf Vorstandsebene organisationsseitig Elemente einer kontinuierlichen und beteiligungsorientierten Arbeitsweise etabliert worden. Seit der Überarbeitung der „Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen“ vom 18.06.2002 ist diese allerdings grundsätzlich unverändert. Eine Weiterentwicklung ist hier geboten mit dem Ziel, die ehrenamtlichen und mitgliederorientierten Gremien und damit deren Beteiligung zu stärken. Damit soll insbesondere jenen Zielgruppen, die sich in anderen Wirtschaftsbranchen außerhalb der DGB-Gewerkschaften nach Berufsgruppen organisieren, die Vorteile einer demokratischen und solidarischen Industriegewerkschaft aufgezeigt werden. Angesichts steigender Beschäftigtenzahlen im Hochqualifiziertenbereich (sowohl im Bereich Engineering/ Entwicklungsdienstleister aber auch Informatik und Telekommunikation), muss sich die IG Metall in diesen Bereichen stärker verankern. Gleichzeitig gilt es, die Bindung aller Mitgliedsgruppen zu erhöhen, womit explizit auch unsere gewerblich beschäftigten Kolleginnen und Kollegen gemeint sind.

Hinsichtlich der Organisationsformen der IG Metall kann mit einer stärkeren Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeits- und Lebenswelten verschiedener Zielgruppen unsere Ansprache und Bindung erfolgreicher werden. Repräsentative Gremien bieten angesichts dieser Vielfältigkeit den besten Ausgangspunkt, da sie die Positionen und Methoden der IG Metall beeinflussen können. Durch kontinuierliche überbetriebliche Beteiligung auf Geschäftsstellen-, Bezirks- und Bundesebene, wie sie etwa die Ausschussarbeit bietet, kann die politische und emotionale Bindung der diversen Zielgruppen an die Gewerkschaft als demokratische Selbstorganisation der Beschäftigten gestärkt werden.

Wir fordern:

Eine Zielgruppenarbeit, die an bestehende Konzepte für die Zielgruppen Jugend, Frauen, Angestellte, Handwerk, Senior*innen und Migration anknüpft, muss den Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelten Rechnung tragen. Sowohl die Bereiche der hochqualifizierten Arbeit als auch der gewerblichen Arbeit und der indirekten Bereiche sollen von ihr abgedeckt werden.

Die oben genannte Richtlinie, die Organisationsformen der IG Metall sowie ihre Tarifpolitik sollen beteiligungsorientiert weiterentwickelt werden, um auch für Hochqualifizierte interessant zu werden. Damit soll die IG Metall einerseits ansprechender für die diversen Zielgruppen werden, gleichzeitig aber auch durch demokratische Strukturen die Mitgliederbindung erhöhen.

Dabei sollen nachfolgende Gesichtspunkte Berücksichtigung finden:

1. Überbetriebliche, kontinuierliche Organisationsformen wie Ausschüsse, Netzwerktreffen oder Branchenveranstaltungen fördern die Beteiligung von ehrenamtlichen, betrieblichen Gewerkschaftsmitgliedern in der regionalen und überregionalen Gewerkschaftsarbeit.
2. Diese Organisationsformen des überbetrieblichen Informations- und Erfahrungsaustauschs der betrieblichen Gewerkschaftsmitglieder sind notwendig, da sie den sozialen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Erfahrungen in den einzelnen Zielgruppen Raum geben.
3. Es bestehen heute Ausschüsse und weitere Organisationsformen für einige Zielgruppen auf

unterschiedlichen Ebenen der IG Metall. Sie bestehen allerdings nicht flächendeckend. Diese zu fördern sollte Ziel aller Gliederungen der IG Metall sein, um möglichst allen Mitgliedern eine Beteiligung an den internen Willensbildungsprozessen zu ermöglichen.

4. Der Ausbau demokratischer Rechte ehrenamtlicher Mitglieder, insbesondere der gewählten Ausschüsse auf regionaler, bezirklicher und bundesweiter Ebene, ist anzustreben, ihre Sichtbarkeit nach innen und außen soll gefördert werden, etwa über gewählte Sprecher*innenausschüsse des jeweiligen Gremiums.
5. Eine inhaltliche Rückbindung der gewerkschaftlichen Zielgruppenarbeit auf Vorstandsebene an lokale und bezirksweite Gremien der jeweiligen Zielgruppe befördert eine effiziente und demokratische Beteiligungskultur innerhalb der IG Metall und sollte ebenfalls angestrebt werden.

Antrag L4.004: Stark in Engineering-, IT- und Office-Bereichen – Auf Dauer angelegte Gewerkschaftsarbeit, die den Veränderungen der Arbeitswelt gerecht wird

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der steigende Anteil der Beschäftigten im Engineering, in der Forschung und Entwicklung, der IT und den Office-Berufen lässt sich beispielhaft am Ingenieurmonitor des VDI (Verein Deutscher Ingenieure) ablesen, der in 2021 einen Anstieg der Beschäftigten im Engineering und IT-Bereich um knapp ein Viertel im Vergleich zum Jahr 2012 feststellt. Neben den Beschäftigten in der Produktion und Logistik stellen sie eine wichtige Beschäftigtengruppe in den Betrieben dar.

Die gewerkschaftliche Organisation und Mobilisierung dieser Beschäftigtengruppen ist eine strategische Aufgabe der IG Metall und für ihre Zukunftsfähigkeit entscheidend. Nur gemeinsam können Beschäftigte in der Produktion und Logistik und Beschäftigte in Engineering-, IT- und Office-Bereichen für ihre Interessen erfolgreich streiten.

Deshalb muss die gewerkschaftliche Ansprache in den Engineering-, IT- und Office-Bereichen verstärkt werden.

Um die Themen und Anliegen der Kolleg*innen in die gewerkschaftliche Arbeit zu integrieren, bedarf es ganzheitlicher und auf Dauer angelegter Konzepte, die auf Vertrauen und Kompetenz aufbauen.

Beteiligungsprozesse sind so zu organisieren, dass sich Beschäftigte in die gewerkschaftliche Strategieentwicklung einbringen können und somit mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen starke Konzepte zur langfristigen Beschäftigungssicherung, Standorterhaltung und -entwicklung, für neue Geschäftsfelder usw. entstehen. Dazu gehören sowohl betriebliche als auch überbetriebliche Formate.

Hinzu kommt, dass seit der Corona-Pandemie der Anteil der Beschäftigten, die zeitweise mobil arbeiten, deutlich angestiegen ist. So arbeiteten nach Angaben des statistischen Bundesamtes 2021 insgesamt 23 Prozent der abhängig Beschäftigten im Homeoffice.

Nach den Lockerungen der Anti-Corona-Maßnahmen bleibt diese Veränderung der Arbeitswelt bestehen. Homeoffice wird weiterhin in nennenswertem Umfang genutzt. Insofern sind auch die Formen von digitaler Gewerkschaftsarbeit nicht mehr wegzudenken. Das betrifft insbesondere Bereiche der Software-Entwicklung, der IT, der Forschung, der Datenverarbeitung, und alle weiteren Bürotätigkeiten.

Die Konsequenzen durch den Wandel der Arbeitsorganisation zeigen sich in den Betrieben durch Konzepte wie Desk-Sharing oder agile Arbeit und werden oft als *New Normal* bezeichnet. Diese neuen Konzepte treffen bei vielen Beschäftigten auf Zustimmung. Sie versprechen sich mehr Flexibilität bezogen auf die Lage und Verteilung der Arbeitszeit und beim Arbeitsort. Doch benötigt es für die Gestaltung Regelungskonzepte, damit nicht das Gegenteil entsteht: eine Entgrenzung der Arbeit und vollständige Abkopplung des Arbeitsorts vom Betrieb.

Die gewerkschaftliche Arbeit lebt von Zusammenkünften in Präsenz, im betrieblichen Alltag, in Tarifbewegungen und darüber hinaus. Gleichzeitig müssen auch Beschäftigte, die nicht mehr regelmäßig im Betrieb angetroffen werden können, erreicht werden, um weiterhin die gewerkschaftliche Gestaltungs- und Schutzfunktion gemeinsam wahrnehmen zu können. Daher muss die gewerkschaftliche Arbeit, die sich bisher auf den analogen und betrieblichen Ort fokussiert hat, sowohl strukturell, als auch inhaltlich auf den hybriden und digitalen Raum erweitert werden.

Der Vorstand der IG Metall setzt sich für folgende Vorhaben ein:

1. Ausbau von regionalen politischen Grundlagenseminaren in allen Geschäftsstellen für Ingenieur*innen, IT- und Office-Beschäftigte, die sich thematisch an der jeweiligen Arbeitsrealität der Kolleg*innen ausrichten. Damit wird ein Beitrag zur Stärkung der Einordnungsfähigkeit von Einzelereignissen im Sinne einer nachhaltigen Grundlagenbildung geleistet. Dies erfordert eine systematische Qualifizierung von ehrenamtlichen Referent*innen.
2. Ausbau von Schulungen für Haupt- und Ehrenamtliche zum Kompetenzaufbau in den Schwerpunkten Leistungs- und Personalbemessung und Arbeitszeit auch in Engineering-, IT- und Office-Bereichen.
3. Erweiterung von Kommunikations- und Ansprachekonzepten um virtuelle Angebote. Dabei werden haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen unterstützt, digitale Kommunikationsformen und Methoden, zusätzlich in der Praxis einzusetzen, wo eine reine Präsenzansprache im Betrieb nicht mehr ausreicht.
4. Förderung von Debattenformaten, wie z.B. Foren für Beschäftigte im Engineering, in der IT und in Office-Bereichen zur fachlichen Auseinandersetzung mit Zukunftsthemen und Integration der Kompetenzen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen.
5. Ausweitung von digitalen beteiligungsorientierten Konzepten (Umfrage, Diskussionsforen) in der Vertrauensleutearbeit, um die Themen der Beschäftigten aus den Engineering-, IT und Office-Bereichen besser in die gewerkschaftliche Arbeit zu integrieren. Diese Angebote dürfen Präsenzveranstaltungen nicht ersetzen. Es braucht weiterhin Orte der persönlichen Vernetzung.
6. Erstellung von digitalen Kommunikations- und Ansprachebaukästen für Betriebsräte und Vertrauensleute, mit denen bereits vorhandene Formate oder bisher nicht ausreichend genutzte Möglichkeiten im Betrieb unterstützt und inhaltlich ausgestaltet werden können.
7. Übersetzung von gewerkschaftlicher Grundlagenliteratur und Materialien in die englische Sprache, um in Betrieben mit einem hohen Angestelltenanteil auch die Beschäftigten mit einem internationalen Hintergrund (z.B. bei Entwicklungsdienstleistern) zu erreichen.
8. Gemeinsame Erarbeitung eines leistungspolitischen Konzeptes für agile Teams (Leistungs- und Personalbemessung und Arbeitszeitgestaltung) zur Eindämmung von Entgrenzung der Arbeit.
9. Materialien der IG Metall stehen zeitnah, vielfältig, digital und mit verbesserter Suchfunktion im Aktivenportal zur Verfügung, damit Materialien zu gewerkschaftlichen Themen und Debatten adäquat verwendet und weitergegeben werden können.

Antrag L4.005: Angestelltenarbeit stärken

Antragsteller*in:	GS Völklingen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die betrieblichen Strukturen haben sich hinsichtlich ihrer Zusammensetzung in den vergangenen Jahren entscheidend gewandelt. Der Prozess, hin zu einem weiter steigenden Anteil von Beschäftigten im nicht Produktionsbereich wird sich weiterhin fortsetzen. Ziel unserer IG Metall muss es sein, diese Beschäftigten zum einen für die IG Metall zu gewinnen und gleichzeitig auch ihre Bedürfnisse insbesondere mit Blick auf tarifvertragliche Regelungen zu erfüllen. Diese strukturelle Basis ist Bedingung dafür, dass wir sie dauerhaft überzeugen, Mitglied unserer Organisation zu bleiben.

Hinsichtlich dieser Beschäftigtengruppe müssen wir es auch schaffen, ein Bewusstsein zu etablieren, dass eine stetige Beteiligung und Engagement hierzu von ihnen selbst zwingend notwendig ist.

Wir gewinnen als IG Metall in der Gruppe der nicht im Produktionsbereich Beschäftigten zusehends Mitglieder, erfüllen damit allerdings lediglich ein Teilziel.

Bei Entscheidungen in unseren Gremien müssen wir weg von einer Stellvertreterpolitik, hin zu authentischen Lösungsansätzen und direkten Beteiligungsformen. Am Beispiel der Tarifkommission lässt sich sehr deutlich veranschaulichen, dass tarifpolitische Antworten auf die Herausforderungen und konkrete Probleme am besten von den Kolleg*innen selbst formuliert, eingebracht und verfolgt werden. Die betroffenen Beschäftigten müssen direkten Einfluss und Wirkung auf die Lösungsansätze und Ziele ausüben können.

Daher ist es notwendig, dass wir insbesondere in unseren Gremien auf der Betriebs- und Geschäftsstellenebene die Zusammensetzung am Anteil der Beschäftigten orientieren. Spezifische Themen und Lösungsansätze benötigen den entsprechenden Raum und eine direkte Beteiligung. Sie müssen stärker von denjenigen gestaltet werden, die in der konkreten Situation stecken.

Antrag L4.006: Ansprachekonzepte für Beschäftigte neuer Berufszweige

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, sich frühzeitig den Beschäftigten neuer Berufszweige zu öffnen und ihnen die Möglichkeiten und Perspektiven der IG Metall aufzuzeigen. IT-Kräfte, Ingenieur*innen, KI-Spezialist*innen oder Software-
Entwickler*innen - aber auch z. B. Kontraktlogistiker*innen - haben spezielle Anliegen und Interessen. Diese neuen Beschäftigten, die mitunter auch als Fachkräfte aus dem nicht-deutschsprachigen Ausland kommen, brauchen daher eine angemessene und moderne Ansprache. Dazu müssen die Haupt- und Ehrenamtlichen der IG Metall auf allen Ebenen der Organisation speziell qualifiziert werden.

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Die Transformation führt zu großen Veränderungen in vielen Betrieben. Erneuerbare Energien, Mobilität, Ausbau von IT Branchen und Klimaschutz spielen eine wichtige Rolle in diesen transformativen Prozessen und beinhalten gesellschaftliche Veränderungen. Dadurch entstehen neue Arbeitsplätze mit neuen Qualifikationsprofilen.
In der Folge werden auch neue Berufszeige und Branchen entstehen, die der IG Metall zugeordnet werden können. Neue Berufsfelder müssen rechtzeitig erkannt und erschlossen werden. Auch die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten haben sich verändert. Viele Kolleg*innen wollen mehr freibestimmte Möglichkeiten ihre Arbeitszeit zu gestalten - Stichwort: Work-Life-Balance. Darauf muss die IG Metall die richtigen Antworten finden.

Antrag L4.007: Digitalwirtschaft - Ausrichtung der IG Metall Arbeit

Antragsteller*in:	GS Berlin
Status:	erledigt durch L4.006
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, Ansprache und Einbindung der Beschäftigten der Digitalwirtschaft dauerhaft zu implementieren, so dass wir in der wachsenden Beschäftigtengruppe der Digitalwirtschaft Mitglieder gewinnen und sie langfristig in unsere Strukturen einbinden. Unsere Angebote müssen dafür auch auf Englisch sein, da ein Großteil der Zielgruppe nicht oder kaum des Deutschen mächtig ist. Das geht von unseren Kommunikationskanälen und Aufklärungsmaterial (Websites, Social Media, Flyer, Videos, Podcasts etc.) bis hin zu unseren Bildungsangeboten für Betriebsräte und aktive Mitglieder wie z.B. Workshops, Seminare etc. Es braucht dauerhafte digitale Beteiligungsangebote, um die Zielgruppe in ihrer Alltagswelt abzuholen. Zudem Bedarf es Strukturen und Qualifizierungen der hauptamtlichen Kolleg*innen zur Verstetigung dieser Aufgaben.

Antrag L4.008: IG Metall muss weiblicher werden – Regelmäßige Analyse und Maßnahmen

Antragsteller*in:	GS Zwickau
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall setzt ein Bekenntnis zur stärkeren Beteiligung von Frauen in der IG Metall, indem neben einer Quotierung in ihren eigenen, internen Ämtern und Mandaten eine regelmäßige Ist-Stand-Analyse (mindestens zu den jeweiligen Gewerkschaftstagen) durchzuführen ist. Bei Nichterreichung der in Paragraph 13 der Satzung der IG Metall festgelegten Beteiligung von Frauen sind Maßnahmen zur Frauenförderung vorzuschlagen und umzusetzen.

Antrag L4.009: Mehr Vielfalt in Gremien und hauptamtlichen Strukturen der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Reutlingen-Tübingen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

In ehrenamtlichen und beschlussfassenden Gremien (Delegierte*, Ortsvorstände, Tarifkommissionen, Bezirkskommissionen, Beirat, Vorstand, ...) sowie unter den hauptamtlich Beschäftigten sollen mehr Kolleg*innen mit Migrationshintergrund vertreten sein. Deshalb wird der Vorstand prüfen, wie die migrantischen Kolleg*innen in sämtlichen ehren- und hauptamtlichen Strukturen sowie in den beschlussfassenden Gremien entsprechend ihres Anteils abgebildet werden können.

Gut jedes vierte Mitglied der IG Metall – in Baden-Württemberg jedes dritte Mitglied – hat einen Migrationshintergrund. Mit über 500.000 migrantischen Mitgliedern ist die IG Metall mit Abstand die größte politische Organisation der Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Darauf und dass zehntausende migrantische Kolleg*innen als Interessenvertreter*innen und Multiplikator*innen politische Verantwortung in den Betrieben und Verwaltungen übernehmen, können wir stolz sein.

Eine angemessene Repräsentanz ist ein Ausdruck der Einheit in der Vielfalt und zugleich ein Symbol von Anerkennung, Gerechtigkeit und demokratischer Teilhabe. Das schulden wir unseren migrantischen Kolleg*innen, die eine kämpferische Gruppe innerhalb der IG Metall darstellen und eine zentrale Rolle bei betrieblichen Konflikten und Tarifauseinandersetzungen der IG Metall spielen.

Antrag L4.010: Beteiligung polnischer Beschäftigte

Antragsteller*in:	GS Ostsachsen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Wir, die IG Metall Ostsachsen, waren in den letzten Jahren sehr erfolgreich bei der Neuerschließung von Betrieben. Auch zukünftig wollen wir unsere Erschließungsarbeit kontinuierlich fortsetzen, aber auch die gewerkschaftlichen Strukturen in unseren Bestandsbetrieben weiterentwickeln. Unsere Geschäftsstelle befindet sich im Grenzraum Deutschland-Polen. Die Region wächst weiter zusammen und Landesgrenzen trennen schon lange nicht mehr. Viele unserer Kolleg*innen in den Betrieben kommen aus unserem Nachbarland Polen. Wir haben Betriebe in unserem Organisationsbereich, wo mehr als die Hälfte der Beschäftigten ihre Heimat in Polen haben. Schon heute kommen über 10 Prozent unserer betrieblichen Mitglieder aus unserem Nachbarland. Dieser Anteil wird weiter steigen. Viele der polnischen Beschäftigten sind der deutschen Sprache nicht mächtig bzw. besitzen nur Grundkenntnisse und haben in ihrem Heimatland keine Erfahrungen mit gewerkschaftlicher Betätigung, was die persönliche Ansprache und ihre Beteiligung erheblich erschwert.Unser Anspruch ist es, unsere polnischen Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte angemessen zu beteiligen. Als Geschäftsstelle Ostsachsen haben wir uns bereits darauf eingestellt und beschäftigten einen Gewerkschaftssekretär mit polnischer Muttersprache. Aus unserer Sicht muss sich auch die IG Metall insgesamt noch stärker auf diese Personengruppe einstellen.

Der IG Metall Vorstand wird dazu aufgerufen, die bereits bestehenden Möglichkeiten zur Gewinnung von polnischen Beschäftigten mit dem Ziel auszubauen, ihre aktive Beteiligung zu fördern und dadurch die Vielfalt der Organisation zu stärken und neue Impulse für die ehrenamtliche Tätigkeit zu schaffen:

- Ansprache-Trainings und Qualifizierungsmaßnahmen für polnischsprachige Betriebsräte, Aktive und Vertrauensleute anzubieten, um die zielgerichtete Ansprache, Weiterbildung, den Austausch und die Mitgliederentwicklung zu fördern und zu ermöglichen,
- weitere Informationsmaterialien in polnischer Sprache vorzuhalten (z.B.: Betriebsverfassungsgesetz, Satzung, Tarifverträge/Auszüge in Form von Digital- und Printpublikationen),
- einen polnischsprachigen Internet-Auftritt und Service-Center zu entwickeln und eine Möglichkeit zum Online-Beitritt für Beschäftigte ohne Deutschkenntnisse zu schaffen,
- eine polnischsprachige Rechtsberatung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen in Kooperation mit dem DGB-Rechtsschutz zu ermöglichen.

Unsere Durchsetzungs- und Zukunftsfähigkeit hängt stark von unserer Mitgliederstärke ab, deshalb wollen und müssen wir wachsen. Ausländische Beschäftigte stellen ein großes Organisationspotential dar. Die IG Metall muss ihre internen Strukturen und Angebote entsprechend ausrichten.

Antrag L4.011: Teilhabekommission der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die auf Vorstandsebene der IG Metall ins Leben gerufene „Teilhabekommission“, die neben der Beratung des Vorstandes vor allem das Ziel hat, bundesweite Teilhabeaktivitäten zu koordinieren, orientiert sich künftig an den Organisationsrichtlinien, die die IG Metall für die Arbeit mit Mitgliedergruppen in Form von Ausschüssen und Arbeitskreisen festgeschrieben hat. Die Beratung und Unterstützung des Vorstandes bei der Verwirklichung der Satzungsziele in Bezug auf die Teilhabepolitik bedarf auch betrieblicher Praktiker und externer Expertise, so dass auf Antrag der Mitglieder der Teilhabekommission zusätzliche Beteiligungsmöglichkeiten geschaffen werden z.B. für Referentinnen und Referenten der THP-Seminare, externe Experten und betriebliche Vertreterinnen und Vertreter. Eine Kommunikation über die Arbeit der Teilhabekommission ist über alle Ebenen der IG Metall sicherzustellen.

Antrag L4.012: Bundesweite Betreuung von Monteur*innen und Techniker*innen

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Viele Monteur*innen und Techniker*innen sind bundesweit und fern von der Geschäftsstelle, in der sie geschlüsselt sind, auf Montage. Eine Erstberatung in der Heimat-Geschäftsstelle ist nicht immer zeitnah möglich.

Jedes insofern betroffene Mitglied der IG Metall hat deshalb Anspruch auf eine erste Beratung zu seiner Fragestellung in jeder Geschäftsstelle der IG Metall. Rechtsschutz erfolgt wie bisher vor Ort in der zuständigen Heimat-Geschäftsstelle.

Antrag L4.013: Gewerkschaftliche Strukturen in der Halbleiter- und Mikrochipindustrie stärken

Antragsteller*in:	GS Dresden
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall prüft, wie die notwendigen Ressourcen für die organisationspolitische Erschließung der Mikrochip- und Halbleiterindustrie an den wichtigsten Standorten zur Verfügung gestellt werden können. Darüber hinaus wird der Vorstand aufgefordert die Einrichtung eines Branchennetzwerkes für diesen Bereich der Elektronikindustrie zu prüfen und gegebenenfalls zu initiieren. Aufgrund der dynamischen Entwicklung neuer Ansiedlungen und damit einhergehenden Zuständigkeitsstreitigkeiten in diesem Industriezweig sollte zudem schnellstmöglich ein Klärungsprozess initiiert werden, der für Klarheit bezüglich der Abgrenzung der Organisationsbereiche zwischen IG BCE und IG Metall sorgt.

Die heutige Weltwirtschaft ist stark abhängig von der Halbleiter- und Mikrochipindustrie. Seit den Verwerfungen der Corona Pandemie und deren Auswirkungen auf die globalen Lieferketten fehlen Computerchips und Mikroprozessoren für die Herstellung von Autos, Smartphones, Waschmaschinen usw. in großer Zahl.

Ohne eine ausreichende Zahl an Mikrochips und Halbleitern kann die Digitalisierung von Produkten und Produktionssystemen nicht funktionieren. Technologien wie Elektroautos, Hochgeschwindigkeits-Internet oder künstliche Intelligenz sind auf eine stetig steigende Menge von immer leistungsfähigeren Chips angewiesen. Ein Batteriebetriebenes Elektroauto hat im Vergleich zu einem Verbrenner ungefähr doppelt so viele Halbleiter verbaut. Die Chip-Industrie hat hochspezialisierte, fragile Lieferketten. Die gesamte Branche hängt von wenigen Ländern ab. Der Aus- bzw. Aufbau einer europäischen Halbleiter- und Mikrochipindustrie spielt deshalb eine zentrale Rolle in den kommenden Jahren.

Bis 2030 soll laut EU-Kommission der Anteil europäischer Firmen an der weltweiten Chip-Produktion von aktuell 10 auf 20 Prozent verdoppelt werden.

In und um Dresden liegt das größte Mikroelektronik- und IT-Cluster Deutschlands sowie Europas. Mit den Werken von Bosch, Infineon, GlobalFoundries und XFAB produzieren namhafte Unternehmen der Branche momentan in und um Dresden. Die Taiwanische Firma TSMC, der größte Chip-Auftragsfertiger der Welt, sucht aktuell für sein erstes europäisches Werk einen Standort. Auch Dresden ist als neuer Standort im Rennen.

Auch organisationspolitisch haben die Halbleiter- und Mikrochipindustrie eine wichtige Bedeutung für die IG Metall. Von Ihnen hängt zunehmend die Stabilität der automobilen und vieler weiterer Wertschöpfungsketten ab. Der stetige Personalaufbau im Bereich der Halbleiter- und Mikrochipindustrie steht für einen wachsenden Sektor der Elektroindustrie mit organisationspolitischen Chancen für die IG Metall. Ein Branchennetzwerk wird die Vernetzung der betroffenen Geschäftsstellen und Betriebsräte unterstützen.

Antrag L4.014: Ausbau und Weiterentwicklung der Erschließungsprojekte

Antragsteller*in:	GS Mannheim
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die bezirklichen Erschließungsprojekte haben seit 2015 einen erheblichen Beitrag zur Stabilisierung der Mitgliederentwicklung sowie zur Organisations- und Personalentwicklung der IG Metall als Ganzes geleistet. Darüber hinaus sind die bezirklichen Erschließungsprojekte zum Innovationsmotor für die Gesamtorganisation geworden. Impulse aus den Projekten verändern und beeinflussen positiv die Arbeitsweise von Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und die Ebenen übergreifende Zusammenarbeit in unserer Organisation.

Der Vorstand wird daher aufgefordert:

- ...die Erschließungsarbeit in den Bezirken der IG Metall zu stärken und weiterzuentwickeln.
- ...die Funktion der bezirklichen Erschließungsprojekte für die Personalentwicklung auszubauen, damit auch weiterhin praktische Lernfelder für Organizing, Projektmanagement und Kampagnenführung geschaffen und die Erschließungsmethoden verbreitert und ausgebaut werden. Ebenso müssen Entwicklungspfade für das Personal der Erschließungsprojekte sichergestellt werden.
- ...die Funktion der bezirklichen Erschließungsprojekte als Innovationsmotoren zu stärken. Es muss weiterhin sichergestellt werden, dass u.a. mitgliederwirksame Ansprache- und Aktivierungskonzepte, die Weiterentwicklung der Geschäftsstellenprozesse und Organizing- und Kampagnenelemente in der Breite verankert werden und Anwendung finden. Dafür benötigt es eine kompetente bezirkliche Steuerung und eine ausreichende, quantitative und finanzielle Ausstattung.
- ...die Mitgliederentwicklung und Handlungsfähigkeit zu stärken. Die Steuerung des Projektes, die Aushandlung mit den Geschäftsstellen, der erfolgsabhängige Ressourceneinsatz und die Kompetenz im Projekt sind das Erfolgsmodell, mit dem in hunderten Betrieben betriebliche Strukturen auf- und ausgebaut, tausende Ehrenamtliche zur selbstständigen Umsetzung in den Betrieben in Gesprächs- und Kampagnenmethoden trainiert wurden und damit die Mitgliederentwicklung gestärkt wurde.

Antrag L4.015: Expert*innen für Erschließungsarbeit

Antragsteller*in:	GS Gütersloh - Oelde
Status:	erledigt durch L4.014
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Gliederungen der IG Metall sollen über die Fachabteilung beim Vorstand, Bezirksleitungen, GEP-Verantwortliche, sowie Bildungsstätten bei der Ausbildung neuer ehren- und hauptamtlichen Expert*innen für Erschließungsarbeit weiter unterstützen und die Infrastruktur hierfür ausbauen.

So soll die Erschließungsarbeit der Geschäftsstellen weiter gefördert und mit personellen und materiellen Ressourcen begleitet werden können.

Die Herausforderungen für die Geschäftsstellen werden immer größer. Erschließungsarbeit auf allen Ebenen und unter der Regie der Geschäftsstellen wird zur Überlebensfrage der IG Metall. Dies gilt insbesondere in Regionen, Branchen und Beschäftigtengruppen mit hohem Mitgliederpotential.

In einigen Geschäftsstellen wurde ein Geschäftsstellenprozess initiiert und mit großer Wirkung von Expert*innen für Erschließungsarbeit des Vorstands und anderer Gliederungen begleitet. Insbesondere bei der Durchführung der Kampagne zur Tarifrunde der M&E-Industrie 2022 führte die Begleitung der Aktionsphasen und Workshops zu Mitgliederzuwächsen. Bereits die Entwicklung und Anlage der Tarifkampagne M&E 2022 mit Erschließungsexpertise hat die erfolgreiche Umsetzung vor Ort stark erleichtert.

Dies muss fortgesetzt werden mit weiterer Begleitung der Geschäftsstellen. Dabei sollen tarifpolitische, aber auch betriebspolitische Kampagnen begleitet, Haupt- und Ehrenamtliche Multiplikatoren qualifiziert und die Geschäftsstellen bei der Festlegung von Priorisierungen und Fokussierung auf Mitgliederentwicklungsthemen unterstützt werden.

Mit den Methoden der Erschließungsarbeit und dem Fokus auf Beteiligung und Aktivierung zu arbeiten, hat sich in Geschäftsstellenprozessen vielfach als erfolgreich herausgestellt. Dabei müssen praxisnahe Werkzeuge zur Erschließung durch Expert*innen entwickelt und vermittelt werden.

Dieser Weg muss auf allen Organisationsebenen fortgesetzt und ausgeweitet werden!

Antrag L4.016: Antrag zur Erschließungsarbeit GEP`s

Antragsteller*in:	GS Schwäbisch Hall
Status:	erledigt durch L4.014
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die gemeinsamen Erschließungsprojekte sind ein wichtiger Handlungsunterstützer für die Durchführung von Erschließungsaufgaben und Anspracheprojekte. Dies insbesondere hinsichtlich Priorisierung in der Tätigkeit der Geschäftsstellen und Fokussierung der Ausrichtung sowie Steuerung. Daher ist das GEP dementsprechend weiterhin in gleicher Höhe finanziell auszustatten.

Die Geschäftsstelle ist ein relevanter Handlungstreiber, das GEP ist ein entscheidender Handlungsunterstützer, die Tagesworkshops sind ein zentrales Handlungsmittel und die Betriebe sind der bedeutsamste Handlungsort, damit die IG Metall auch in Zukunft stark bleibt.

Antrag L4.017: Kraftüberhänge in der Fläche schaffen – Geschäftsstellenprozesse etablieren

Antragsteller*in:	GS Düren-Stolberg
Status:	erledigt durch L4.001
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall entwickelt die organisationspolitische Kampagne „IG Metall vom Betrieb aus denken“ weiter und etabliert flächendeckend die sogenannten „Geschäftsstellenprozesse“ im Sinne der Stärkung eines neuen Miteinander in der gesamten Organisation und den Geschäftsstellen als örtlicher Gliederungsebene.

In vielen Geschäftsstellen gibt es hierzu bereits gut erprobte Prozesse, die teilweise bereits im gegenseitigen Austausch weiterentwickelt werden. Wichtig zu verstehen ist dabei, dass es keinen standardisierten Prozess gibt, der gemäß dem Motto „one size fits all“ von einigen Geschäftsstellen auf alle übertragen werden kann oder soll.

Vielmehr geht es vergleichbare methodische Ansätze, die gepaart mit aus den Betrieben kommenden Themen und Inhalten dazu genutzt werden, um zusätzliche Gestaltungsspielräume im Betrieb zu erobern.

Gemeinschaftliche Ziele werden auf Ebene der Geschäftsstelle bzw. des Betriebs festgelegt und zwischen haupt- und ehrenamtlichen Funktionträger*innen verabredet und durch kollaborative Arbeit mit Methoden, die Organizing-Konzepten entlehnt sind, erarbeitet und erreicht.

Übergeordnetes Ziel ist es Belegschaften zu ermächtigen, mit Unterstützung der IG Metall vor Ort betriebliche Auseinandersetzungen über Themen, die im jeweiligen Betrieb relevant sind, zu führen und sie zu gewinnen.

Alle bisherigen Geschäftsstellenprozesse haben gemein, dass sie von den Beteiligten als Bereicherung wahrgenommen werden. Es konnten Erfolge bei der Gewinnung neuer Mitglieder, bei der Gewinnung neuer Aktiver – insbesondere Vertrauensleute – sowie der kollektiven Verbesserung von Arbeitsbedingungen erzielt werden.

Dabei hat sich gezeigt, dass der Ressourceneinsatz auf der örtlichen Ebene enorm ist und alleine durch die Geschäftsstellen nicht zu tragen ist. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund zu sehen, dass Geschäftsstellenarbeit neben der betriebspolitischen Ebene viele weitere Facetten enthält, die zur Erfüllung der satzungsgemäßen Aufgaben relevant sind.

Hier muss die IG Metall als Gesamtorganisation Rahmenbedingungen schaffen, dies ermöglichen solche Prozesse nachhaltig aufrechtzuerhalten und in bestimmten Phasen, bspw. zur Durchführung von Masseansprachekampagnen – Kraftüberhänge zu generieren.

Zu diesen Rahmenbedingungen zählen finanzielle wie auch personelle Ressourcen. Die Weiterentwicklung der Erschließungsprojekte beinhaltet, die Möglichkeit diese auf die sich aus den Geschäftsstellenprozessen ergebenden Bedarfe abzustellen.

Bislang wurden Masseansprachekampagnen in Geschäftsstellen mit großen personellen Ressourcen aus der gesamten übrigen Organisation durchgeführt. Schon dabei war es eine besondere Herausforderung die beteiligten Beschäftigten mit der dafür notwendigen Erschließungskompetenz auszustatten.

Dabei hat sich letzteres als Bereicherung für ein besseres Verständnis gliederungsebenenübergreifender Gewerkschaftsarbeit erwiesen. Die Organisation sollte sich die daraus resultierende Agilität erhalten und diese ausbauen.

Wenn diese Masseansprachekampagnen zukünftig auf weite Teile der Geschäftsstellen ausgeweitet

werden sollen, dann wird dieser personelle Einsatz durch befristete Umverteilung hauptamtlicher Kräfte ergänzt werden müssen.

Deswegen müssen die Geschäftsstellen in die Lage versetzt werden, selber Kraftüberhänge zu generieren, um solche Masseansprachen weitgehend mit regionalen Akteur*innen zu gestalten.

Dies benötigt den systematischen Aufbau von Erschließungskompetenz bei Ortsvorständen und örtlichen Funktionär*innen.

Ortsvorstände sollen durch neue Schulungsangebote dazu befähigt werden, die strategische Steuerung von Geschäftsstellenprozessen und damit verbundener betrieblicher und überbetrieblicher Kampagnen zu übernehmen.

Zur standardisierten Ausbildung von betrieblichen Funktionär*innen muss der Schwerpunkt überbetrieblicher Erschließung ergänzt werden, um die Kolleg*innen dazu zu befähigen in ihrer gewerkschaftlichen Wirkung auch über den eigenen Betrieb hinaus mit Beschäftigten zu arbeiten und sie für gewerkschaftliche Arbeit zu gewinnen.

Antrag L4.018: Moderne Arbeitswelten – Unterstützung bei Einführung neuer Software

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Wenn neue Software in Betrieben eingeführt werden soll, stehen Vertrauensleute und Betriebsräte vor großen Herausforderungen. Sie müssen Auswirkungen auf den Arbeitsablauf bewerten, Potential für Leistungs- und Verhaltenskontrolle erkennen und begegnen, Auswirkungen auf und Risiken für Beschäftigte und Beschäftigung erkennen und anderes mehr. Oft sind die Software-Werkzeuge so umfangreich, dass sich viele Gremien gerade in kleineren Betrieben sich nicht in der Lage sehen, ihrem betriebsverfassungsrechtlichen und gewerkschaftlichen Auftrag angemessen nachzukommen.
Andererseits werden viele dieser Software-Tools in vielen Betrieben insbesondere der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt, so dass Gremien von Erkenntnissen und Erfahrungen zu Funktionsumfang, kritisch zu sehenden Funktionen, Risiken für Beschäftigung, Regelungsbedarfen, Best-Practice-Beispielen u.v.m. in anderen Betrieben profitieren könnten. Das würde einzelnen Gremien nicht nur erlauben, auf Augenhöhe mit Arbeitgebern, Einführungsteams und Softwareherstellern zur agieren, sondern bietet auch die Chance, durch gemeinsames Handeln im Schwarm Einfluss auf die Gestaltung der Softwarefunktionen zu nehmen.
Der Vorstand wird aufgefordert, Ressourcen für den Austausch von Erfahrungen mit Software-Einführungen bereitzustellen, insbesondere:

- Datenbanken, Wikis, Kanban o.ä. zur Beschreibung von Software, v.a. kritische Eigenschaften, welche Regelungsbedarfe liegen vor, wie kann diesen Risiken begegnet werden, Regelungsbeispiele
- Strukturen für den Austausch von Gremien zur Einführung von Software
- Etablierung von Netzwerken
- Zeitnahe Bereitstellung von Schulungsangeboten

Antrag L4.019: Mitgliederorientierung im Fokus der Zusammenarbeit über alle Organisationsebenen der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Oldenburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Es werden nur Mitglieder der IG Metall die sich aktiv für eine Stärkung der Organisation einsetzten als Teilnehmer*innen z.B. zu Branchen- oder Personengruppentreffen und -tagungen auf Geschäftsstellen-, Bezirks,- und Vorstandsebene eingeladen. Beschäftigte die nicht Mitglied der IG Metall sind oder trotz ihrer Mitgliedschaft der IG Metall den Zugang zum Betrieb erschweren oder verhindern und eine Zusammenarbeit mit den Geschäftsstellen vor Ort ablehnen, werden nicht eingeladen. Über den Wunsch nach einer Einladung von Beschäftigten die nicht Mitglied der IG Metall sind, wird die zuständige Geschäftsstelle direkt informiert und entscheidet dann über eine Teilnahme. Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen entsprechend zu überarbeiten.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Präambel der Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen und die dort beschriebene Zielsetzung „- gemeinsames Handeln von Mitgliedern und Nichtmitgliedern in den verschiedenen Branchen und Bereichen zu fördern“ entsprechend zu ändern und „und Nichtmitgliedern“ zu streichen.

Antrag L4.020: Weiterentwicklung des Rechtsschutzes

Antragsteller*in:	GS Gaggenau
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Rechtsberatung und Rechtsschutz sind außerordentlich wichtige Serviceleistungen am Mitglied. Das Mitglied und sein Bedürfnis nach Beratung und Begleitung aus einer Hand stehen im Mittelpunkt. Deswegen muss die Serviceleistung des DGB Rechtsschutzes so organisiert sein, dass das Mitglied die bestmögliche Beratung und Begleitung bekommt. Der finanzielle Aufwand durch IG Metall-Mitgliedsbeiträge muss zur qualitativen und quantitativen Leistung des DGB Rechtsschutzes passen. Zur Verbesserung sind folgende Maßnahmen notwendig, wofür sich die IG Metall einsetzen soll:

- Das Beratungsangebot ist in den Räumen oder in der Nähe der Örtlichkeit der IG Metall-Geschäftsstellen zu organisieren.
- Es muss eine verbindliche und zuverlässige Erreichbarkeit für das Mitglied gewährleistet sein.
- Inhaltlich gibt es vor Ort einen engen Austausch zwischen den Jurist*innen des DGB-Rechtsschutzes und der IG Metall.
- Beratung und Begleitung ist aus einer Hand: eine Person begleitet das Mitglied von der Erstberatung bis zur Vertretung vor den Gerichten.
- Um die Attraktivität des DGB Rechtschutz für gute Jurist*innen zu erhöhen, setzt sich die IG Metall dafür ein, dass Jurist*innen sich auch als solche bezeichnen können (Syndikus-Anwalt/Anwältin, Fachanwalt/Fachanwältin für Arbeitsrecht).

Antrag L4.021: DGB Rechtschutzstrukturen in den Regionen ausbauen und verbessern

Antragsteller*in:	GS Weser-Elbe
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand wird beauftragt, die Strukturen der DGB Rechtsschutz GmbH umfassend zu überprüfen und Vorschläge einer wirklichen mitgliedernahen Umsetzung unserer Satzungsleistung zu erarbeiten. Ziel muss es sein, dass die Rechtsschutzstrukturen in den Regionen ausgebaut und verbessert werden, damit eine Neuordnung des Rechtsschutzes flächendeckend realisiert werden kann. Diese bezieht sich sowohl auf die vorhandenen Kapazitäten, als auch auf die fachlichen Qualifikationen.

Antrag L4.022: Mitbestimmung der Mitglieder im Rechtsschutz

Antragsteller*in:	GS Homburg-Saarpfalz
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, darauf hinzuwirken, dass innerhalb der DGB Rechtsschutz GmbH, insbesondere auf regionaler Ebene, demokratische Mitbestimmungs- und Beteiligungsstrukturen für die Mitglieder der IG Metall geschaffen werden.

Antrag L4.023: Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit zu stärken. Er soll dafür Sorge tragen, dass die erforderlichen Ressourcen den Gliederungen der IG Metall zur Verfügung gestellt werden. Hierzu gehört insbesondere die fortwährende Qualifizierung unserer Kolleg*innen.

Neben der betrieblichen Arbeit der IG Metall muss auch die Säule der außerbetrieblichen Gewerkschafts-Arbeit neu überdacht und an die Erfordernisse der Zeit angepasst und ausgebaut werden.
Ehrenamtliches Engagement wird zu großen Teilen von IG Metall-Mitgliedern getragen. Diese übernehmen damit eine wichtige Funktion in der Zivilgesellschaft. Oftmals sind es Gewerkschafter, die in den Kommunen und Städten anpacken und Verantwortung übernehmen. Somit werden die IG Metall und ihre Werte in der Mitte der Gesellschaft sichtbar und auch erlebbar. Wir sind nicht neutral, wir sind nicht unparteiisch, sondern wir nehmen Partei für die Menschen in der Gesellschaft.
Gerade dieses Engagement ist wichtig und wirkt als sozialer Kitt für unser Zusammenleben. Soziale und gesellschaftliche Integration wäre ohne dieses Engagement in vielen Bereichen schlicht nicht vorstellbar. Ob nun als ehrenamtliche Arbeitsrichter*innen oder als Mitglied in der Selbstverwaltung der Krankenkassen oder der Kammern – überall sind Metaller*innen engagiert und müssen von Anfang an begleitet und qualifiziert werden.

Antrag L4.024: Richtlinie Seniorenarbeit

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	erledigt durch Praxis/Beschlusslage
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Gewerkschaftstage haben 2011 und 2015 die Anträge zur Senior*innenarbeit der IG Metall auf Empfehlung der Antragsberatungskommission, durch die Delegierten mit großer Mehrheit beschlossen, diese mit Leben zu erfüllen. Auf dem Gewerkschaftstag 2019 wurde außerdem der Antrag der IG Metall Geschäftsstelle Köln-Leverkusen (E4.019) zur Seniorenarbeit auf Empfehlung der Antragsberatungskommission, als Material an den Vorstand, verabschiedet.

Schwerpunkte dieser Anträge waren: Nach der Ausbildungs- und Arbeitsphase ist die Seniorenphase die dritte Lebensphase von Arbeitnehmer*innen, die ebenfalls mit erheblichen sozialen Problemen verbunden ist, die einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung bedarf.

Die Renteneinkommen, ihre Stabilität und Fortentwicklung; (z. B. Inflationsausgleich; Einführung von Festbeträgen in der Rentenerhöhungsformel zur Stärkung niedriger Renten). Die Sicherung einer umfassenden Gesundheitsversorgung ohne Altersdiskriminierung, eine Pflegeversorgung, die dem Alter Würde und Respekt zusichert. Die Entwicklung einer seniorengerechten Verkehrs- (Mobilitäts-), Wohnungsbau- und Einkaufsstruktur, auch im Hinblick auf eine immer älter werdende Bevölkerung. Diesem muss auch die gewerkschaftliche Seniorenarbeit gerecht werden.

Die gewerkschaftliche Organisation der Seniorinnen- und Seniorenarbeit in der Region, in den Bezirken und im Bund ist, auch in Abstimmung mit dem DGB, so zu strukturieren, dass neben der Beteiligung der Seniorinnen und Senioren an politischen Kampagnen, an der gewerkschaftlichen Meinungsbildung auch eine effiziente gewerkschaftliche Vertretung ihrer Interessen als Seniorinnen und Senioren möglich ist.

Diese Senior*innenarbeit ist ebenso wie die gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit, ein eigenständiges Arbeitsfeld der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Die IG Metall ist innerhalb der Einzelgewerkschaften im DGB, die einzige Gewerkschaft, die keine Erwähnung der Senior*innenarbeit in der Satzung hat und auch keine spezifizierte Richtlinie dazu erlassen hat. Umso verwunderlicher ist es, dass die IG Metall Mitglied bei der BAGSO (Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen) ist. Aus diesem Anlass wird der Vorstand beauftragt eine Richtlinie innerhalb des nächsten Jahres zu erarbeiten und vom Beirat zu erlassen. Die Geschäftsstellen sind bisher die Träger der Senior*innenarbeit vor Ort und sollten in der Richtlinie entsprechend eingebunden werden. Darüber hinaus, ist sicherzustellen, dass der DGB als größter Interessenvertretungsverbund der Senior*innen in der Bundesrepublik Deutschland in der Öffentlichkeit auch als wirkungsvolles Sprachrohr der Senior*inneninteressen, z. B. in den Fragen der Rentenpolitik, der senior*innengerechten Gesundheits-, Einkaufs-
, Pflege-, Verkehrs- und Wohnungspolitik stärker wahrgenommen wird.

Antrag L4.025: Angemessene Vertretung der AGA

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die in der AGA zusammengefassten Mitgliedergruppen (Rentner*innen, Arbeitslose u. a.) erhalten in den Ortsvorständen und Delegiertenversammlungen der IG Metall durch eine angemessene Anzahl von Delegierten bzw. Vertretern volles Stimmrecht.

Der Anteil der Rentner*innen und Arbeitslosen nimmt in der IG Metall immer weiter zu.

Inzwischen beträgt er für die unter AGA zusammengefassten Mitgliedergruppen über 30 Prozent! Doch eine angemessene Vertretung dieser Kolleg*innen in den Gremien fehlt. Auf ihre vollwertige Mitarbeit und ihr umfangreiches Knowhow darf im Interesse einer auch in Zukunft erfolgreichen Gewerkschaftsarbeit aber nicht verzichtet werden.

Antrag L4.026: Mehr IG Metall Rentner*innen als Delegierte zum Gewerkschaftstag!

Antragsteller*in:	GS Duisburg-Dinslaken
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Auf dem letzten Gewerkschaftstag der IG Metall 2019 waren nur einige Senior*innen der AGA Delegierte. Die IG Metall will aber die AGA-Senior*innen stärker in ihre Arbeit mit einbeziehen, um auch dem Anstieg der Rentner*innen bei den Mitgliedern gerecht zu werden.

Die IG Metall kann und darf nicht auf das Wissen erfahrener Gewerkschafter*innen verzichten. Den demographischen Wandel gestalten heißt auch für die IG Metall: Guten Wissenstransfer zwischen Jung und Alt vorantreiben.

Für die IG Metall Duisburg-Dinslaken hat die Entsendung von Rentner*innen in der AGA-Arbeit eine lange und gute Tradition!

Der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag möge daher beschließen, dass aus jeder Geschäftsstelle der IG Metall mit einem Rentneranteil von 25 Prozent ihrer Mitglieder die Delegiertenversammlung mindestens eine Rentner*in als Delegierte zum Gewerkschaftstag entsenden muss.

Antrag L4.027: Halten der Mitglieder bei Renteneintritt (Treuegeld)

Antragsteller*in:	GS Paderborn
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Es sollen Maßnahmen geprüft und umgesetzt werden, mit denen man Mitglieder, die aufgrund des gesunkenen Rentenniveaus die Mitgliedschaft zum Eintritt in die Rente kündigen wollen, als Mitglieder halten kann.

In der Rückholung hat sich der Hinweis auf die „Unterstützungsleistung für Rentner“ oder das „Treuegeld“ als Mittel bewährt, um diese Mitglieder über ihren Renteneintritt hinaus zu halten. Überwiegend treten sie auch danach nicht mehr aus.

Diese Satzungsleistung kommt aber aufgrund der Stichtagsregelungen für immer weniger Rentner*innen in Frage.

Für die Zukunft soll der Vorstand einen Ersatz entwickeln, der die langjährige Treue und Beitragszahlung durch finanzielle Unterstützung bei bzw. nach Renteneintritt honoriert. Basis dafür soll die Höhe der gesamten Beitragszahlung und die Dauer der Mitgliedschaft sein.

Antrag L4.028: Unterstützung für Rentner*innen

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall gewährt laut Paragraph 29 der Satzung eine einmalige Unterstützung für Rentner*innen in Höhe von 20 Prozent der insgesamt bis zum 31. Dezember 1990 geleisteten Beiträge.

Dies wird in aller Regel als große Wertschätzung empfunden für die langjährige Mitgliedschaft und hilft den Geschäftsstellen insbesondere in der Rückhol- und Haltearbeit.

Aus demografischen Gründen wird die Anzahl der Anspruchsberechtigten immer geringer und kann demnächst auch nicht mehr als wichtiges Argument in der persönlichen Ansprache genutzt werden.

Der Vorstand wird aufgefordert, den Paragraph 29 der Satzung der IG Metall dahingehend zu ändern, dass auch zukünftigen Generationen von Rentner*innen eine teilweise Rückerstattung von gezahlten Beiträgen als einmalige Unterstützung gewährt werden kann.

Mit einer Neufassung würdigt man dauerhaft die langjährige Mitgliedschaft und steigert die Attraktivität der selbigen. Insbesondere wenn die Geburtenstarke Jahrgänge demnächst in den Ruhestand gehen, sind verstärkt Austritte zu befürchten, denen man auch mit dieser Leistung der IG Metall entgegenwirken kann.

Antrag L4.029: Schutz für ehrenamtliche Aktive über die Berufsgenossenschaft

Antragsteller*in:	GS Neu-Ulm-Günzburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall vom Betrieb aus denken – Schutz für ehrenamtlich Aktive der IG Metall auch über die Gesetzliche Unfallversicherung

Das engagierte Ehrenamt bleibt für die IG Metall als politische Organisation die Basis für erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb und darüber hinaus. Der Einsatz unserer Aktiven in ihrer Freizeit basiert auf Freiwilligkeit, politischem Bewusstsein und nicht zuletzt auf der Überzeugung, für unsere Mitglieder nur durch gemeinsames Handeln Erfolge erzielen zu können.

Tätigkeiten in der Freizeit, die für unsere IG Metall ausgeführt werden, bedürfen auch des Schutzes durch die Gesetzliche Unfallversicherung. Die Risiken für unsere aktiven Mitglieder sind vielfältig, die Folgen von Unfällen in ihrer kurz-, mittel- und langfristigen Wirkung sehr verschieden und nicht abschätzbar.

Die Satzungsleistungen der IG Metall sowie die bisher bestehenden Leistungen des DGB für Schadensfälle müssen deshalb ergänzt werden. Dies kann und muss dadurch geschehen, dass unsere Aktiven bei der zuständigen Berufsgenossenschaft, VBG, zu versichern sind.

Diese Möglichkeit besteht über eine freiwillige Versicherung für „ehrenamtliche Tätige“ der Gewerkschaften nach einer entsprechenden Gesetzesänderung des Siebten Buches im Sozialgesetzbuch (SGB VII – Gesetzliche Unfallversicherung) seit dem Jahr 2005 für Einzelne und seit dem Jahr 2021 für Gruppen.

Mehrere Anträge zu diesem Thema wurden bei Gewerkschaftstagen der IG Metall bereits positiv entschieden und als Material an den Vorstand verwiesen. Wir halten die bisher getroffene Entscheidung, ehrenamtlich Tätige nicht über die VBG zu versichern, für unzureichend und inakzeptabel.

Die Antragsteller fordern den Vorstand auf, den zuständigen Vorstandsbereich mit der Ausarbeitung eines Konzeptes zu beauftragen, welches die Voraussetzungen dafür schafft, die freiwillige Versicherung unserer Aktiven im Ehrenamt zu ermöglichen.

Antrag L4.030: Hinterbliebenenunterstützung

Antragsteller*in:	GS Nordhausen
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Wir fordern den Vorstand der Industriegewerkschaft Metall auf, die Hinterbliebenenunterstützung laut Satzung Paragraph 30 angemessen zu erhöhen.

Unsere Mitglieder kämpfen und streiken, zahlen treu ihre Mitgliedsbeiträge, erleben aufgrund Ihres Einsatzes mitunter Nachteile. Alles für ein gemeinsames Interesse, von dem letztendlich auch Nichtmitglieder profitieren.

Laut Satzung stehen unseren Mitgliedern folgende Leistungen im Todesfall zu:

(Grundlage bei der Berechnung ist die Dauer der Mitgliedschaft und der Durschnitt der letzten zwölf 1%-Beiträge)

- Über 12 bis 36 Monate das 15fache,
- über 36 bis 60 Monate das 17,5fache,
- über 60 bis 120 Monate das 20fache,
- über 120 bis 240 Monate das 25fache,
- über 240 Monate das 31,5 fache des Beitrags.

Der Durchschnittsbeitrag der 1 Prozent-Zahler der GS Nordhausen lag vor 10 Jahren noch bei 16,60 €, vor 20 Jahren bei 13,75 €. Diese Durchschnittsbeiträge haben Mitglieder gezahlt, die heute in einem Alter sind, in dem eine Hinterbliebenenunterstützung absehbar zum Tragen kommen könnte.

Nach jahrzehntelanger Mitgliedschaft haben die Hinterbliebenen von Kolleg*innen der GS Nordhausen, beispielsweise im Jahr 2022 durchschnittlich rund 336 € Hinterbliebenenunterstützung erhalten.

Unser Vorschlag ist, den Paragraph 30 Sterbegeld den aktuellen Preis-Entwicklungen angemessen anzupassen.

Gerade Rentner*innen können mittlerweile oftmals kaum noch ihre Kosten decken, obwohl sie ihr ganzes Leben gearbeitet haben. Beerdigungskosten, wie sie mittlerweile aufgerufen werden, sind mit den Renten, insbesondere in Ostdeutschland, für unsere Mitglieder kaum noch zu stemmen.

Antrag L4.031: Mit voller Kraft in die Fläche

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	erledigt durch L4.001
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass die IG Metall ihre Ressourcen vermehrt in die Fläche investiert. Ziel ist die Intensivierung der Mitglieder- und Betriebsbetreuung, der verstärkte Aufbau von betrieblichen Strukturen, wie Betriebsräte und Vertrauenskörper, sowie die Erschließung bisher gering organisierter Bereiche. Das große Potential an neuen Gewerkschaftsmitgliedern muss genutzt werden, sodass die IG Metall für die Zukunft gestärkt wird, wir stets für gute und gerechte Arbeitsbedingungen kämpfen können und wir weiterhin unsere Arbeitswelt verändern. Die Arbeitswelt wird vielfältiger und die inhaltlichen Ansprüche und Themen ebenfalls, darauf gilt es als Organisation zu reagieren.

Die politischen Sekretär*innen und Verwaltungsangestellte benötigen mehr Kapazität vor Ort, um die Anforderungen zu gewährleisten. Bedeutet konkret: mehr Kolleg*innen für die Teams vor Ort sowie themenbezogene Expert*innen, die unterstützend für die Geschäftsstellen tätig sind. Der konkrete Bedarf ist im Anschluss an den Gewerkschaftstag unter Beteiligung der demokratischen Mitbestimmungsstrukturen der IG Metall zu erörtern.

Antrag L4.032: Ausstattung der Geschäftsstellen

Antragsteller*in:	GS Schwäbisch Hall
Status:	erledigt durch L4.001
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Betreuung und Unterstützung unserer Mitglieder, findet in den Geschäftsstellen der IG Metall vor Ort statt. Bereits heute kann diese nicht mehr in dem Maße gewährleistet werden, wie es sein sollte. Unsere Gewerkschaftssekretäre sind oftmals überlastet. Ein nennenswerter Anteil von Anfragen bleibt unbeantwortet. Unsere Mitglieder sind bereit den Beitrag (1 Prozent) zu bezahlen, wenn Qualität und Schnelligkeit in der Bearbeitung ihrer Anfragen und Probleme, gegeben sind.

Um die Betreuung sowohl qualitativ, wie auch quantitativ in Zukunft zu gewährleisten, sind die Geschäftsstellen mit xxx.xxx € pro Jahr zusätzlich auszustatten. Von diesen Geldern sind vorrangig Gewerkschaftssekretär*innen zu beschäftigen, die sich vor Ort um die Betreuung und Erschließung von Mitgliedern kümmern. Dies hat vor allem das Anspracheprojekt: "Wir. Sind. Hier. in Schwäbisch Hall" deutlich gezeigt.

Die Zeiten sind rau, unsicher und schnelllebig. Ständig nur reagieren. Dabei liegt einem als Gewerkschafter*in doch das Agieren im Blut. Wir wollten diesem Gefühl etwas entgegensetzen.

Die Gewerkschaft ist das Werkzeug der Beschäftigten, um ihre Arbeits- und damit Lebensbedingungen zu gestalten. Alle verbringen einen Großteil ihres Lebens „auf Arbeit“, um ein gutes Leben für sich und ihre Familien zu ermöglichen. Unser Plan war ein bisschen wahnsinnig: Wir sprechen mit allen Beschäftigten in allen Betrieben der Region Schwäbisch Hall, die unter den Organisationsbereich der IG Metall fallen. Ist der Plan aufgegangen?

Vom 17.10. bis 18.11.22 waren wir in 110 Betrieben und haben dort mit über 12.000 Beschäftigten mindestens einmal gesprochen. Manchmal hatten wir echte Probleme, weil die Chefs mit allen Mitteln versucht haben, die Tür zuzuhalten. Als würde die Idee von besseren Arbeitsbedingungen eine Bedrohung sein. Und in manchen Betrieben waren wir gleich mehrfach, weil die Beschäftigten es abgefeiert haben, dass wir da waren. Knapp 1000 Menschen haben sich entschlossen, jetzt Mitglied der Gewerkschaft zu werden. Eine klare Bestätigung, dass unser Ansatz der Richtige war.

Und was uns noch mehr freut: In drei Betrieben haben die Beschäftigten den Mut gefasst, die Gründung von Betriebsräten ins Auge zu fassen. Drei andere Betriebe haben sich auf den Weg gemacht, Tarifbedingungen zu erstreiten. Nebenbei haben wir die Tarifrunde der M und E in die Ansprache „integriert“.

Dabei war uns wichtig: Die Menschen machen sich auf, etwas zu verändern, vernetzen sich dafür in der IG Metall und warten nicht ab. Das ist Gewerkschaft, wie wir sie uns vorstellen!

Klar, der Aufwand war groß. Es waren über 100 Helfer*innen in den 5 Wochen vor Ort. Die Intensität war enorm. Das schafft man nicht 12 Monate im Jahr.

Wir müssen weniger in Konferenzräumen und mehr bei den Menschen an den Arbeitsplatz die Aktivität entfalten. Wir können nicht alle Probleme der Arbeitswelt mit einem Anwalt lösen, sondern müssen die Menschen befähigen, selbst mit ihren Kolleg*innen aktiv zu werden. Veränderungen hängen oft an Machtfragen. Die Menschen, die sich engagieren wollen, sind der Reichtum der Gewerkschaft. Die stehen aber nicht immer wartend am Wegesrand.

Das Anspracheprojekt in Schwäbisch Hall ist ein Auftrag der Menschen aus den Betrieben an ihre Gewerkschaft sich zu verändern.

Wir. Sind. Hier – in der Region, in den Betrieben, bei den Menschen!

Antrag L4.033: Ganzheitliche Betrachtung der Personalbemessung in Geschäftsstellen

Antragsteller*in:	GS Süd-Niedersachsen-Harz
Status:	erledigt durch L4.001
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

- Den Vorstand der IG Metall zu beauftragen, ein Konzept zu entwickeln, das insbesondere im Bereich der politischen Sekretär*innen den regionalen und strukturellen Gegebenheiten der Geschäftsstellen gerecht wird.

Als maßgeblicher Faktor soll dabei nicht die reine Mitgliederzahl der Geschäftsstelle ausschlaggebend sein, sondern es sollen weitere Faktoren, wie die Flächengröße der Geschäftsstelle, das Mitgliederpotential, die Anzahl der betreuten Betriebe, usw. für die Bemessung der Personaldecke herangezogen werden.

Die Struktur der IG Metall hat sich im Organisationsbereich der Geschäftsstellen in den letzten Jahrzehnten, alleine schon durch diverse Fusionen, stark verändert.

Aus überschaubaren Organisationseinheiten mit kurzen Wegen sind häufig große Gebiete geworden z.B. durch o.g. Fusionen. Politische Sekretär*innen aus vielen Geschäftsstellen verbringen dadurch einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit damit, von einem Ort zum nächsten zu fahren. Dadurch kann in vielen Fällen nur ein betrieblicher Termin am Tag stattfinden.

In ländlich geprägten Regionen arbeiten unsere Mitglieder meist in kleineren bis mittleren und häufig ausbaufähig organisierten Unternehmenseinheiten. Dies führt erfahrungsgemäß zu einem erhöhten Betreuungsaufwand, welcher in größeren Betrieben eher betrieblich, durch die betrieblichen Organe, abgefedert werden kann.

Insbesondere mit Blick auf die Zukunftsfähigkeit der Geschäftsstellen und der Gesamtorganisation IG Metall muss die gewerkschaftliche Arbeit über die Regelbetreuung hinausgehen. Es muss gewährleistet werden, dass zusätzlich zu der Regelarbeit, die kampagnenartige Arbeit und eine aktive Erschließungsarbeit (insbesondere über die Laufzeit der bezirklichen Erschließungsprojekte hinaus) gewährleistet werden kann.

Antrag L4.034: Finanzielle Ausstattung von Geschäftsstellen zur eigenständigen Aufgabenerfüllung und -erledigung

Antragsteller*in:	GS Halle - Dessau
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, gemeinsam mit den Bezirksleitungen und Geschäftsstellen die Wirkung der Finanzierungsrichtlinie der IG Metall in Bezug auf Nachhaltigkeit zu prüfen und über das Ergebnis den Beirat der IG Metall in Kenntnis zu setzen. Dies schließt sowohl die Finanzierungskomponenten nach Paragraph 14 Punkt 6 der Satzung der IG Metall, als auch die Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in den Regionen ein.

Sollte sich dabei herausstellen, dass

- nachteilige Strukturen wie z.B. die der betreuten bzw. Potenzialbetriebe und regionalen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht ausreichend berücksichtigt sind und/oder
- die zur Verfügung stehenden Mittel je Mitglied im Vergleich der Geschäftsstellen, bzw. im Vergleich der Bezirke nicht angemessen verteilt sind,

so wird der Vorstand beauftragt, einen Vorschlag für eine entsprechende Änderung des Paragraph 14 Abs. 6 der Satzung der IG Metall als auch eine Anpassung der Richtlinie für den Strukturfond und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche, unter Einbeziehung der Bezirke und Geschäftsstellen, zu erarbeiten.

Antrag L4.035: Stärkung der Arbeit vor Ort

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der IG Metall Vorstand wird beauftragt zu überprüfen, wie sich die anwachsenden Kosten der Geschäftsstellen neu verteilen lassen können.
Die Finanzierung der Geschäftsstellen beruht bis heute auf dem Prinzip gleiche Unterstützung für alle. Was wir aber bei veränderten Bedingungen brauchen, ist eine Debatte um eine Form des Geschäftsstellen-Finanz-Ausgleichs. Unterschiedliche Aufwände durch die Anzahl der zu betreuenden Betriebe, geographische Besonderheiten, Strukturkomponenten und die Frage ob kulturelle und gesellschaftspolitische Arbeit vor Ort gemacht wird, unterscheidet sich zum Teil im großen Maße.
Was wir brauchen ist eine Diskussion, die fair und gerecht ist, aber trotzdem neben den Bedürfnissen der Arbeit vor Ort auch Kriterien der Finanzierung Rechnung trägt.

Antrag L4.036: Leitlinien für faires Verhalten in der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Ruhrgebiet Mitte
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Gegenseitiger Respekt ist eine Grundvoraussetzung für ein kollegiales Miteinander. Dies gilt nicht nur im Betrieb, sondern auch im Verhalten der Mitglieder, Aktiven, Funktionär*innen und Beschäftigten der IG Metall untereinander.

Daher wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, Leitlinien für faires Verhalten zu entwickeln und in den entsprechenden Gremien zu beschließen, sowie das Verwaltungshandbuch (inklusive Richtlinien) anzupassen. Auf die Thematisierung und Umsetzung in allen Gliederungsebenen ist hinzuwirken.

Als Grundlage kann folgender Text dienen:

Diese Leitlinien sollen dazu beitragen, eine Kultur der guten Zusammenarbeit in der Organisation und den respektvollen Umgang miteinander zu fördern und dauerhaft beizubehalten.

WIR – sind gemeinsam für einen respektvollen Umgang miteinander verantwortlich.

WIR – bestimmen unser Handeln durch Werte wie: Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit

WIR – fördern demokratisches und soziales Denken und Handeln

WIR – leben Solidarität

WIR – akzeptieren persönliche Grenzen

WIR – dulden keine Art von Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung oder andere Eingriffen in die persönliche Integrität der/des Einzelnen

Wir – schreiten ein, wenn wir unfaires oder diskriminierendes Verhalten durch andere mitbekommen

Wir – sind das TEAM IG METALL

Antrag L4.037: Arbeitsbelastung der IG Metall Beschäftigten

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	angenommen als Material zu L4.001
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die hohe Arbeitslast der politischen Sekretär*innen sowie Verwaltungskolleg*innen ist innerhalb der IG Metall bekannt. Um die Konsequenzen und möglichen Probleme, die sich daraus ergeben zu bestimmen, sollen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden. Ziel ist die psychische aber auch körperliche Belastung der Kolleg*innen, der verschiedenen Organisationsbereiche, zu erfassen.
Die Befragung aus dem Jahr 2018 kann dafür als Grundlage dienen, wobei durch die veränderten Verhältnisse, seit der Covid-19 Pandemie eine erneute Befragung erforderlich ist.
Der Vorstand hat hierzu alle politischen Sekretär*innen anonym zu befragen, wie diese ihre realen Arbeitsbelastungen bewerten und was diese mindern könnte, insofern dies nötig ist.
Die bereits existierenden Mittel zur Bestimmung und Verbesserung der Arbeitslast und Gesundheit von politischen Sekretär*innen und Verwaltungskolleg*innen müssen ebenfalls einbezogen werden und aufgrund der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen gegebenenfalls umstrukturiert und verbessert werden.

Antrag L4.038: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz für Beschäftigte der IG Metall und betriebliche Funktionäre/innen

Antragsteller*in:	GS Arnsberg
Status:	angenommen als Material zu L4.001
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die psychischen Belastungen der IG Metall Beschäftigten und betrieblichen Funktionär*innen (Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenverter*innen, Schwerbehindertenvertreter*innen) werden immer stärker. Die Ursachen hierfür sind vielschichtig:

- Schicksalsschläge der zu vertretenden Kolleg*innen;
- Verlust / Abbau von Arbeits- und Ausbildungsplätzen;
- Digitalisierung der Arbeitswelt;
- Eigene Erwartungen und Ansprüche als auch die der Anderen;
- Hohes Maß an Verantwortung durch den Abschluss von kollektiven Regelungen

Die IG Metall soll sich offensiv mit dieser Problematik auseinandersetzen und im Rahmen einer offenen Diskussionskultur das Thema der psychischen Belastung als Interessenvertretung bearbeiten. Es ist notwendig, die notwendige Achtsamkeit im Haupt- und Ehrenamt zu forcieren und somit auch schon prophylaktisch Erkrankungen zu verhindern (z.B. durch Seminar zum Thema persönliches Zeitmanagement/Umgang mit Stress/Krisenintervention) Dieses ist notwendig im Hinblick auf unseren Auftrag sich um Arbeits- und Gesundheitsschutz zu kümmern und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass wir zu jeder Zeit genug Ressourcen haben, um uns weiterhin für die Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen einsetzen zu

Antrag L4.039: Gleiche Voraussetzungen für IG Metall Mitglieder und Beschäftigte der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall wird ab 2024 in ihrer Funktion als Arbeitgeber mit einer in Mitgliederversammlungen zu wählenden Tarifkommission über die Arbeitsbedingungen verhandeln und einen Haustarifvertrag abschließen.

Bisher wurde über Themen, die üblicherweise in Tarifverträgen geregelt werden, mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt. Dies entspricht nicht den Regelungen des Tarifvertragsgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes. Die IG Metall kann und soll hier beispielgebend sein. Die Sonderstellung von Tendenzbetrieben ist nicht mehr zeitgemäß.

Die IG Metall zeigt beim Tarifvertragsrecht, dass unsere Forderungen an Dritte durch uns vorgelebt werden. Alle Themen, die üblicherweise durch Tarifverträge geregelt sind, werden aus den allgemeinen Anstellungsbedingungen und Betriebsvereinbarungen in eine IGM Haustarifvertragswerk überführt.

Antrag L4.040: Tarifpolitik als Aufgabe des IG Metall Vorstandes

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Tarifpolitik ist Aufgabe des IG Metall Vorstandes. Kosten von Tarifverhandlungen, sowohl Sach- als auch Personalkosten, werden gemäß der Beitragsverteilung durch Haupt- und Ortskasse getragen.

Antrag L4.041: Qualifizierungsmaßnahmen Ortsvorstand

Antragsteller*in:	GS Schweinfurt
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, ein Konzept zur Grundlagenqualifizierung für Mitglieder der Ortsvorstände zu entwickeln und über das zentrale Bildungsprogramm der IG Metall anzubieten. Folgende Inhalte könnten u.a. vermittelt werden:

- Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten von Ortsvorstandsmitgliedern;
- Das Ortsstatut als Richtlinie der Gewerkschaftsarbeit in der Geschäftsstelle;
- Der Geschäftsplanprozess als Steuerungsinstrument des Ortsvorstandes;
- Rechtsform der IG Metall und sich daraus ergebende Folgen;
- Grundlagen der Haushaltsführung einer Geschäftsstelle;
- Steuerungsinstrumente wie „13 Kernaufgaben guter Geschäftsstellenarbeit“ oder nachfolgende vergleichbare Instrumente

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt ein Konzept zu entwickeln, wie die Teilnahme von Ortsvorstandsmitglieder an dieser Grundlagenqualifizierung sichergestellt werden kann. Dies könnte z.B. über eine von der Hauptrevision zu prüfenden „Richtlinie für Ortsvorstandsmitglieder“ erreicht werden.

Der Vorstand wird beauftragt die Entwicklung von ergänzenden Qualifizierungsangeboten zu prüfen.

Antrag L4.042: Stellvertretung für Delegierte der Delegiertenversammlung wahlbezirksfein bestimmen

Antragsteller*in:	GS Regensburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall ändert die „Richtlinie Ortsstatut“, sodass die Stellvertretung in verschiedenen Wahlbezirken unterschiedlich definiert werden kann. Ziel der Richtlinienänderung ist, den Geschäftsstellen die Entscheidung über die passende Stellvertretungsregelung (Rangreihenverfahren oder persönliche Stellvertretung) für jeden Wahlbezirk konkret zu überlassen, statt ein einheitliches Verfahren für alle Wahlbezirke festlegen zu müssen. Dadurch kann auf die unterschiedlichen Bedingungen in den Wahlbezirken eingegangen, die Kommunikation zwischen den Delegierten und ihren Stellvertreter*innen verbessert und die Teilnahme an der Delegiertenversammlung erhöht werden.

Eine Übersicht der Wahlbezirke sowie deren Stellvertretungsregelung ist mit dem Ortsstatut in der Delegiertenversammlung zu beschließen.

Antrag L4.043: Ein starker DGB durch starkes Einbringen

Antragsteller*in:	GS Suhl-Sonneberg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der DGB als unser Dachverband ist nicht nur unser Partner in vielen Fragen, sondern wir sind als dessen Mitglied auch gefordert und verpflichtet, uns einzubringen.

Ein starker DGB gelingt dann, wenn die Mitgliedsgewerkschaften und eben auch die IG Metall auf allen Ebenen strukturell und inhaltlich aktiv mitwirken. Dazu brauchen wir engagierte Kolleg*innen, die sich in unseren Strukturen und mit unserem Mandat auch in den Strukturen des DGB einbringen. Gerade in der Kreis- und Stadtverbänden findet die gewerkschaftliche DGB-Basisarbeit statt. In enger Abstimmung mit Geschäftsstelle und Ortsvorstand der IG Metall können hier Themen und Aktivitäten verstärkt werden. Das ist kein zusätzlicher Aufwand für uns, sondern Bestandteil unseres gewerkschaftlichen Selbstverständnisses.

Bei der Auswahl von zu bearbeitenden Themen schließt die aktive Mitarbeit im DGB nicht eine eigenständige Positionierung aus. Beispielsweise in sozialpolitischen oder friedenspolitischen Fragestellungen kann die IG Metall neben Debatten und Aktivitäten im und mit dem DGB auch parallel dazu eigene Akzente setzen.

Antrag L4.044: Ausbau und Intensivierung von Bildungsmaßnahmen

Antragsteller*in:	GS Darmstadt
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Im heutigen Bildungswesen werden autoritäre Gedankenmuster und Verhaltensweisen gefördert. Kritisches Bewusstsein für die industriellen, sowie die Wirtschaftsbeziehungen im Kapitalismus und die Verknüpfung verschiedener Informationen werden im staatlichen Bildungswesen kaum vermittelt.

Als größter außerschulischer Bildungsträger hat die IG Metall Verantwortung und soll dieser auch gerecht werden. Ziel der IG Metall muss es sein, betriebliche Demokratie für Kolleg*innen und Beschäftigten nahbar zu machen. Aufklärung und Bildung sind der erste Schritt zur Emanzipation und demokratischer Partizipation. Für gewerkschaftlichen Erfolg sind Solidarität und die Vermittlung der Idee einer kollektiven, vereinigten Arbeiter*innen unerlässlich. Neoliberale Individualismus- und Konkurrenzgedanken unterlaufen die Basis für gewerkschaftlichen Zusammenhalt. Daher muss die IG Metall hier aktiv bleiben und solidarische Denkmuster kultivieren. Arbeiter*innen kann durch die IG Metall ein neues Bildungsverständnis vermittelt werden, welches auf partizipativen und gemeinschaftlichen Idealen beruht.

Für die IG Metall ist klar: Um das Ziel der Selbstermächtigung, Selbstorganisation und Strukturierung zu gewährleisten, wird entsprechende Seminarzeit benötigt. In zu geringen Zeitspannen ist es nicht möglich bei einem Seminar die Gruppenfindung und somit den Zugang zu gemeinschaftlichen solidarischen Erfahrungen zu ermöglichen.

Da die meisten Kolleg*innen und Mitglieder ihren Anspruch auf Bildungsurlaub, sofern vorhanden, nicht wahrnehmen, ist dies gezielt zu fördern. Die Bildungsseminare sind Grundpfeiler der gewerkschaftlichen Bildung und somit der Einflussnahme der Gewerkschaft auf gesamtgesellschaftliche und betriebliche Narrative. Oftmals scheitert die Teilnahme nicht am Interesse, sondern an der mangelnden Kenntnis über vorhandene Angebote. Gerade für Neumitglieder kann die Einstiegshürde gesenkt werden, wenn ihnen konkrete Angebote unterbreitet werden.

Heute steht die IG Metall organisationspolitisch vor neuen Herausforderungen. Mitgliederverluste und das sinkende Bewusstsein für die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation muss auch zur Überprüfung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit führen. Entsprechend beschließt die IG Metall eine Reform ihrer Bildungsarbeit in folgenden Punkten:

1. Bildungsangebote werden im Sinne der Massenbildung intensiviert. Um die Beteiligung bei Bildungsseminaren zu steigern wird verstärkt das Antragsrecht auf Bildungsurlaub kommuniziert. Um mehr Personen die Teilnahme an Bildungsseminaren nahezubringen, wird eine aktivere Bewerbung der Bildungsseminare vorgenommen. Mitglieder der IG Metall werden regelmäßig auf Bildungsangebote hingewiesen.
2. Jedem Neumitglied wird bei Eintritt ein konkretes Jugend 1 oder A1 Seminar angeboten.
3. Wir setzen uns für einen bundesweiten Bildungsurlaubanspruch für alle Beschäftigten ein. Dieser Anspruch soll 10 Tage im Jahr betragen und in einem Bundesbildungsurlaubsgesetz verankert werden.
4. Multiplikator*innen und Referent*innen wird ein leichterer Zugang zu Bildungsseminaren ermöglicht. Referent*innen- Bildung soll verstärkt außerhalb der Prüfungszeiträume für Auszubildende und Studierende stattfinden.
5. Generell wird an Seminaren mit einer Länge von mindestens 5-6 Tagen festgehalten.

Antrag L4.045: Ausbau politischer Bildungsangebote

Antragsteller*in:	GS Hanau-Fulda
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, die Kapazitäten für politische Bildungsangebote weiter auszubauen und die finanziellen und personellen Ressourcen für politische Bildungsangebote zu erhöhen. Der Ausbau der politischen Bildungsangebote darf dabei nicht zu Lasten der Bildungsangebote für Betriebsräte und andere gewerkschaftlich Aktive gehen.

Die IG Metall sieht in einem breiteren politischen Bildungsangebot für Mitglieder und Vertrauensleute einen wichtigen und notwendigen Beitrag, um den betriebs- und tarifpolitischen, wie auch den gesellschaftspolitischen Herausforderungen gerecht zu werden und eine stärkere politische Bewusstseinsbildung für gewerkschaftlich Aktive zu erreichen.

Der Ausbau der Angebote soll dabei insbesondere folgende Schwerpunktthemen beinhalten:

- Politische Ökonomie heute: Gewerkschaftliches Handeln im Betrieb und der Gesellschaft im Interessensgegensatz zwischen Kapital und Arbeit
- Sicherung und Ausbau von Demokratie und Sozialstaat
- Gewerkschaftlicher Widerstand gegen Rechtspopulismus und Neonazis
- Das „Politische Mandat“ der Gewerkschaften und aktuelle Herausforderungen
- Themen der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen
- Gewerkschaftliche Friedenspolitik
- Alltagsbewusstsein und gewerkschaftliche Lernprozesse fördern: Organisation politischer Bildungs- und Vernetzungsangebote vor Ort, mit konkretem betrieblichen oder regionalen Themenbezug.
- Gewerkschaftliche Bewusstseinsbildung in allgemeinbildenden Schulen
- Transformation und Künstliche Intelligenz

Antrag L4.046: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Antragsteller*in:	GS Ludwigshafen-Frankenthal
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die politische Grundlagenbildung der IG Metall bleibt trotz aller notwendigen Veränderungen in unserer Arbeit die Basis einer Aktivierung und Politisierung unserer ehrenamtlichen Kolleg*innen im Betrieb.

Um unsere Wirkmächtigkeit und Kampagnenfähigkeit in den Betrieben und der Gesellschaft zu erhalten und auszubauen, ist eine politische Grundlagenbildung unerlässlich. Aus unserer Sicht muss die eigenfinanzierte Bildung (VL Bildung, politische Bildung und auch die Hauptamtlichen Weiterbildung) sowie die politische Jugendbildungsarbeit (Jugend I, II und III Seminare) von den Sparbemühungen ausgenommen werden und weiterhin im gleichen Umfang sichergestellt werden. Gewerkschaftspolitische Bildungsarbeit ist Massen- und auch Zweckbildung.

Um unsere Bildungsangebote einer breiten Masse vorzustellen und zugänglich zu machen, benötigt es gut geschulte Multiplikator*innen, die unsere Angebote bei den Mitgliedern, insbesondere auch die Möglichkeiten der Bildungsfreistellungsgesetze der Länder, bewerben und eine passgenaue Beratung zu den Inhalten und Angeboten unsere Bildungsarbeit geben können. Hierzu ist eine (Re-) Aktivierung der Bildungsberater*innen und deren Schulungen notwendig. Wir haben bekannte Konzepte, diese gilt es den jetzigen Gegebenheiten anzupassen.

Antrag L4.047: Wirkmächtigkeit durch politische Bildung

Antragsteller*in:	GS Eisenach
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Selbstbewusstes und demokratisches Handeln setzt voraus, dass wir unsere „Rolle“ im politischen und wirtschaftlichen System kennen. Weiter bedarf es Klarheit darüber, in welcher Form und durch welche Wege Möglichkeiten der Einflussnahme und Mitbestimmung bestehen. Dazu ist politische Grundlagenbildung der IG Metall unerlässlich. Hier müssen qualitativ und quantitativ ausreichend Schulungen für Mitglieder der IG Metall angeboten werden. In vielen Bundesländern bestehen Möglichkeiten zur Teilnahme nach Bildungsfreistellungs- oder Bildungsurlaubsgesetzen. Diese Ansprüche werden noch viel zu unzureichend genutzt. Hier muss die IG Metall noch stärker informieren und die Inanspruchnahme unterstützen.

Das politische Spektrum in der Bundesrepublik Deutschland hat sich erweitert. Vielen unserer Mitglieder sind deren Grundlagen und Zusammenhänge nicht ausreichend transparent. Insbesondere zur AfD, deren Programmatik und Zielen bedarf es Konzepte in politischen Seminaren der IG Metall.

Antrag L4.048: Bildungsdebatte

Antragsteller*in:	GS Ennepe-Ruhr-Wupper
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist essentiell für unsere Arbeit über alle Ebenen hinweg. Allerdings sind die Herausforderungen an die Bildungsarbeit in den letzten Jahren immens gestiegen. Wir beobachten zunehmend flexible Anforderung an unsere Bildungsangebote und eine ständige – teilweise aktionistisch anmutende - Anpassung der Angebote die daraus resultiert. Wenn der Grundsatz gilt, dass die Bildungsarbeit weiterhin das Mittel der Wahl ist um unsere gewerkschaftlichen Ziele und Themen durchzusetzen, benötigt es eine lang- und mittelfristige Strategie was Bildungsarbeit leisten kann und soll. Dafür braucht es eine Bildungsdebatte.

Daher möge der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag beschließen den Vorstand der IG Metall aufzufordern eine breit angelegte Bildungsdebatte von Haupt – und Ehrenamtlichen über das Ziel und die Umsetzung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit über alle Organisationsebenen hinweg anzustoßen und zu organisieren.

Antrag L4.049: Politische Bildung für die Erhaltung der Demokratie

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, die politische Bildungsarbeit der Geschäftsstellen zur Förderung und Stärkung des Demokratie-Bewusstseins zu unterstützen und auszubauen. Unterstützung und Beratung durch den Bildungsbereich zur Qualifizierung von ehrenamtlichen Referent*innen angeboten werden.

Demokratie, Freiheit und Rechtstaatlichkeit – auf diesen Werten beruht ein gutes und solidarisches Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Überzeugung. Dies sind auch die Fundamente, auf denen die IG Metall gewachsen ist. Diese Werte werden jedoch immer wieder angegriffen. Menschen- und Demokratiefeindlichkeit hat viele Gesichter: Sie reicht von Rechtsextremismus über Antisemitismus, Homosexuellen- und Transfeindlichkeit, islamistischen Extremismus, Islam- und Muslimfeindlichkeit sowie Ressentiments gegenüber Sinti und Roma bis zu linkem Extremismus.
Unserem satzungsgemäßen Auftrag in Betrieb und Gesellschaft können wir nur dann umfassend gerecht werden, wenn Mitglieder, Funktionär*innen sich mit unserer Geschichte auseinandergesetzt haben. Dazu gehört auch und besonders die Auseinandersetzung mit dem Faschismus, vor Ort in Form von Gedenkstättenarbeit. Dies dient der Demokratiebildung und -förderung.
Mitglieder können aufgrund dieser Bildungsarbeit an die IG Metall gebunden und gehalten werden. Die Möglichkeiten zur Teilnahme an Seminaren sollte in den Geschäftsstellen ausgebaut und kompetent begleitet werden. Wissen kann auf dieser Ebene zügig über die Referenten-Arbeitskreise auch in Form von Bildungsurlauben verbreitet werden.

Antrag L4.050: Weiterbildungsverbünde

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, gemeinsam mit den Bezirken und den Geschäftsstellen im Rahmen der Qualifizierungsoffensive die Kooperation mit regionalen Weiterbildungspartnern zu forcieren.

- Die Einbindung der IG Metall Bezirke und Geschäftsstellen in die Arbeit der regionalen Weiterbildungsverbünde und die Kooperation mit Bildungspartnern soll ausgebaut werden.
- Bildungsangebote für Themen der Transformation und Digitalisierung müssen kontinuierlich entwickelt und umgesetzt werden.
- Von Transformation Betroffene können so qualifizierte Beratung und passende Bildungsangebote bekommen.
- Bestehende Bildungsangebote der IG Metall werden in das Bildungsangebot der Weiterbildungsverbünde einbezogen.
- Regionale Vernetzung zu Bildungsanbietenden wird gestärkt.

Ohne qualifizierte Beschäftigte keine Innovation. Fort- und Weiterbildung bekommen in den Umbrüchen von Wirtschaft und Arbeitsgesellschaft eine noch größere Bedeutung als ohnehin. Von digitaler Transformation Betroffene benötigen gezielte Bildungsangebote, die passgenau auf die Unternehmen zugeschnitten werden können, sowie Fördermöglichkeiten und kompetente Umsetzungsberatung. Nur so kann ein gezieltes gemeinsames Weiterkommen sichergestellt werden.
Eine Zusammenarbeit mit den regionalen Weiterbildungsverbünden bietet sich hier an. Alle wichtigen Kooperationspartner sind vereint. Für einzelne Regionen könne dies insbesondere im Bereich der beruflichen Weiterbildung eine Entwicklungschance bedeuten.
Die Infrastruktur der Bildungsanbietenden muss sichergestellt und ausgebaut werden. Es muss Beratungsstrukturen geben, damit sowohl Bedarfe erhoben und passgenaue Konzepte zur Qualifizierung der Mitarbeitenden entwickelt und umgesetzt werden können.

Antrag L4.051: Neues Miteinander

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die fachlich inhaltliche Ausrichtung auf die betrieblichen Belange und die damit verbundene notwendige Qualifizierung der ehren- bzw. hauptamtlichen Beschäftigten in Betrieb und Organisation muss fokussiert und die notwendigen Maßnahmen hierzu schnellstmöglich in Umsetzung gebracht werden.

Der Vorstand wird beauftragt, eine umfassende Kompetenzanalyse bei Haupt- und Ehrenamtlichen durchzuführen. Hierzu ist eine Plattform zum interaktiven Lernen (selbständig und teambasiert) zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen. Modulare Angebote des Selbstlernens sind zu entwickeln und in einem Baukastensystem für die Geschäftsstellen anzubieten. Der Praxisbezug über ein konkretes Projekt ist zwingend zu berücksichtigen.

Antrag L4.052: Vom Lernen zum Handeln – Mehr Praxistransfer von Seminarinhalten

Antragsteller*in:	GS Bamberg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall legt in ihrer Bildungsarbeit, insbesondere in der Konzeption von Seminaren, künftig einen starken Fokus auf den Transfer von im Seminar erworbenen Kenntnissen in die betriebliche Praxis.

Auch bestehende Seminarkonzepte sind hinsichtlich folgender Fragestellungen zu prüfen:

Was bleibt nach dem Seminar? Wie praxisnah sind die Seminarinhalte? Wie kann das im Seminar erworbene Wissen in die betriebliche Praxis transferiert werden? Wie können wir die Teilnehmenden auf die „zurück-im-Betrieb-Situation“ und die unter Umständen eintretenden Transferherausforderungen vorbereiten?

Teile der Neukonzeptionierung unserer Bildungsarbeit sollen in diesem Kontext die Entwicklung und Anwendung von Transfermodulen sein, die beispielsweise Transferprojekte, Transferzielen, betriebliche Aktivitätenfelder oder Rückfallprävention enthalten. Diese Auseinandersetzung erscheint notwendig, wenn es darum geht, die Wirksamkeit der betrieblichen Mitbestimmung insgesamt zu erhöhen und dem Mitgestaltungsanspruch gerecht zu werden.

Eine transferorientierte Bildungsarbeit kann dazu beitragen, dass am Ende der Weiterbildung nicht nur Handlungsabsichten entstehen, sondern tatsächliches Handeln erfolgt.

Antrag L4.053: Themen für gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Antragsteller*in:	GS Esslingen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Viele, insbesondere jungen Leute, sorgen sich um die Zukunft unseres Planeten. Die Umweltzerstörung und der Klimawandel bedrohen ihre Zukunftschancen massiv. Bei vielfältigen Demonstrationen und Aktion bringen sie diese Sorgen zum Ausdruck.

Als Hauptursache sehen sie das Streben nach ungehemmtem Wachstum und Profit. Deshalb suchen sie nach alternativen Wirtschaftsmodellen jenseits des Kapitalismus.

Aufgabe der IG Metall ist es, gemeinsam mit den jungen Leuten Utopien für eine andere, bessere Welt zu entwickeln.

Die IG Metall wird aufgefordert entsprechende Seminare anzubieten, die genügend Zeit zur Entwicklung von Utopien und Strategien für neue, alternative Wirtschaftsmodelle jenseits von unendlichem Wachstum und kapitalistischem Profitstreben bieten.

Antrag L4.054: Stärkung der gesellschaftspolitischen Bildung

Antragsteller*in:	GS Lübeck-Wismar
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Geschichtsreihe im Rahmen gesellschaftspolitischen Bildung wieder vollständig anzubieten und das Angebot an gesellschaftspolitischer Bildung auszuweiten.

Antrag L4.055: Konzeptarbeit, Seminarpraxis und Referentenqualifizierung innerhalb der Teilhabepraxis-Seminare

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Zur Grund-Ausbildung der SBVen bietet die IG Metall ein zentrales Seminarprogramm aus drei Teilhabepraxis-Seminaren (THP) an. Seit einigen Jahren gibt es zunehmende Kritik seitens der Teilnehmenden, was einen einheitlichen Standard betrifft. Die IG Metall stellt daher für die Zukunft sicher, dass diese THP-Seminare einheitlich und durchgängig von gleicher hochwertiger Qualität an den zentralen Schulen angeboten werden. Gleiches gilt für die THP I-Seminare, die in den Regionen über IG Metall-nahe Bildungsträger angeboten werden. Zudem werden die einheitlichen Leitfäden, die Seminar- und Teilnehmer-Materialien regelmäßig – mindestens alle 2 Jahre – unter Mitarbeit aller beteiligter Ebenen (THP-Referenten aus Bildungsregionen und Bildungsstätten, Vorstandsressort) überprüft und aktualisiert. Nur aktuelle Materialien, Auswertungen und Statistiken können als strukturierte und aktuelle Nachschlagewerke im betrieblichen Alltag genutzt werden. Zur Sicherstellung von inhaltlich einheitlichen Seminaren von gleicher hochwertiger Qualität zählt neben dem Angebot von strukturierter Referentenqualifizierung zur Aus- und Weiterbildung von Referent*innen auch ein verbindliches Buchpaket für jedes THP-Seminar der THP-Reihe.

Antrag L4.056: Herstellung der Transparenz zur Einhaltung des Teamprinzips in Seminaren

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Über die Einhaltung des Teamprinzips hat der Vorstand jährlich Transparenz herzustellen und zu informieren.

Das Teamprinzip ist ein Qualitätsmerkmal der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der IG Metall. Es sichert unterschiedliche betriebliche und gewerkschaftliche Erfahrungen als wesentlicher Bestandteil der Bildungsarbeit und unterstützt so betriebliche Lösungsstrategien in den täglichen Auseinandersetzungen.

Antrag L4.057: Debatte über die nötigen Mindestinhalte gesellschaftspolitischer Seminare

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Eine bundesweite Debatte anzustoßen, welche nötigen Mindestinhalte in unseren gesellschaftspolitischen Seminaren vermittelt werden müssen, um unserem Anspruch als politische Organisation gerecht zu werden. Die Forschungen von u.a. Prof. Dr. Merkel zur Demokratie zeigen deutlich, dass es wieder einer gesamtgesellschaftlichen Debatte um die Grundlagen der und die kritische Auseinandersetzung mit der Demokratie geben muss, um die Herausforderungen meistern zu können. Dazu zählt z.B. auch das Erstarken faschistischen Gedankenguts. Dem ist nach Meinung der Experten nur durch eine konsequente politische Bildung der Gesellschaft zu begegnen. Wir als politische Organisation haben die Aufgabe, diese Debatte anzustoßen und zu führen. Das beginnt mit der Debatte und Vereinbarung innerhalb der Organisation, welche Themen und Inhalte in unserer Bildung zu vermitteln sind, um nicht nur eine anlass- und bedarfsgerechte, sondern auch eine politische Bildung anzubieten.

Antrag L4.058: Ergänzung zum Seminarangebot der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Anforderungen an die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit steigen. Gleichzeitig ist festzustellen, dass je nach Struktur der Arbeitnehmervertretung im Betrieb und den persönlichen Gegebenheiten der (Noch – Nicht-) Mitglieder die Durchsetzung des Rechts auf Weiterbildung durchaus problematisch ist. Hier könnte zur Unterstützung das Seminarangebot für Angestellte ergänzt werden.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit basiert im Wesentlichen auf dem persönlichen Miteinander und dem Austausch während einer Schulung. Bedingt durch die Pandemie ist diese bewährte Grundlage bereits ergänzt worden um ein Paket an digitalen Seminaren.

Als IG Metall brauchen wir außerdem eine punktuelle Ergänzung der bewährten gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, und zwar in Form von weiteren digitalen Lernformaten (Gamification, How to - Videos, Online – Schulungen, Learning Nuggets etc.), die zeit- und ortsunabhängig, sowie für die Angestellten zugänglich sind. Dabei kann auch auf vorhandene Lernplattformen zurückgegriffen werden, wie z.B. LinkedIn - Learning oder auch Moodle. Hier muss es die Bereitschaft und das Budget für Experimentierräume geben.

Daraus ergibt sich für die Zielgruppe der Angestellten eine bessere Motivation, nach der eigenen verfügbaren Zeit, ein nach Interessen und gewünschten Themenschwerpunkten personalisiertes Trainingsprogramm zu absolvieren.

Auch die Herausforderung der Mitgliederwerbung lässt sich noch digitaler denken und mit Hilfe von Kommunikations-Apps verbessern.

Antrag L4.059: Grundlagenseminare der VL-Kompakt Reihe sichern

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen als Material zu L4.001
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Grundlagenseminare der VL- Kompakt Reihe zu sichern. Der IG Metall Vorstand wird daher aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass die in dem Papier der KonzeptWerkstatt genannten Seminarinhalte (Teamfähigkeit, Kommunikation, Projekt- und Prozessbegleitung) ausschließlich zusätzlich zu den Seminarangeboten der VL-Kompakt Reihe und nicht zu Lasten derselben angeboten werden.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist zielgerichtete Bildung. Mit der VL- Kompakt Reihe wollen wir die betrieblichen Funktionäre, die Vertrauensleute befähigen, ihr Umfeld zu erkennen und es zugunsten der Beschäftigten zu verändern. Wichtig hierfür sind vor allem die Vermittlung von Grundkenntnissen in politischer Ökonomie, Grundlagen der Tarifpolitik und das Erlernen, wie Beschäftigte befähigt werden, sich in betrieblichen Prozessen zu beteiligen.

In dem Papier “Zusammenfassung KonzeptWerkstatt Nr. 06“ wird als Anforderung an die gewerkschaftliche Bildungsarbeit geschrieben: „mehr Seminare zu Teamfähigkeit, Kommunikation, Projekt- und Prozessbegleitung“.

So sehr diese Seminarinhalte auch sinnvoll erscheinen, dürfen sie nicht zu Lasten des Angebots der Grundlagenbildung der VL-Kompakt Reihe eingeführt werden.

Antrag L4.060: Einfacher und transparenter Zugang zum Seminarprogramm der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Anforderungen an die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit steigen. Zu den Herausforderungen des industriellen Wandels („Transformation“) kommt eine steigende Komplexität bei der Umsetzung unserer betriebs- und tarifpolitischen Ziele und der demographische und soziokulturelle Wandel in den Belegschafen und Gremien.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist die bewährte Grundlage dafür, dass die betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen gemeinsam mit der IG Metall vor Ort die anstehenden Herausforderungen selbstständig, proaktiv, beteiligungsorientiert und kompetent angehen können.

Hierbei dient die gewerkschaftliche Bildungsarbeit dazu, die Geschäftsstellen der IG Metall in ihrer Aufgabe der Betriebsbetreuung durch „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu entlasten.

Das setzt einen einfachen und transparenten Zugriff auf das Seminarangebot der IG Metall für Aktive und Mitglieder voraus. Dabei sollte wie folgt berücksichtigt werden:

- Verbesserung der Seminarsuche im Aktivenportal
- Einrichtung eines passgenauen (z.B. Branche, Unternehmen, Arbeitsbereich) und personalisierten Seminarangebots
- Vereinfachung der Buchungen von Seminaren über die Geschäftsstellen
- Angebot nicht ausgebuchter Seminare via z.B. Pushnachricht oder E-Mail

Antrag L4.061: IGM Bildungsplattform

Antragsteller*in:	GS Nürnberg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Meta-Bildungsplattform zu erstellen. Diese soll eine Übersicht über alle Seminare der IG Metall und deren Bildungspartner*innen bieten.

Jedes angezeigte Seminar hat eine downloadbare PDF-Datei mit allen relevanten Daten für eine Freistellung.

Einzelne Personen oder auch Gremien, wie z.B. Betriebsrat und Vertrauensleute, sollen die Möglichkeit haben, einen Account zu erstellen. In diesem Account befindet sich die Bildungshistorie. Dort werden die Seminarunterlagen von bereits besuchten Seminaren zum Download bereitgestellt. Gremienkonten für Bildungsbeauftragte sollen die gemeinsame Bildungsplanung unterstützen.

Für eine personalisierte Seminarsuche werden von der Bildungsplattform Interessen und Funktionen (BR, VK, JAV, SBV ect.) der jeweiligen Nutzer*in abgefragt. Zusätzlich schlägt das System Seminare vor, die im Zusammenhang mit bereits besuchten Seminaren oder Modulen stehen.

Anhand der Voreinstellungen kann man auf Wunsch automatisch regelmäßig Info-Mails zu den Seminarangeboten geschickt bekommen.

Die Bildungsplattform soll folgende Funktionen bereitstellen:

- Benutzerfreundliche Anmeldung
- PDF-Dateien mit allen relevanten Daten für die Freistellung
- Ein Konto (z.B. Cloud-Lösung) für das Mitglied bzw. Gremium in dem alle Seminarunterlagen downloadbar sind.
- Bildungshistorie einsehbar für das Mitglied – Abgleich der besuchten Seminare + Hilfestellungen für nächste passende Seminare
- Bundesweite Plattform mit Übersicht über alle Seminare der IG Metall zentral/regional + BR Bildungsträger (z.B. BAB)
- Lernpfade mit Vorschlägen: Seminarteilnehmer*innen die auf Seminar 1 waren, gehen auf Seminar 2 + Das könnte dich auch noch interessieren
- Gezielte Angebote für Seminare die noch fehlen, können auf Wunsch automatisch vom System per Mail versendet werden

Antrag L4.062: Durchlässigkeit von Veranstaltungen und Seminaren für kleine und mittlere Unternehmen + Handwerksbetriebsräten und Mitgliedern

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen als Material zu L4.001
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Bei Veranstaltungen und Seminaren der IG Metall sollen die betrieblichen Bedingungen der Kolleg*innen von kleinen und mittleren Unternehmen und Handwerksbetrieben berücksichtigt werden.

Zu diesen Bedingungen gehören geringere Möglichkeiten der Freistellung. Auch ist es den Kolleg*innen oft nicht möglich, die vorgegebenen Tage und Zeiten sowie eine größere Zahl von Terminen wahrzunehmen.

Die IG Metall wird deshalb verstärkt Veranstaltungen in der arbeitsfreien Zeit und am Wochenende anbieten, um den Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen und Handwerk die Teilnahme zu ermöglichen.

Antrag L4.063: Nachhalten von Beschwerden bei Seminaren „Einen sicheren „Hafen“ für Seminarteilnehmende schaffen“

Antragsteller*in:	GS Rostock
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

In Anlehnung an die 22. Frauenkonferenz der IG Metall zum Antrag C010 „Kein Platz für Sexist*innen – weder auf Seminaren, noch sonst wo in der IG Metall!“, fordern die Delegierten des 25. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall den Vorstand der IG Metall auf, eine sichere Beschwerdestelle einzurichten und gemeldeten Vorfällen nachzugehen.

Gleichstellung ist ein gesellschaftliches Kernthema, gehört somit selbstverständlich als Querschnittsaufgabe in jedes Seminarkonzept und muss auch Eingang in alle Arbeitsfelder, insbesondere in die Bildungsarbeit der IG Metall, finden. In vielen Seminaren der IG Metall, zum Beispiel den Grundlagen-Seminaren zur BR-Arbeit oder aber den Ausbildungen zu Referent*innen findet das Thema als solches nicht entsprechend der aktuellen Diskussionen und gesellschaftlichen Notwendigkeit statt. Schon jetzt gibt es viele Möglichkeiten, die Gleichstellung der Geschlechter in den Betrieben voran zu treiben, zu selten werden die Möglichkeiten aber genutzt. Durch die Stärkung des Themas als Querschnittsaufgabe in allen Bildungsangeboten der IG Metall kann Gleichstellung viel schneller, sowohl in den Köpfen als auch Handlungen unser Kolleg*innen verankert und vorangetrieben werden. Hierfür müssen auch insbesondere unseren Referenten*innen sensibilisiert und bei ihrer Aus- und Weiterbildung geschult werden.
Trotzdem kommt es immer wieder vor, dass sich Teilnehmende in einem Seminar übergriffig behandelt fühlen und nicht wissen, wo sie dazu eine Anlaufstelle finden. Das Ausfüllen des Feedbackbogens am Ende des Seminares ist dafür nicht ausreichend, da diese vorher immer durch die Hände der Referierenden gehen und ggf. aussortiert werden können. Hier wäre es hilfreich, eine Beschwerdestelle (Telefonisch und per Mail), welche in den Bildungskatalogen, auf den HPs und im Seminar direkt angesprochen wird, einzurichten. Teilnehmende sollen dadurch die Gelegenheit erhalten, Übergriffe zu melden und ernst genommen zu werden.
Zusätzlich kann somit zentral evaluiert werden, ob und wie groß der interne Handlungsbedarf zur Weiterqualifizierung von Referent*innen ist und eventuell sogar weitergehende Maßnahmen ergriffen werden müssen. Eine Evaluierung findet bisher nicht statt.

Antrag L4.064: Kampf gegen Rassist*innen, Faschist*innen und Sexist*innen in Seminaren oder sonst wo in der IG Metall!

Antragsteller*in:	GS Frankfurt am Main
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall entwickelt antirassistische, antifaschistische und antisexistische Konzept für Seminare und sensibilisiert ihre Referierenden. Dieses Konzept soll ein Bestandteil der Vorqualifizierung von Referierenden sein. Alle aktiven sowie werdenden Referierenden der IG Metall sollen ein antirassistisches, antifaschistisches und antisexistisches Training abschließen, um (weiterhin) Seminare in der gewerkschaftlichen Bildung leiten zu dürfen. Das Training wird von Expert*innen aus dem Bereich der antirassistischen, antifaschistischen, antisexistischen Arbeit, sowie dem Kampf gegen Antisemitismus, Antiziganismus und LSBTIQ* Feindlichkeit geleitet.

Ziele sind:

- männlich-dominantem, rassistischem Verhalten einen Riegel vorschieben;
- mehr Reflexionsarbeit;
- konkrete Seminarinhalte mit antirassistischem, antifaschistischem und antisexistischem Konzept;
- verpflichtendes antirassistisches, antifaschistisches und antisexistisches Training bei jedem/r Teamenden/Referierenden;
- keine Rassist*innen und Sexist*innen als Teamende/Referierende

Dies ist ein konkreter Auftrag sowohl in der Konzeption der Seminarinhalte, als auch in der Auswahl der Referierenden. Denn für uns heißt es deutlich: kein Platz für Rassist*innen, Faschist*innen und Sexist*innen - nicht in Seminaren oder sonst wo in der IG Metall!

Antrag L4.065: Ausbau der IG Metall Bildungszentren

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Kapazitäten der IG Metall Bildungszentren entsprechend dem Bedarf aus zentraler und regionaler Bildung zu erweitern oder neue Standorte, ggf. in Kombination mit Gewerkschaftshäusern in Zentrumslage, gerne auch in Kooperation mit dem DGB und unseren Schwestergewerkschaften, anzubieten.

Die Bildungszentren der IG Metall sollen vergrößert werden. Die hohe Nachfrage an Seminaren in unseren Bildungszentren führt oftmals dazu, dass unsere Häuser überbucht sind und Seminare ausgelagert werden müssen. Dies zeigt die hohe Attraktivität unserer Bildungszentren. Die Möglichkeit, Tagungen, Klausuren, Kongresse und Messen in eigenen Häusern durchführen zu können, sollte hierbei berücksichtigt werden.

Es soll angestrebt werden, dass möglichst alle Seminare in den Bildungszentren durchgeführt werden können.

Antrag L4.066: Aufbau eines Digitalen Bildungszentrum zur Umsetzung zentraler Anforderungen der Bildungsarbeit

Antragsteller*in:	GS Olpe
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Delegierten der GS Olpe forderten den Vorstand und die zentrale Bildungsarbeit der IG Metall auf, die positiven Ergebnisse unserer digitalen Bildungsangebote mit der Gründung eines „Digitalen Bildungszentrum“ zu verstetigen.

Mit einer Ausweitung und Koordination digitaler Angebote können die Vorteile einer bundesweiten Reichweite mit der Stärke unserer inhaltlichen Angebote kombiniert werden. Wir sind der Meinung, dass digitale Bildungsangebote keine Konkurrenz zu Präsenzangeboten darstellen, sondern ein gutes Mittel sind um neue Zielgruppen zu erreichen und die aktuelle Bildungsarbeit zu ergänzen.

Umzusetzen ist:

- Die verbesserte Koordination, Integration und Abstimmung regionaler und zentraler digitaler Anforderungen durch eine zentrale Bündelung zu gewährleisten.
- Online Bemühungen so zu konzipieren und umzusetzen, dass die IG Metall Bildungsarbeit auf regionaler und zentraler Ebene passende Einnahmen erwirken kann.
- Passgenaue bundesweite Koordination und passendes Marketing um neue Zielgruppen zu erreichen, die keine Präsenzangebote wahrnehmen.
- Die Reichweite von unseren gesellschaftspolitischen Weiterbildungsangeboten zu erhöhen.
- Wie sich mit digitalen Angeboten die private Konkurrenz auf dem Bildungsmarkt zurückdrängen lässt.
- Angebote für alle unsere Mitglieder und Aktiven zu finden und somit Betriebsräte, Vertrauensleute, Schwerbehindertenvertretungen und JAV zu erreichen.

Die beschriebenen Herausforderungen sind unterschiedlich gelagert und nicht auf einen Schlag zu beantworten. Daher fordern wir beteiligungsorientierte Workshops unter Teilnahme ehrenamtlicher- und hauptamtlicher Kolleg*innen aller Bezirke um mit geeigneten Fokusgruppen Antworten auf die genannten Herausforderungen zu finden. Die Herausforderungen zeichnen ein Bild von einer sich sehr im Wandel befindlichen Bildungsarbeit der IG Metall. Um zentral und regional weiterhin gut aufgestellt zu sein ist eine umfassende Neubewertung und auch Ausrichtung notwendig ohne die bisherigen Präsenzangebote zu verringern.

Antrag L4.067: Stärkung und Ausbau der strategischen Bildungsarbeit

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Im Rahmen des Ausbaues der strategischen Bildungsarbeit für Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall, ist es von zunehmender Bedeutung das eine IG Metall Bildungsstätte auch im Norden der Republik entsteht, um die stetig steigende Nachfrage an adäquaten Fortbildungen gerecht zu werden.

Die IG Metall würde mit der Bildungsstätte auch im Norden ihre Präsenz im Bezirk Küste stärken und ihre Mitglieder verstärkt in der Bildungsarbeit unterstützen.

Antrag L4.068: Zentrale Bildungsstätte

Antragsteller*in:	GS Leer-Papenburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Bildungsarbeit muss weiterhin gestärkt und ausgebaut werden:

Um noch mehr Kollegen*innen an unserer Bildungsarbeit zu beteiligen, müssen neben einem breiten Seminarangebot für unsere Kollegen*innen auch erreichbare Bildungsstätten angeboten werden.

Frühzeitige Seminaranmeldung dürfen nicht wie bisher zu langen Wartelisten führen.

Um Bildung für jeden sicherzustellen, stellen wir den Antrag, perspektivisch eine Bildungsstätte in Küstennähe anzubieten.

Antrag L4.069: Mehr hauptamtliche Referent*innen in den Bildungszentren

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Wir brauchen wieder mehr hauptamtliche Referent*innen in den Bildungszentren.

Hauptamtliche Referent*innen sind häufig überlastet, da sie teilweise bis zu 4 Seminare im Monat leisten. Hier brauchen wir Entlastung und Verstärkung und keinen Abbau der Hauptamtlichen indem ihre Stellen bei Eintritt in den Ruhestand nicht mehr nachbesetzt werden. Es ist unmöglich die Lücke durch den verstärkten Einsatz externer oder ehrenamtlicher Referent*innen zu schließen. Wir brauchen wieder mehr hauptamtliche Referent*innen in den Bildungszentren um die fundierte Grundlagenausbildung der Betriebsräte und Vertrauensleute zu gewährleisten.

Wir begrüßen die Bestrebungen mehr ehrenamtliche Referent*innen in der IGM Bildungsarbeit auszubilden und mehr zugeschnittene innovative Bildungskonzepte zu entwickeln. Da die fundamentale Grundlagenbildung für Betriebsräte und Vertrauensleute verbessert werden muss, ist es zwingend notwendig auch die Anzahl der hauptamtlichen Referent*innen in den Bildungszentren, zu erhöhen. Dass die ehrenamtlichen Referent*innen oft nur wenige Seminare im Jahr leisten können spielt dabei auch eine große Rolle.

Antrag L4.070: Unterstützung für alle Menschen mit einer Beeinträchtigung in unserer Bildungsarbeit

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Allen Mitgliedern der IG Metall mit Beeinträchtigung werden die erforderlichen Hilfen für eine erfolgreiche Teilnahme an unseren Seminaren zur Verfügung gestellt.

Barrierefreiheit der Gebäude ist in unseren Bildungszentren mittlerweile gewährleistet. Das gilt aber noch nicht für die Übernahme der Kosten für Gebärdendolmetscher und Unterlagen in Blindenschrift.

Als Vorbild in der Inklusion stellt die IG Metall die erforderlichen finanziellen Mittel zur Verfügung und ermöglicht dadurch Gleichstellung für alle.

Antrag L4.071: Ausbau Bildungsangebot für gehörlose Funktionär*innen

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Das bisheriges, Bildungsangebot auf Bundesebene für gehörlose Mitglieder dahingehend auszubauen, dass es ein bundesweites Angebot für gehörlose Funktionär*innen gibt. Bisher fehlt ein solches Angebot und somit bieten die IGM Betriebsrät*innen, Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen und Schwerbehindertenvertreter*innen mit dieser Einschränkung kein Angebot, sich in diesen Themen weiter zu bilden. Ein Angebot ist unserer Auffassung nach auf Bundesebene anzusiedeln, um Angebot mit Nachfrage anzupassen.

Außerdem sollen interessierte Referent*innen gesucht und gefunden werden, die in Richtung Gebärdensprache weitergebildet oder Personen mit der Fachkenntnis in Gebärdensprache in Richtung Referent*innen-Tätigkeit ausgebildet werden.

Solange diese Kapazität/Qualifikation bei den Referent*innen nicht vorliegt, sehen wir in dem Spezialangebot für gehörlose Funktionär*innen die Möglichkeit, Ressourcenschonend diese Funktionsträger*innen auch an die IGM zu binden, da es dann nur zwei Gebärdendolmetscher*innen für die ganze Gruppe bedarf, anstatt diese Anzahl an Dolmetscher*innen pro betroffenen*r Seminarteilnehmer*innen.

Antrag L4.072: Rollstuhlgerechte Ausstattung aller Bildungsorte

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Bei der Auswahl der Orte, wo Sitzungen, Tagungen, Kongressen und/oder Schulungen stattfinden, einen Rollstuhlgerechten und –zertifizierten Ausbau als Kriterium festzulegen. Die Erfahrung zeigt, dass das Kriterium der Barrierefreiheit nicht ausreicht, da eine vermeintliche Barrierefreiheit für unsere Kolleg*innen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, oft nicht ausreicht. Als Beispiel ist zu nennen, dass eine barrierefreie Toilette ohne Aufsatz, Handläufe etc. oder bodentiefe, barrierefreie Duschen ohne Sitz, Handlauf etc. für Rollstuhlfahrer*innen nicht geeignet sind. Dies bedeutet teilweise auch in unseren eigenen Häusern Nachholbedarf.

Langfristig soll die IG Metall politisch darauf hinwirken, dass dieser Anspruch an die Örtlichkeit für alle Bildungsanbieter von staatlicher Seite aus festgelegt wird, besonders dann, wenn diese Anbieter für Bildung staatliche Gelder erhalten. Der langfristige Anspruch beinhaltet die grundsätzliche Barrierefreiheit mit allen Facetten.

Antrag L4.073: Zukunft der IG Metall stärken - regionales Bildungsbudget anheben!

Antragsteller*in:	GS Ludwigsfelde
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, das regionale Bildungsbudget im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen auf ein Niveau anzuheben, welches den regionalen Anforderungen im Bildungsbereich entspricht.

Wir erleben aktuell einen raschen Wandel der Arbeitswelt und große gesellschaftspolitische Herausforderungen. Daraus ergeben sich vielfältige Handlungs- und Qualifizierungsbedarfe für Beschäftigte in den Betrieben. Um die Arbeitswelt von heute und morgen aktiv mitgestalten zu können, ist ein fundiertes Wissen unverzichtbar. Die IG Metall bietet hierfür ein bisher schon umfangreiches und vielfältiges zentrales Seminarprogramm an.

Die fehlende gesetzliche Bildungsfreistellung in Sachsen führt in Bezug auf hohe Verdienstausfälle zu erhöhten Mehrkosten bei der Abrechnung von Seminaren, was im Gesamtvolum das Bildungsbudget und Bildungsangebot für den Bezirk Berlin-Brandenburg-
Sachsen schmälert.

Mit Blick auf die demokratischen Entwicklungen im Osten, die vermehrte Umsetzung und Einführung von Haustarifverträgen und der Ausgestaltung von Zukunftsfeldern im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, wird die regionale Aus- und Weiterbildung von Mitgliedern und Funktionären in den nächsten Jahren im Fokus stehen. Durch die Corona-Pandemie ist das nötige Qualifizierungsvolumen der Mitglieder in den Betrieben gestiegen.

Die Beschäftigten sind die Expert*innen für demokratische Entwicklungen in Fragen der Transformation, Digitalisierung, des sozialen und ökologischen Wandels. Unsere Seminare bieten ihnen die nötige Unterstützung, um ihr Wissen zu erweitern und es für die praktische Arbeit in den Betrieben einsetzen zu können. Bildung ist die Grundlage, um Mitbestimmung in den Betrieben und in unserer Gesellschaft auszubauen. Um den Herausforderungen gerecht zu werden, müssen wir Qualifizierungen und Weiterbildungen für unsere Mitglieder und Vertrauensleute, passgenau für die Themen im Betrieb und somit auch regional, anbieten.

Neben dem Ausbau von gewerkschaftlichen Grundlagenseminaren muss Beteiligungs- und Prozesskompetenz im Rahmen von Zukunftsreihen ausgebaut und die geplante Tarifoffensive mit Leben gefüllt werden. Das dafür zur Verfügung stehende regionale Bildungsbudget für den Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen reicht mit Blick auf die anstehenden Aufgaben in den drei Bundesländern nicht aus.

Eine Anhebung des Bildungsbudgets im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen stärkt daher nicht nur die Region im Rahmen der zu bewältigenden Themen, sondern die IG Metall in Gänze.

Antrag L4.074: Erhöhung Fahrtkostenersatz

Antragsteller*in:	GS Schwäbisch Hall
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Kosten für die Benutzung eines PKW sind in den letzten Jahren erheblich teurer geworden. Mit der Euro Einführung im Jahr 2002 kostete der Liter Super Benzin durchschnittlich 1,04 €, der Liter Diesel 0,83 €. Im Jahr 2022 kostete Super Benzin (E10) durchschnittlich 1,86 €, Diesel 1,94 €. Der Aufwandsersatz für einen Kilometer (Kongresse / Konferenzen / Seminare) ist seit Jahren unverändert bei 0,11 € für Einzelfahrer*innen, Fahrgemeinschaften ab 2 Personen erhalten 0,30 €. Für die Teilnehmer*innen der großen Tarifkommission werden grundsätzlich 0,30 € bezahlt, unabhängig davon ob für Einzelfahrer*innen oder Fahrgemeinschaften. Wir finden bereits heute kaum noch Ehrenamtliche die bereit sind ein Amt oder eine Aufgabe zu übernehmen. Diese Situation trägt auch dazu bei.

Diese Ungleichbehandlung ist abzuschaffen und durch einen, einheitlichen erhöhten Fahrtkostenersatz pro Kilometer zu ersetzen. Dieser Fahrtkostenersatz muss dabei pro Kilometer so hoch sein, dass die variablen und fixen Kosten eines durchschnittlichen PKW (z. B. VW Golf Variant) auch mit der zu erwartenden zukünftigen Inflation abgedeckt sind (unter Berücksichtigung der steuerrechtlichen Höchstgrenzen).

Der Kostenunterschied ob ein PKW mit 1 Person oder mit 4 Personen besetzt ist, ist gering. Um trotzdem einen Anreiz zu schaffen Fahrgemeinschaften zu bilden, wird pro Mitfahrer ein Zuschlag von 0,03 € bezahlt. Mit dieser Maßnahme wird die Bereitschaft Ehrenamtlicher wieder gestärkt auf Veranstaltungen der IG Metall mitzuwirken.

Antrag L4.075: Fahrtkostenregelung

Antragsteller*in:	GS Herford
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

In den Organisationsrichtlinien für die Bildungsarbeit der IG Metall werden unter Punkt 3.2 die Fahrtkosten für Teilnehmende an Bildungsveranstaltungen geregelt.

Es ist sicherlich sinnvoll, die Fahrtkostenerstattung so zu gestalten, dass eine An- und Abreise zu Bildungsveranstaltungen so ökologisch wie möglich erfolgt und öffentliche Verkehrsmittel gegenüber der Einzelnutzung eines Privat-PKWs vorzuziehen sind.

Den Teilnehmer*innen unserer Bildungsveranstaltungen, die sich aufgrund ihrer Tätigkeit regelmäßig weiterbilden, ist aber schwer vermittelbar, dass sie lediglich 11 Cent pro gefahrenen Kilometer Fahrtkostenerstattung für die Bildungsveranstaltungen abrechnen können.

Die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist häufig schwierig.

Eine Fahrtkostenerstattung sollte daher so bemessen sein, dass zumindest die tatsächlich entstehenden Kosten, die bei der Nutzung von PKW entstehen, damit gedeckt werden können.

Der Gewerkschaftstag möge daher beschließen, dass die IG Metall pro gefahrenem Kilometer auf dem Hin- und auf dem Rückweg zu Bildungsveranstaltungen nach den steuerlichen Vorgaben erstattet.

Antrag L4.076: Aufhebung der reduzierten Fahrtkostenpauschale bei Bildungsveranstaltungen für Einzelfahrer

Antragsteller*in:	GS Ostoberfranken
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, die reduzierte Fahrtkostenpauschale für Einzelfahrer*innen bei Bildungsveranstaltungen aufzuheben. Diese Einzelfahrten sollen zukünftig auch auf Grundlage der Reisekostenrichtlinie der IG Metall mit der vollen Kilometerpauschale abgerechnet werden.

Antrag L4.077: Anpassung der Fahrtgeldentschädigung bei gewerkschaftlichen Veranstaltungen inkl. Bildungsangeboten

Antragsteller*in:	GS Mittelhessen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Anpassung bzw. Erhöhung der Fahrtgeldentschädigung (Kilometergeld) von aktuell 0,11 € auf 0,20 € und bei Fahrgemeinschaften von 0,30 € auf 0,40 € pro Kilometer bei gewerkschaftlichen Veranstaltungen inkl. Bildungsangeboten.

Antrag L4.078: Gleichbehandlung der Fahrtkostenerstattung von Teilnehmenden bei Bildungsveranstaltungen

Antragsteller*in:	GS Rheine
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Für uns als IG Metall ist Bildung seit jeher eine der Kernaufgaben von Gewerkschaftsarbeit. Weiterhin setzen wir uns als Gewerkschafter*innen stets dafür ein, die Gleichbehandlung unserer Kolleg*innen über die Grenzen des Betriebs hinaus durchzusetzen. Seit Jahren werden teilnehmende Kolleg*innen an Bildungsveranstaltungen der IG Metall bei der Fahrtkostenerstattung nicht gleich behandelt. Die Fahrtkostenerstattung mit dem privat PKW zu Bildungsveranstaltungen (z.B. Die IG Metall vom Betrieb aus denken) wird mit lediglich 0,11€ je km erstattet, während hingegen die Erstattung für die Fahrt bei anderen IG Metall Veranstaltungen (z.B. Tarifkommissionssitzung) 0,30€ je km beträgt. Wir sehen hierin eine Ungleichbehandlung und eine geringere Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements unserer Kolleg*innen. Dies ist ein Zustand, den es zu beseitigen gilt.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die nötigen Richtlinien dahingehend anzupassen bzw. die bestehenden Richtlinien zu ändern:

Die Fahrtkostenerstattung mit dem privaten Kraftfahrzeug für alle Kolleg*innen zu IG Metall Veranstaltungen jeglicher Art mit dem steuerlichen Erstattungssatz, mindestens aber mit 0,30€ je km abzurechnen.

Darüber hinaus sollte eine nachhaltige und ökologische Anreise (z.B. Fahrgemeinschaften oder mit den Öffentlichen Verkehrsmitteln) weiterhin priorisiert und erleichtert werden.

Antrag L4.079: Fahrtkostenzuschuss

Antragsteller*in:	GS Gera
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, den Fahrtkostenzuschuss für die ehrenamtliche Tätigkeit unsere Mitglieder auf 38ct/km zu erhöhen. Ebenfalls soll es als Anreiz für Fahrgemeinschaften wieder eine Erhöhung des Fahrtkostenzuschusses geben, wenn ein*e Fahrer*in ein*e oder mehrere Kolleg*innen mitnimmt. Ebenfalls soll die Anpassung für den Fahrtkostenzuschuss bei Seminaren gelten.

Es herrscht derzeit eine Inflationsrate zwischen 8 und 10 Prozent. Die Preissteigerungen umfassen dabei jeden Bereich, auch die Benzin- & Dieselpreise sind davon nicht ausgenommen. Im Gegenteil diese sind überproportional gestiegen.

Unsere ehrenamtlichen Funktionär*innen bringen schon viele persönliche Ressourcen ein, da kann es nicht sein, dass sie auch noch auf den erhöhten Fahrtkosten sitzen bleiben.

Derzeit zahlt die IGM einen Fahrtkostenzuschuss von 30ct/km und bei Seminaren sogar nur 11ct/km. Auch wird kein Bonus mehr gezahlt, wenn Fahrgemeinschaften gebildet werden.

Wir wissen, dass mehr auf öffentliche Verkehrsmittel umgestiegen werden soll, das ist aber nicht immer und überall möglich. Es ist nicht fair, die Funktionär*innen zu strafen, die mit dem Auto fahren müssen.

Antrag L4.080: Fahrtkostenzuschuss

Antragsteller*in:	GS Jena-Saalfeld
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, den Fahrtkostenzuschuss für die ehrenamtliche Tätigkeit unsere Mitglieder auf 38ct/km zu erhöhen. Ebenfalls soll es als Anreiz für Fahrgemeinschaften wieder eine Erhöhung des Fahrtkostenzuschusses geben, wenn ein*e Fahrer*in ein*e oder mehrere Kolleg*innen mitnimmt. Ebenfalls soll die Anpassung für den Fahrtkostenzuschuss bei Seminaren gelten.

Es herrscht derzeit eine Inflationsrate zwischen 8 und 10 Prozent. Die Preissteigerungen umfassen dabei jeden Bereich, auch die Benzin-& Dieselpreise sind davon nicht ausgenommen. Im Gegenteil diese sind überproportional gestiegen.

Unsere ehrenamtlichen Funktionär*innen bringen schon viele persönliche Ressourcen ein, da kann es nicht sein, dass sie auch noch auf den erhöhten Fahrtkosten sitzen bleiben.

Derzeit zahlt die IGM einen Fahrtkostenzuschuss von 30ct/km und bei Seminaren sogar nur 11ct/km. Auch wird kein Bonus mehr gezahlt, wenn Fahrgemeinschaften gebildet werden.

Wir wissen, dass mehr auf öffentliche Verkehrsmittel umgestiegen werden soll, das ist aber nicht immer und überall möglich. Es ist nicht fair, die Funktionär*innen zu strafen, die mit dem Auto fahren müssen.

Antrag L4.081: Reisekostenerstattung bei Bildungsveranstaltungen

Antragsteller*in:	GS Rostock
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Viele Seminarorte sind sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Referierenden mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht oder nur mit sehr großem Zeitaufwand zu erreichen. Wenn sich die Fahrt mit dem PKW nicht umgehen lässt, muss sich die Erstattung der Reiskosten an der Entwicklung der Kraftstoffpreise orientieren. Es muss verhindert werden, dass die Teilnahme an gewerkschaftlichen Weiterbildungsangeboten und ehrenamtlicher Ausschusstätigkeiten aus finanziellen Gründen nicht in Anspruch genommen werden kann.
Daher ist die derzeitige Erstattung von 11 Cent pro Kilometer deutlich zu erhöhen, mindestens aber auf 30 Cent pro Kilometer.

Antrag L4.082: Anpassung und Erhöhung Fahrtkostenpauschale

Antragsteller*in:	GS Erlangen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand wird aufgefordert, die Fahrtkostenpauschalen zu Seminaren, Tagungen, usw. anzupassen und zu erhöhen.

Denn es ist für Ehrenamtliche oft nicht möglich, Fahrgemeinschaften zu bilden, da man die anderen Teilnehmer*innen von Bildungsveranstaltungen im Voraus nicht kennt. Gleichzeitig ist die Höhe der Pauschalen schon lange nicht mehr zeitgemäß.

Antrag L4.083: Effektive Bildung durch gute Beratung

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall fördert die Bildungsberatung in den Betrieben durch Unterstützung und Weiterbildung der Bildungsberater (BiBer). Die IG Metall erstellt Handlungsempfehlungen für die Geschäftsstellen zur Bildungsberatung, damit die Beratung auf Grundlage des individuellen Bildungswegs nach Funktion, der Vorbildung (Seminarbesuche), dem Bildungsziel und den persönlichen Interessen des Mitgliedes bestmöglich gestaltet werden kann.

Antrag L4.084: Abführung von Aufsichtsratstantiemen

Antragsteller*in:	GS Mittelhessen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Dass hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall, die als Aufsichtsratsmitglieder*innen tätig sind, die abzuführenden Anteile ihrer Aufsichtsratsvergütungen nicht mehr an die Hans-Böckler-Stiftung entrichten, sondern an eine unserer gemeinnützigen GmbHs, aus deren Mitteln die politische Bildungsarbeit finanziert wird.

Als politische Mitgliederorganisationen sind wir vom Einsatz und von den Beiträgen unserer Mitglieder abhängig. Für uns ist klar: Wenn wir auch in Zukunft erfolgreich und wirkmächtig als Gestaltungskraft im Interesse unserer Mitglieder wirken wollen, müssen wir zu Veränderungen bereit sein. Vor dem Hintergrund der aktuellen zusätzlichen Vermögensfinanzierung unserer gewerkschaftlichen Aktivitäten und in Anbetracht tendenziell stagnierender Beitragseinnahmen gilt es alle Register – Stichwort: Beitragsehrlichkeit – zu ziehen und zugleich auch neue Wege finanzieller Stabilität zu finden. Die Debatten um die zukünftige Aufstellung der IG Metall und die damit verbundene Finanzstruktur tragen dem Rechnung. Eine Engführung dieser Diskussion auf kurz- und mittelfristige Einsparpotenziale greift jedoch zu kurz.

Stattdessen müssen auch andere Einnahmemöglichkeiten in den Blick genommen werden. Auf den Prüfstand gehört in diesem Zusammenhang insbesondere die Regelung, wonach hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall, die als Aufsichtsratsmitglieder tätig sind, die abzuführenden Anteile ihrer Aufsichtsratsvergütungen an die Hans-Böckler-Stiftung zu entrichten haben. Die Hans-Böckler-Stiftung betreibt – neben der Studienförderung, die aus Bundesmitteln finanziert wird – wissenschaftliche Forschung für die Beratung und Unterstützung von Gewerkschaften, Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten. Diese Arbeit ist unerlässlich. Im Kontext der aktuellen Sparanstrengungen ist es trotzdem sinnvoll, auch den Mittelabfluss an die Stiftung in den Blick zu nehmen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass Aufsichtsratsmandate im Regelfall während der Arbeitszeit wahrgenommen werden, scheint uns eine Neuregelung angezeigt. ver.di-Hauptamtliche entrichten die abzuführenden Anteile ihrer Aufsichtsratsvergütungen schon heute nicht mehr an die Hans-Böckler-Stiftung, sondern an eine gemeinnützige GmbH, aus deren Mitteln die politische Bildungsarbeit finanziert wird. Ein solches Modell regen wir auch für die IG Metall an. Die betrieblichen Interessenvertreter*innen in Aufsichtsräten wären von der Neuregelung nicht betroffen und würden weiterhin an die Hans-Böckler-Stiftung abführen. Zudem muss aus unserer Sicht stärker darüber debattiert werden, ob es Aufgaben gibt, die bislang noch von der Vorstandsverwaltung erledigt werden, aber ebenso gut von der Hans-Böckler-Stiftung übernommen werden können.

Antrag L4.085: Funktionsverbot bei Fremdweiterbildung

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Seminarbesuche und Beauftragung bei kommerziellen (gewerkschaftsfeindlichen) Anbietern soll zu einem Funktionsverbot innerhalb der IG Metall führen können.

Kommerzielle - teilweise gewerkschaftsfeindliche- Anbieter von Bildungs- und Beratungsdienstleistungen werben um die Teilnahme bei betrieblichen Mandatsträger*innen.
Betriebliche, rechtliche, tarifliche, gesellschaftliche und organisationspolitische Herausforderungen werden von diesen Akteuren nur sehr bedingt bearbeitet.

Die IG Metall Bildungsarbeit war, ist und bleibt Zweckbildung.

Sie dient der Stärkung von Mitgliedern und Funktionär*innen, um unsere demokratisch gefassten Ziele erfolgreich umzusetzen.

Das Bildungsangebot der IG Metall Bildungszentren, der Academy of Labour und unserer Kooperationspartner (z. B. Betriebsräteakademie, DGB Bildungswerk, TBS, Arbeit und Leben,...) ist gut. Eine ständige Anpassung und Veränderung von Themen und Methoden ist für uns selbstverständlich. Dem Bedarf nach zertifizierten Qualifizierungsangeboten kommen wir nach und bauen diesen weiter aus. Der Antrag dient nicht nur der Sicherung und dem Ausbau eigener Bildungszentren. Er will auch die Stärkung unseres Bildungskonzeptes, bei dem ehrenamtliche Referent*innen eine besondere Rolle spielen, und das gemeinsame Lernen und Arbeiten im Fokus steht.

Sofern nachgewiesen werden kann, dass ein bestimmtes Thema durch die IG Metall (oder Kooperationspartner*innen) nicht angeboten wird oder ausgebucht ist, kann eine Ausnahmeregelung getroffen werden. Gute Ideen und Beispiele von kommerziellen Anbietern können in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit überführt werden.

Antrag L4.086: Modernisierung innerhalb der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Berlin
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, der Transformation und damit verbundenen Modernisierung auch innerhalb der internen Abläufe Rechnung zu tragen. Die Erstellung und Bearbeitung von Anträgen des Gewerkschaftstages mittels moderner digitaler Methoden (wie z.B. open slides) soll von Beginn an flächendeckend im Bundesgebiet einen zeitnahen Austausch, (online-) Diskussion, gleichzeitige Bearbeitung von Themen sowie Fokussierung untereinander ermöglichen. Diese Art der Zusammenarbeit entspricht dem Stand der Technik in allen großen Unternehmen und vermindert schleppende Diskussionsprozesse.

Antrag L4.087: Mitbestimmung 4.0

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen als Material zu L4.001
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, ein Konzept für moderne digitale Mitbestimmungs- und Kommunikationsmöglichkeiten zu entwickeln. Diese müssen auf allen gewerkschaftlichen Ebenen - bei Haupt- wie Ehrenamtlichen - einsetzbar sein. Dies soll zudem zeitgemäße Ansprachekonzepte für unterschiedliche Zielgruppen und Milieus beinhalten. Es geht dabei nicht nur um die Frage einer besseren Erreichbarkeit der IG-Metall, sondern vielmehr darum, die für unsere Arbeit notwendige geschäftsstellenübergreifende Zusammenarbeit auszubauen.
Im Einzelnen fordern wir:

- Neue digitale Mitbestimmungs- und Austauschmöglichkeiten müssen weiterentwickelt und implementiert werden.
- Diese müssen für jeden gleichberechtigt nutzbar sein.
- Austauschplattformen müssen modifiziert und Qualifizierungen auch in Form von Beratungen oder Workshops geboten werden.
- Bestehende Tools zur digitalen Zusammenarbeit müssen ebenfalls für jeden nutzbar sein.

Transformation und Digitalisierung ermöglichen eine neue, moderne Art der Kommunikation und Mitbestimmung 4.0. Kommunikation und Vernetzung müssen daher in der heutigen Zeit unproblematisch und gleichberechtigt online erfolgen können und zwar unabhängig vom Gerät (Handy oder Laptop). Das ermöglicht im Bedarfsfall eine zügige Mobilisierung und Informationsweitergabe. Darüber hinaus sollte das Einrichten und Nutzen einer gemeinsamen Dateiablage und Einstellen von Videokonferenzen für jedes aktive IG Metall Mitglied möglich sein.
Selbstverständlich wurde insbesondere in den letzten Jahren bereits vieles umgesetzt, was zu würdigen ist. Die Praxis beweist jedoch, dass das noch nicht ausreichend ist. Es besteht weiterhin Entwicklungsbedarf. Der Austausch muss gleichwertig ebenfalls durch ehrenamtliche Mitglieder der IG Metall erfolgen können.

Antrag L4.088: ChatGPT und Co: Sich der Revolution stellen!

Antragsteller*in:	Jugendausschuss
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Welt ist seit November 2022 nicht mehr die gleiche: Mit der Veröffentlichung von ChatGPT wurde eine besonders beeindruckende Variante von künstlicher Intelligenz - ein sogenanntes Large-Language-Model, also eine künstliche Intelligenz, die Sprachzusammenhänge erkennt - erstmals für die breite Masse nutzbar. Wer sich auch nur kurze Zeit mit dem Programm beschäftigt, erhält ein Gefühl für die Chancen aber auch die Risiken dieser Technologie: Sie wird den Menschen das Leben erleichtern, als digitale Assistenz im Alltag wertvolle Unterstützungsarbeit leisten und die Art, wie wir arbeiten und lernen, fundamental verändern. Gleichzeitig wird klar, dass wir uns wahrscheinlich von der Vorstellung verabschieden müssen, dass Bilder, Videos oder Tonaufnahmen ein Abbild der Realität sind, da sie meisterhaft und ohne viel Aufwand mit Hilfe von künstlicher Intelligenz erstellt werden können. GPT-basierte Programme wie Dall-E zeigen das eindrücklich. Das Potential für Fake News und breit gestreute Desinformation ist gigantisch.

Als IG Metall muss uns daher klar sein, dass wir aktuell Zeuge einer technologischen Revolution werden, die - vergleichbar mit der Erfindung des Autos oder des Smartphones - tiefgreifende Veränderungen für das Leben der Menschen bedeutetet. Wir müssen uns der Herausforderung dieser Veränderungen stellen, um ihre Vorteile im Sinne unserer Mitglieder zu nutzen und Risiken frühzeitig zu erkennen. Schon jetzt entscheiden in manchen Unternehmen künstliche Intelligenzen darüber, wer eine Chance auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erhält, und wer aussortiert wird. Aus ethischer Sicht sind die Technologien zumindest fragwürdig, wenn sie diskriminierende Muster übernehmen und anwenden.

Mitbestimmungsmöglichkeiten, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz müssen auch mit künstlichen Intelligenzen gelten!

Handlungsauftrag:

- Wir beschäftigen uns als IG Metall damit, wie wir künstliche Intelligenz zum Wohle unserer Mitglieder nutzen und weiterentwickeln können.
- Als IG Metall sind wir auf der Höhe der Zeit und bringen uns sowohl in technologische als auch gesellschaftliche Debatten darüber ein.
- Die IG Metall behandelt dieses Thema in ihrer Bildungsarbeit mit dem Ziel, dass Teilnehmende den Umgang mit KI-Systemen wie ChatGPT kennenlernen, sie über die Chancen und Herausforderungen in den Berufsschulen, Hochschulen und Ausbildungsstätten Bescheid wissen und sich gestärkt an der gesellschaftlichen Debatte, über den Einsatz moderner/neuer KI-Systeme, beteiligen können.

Antrag L4.089: Mitgliedsausweis als digitales Wallet für mobile Endgeräte

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall bietet den Mitgliedsausweis zukünftig optional als digitales Wallet an. Das Mitglied soll die Möglichkeit haben, zusätzlich bzw. statt dem bisherigen Mitgliedsausweis ein digitales Wallet in seinem mobilen Endgerät zu hinterlegen. Dies spart ökologische und ökonomische Ressourcen.

Eine Auswahlmöglichkeit bezüglich des Mitgliedsausweises, ob analog (Ausweiskarte) oder digital (Wallet), muss sich sowohl auf den Beitrittsformularen sowie dem Onlinebeitritt zum Ankreuzen wiederfinden. Eine jederzeitige Wahlmöglichkeit muss ebenfalls im Self-Service-Portal der IG Metall abgebildet werden.

Das digitale Wallet soll sowohl für iOS (Wallet) als auch für Android (Google Wallet) verfügbar sein.

Folgende Möglichkeiten kann ein digitaler Mitgliedsausweis beinhalten:

- Neben dem Namen und der Mitgliedsnummer kann ein QR-Code im digitalen Mitgliedsausweis hinterlegt werden. Mit diesem QR-Code kann die Registration im Streiklokal oder auch ein Datenabgleich beim Check-In in der Geschäftsstelle vereinfacht werden. Die Systeme der IG Metall sind darauf auszurichten.
- Ergänzend kann ein Datenabgleich auch über die NFC-Funktion (Near Field Communication) oder ähnliche technische Möglichkeiten erfolgen.
- Barrierefreier Zugang zum Self-Service-Portal der IG Metall

Antrag L4.090: Zeiteffiziente und ergonomische Digitalisierung der Revisionstools

Antragsteller*in:	GS Erlangen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die zur Revision notwendigen Tools/Bedienoberflächen sollen anwenderfreundlich angepasst werden, insbesondere zeiteffiziente und ergonomische Arbeitsabläufe für die ehrenamtlichen Revisoren, als Anwender, sind dabei sicherzustellen.

Nach Einführung der digitalen Belegerfassung, haben die ehrenamtlichen Revisoren die Notwendigkeit einen Teil der Revision mit digitalen Mitteln durchzuführen.

Der Zeitaufwand für die Prüfung durch die ehrenamtlichen Revisoren hat sich dadurch etwa verdreifacht, was insbesondere auf eine nicht bedarfsgerechte Bedienoberfläche und Datenaufbereitung sowie auf Wartezeiten beim Laden der Daten zurückzuführen ist.

Hat die Revisionssitzung vor der partiellen Digitalisierung noch 1 Stunde benötigt, benötigt sie nunmehr 3 Stunden. Daraus folgt, für die Revisoren geht durch die Digitalisierung unnötig Freizeit verloren und die Neigung zum ehrenamtlichen Engagement in der Revision sinkt.

Insbesondere sind den Antragstellern folgende Verbesserungspotentiale bekannt:

- jede zu prüfende ID ist einzeln händisch einzugeben, da keine fortlaufende Liste oder gar Verlinkung existiert
- -5 Mausklicks sind notwendig, um von einem Beleg zum nächsten zu gelangen
- die Anlagen sind auf Monitoren mit kleiner Auflösung, wie bei dem für die Revision verfügbaren Notebook, nicht im sichtbaren Bereich erkennbar und werden somit nicht zuverlässig wahrgenommen
- die Belege sind auf Monitoren mit kleiner Auflösung nicht ohne hineinzoomen und scrollen lesbar

Wir wünschen uns einen wertschätzenden, effizienten Umgang mit der „Ressource“ ehrenamtlicher Funktionsträger -bei der Digitalisierung unserer IG Metall.

Antrag L4.091: Positionen der IG Metall in der Öffentlichkeit stärken

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	angenommen als Material zu L4.001
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wirkt darauf hin, dass die Positionen der IG Metall zu den relevanten gesellschafts-, tarif- und betriebspolitischen Themen in der Öffentlichkeit stärker sichtbar sind. Der IG Metall Vorstand betreibt mit seiner Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ein aktives Agenda Setting. Dafür werden die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt, damit gewerkschaftliche Positionen in den öffentlichen Medien, wie Funk, Fernsehen und Printmedien sowie in den sozialen Netzwerken stärker sichtbar werden.

Ziel muss sein, die IG Metall als mitgliederstarke Organisation und durchsetzungsfähige Akteurin in den medialen und politischen Arenen zu stärken.

Antrag L4.092: Sichtbarkeit aller Gewerke und Branchen in der IG Metall stärken

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen als Material zu L4.001
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall verstärkt in ihren Publikationen und ihren Internet-Auftritten die Sichtbarkeit aller von uns organisierten Branchen und Gewerke. Nicht nur die Mitglieder der Metall- und Elektroindustrie, der Stahlindustrie und des KFZ-
Handwerks, sondern alle Kolleg*innen müssen sich und ihre Themen in unseren Veröffentlichungen wiederfinden. Außerdem muss die Erkennbarkeit der tarifvertraglichen Vertretung im Gewerk auf den Internetseiten der Bezirke und des Vorstandes gewährleistet sein.

Antrag L4.093: IG Metall als Marke etablieren

Antragsteller*in:	GS Olsberg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand wird aufgefordert sich für folgende Veränderungen zur Effizienzsteigerung einzusetzen:

- Geeignete Strukturen schaffen, gegebenenfalls Umstrukturierungen vorzunehmen, um den Aufbau einer IG Metall internen Marketingabteilung zu schaffen. Diese stellt den Geschäftsstellen Konzepte und Vorlagen für bedarfsgerechte Mitgliederkommunikation zur Verfügung.
- Jede Generation hat ihre eigene Sprache. Daraus resultiert ein eigenes Ansprache- Marketingbedürfnis. Diesen Bedürfnissen muss die IG Metall als Mitgliederorganisation nachkommen, um den Zugang zur jeweiligen Generation zu ermöglichen.
- Die Kommunikation über die neuen Kommunikationswege (soziale Medien) wird immer schneller und kurzlebiger. Hier muss die IG Metall als Marke sowohl ganzheitlich als auch in den Gliederungen vor Ort aktuell, zeitnah und authentisch auftreten.
- Als IG Metall haben wir eine hohe Verantwortung für die Entwicklung unserer Gesellschaft. Zudem haben wir neben den tarifpolitischen Erfolgen gerade auch eine respektable Anzahl an politischen, gesetzgeberischen Erfolgen zu verzeichnen. Diese bedarfsgerecht und mitgliederorientiert an die Kolleg*innen zu bringen, muss eine einheitliche Hülle haben. Unter dieser Hülle müssen örtliche Gegebenheiten Berücksichtigung finden können. Aber vor allem muss die IG Metall mit Entwicklungsgeschwindigkeiten in Unternehmen und Gesellschaft mithalten können.

Antrag L4.094: Vom Betrieb aus denken mit allen betrieblichen Akteuren

Antragsteller*in:	GS Suhl-Sonneberg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall vom Betrieb aus denken erfordert kollektives und solidarisches Handeln. Die IG Metall im Betrieb sind vor allem unsere Gewerkschaftsmitglieder. Ein hoher Organisationsgrad ist die Voraussetzung für die Handlungsfähigkeit der IG Metall im Betrieb. Besondere Verantwortung übernehmen dabei unsere Vertrauensleute. Das sind nach Richtlinie der IG Metall zu Vertrauensleuten gewählte Vertreter*innen aus dem Kreis der IG Metall-Mitglieder.

Zusätzlich sind Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen, sofern sie Mitglied der IG Metall sind, Vertrauensleute der IG Metall. Das sind Mitglieder des Betriebsrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertrauenspersonen.

In Publikationen der IG Metall vom Betrieb aus denken und in anderen betriebspolitischen Verlautbarungen ist es unverzichtbar, die Bedeutung der verschiedenen, durch Wahl legitimierten Interessenvertretungen, gleichbedeutend zu verwenden. Es spricht nichts dagegen, allein von Vertrauensleuten der IG Metall zu sprechen. Sofern jedoch daneben Betriebsratsmitglieder gesondert aufgeführt werden, muss das auch für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertrauenspersonen gelten.

Antrag L4.095: Digitale Kommunikation innerhalb der IG Metall verbessern

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die digitale Kommunikation zwischen Mitgliedern und der IG Metall wird weiter ausgebaut, unter anderem:

- Self-Service Angebote in der Mitgliederdatenbank, wie beispielsweise die eigenständige Mitteilung über die Änderung des Betriebs. Das Ziel ist es Änderungen in Echtzeit zu erfassen. Die bereits vorhandenen Self-Service Angebote auf der Seite www.igmetall.de sind ein guter Anfang.
- Bestehende Messenger-Kanäle wie in „WhatsApp“ oder „Telegram“ sollen zentral aufgelistet sein und anwählbar sein. Dies gilt auch für andere Social Media Accounts wie beispielsweise „Instagram“ oder „TikTok“.
- Alle Mitglieder sollen ihre Funktionen (wie beispielweise „Vertrauensfrau“, „Betriebsrat“, „Schwerbehindertenvertretung“, „Ortsjugendausschuss“, „Referent“) einsehen können, um bei Bedarf Mitteilungen über Veränderungen zu machen.
- Zeitschriften der IG Metall sollen optional als Papierversion, Datei oder nur als Link erhältlich sein. Somit erfolgt die Zustellung entweder postalisch und/oder digital.
- Aktuelle Materialien sollen in einer Art Cloud oder Plattform mit guten Schlagworten zur Verfügung stehen. Insbesondere bei wiederkehrenden Terminen und Ereignissen (1. Mai = Tag der Arbeit, 8. März = internationaler Frauentrag, etc.) müssen die Materialien rechtzeitig, mindestens einen Monat zuvor zur Verfügung stehen. Das Aktivenportal ist ein guter Anfang.
- Alle digitalen Vorlagen sollen in unterschiedlichen Formaten und Dateiarten zur Verfügung gestellt werden.
- Vereinheitlichung der Inhalte verschiedener Internetseiten auf einer zentralen Plattform mit einem Passwort.
- Alle Inhalte sollen auf jeder Seite die Option der Sprachenänderung anbieten. Hier bedarf es einer deutlichen Verbesserung nicht nur auf der Seite www.igmetall.de .
- Auch jeglicher digitaler Inhalt muss barrierefrei sein.

Antrag L4.096: Bundesweit einheitliches Homepage-System

Antragsteller*in:	GS Hagen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unverzüglich ein bundesweit einheitliches Homepagesystem mit regionalen Unterseiten und einer gegenseitigen Vernetzung einzurichten. Eine neue bundesweite Homepage der IG Metall, mit einer Verlinkung auf Regionalseiten der einzelnen Geschäftsstellen und deren Homepages, sorgt für eine einheitliche Internetpräsenz. Die Verlinkung auf Seiten der übergeordneten Gliederungen stellt sicher, dass immer der aktuelle Stand abgebildet ist. User*innen haben so die Möglichkeit auf die aktuellen, überregionalen Themen aufmerksam zu werden, gleichzeitig wird der regionale Charakter durch die Möglichkeit einer Gestaltung von eigenen Geschäftsstellen Unterseiten gestärkt. Besucher*innen werden somit nicht durch veraltete Artikel und schlechte Gestaltung der Seiten verschreckt und haben anhaltend einen guten Eindruck von unserem Internetauftritt. Wichtig ist zudem, dass die Bedienung für die Redakteur*innen der Geschäftsstellen niedrigschwellig ist. Das heißt, dass in wenigen Minuten mit einem vorgefertigten Artikel und entsprechender Illustration „online“ gegangen werden kann. Dies muss auch mit geringfügigen EDV-Kenntnissen möglich sein.

Antrag L4.097: IG Metall - Mitgliedern einen Vorteil verschaffen

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Im Rahmen der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit wird man insbesondere im Angestelltenbereich immer wieder mit der Frage konfrontiert: „Warum soll ich Mitglied werden?“ oder „Warum soll ich Mitglied bleiben?“

Wie kann die IG Metall (Wissens-) Vorteile verschaffen? Hierzu sollen den Mitgliedern Informationen einfach strukturiert, aktuell und personalisiert über digitale Zugänge unterschiedlicher Art zur Verfügung gestellt werden.

Nichtmitgliedern wird als Einstieg zur Information lediglich eine Vorschau auf die Themenvielfalt der IG Metall gewährt.

- Personalisierung des Zugangs im Aktivenportal (z.B. über einen Konfigurator für die Informationsauswahl). „Ich möchte durch die IG Metall informiert werden über die Themen, die mich interessieren.“
- Bündelung von Informationen in einer personalisierten App
- Persönlicher Newsletter mit Schlagwortauswahl
- Informationen müssen proaktiv zum Mitglied kommen
- Digitale Themenhefte für Mitglieder (z.B. New Work, Mobile Arbeit, Home Office, Agiles Arbeiten etc.); Angestellte wollen bei Themen abgeholt werden.
- Nutzung weiterer Instrumente wie beispielsweise Podcasts, Filme usw.
- Offensive Verwendung materieller Vorteile. Hierfür Bestandsaufnahme von Best - Practice – Beispielen zur deutlichen Differenzierung von Mitgliedern und (Noch-) Nichtmitgliedern, wie z.B. in einem Sozialtarifvertrag.

Antrag L4.098: Formale Strukturen für die Social Media Arbeit in der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Schweinfurt
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall erarbeitet ein Konzept zur breiten Abdeckung der zielgruppengerechten Onlinepräsenz auf Social-Media-Kanälen. Hierzu werden finanzielle und personelle Ressourcen aufgebracht, durch die eine Umsetzungsstrategie zur breiten Nutzung von sozialen Medien für die Anwendung auf allen Ebenen der IG Metall erarbeitet und ein Social-Media-Management aufgebaut wird. Die Ressourcen sollen auch genutzt werden, um den Datenschutz innerhalb des Social-Media-Konzeptes zu gewährleisten, da ehrenamtliche Strukturen dieser Aufgabe nicht gerecht werden können.

Antrag L4.099: Keine weitere Reduzierung von Papier Ausgaben der metallzeitung

Antragsteller*in:	GS Offenbach
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die metallzeitung ist ein anerkanntes und gut etabliertes Medium innerhalb unserer Mitgliedschaft. Gerade für unsere Mitglieder in passiver Altersteilzeitphase und in Rente ist sie oft die einzige regelmäßige Bindung, die sie an die IG Metall haben. Die metallzeitung wurde mittlerweile in mehreren Schritten auf 6 Ausgaben pro Jahr reduziert. Von unseren Mitgliedern wird uns gespiegelt, dass dies das absolute Minimum sein sollte. Es darf zu keiner weiteren Reduzierung der Ausgaben kommen.

Antrag L4.100: Beiträge in den IGM Medien in Englisch

Antragsteller*in:	GS Erlangen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IGM- Medien sollen stärker in englischer Sprache verfügbar sein. Insbesondere sollen unter www.igmetall.de grundsätzliche Informationen und aktuelle Nachrichten parallel auch in Englisch zur Verfügung stehen. Dies erleichtert die Ansprache von Beschäftigten in einer internationalen Belegschaft.

Antrag L4.101: Roadshow

Antragsteller*in:	GS Nordhausen
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Kosten der Roadshow werden ganzjährig von der Vorstandsverwaltung der IG Metall übernommen.

Die Roadshow ist ein gutes Angebot der IG Metall, bei betrieblichen und anderen Aktionen die Kolleg*innen öffentlichkeitswirksam und mit viel Know-How zu unterstützen. Zudem unterstützt ihr Einsatz die Geschäftsstellen auch organisatorisch. Die Vorstandsverwaltung übernimmt im Zeitraum von April bis Oktober die vollen Kosten für dieses Angebot.

Möchte eine Geschäftsstelle die Roadshow im Rahmen betrieblicher und öffentlichkeitswirksamer Aktionen außerhalb des genannten Zeitraums buchen, werden zwar die Fahrtkosten weiterhin übernommen, Kosten für den Personaleinsatz, Übernachtungen und Material trägt aber die Geschäftsstelle selbst. Das ist oft finanziell nicht leistbar.

Betriebliche Aktivitäten machen aber auch vor kaltem Wetter und in der dunklen Jahreszeit keinen Halt. Tarifverhandlungen werden auch im Dezember geführt, Betriebsräte außerhalb der festen Wahlperioden gewählt. Die Roadshow sollte also folgerichtig ein Angebot darstellen, dass von den Geschäftsstellen ganzjährig kostenschonend genutzt werden kann.

Antrag L4.102: Interessenbasierte Newsletter und Aktivenkommunikation

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Es gibt innerhalb der IG Metall eine Vielzahl an Mailings, Newsletter und digitalen Informationen für die Mitglieder der IG Metall. Besonders durch das Aktivenportal der IG Metall mit dem wöchentlich versandten Newsletter hierzu ist wesentlicher Bestandteil in der Funktionärskommunikation. Es braucht eine interessenbasierte Vorauswahl des einzelnen gewerkschaftlich Aktiven, zu welchen konkreten Themen er explizit informiert werden möchte. Eine Auswahl der betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Themenfelder ist vorzugeben. Ebenfalls ist der Aufbau eines „Funktionärs-WIKI“ zu prüfen.

Durch die knappen Zeitressourcen der Aktiven im Betrieb soll eine fokussierte interessenbasierte Information kompakt und priorisiert erfolgen können.

Diese sollte unter anderem folgende Aspekte beinhalten:

- Kurzinformation über Inhalt des Artikels mit Link sowie zu Hintergrundinformationen (Urteile, Entscheidungen, Vorlagen);
- Klare Struktur;
- Umfassende Stichwortsuche;
- Chronologischer Aufbau wie in Social-Media Plattformen;
- Erklärvideos, Podcast, Screencasts u.ä.;
- Option der Pushmitteilungen zu neuen Informationen aus dem Auswahlbereich

Antrag L4.103: Mehr Auswahl bei Kampagnenmaterialen

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der IG Metall Vorstand wird beauftragt zu überprüfen, wie ein breiteres Spektrum von Kampagnenmaterialien angeboten werden kann und dabei verstärkt auf Kosten und Nachhaltigkeitsprinzipien geachtet wird.
In den letzten Jahren sind gerade Kampagnenmaterialien immer teurer geworden, ein Finanzposten der den Ortskassen zugeschlagen wird und kaum Wahloptionen bestehen. In den meisten Fällen besteht nur die Möglichkeit die angebotenen Materialien entweder zu nehmen oder gänzlich zu verzichten.
Zukünftig sollten folgende Kriterien überprüft werden:

- Sind die Materialien nachhaltig
- Gibt es ein Alternativangebot für GS die wenigen Ressourcen in der Ortskasse haben, bzw. eine Range in der bestellt werden kan
- Ist es möglich die Angebote digital anzubieten (Weihnachtskarten, Gutscheine für Online-Angebote etc.)
- Goodies und Geschenke grundsätzlich ohne Jahreszahlen anzubieten

Antrag L4.104: Verzicht von Jahreszahlen in Aktionsmaterialien

Antragsteller*in:	GS Osnabrück
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall verzichtet in ihren Aktionsmaterialien, besonders zu Tarifrunden, bewusst auf Jahreszahlen in den Logos und Grafiken.

Antrag L4.105: Nachhaltiges Merchandising der IGM

Antragsteller*in:	GS Ludwigsburg
Status:	an den Beirat überwiesen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Bei der IG Metall wird eine große Vielfalt und Anzahl an verschiedensten Werbemitteln eingesetzt. Angefangen bei Textilien wie Caps oder T-Shirts bis hin zu Kugelschreibern oder Trillerpfeifen. Viele dieser Werbemittel sind geringwertig und haben auch nur eine sehr begrenzte Einsatz- bzw. Lebensdauer. Deswegen landen sie oft nach kurzer Zeit im Müll oder werden verloren.
Die allermeisten dieser Produkte sind „Made in China“ oder hergestellt in anderen Ländern mit vergleichbaren, inakzeptablen Umwelt- und Arbeitsbedingungen. Auch gewerkschaftliche Tätigkeit ist dort verboten.
Die IG Metall steht jedoch für die Einhaltung von sozialen und umweltfreundlichen Produktionsstandards. Billiglohnländer sollten wir aus sozialen Gründen und aus Umweltschutzgründen im Jahr 2023 wirklich nicht mehr unterstützen.
Wir beantragen, zum einen künftig deutlich weniger Werbemittel wie oben genannt einzusetzen. Zudem sollten diese Produkte Schritt für Schritt auf umweltfreundliche, nachhaltigere Produkte möglichst „Made in Germany“ (oder zumindest „Made in Europe“) umgestellt werden.

Antrag S.001: § 18 Vorstand - Ziffer 1 Absatz 1

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

Der Vorstand besteht aus dem bzw. der 1. Vorsitzenden, dem bzw. der 2. Vorsitzenden, dem Hauptkassierer bzw. der Hauptkassiererin, ~~vier~~zwei weiteren geschäftsführenden und 29 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern.

Antrag S.002: § 18 Vorstand

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

1. Der geschäftsführende Vorstand besteht aus mindestens drei Mitgliedern, dem bzw. der 1. Vorsitzenden, dem bzw. der 2. Vorsitzenden, dem Hauptkassierer bzw. der Hauptkassiererin~~, vier weiteren geschäftsführenden und 29 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern~~. Darüber hinaus sind alle Bezirksleiter bzw. alle Bezirksleiterinnen stimmberechtigte Vorstandsmitglieder.

Die Zahl der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder (die kein Beschäftigungsverhältnis mit der IG Metall ausüben) muss die Zahl der hauptamtlichen Vorstandsmitglieder übersteigen.

Die Vorstandsmitglieder werden auf jedem ordentlichen Gewerkschaftstag gewählt. Die Wahl der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder erfolgt in geheimer Abstimmung. Die Wahl des/der Vorsitzenden, der/des stellvertretenden Vorsitzenden und der/des Hauptkassierers/Hauptkassiererin und gegebenenfalls weiterer geschäftsführender Vorstandsmitglieder soll nach der Antragsberatung beim Gewerkschaftstag erfolgen.

Der Gesamtvorstand unterbreitet dem Gewerkschaftstag einen Vorschlag zur Besetzung der Vorstandsfunktionen verbunden mit einem Geschäftsbereichszuschnitt.

Die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder werden dem Gewerkschaftstag durch die Bezirke vorgeschlagen. Der Vorschlag erfolgt durch die in dem Bezirk zu dem Gewerkschaftstag gewählten Delegierten.

Wählbar sind nur Mitglieder mit mindestens 60-monatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit.

Zwischen zwei ordentlichen Gewerkschaftstagen notwendige Nachwahlen zum Vorstand werden durch den Beirat vorgenommen. Der Beirat kann zu diesem Zweck auch die Einberufung eines außerordentlichen Gewerkschaftstages beschließen.

Antrag S.003: § 18 Vorstand - Ziffer 1 Absatz 2

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

Eine der beiden Vorsitzenden muss eine Frau sein.

Antrag S.004: § 18 Vorstand - Ziffer 3 lit. i)

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

3. Aufgaben des Vorstands:

i. Erlass der Geschäfts- und Wahlordnung für Gewerkschaftsversammlungen

Antrag S.005: § 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

Die IG Metall hat die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen ~~der~~ aller Mitglieder zu fördern. Ihre Unabhängigkeit gegenüber den Regierungen, Verwaltungen, Unternehmern, Konfessionen und politischen Parteien hat sie jederzeit zu wahren. Sie bekennt sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland und setzt sich für die Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung und den Schutz der natürlichen Umwelt zur Sicherung der Existenz der Menschheit ein. Vor dem Hintergrund der globalisierten Wirtschaft schließt dies eine Internationalisierung der IG Metall ein. Sie 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.

Antrag S.006: § 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Bamberg
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

Die IG Metall hat die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder zu fördern. Ihre Unabhängigkeit gegenüber den Regierungen, Verwaltungen, Unternehmern, Konfessionen und politischen Parteien hat sie jederzeit zu wahren. Sie bekennt sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland und setzt sich für die Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung und den Schutz der natürlichen Umwelt zur Sicherung der Existenz der Menschheit ein. Vor dem Hintergrund der globalisierten Wirtschaft schließt dies eine Internationalisierung der IG Metall ein. Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer und sozialerHerkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

Antrag S.007: § 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Aachen
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

Die IG Metall hat die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder zu fördern. Ihre Unabhängigkeit gegenüber den Regierungen, Verwaltungen, Unternehmern, Konfessionen und politischen Parteien hat sie jederzeit zu wahren. Sie bekennt sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland und setzt sich für die Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung und den Schutz der natürlichen Umwelt zur Sicherung der Existenz der Menschheit ein. Vor dem Hintergrund der globalisierten Wirtschaft schließt dies eine Internationalisierung der IG Metall ein. Sie 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.

Die IG Metall wahrt und verteidigt die freiheitlich-demokratische Grundordnung sowie die demokratischen Grundrechte. Die Verteidigung dieser Rechte und der Unabhängigkeit sowie Existenz der Gewerkschaften erfolgt notfalls durch Aufforderung des Vorstandes an die Mitglieder, zu diesem Zweck die Arbeit niederzulegen (Widerstandsrecht gemäß Artikel 20 Absatz 4 GG). Die IG Metall setzt sich für ein umfassendes Streikrecht
gemäß Artikel 6 Absatz 4 der Europäischen Menschenrechts- und Sozialcharta, den Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit) und 98 (Versammlungsfreiheit) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein.

Antrag S.008: § 3 Beitritt

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

3. Mitglieder von Gewerkschaften der industriAll European Trade Union, die in der Bundesrepublik Deutschland vorübergehend einer Beschäftigung nachgehen und kein Arbeitsverhältnis mit einem inländischen Unternehmen haben, können bis zur Dauer eines Jahres eine beitragsfreie Gast-Mitgliedschaft erwerben.

Organisationsnahe Personen können eine Solidaritätsmitgliedschaft ohne beidseitige Rechte und Pflichten eingehen. Es besteht kein Leistungsanspruch.

Antrag S.009: § 5 Höhe der Beiträge

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

1. Die zur Durchführung gewerkschaftlicher Aufgaben erforderlichen finanziellen Mittel werden durch Beiträge aufgebracht, die entsprechend dem ~~monatlichen Bruttoverdienst~~durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen bzw. ~~den Leistungen aus der Sozialversicherung~~der durchschnittlichen Bruttoentgeltersatzleistung zu leisten sind.

2. Jedes Mitglied ist zur satzungsgemäßen Beitragsleistung verpflichtet.

Die Beiträge betragen ein Prozent des ~~monatlichen Bruttoverdienstes~~durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens, wenn dieses seinen Ursprung in einem Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis hat.

Ein Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis liegt vor bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung, in den Phasen der Altersteilzeit / des Vorruhestands, bei betrieblicher Ausbildung und berufsbegleitenden Ausbildungs- und Studienformen sowie bei Soloselbständigen.

Ist ~~der monatliche Bruttoverdienst~~das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen der IG Metall-Geschäftsstelle nicht bekannt, so setzt diese einen Beitrag in Höhe des von ihr geschätzten ~~Bruttoverdienstes~~durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens des Mitglieds fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber ~~seinen tatsächlichen Bruttoverdienst~~ sein tatsächliches durchschnittliches Bruttomonatseinkommen nachgewiesen hat.

Bei Vorliegen einer länger anhaltenden Kurzarbeit kann der Beitrag entsprechend dem Einkommensverlust abgesenkt werden. Betriebliche Aufstockungen werden bei der Beitragsermittlung berücksichtigt.

Mitglieder, die ~~eine Leistung aus der Sozialversicherung – wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruheständler und Vorruheständlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Umschüler und Umschülerinnen – bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung~~eine Entgeltersatzleistung - Rente, Arbeitslosengeld I, Krankengeld, Umschulungsförderung der Agentur für Arbeit - erhalten, zahlen 0,5 Prozent der monatlichen ~~Leistung~~Bruttoentgeltersatzleistung.

Ist die Höhe der monatlichen ~~Leistungen aus den Sozialversicherungen und vergleichbaren Leistungen~~Bruttoentgeltersatzleistung nicht bekannt, so setzt die IG Metall-Geschäftsstelle einen Beitrag in Höhe der von ihr geschätzten ~~Leistungen der Sozialversicherungen~~monatlichen Bruttoentgeltersatzleistung fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber die tatsächliche ~~Leistung aus der Sozialversicherung~~monatliche Bruttoentgeltersatzleistung nachgewiesen hat.

~~Schüler/innen und Studierende leisten einen monatlichen Beitrag von 2,05 Euro. Für Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen (wie zum Beispiel Studenten im Praxisverbund oder Berufsakademiestudenten) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgelts.~~

~~Arbeitslose, Mitglieder in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug sowie Mitglieder, die sich in einem anerkannten privaten Insolvenzverfahren befinden, leisten einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.~~

~~Bei Vorliegen einer längeren Kurzarbeit können für diese von der Kurzarbeit betroffenen Mitglieder besondere Beitragsregelungen zwischen Ortsvorstand und Vorstand vereinbart werden.~~

Mitglieder in Elternzeit mit alleinigem Bezug von Elterngeld, im Krankenstand ohne Krankengeld, im Bezug von Bürgergeld, in (hoch-)schulischer Aus- und Vollzeitweiterbildung, in Privatinsolvenz, in Vollzeitpflege von Angehörigen, in unbezahlter Freistellung und in ähnlichen Lebensumständen leisten einen Leistungssicherungsbeitrag.

Die Höhe des Leistungssicherungsbeitrags ist dem Mitglied mitzuteilen. Der Leistungssicherungsbeitrag beträgt monatlich 3 Euro.

3. Alle laufenden Unterstützungen richten sich nach der Dauer und Höhe der Beitragsleistung.

Die Inanspruchnahme von Einrichtungen der IG Metall sowie alle Leistungen der IG Metall werden nur bei satzungsgemäßer Beitragsleistung gewährt.

Während des Bezuges dieser Unterstützungen sind Beiträge in der bisherigen Höhe zu entrichten.

Die Beiträge werden von der Unterstützung einbehalten und dem Mitglied gegenüber entsprechend nachgewiesen.

4. In außerordentlichen Fällen kann vom Vorstand die Erhebung von Sonderbeiträgen beschlossen werden. Solche Beschlüsse sind für alle Mitglieder bindend.

5. Die Beiträge werden in der Regel durch Lastschriften eingezogen. Weitere Kassierungsarten können durch Beschluss des Vorstandes zugelassen werden.

Im Rahmen der zulässigen Kassierungsarten entscheidet der Ortsvorstand, welche Kassierungsart angewendet wird.

Die IG Metall-Geschäftsstelle ist zur Einziehung des Beitrages im Rahmen der festgelegten Kassierungsart in seiner jeweils sich aus Ziffer 2 ergebenden Höhe ermächtigt.

Das Mitglied ist verpflichtet, bei Wechsel des Geldinstituts oder Änderung seines Kontos die zuständige Geschäftsstelle umgehend zu unterrichten.

Die geleisteten Beiträge werden dem Mitglied in geeigneter Form quittiert.

6. In besonderen Notfällen kann auf entsprechenden Antrag an den Ortsvorstand der Beitrag bis zur Dauer von 12 Monaten auf bis ~~zu 1,53 Euro~~zum geltenden Leistungssicherungsbeitrag reduziert werden. Im Falle eines Leistungsbezugs, der eine satzungsgemäße Beitragszahlung voraussetzt, werden die vor der Absenkung gezahlten Durchschnittsbeiträge zugrunde gelegt. Für die Gewährung der Beitragsreduzierung gelten die Regelungen des § 28 (Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen).

7. Mitglieder, die freiwilligen Wehrdienst oder Bundesfreiwilligen-, Sozialfreiwilligen oder Jugendfreiwilligendienste leisten, werden für diese Zeit von der Beitragsleistung befreit. Voraussetzung dafür ist, dass sie ~~unter Vorlage des Mitgliedsausweises~~ den Ortsvorstand ihrer Geschäftsstelle ordnungsgemäß benachrichtigen.

Die Zeiten des freiwilligen Wehrdienstes und des Bundesfreiwilligen-, Sozialfreiwilligen oder Jugendfreiwilligendienstes werden bei den Unterstützungsleistungen angerechnet.

8. Mitglieder in Rente gemäß § 27 b SGB XII, die ihren notwendigen Lebensunterhalt

nicht oder nicht ausreichend aus eigenen Kräften und Mitteln bestreiten können und sich in Einrichtungen mit Betreuung befinden sowie vergleichbare Fälle, werden für diese Zeit von der Beitragsleistung befreit.

9. Während einer Haftzeit ruhen die Rechte und Pflichten der Mitglieder. In Ausnahmefällen kann auf Antrag des zuständigen Ortsvorstandes der Vorstand eine Sonderregelung treffen.

~~9. Mitglieder, die im Interesse ihrer Kinder die Erwerbstätigkeit unterbrechen, haben bei Wiederaufnahme der Berufstätigkeit Anspruch auf die durch die frühere Beitragszahlung erworbenen Rechte.~~

~~Voraussetzung hierfür ist die ordnungsgemäße Abmeldung und bei der Anmeldung der Nachweis, dass während der mit Beiträgen nicht belegten Zeit kein Arbeitseinkommen erzielt wurde.~~

Antrag S.010: §5 Höhe der Beiträge

Antragsteller*in:	GS Westmittelfranken
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

2. Jedes Mitglied ist zur satzungsgemäßen Beitragsleistung verpflichtet.

Die Beiträge betragen ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes.

Ist der monatliche Bruttoverdienst der IG Metall-Geschäftsstelle nicht bekannt, so setzt diese einen Beitrag in Höhe des von ihr geschätzten Bruttoverdienstes des Mitglieds fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber seinen tatsächlichen Bruttoverdienst nachgewiesen hat.

Mitglieder, die eine Leistung aus der Sozialversicherung – wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruheständler und Vorruheständlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Umschüler und Umschülerinnen – bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung erhalten, zahlen 0,5 Prozent der monatlichen Leistung.

Ist die Höhe der monatlichen Leistungen aus den Sozialversicherungen und vergleichbaren Leistungen nicht bekannt, so setzt die IG Metall-Geschäftsstelle einen Beitrag in Höhe der von ihr geschätzten Leistungen der Sozialversicherungen fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber die tatsächliche Leistung aus der Sozialversicherung nachgewiesen hat.

Schüler/innen und Studierende leisten einen monatlichen Beitrag von 2,05 Euro. Für Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen (wie zum Beispiel Studenten im Praxisverbund oder Berufsakademiestudenten) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgelts.

Arbeitslose, Mitglieder in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug, Rentner*innen in einer Pflegeeinrichtung, sowie Mitglieder, die sich in einem anerkannten privaten Insolvenzverfahren befinden, leisten einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.

Antrag S.011: § 5 Höhe der Beiträge

Antragsteller*in:	GS Unna
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

2. Jedes Mitglied ist zur satzungsgemäßen Beitragsleistung verpflichtet.

Die Beiträge betragen ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes.

Ist der monatliche Bruttoverdienst der IG Metall-Geschäftsstelle nicht bekannt, so setzt diese einen Beitrag in Höhe des von ihr geschätzten Bruttoverdienstes des Mitglieds fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber seinen tatsächlichen Bruttoverdienst nachgewiesen hat.

Mitglieder, die eine Leistung aus der Sozialversicherung – wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruheständler und Vorruheständlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Umschüler und Umschülerinnen – bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung erhalten, zahlen 0,5 Prozent der monatlichen Leistung.

Ist die Höhe der monatlichen Leistungen aus den Sozialversicherungen und vergleichbaren Leistungen nicht bekannt, so setzt die IG Metall-Geschäftsstelle einen Beitrag in Höhe der von ihr geschätzten Leistungen der Sozialversicherungen fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber die tatsächliche Leistung aus der Sozialversicherung nachgewiesen hat.

Schüler/innen und Studierende leisten einen monatlichen Beitrag von 2,05 Euro. Für Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen (wie zum Beispiel Studenten im Praxisverbund oder Berufsakademiestudenten) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgelts.

Arbeitslose, Mitglieder in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug sowie Mitglieder, die sich in einem anerkannten privaten Insolvenzverfahren befinden, leisten einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.

~~Bei Vorliegen einer längeren Kurzarbeit können für diese von der Kurzarbeit betroffenen Mitglieder besondere Beitragsregelungen zwischen Ortsvorstand und Vorstand vereinbart werden.~~

Bei Vorliegen einer längeren Kurzarbeit können für diese von der Kurzarbeit betroffenen Mitglieder folgende Beitragsregelungen in Abstimmung zwischen Ortsvorstand und Vorstand angewendet werden:

- Bei verfahrener Kurzarbeit bis 50 % der monatlichen Arbeitstage wird der Beitrag um 20 % pauschal abgesenkt.
- Bei verfahrener Kurzarbeit über 50 % der monatlichen Arbeitstage wird der Beitrag um 40 % pauschal abgesenkt.

Antrag S.012: § 5 Höhe der Beiträge

Antragsteller*in:	GS Frankfurt am Main
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

Mitglieder, die eine Leistung aus der Sozialversicherung – wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruheständler und Vorruheständlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Umschüler und Umschülerinnen – bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung erhalten, zahlen 0,5 Prozent der monatlichen Leistung. Mitglieder, die Eintreten bzw. in einer Anstellung sind und Lohnergänzende Sozialleistungen beziehen, zahlen über den Zeitraum des Bezuges der Lohnergänzenden Sozialleistung 0,5 Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes.

Antrag S.013: § 5 Höhe der Beiträge

Antragsteller*in:	GS Siegen
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

2. Jedes Mitglied ist zur satzungsgemäßen Beitragsleistung verpflichtet.

Die Beiträge betragen ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes.

Ist der monatliche Bruttoverdienst der IG Metall-Geschäftsstelle nicht bekannt, so setzt diese einen Beitrag in Höhe des von ihr geschätzten Bruttoverdienstes des Mitglieds fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber, seinen tatsächlichen Bruttoverdienst nachgewiesen hat.

Mitglieder, die eine Leistung aus der Sozialversicherung – wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruheständler und Vorruheständlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Umschüler und Umschülerinnen – bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung erhalten, zahlen 0,5 Prozent der monatlichen Leistung.

Ist die Höhe der monatlichen Leistungen aus den Sozialversicherungen und vergleichbaren Leistungen nicht bekannt, so setzt die IG Metall-Geschäftsstelle einen Beitrag in Höhe der von ihr geschätzten Leistungen der Sozialversicherungen fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber, die tatsächliche Leistung aus der Sozialversicherung nachgewiesen hat.

Schüler*innen und Studierende leisten einen monatlichen Beitrag von 2,05 Euro. Für Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen (wie zum Beispiel Student*innen im Praxisverbund oder Berufsakademiestudenten) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgelts.

Arbeitslose, Mitglieder in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug sowie Mitglieder, die sich in einem anerkannten privaten Insolvenzverfahren befinden, leisten einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.

Mitglieder die sich in einer mindestens 4 Wochen langen Freistellung, finanziert aus einem Langzeitkonto befinden, können auf Antrag für die Zeit der Freistellung von der Beitragszahlung befreit werden. Die Lage und die Finanzierung dieser Freistellungszeiten müssen der zuständigen IG Metall-Geschäftsstelle im Antrag mitgeteilt werden.

Bei Vorliegen einer längeren Kurzarbeit können für diese von der Kurzarbeit betroffenen Mitglieder besondere Beitragsregelungen zwischen Ortsvorstand und Vorstand vereinbart werden.

Antrag S.014: § 5 Höhe der Beiträge

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

2. Jedes Mitglied ist zur satzungsgemäßen Beitragsleistung verpflichtet.

Die Beiträge betragen ein Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes.

Ist der monatliche Bruttoverdienst der IG Metall-Geschäftsstelle nicht bekannt, so setzt diese einen Beitrag in Höhe des von ihr geschätzten Bruttoverdienstes des Mitglieds fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber seinen tatsächlichen Bruttoverdienst nachgewiesen hat.

Mitglieder, die eine Leistung aus der Sozialversicherung – wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruheständler und Vorruheständlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Umschüler und Umschülerinnen – bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung erhalten, zahlen 0,5 Prozent der monatlichen Leistung.

Ist die Höhe der monatlichen Leistungen aus den Sozialversicherungen und vergleichbaren Leistungen nicht bekannt, so setzt die IG Metall-Geschäftsstelle einen Beitrag in Höhe der von ihr geschätzten Leistungen der Sozialversicherungen fest.

Der so ermittelte Beitrag ist dem Mitglied mitzuteilen. Er gilt so lange, bis das Mitglied der IG Metall-Geschäftsstelle gegenüber die tatsächliche Leistung aus der Sozialversicherung nachgewiesen hat.

Schüler/innen und Studierende leisten einen monatlichen Beitrag von 2,05 Euro. Für Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen (wie zum Beispiel Studenten im Praxisverbund oder Berufsakademiestudenten) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgelts.

Arbeitslose, Mitglieder in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug, Rentenbezieher mit bewilligter Grundsicherung, sowie Mitglieder, die sich in einem anerkannten privaten Insolvenzverfahren befinden, leisten einen monatlichen Beitrag von 1,53 Euro.

Bei Vorliegen einer längeren Kurzarbeit können für diese von der Kurzarbeit betroffenen Mitglieder besondere Beitragsregelungen zwischen Ortsvorstand und Vorstand vereinbart werden.

Antrag S.015: § 7 An- und Abmeldung

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

Jeder Wohnungs- und Betriebswechsel sowie ein Wechsel der beruflichen Tätigkeit und Veränderungen des Familiennamens sind der zuständigen Geschäftsstelle umgehend, möglichst schriftlich, mitzuteilen.

Bei der Abmeldung müssen die Beiträge bis ~~zum Abmeldetag~~einschließlich des Abmeldemonats entrichtet sein

Antrag S.016: § 8 Austritte und Streichungen

Antragsteller*in:	GS Coburg
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

1. Der Austritt muss schriftlich unter Beifügung des Mitgliedsausweises bei der Geschäftsstelle erklärt werden, der das Mitglied angehört. Der Austritt kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Quartals erklärt werden. Unmittelbar mit dem Austritt enden alle nach der Satzung möglichen freiwilligen Leistungen der Gewerkschaft, einschließlich des Rechtsschutzes. Ein Austritt kann bei Inanspruchnahme eines genehmigten Rechtsschutzfalles frühestens 12 Monate nach dem Rechtsschutzantrag erklärt werden.

Antrag S.017: § 13 Beteiligung von Frauen

Antragsteller*in:	GS Unterelbe
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

§ 13 Beteiligung ~~von Frauen~~aller Geschlechter

In den Organen und Gremien der IG Metall müssen ~~Frauen~~alle Geschlechtergrundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein. Das Verfahren wird in einer Richtlinie geregelt.

Antrag S.018: § 13 Beteiligung von Frauen

Antragsteller*in:	GS Zwickau
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

In Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein. Das Verfahren wird in einer Richtlinie geregelt.

In den Organen Ortsvorstand, Delegiertenversammlung, Bezirkskommission und Vorstand muss jedoch mindestens eine Frauenquote von 30 Prozent eingehalten werden.

Antrag S.019: § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

2. Die Leitung der Geschäftsstelle ist der Ortsvorstand.

Er besteht aus dem bzw. der 1. Bevollmächtigten, dem bzw. der 2. Bevollmächtigten, dem Kassierer bzw. der Kassiererin und mindestens sechs Beisitzern bzw. Beisitzerinnen, aus deren Reihen der Ortsvorstand drei oder vier Revisoren bzw. Revisorinnen zu bestellen hat.

Die Bevollmächtigten und der Kassierer bzw. die Kassiererin führen die Geschäfte des Ortsvorstandes. Der bzw. die 1. Bevollmächtigte ist in jedem Falle als geschäftsführender Bevollmächtigter bzw. geschäftsführende Bevollmächtigte anzustellen. Die/der zweite Bevollmächtigte soll möglichst ehrenamtlich besetzt
werden.

Antrag S.020: § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände - Ziffer 2 Absatz 10

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

In den Ortsvorstand können grundsätzlich nur Mitglieder mit mindestens ~~36-monatiger~~24-monatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit gewählt werden.

Antrag S.021: § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände

Antragsteller*in:	GS Ludwigsfelde
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

6. Zur Durchführung ihrer Aufgaben erhalten die Geschäftsstellen.

a) einen Sockelbeitrag. Die Höhe und Anpassung des Sockelbeitrags wird auf Vorschlag des Vorstandes einmal jährlich durch den Beirat entschieden. Näheres regelt eine Richtlinie. Dabei sind die Mitgliederentwicklung und die Beitragseinnahmen sowie allgemeine Kostensteigerungen und Umlagefinanzierungen zu berücksichtigen.

Antrag S.022: § 14 Geschäftsstellen und Ortsvorstände - Ziffer 7 lit. a)

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

7.a) Für Mitglieder, die ~~eine Leistung aus der Sozialversicherung bzw. eine den Leistungen aus der Sozialversicherung vergleichbare Leistung erhalten – wie Rentner und Rentnerinnen, Vorruheständler und Vorruheständlerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug und Kranke ohne Krankengeldbezug und ohne Entgeltfortzahlung, Umschüler und Umschülerinnen,~~eine Entgeltersatzleistung - Rente, Arbeitslosengeld I, Krankengeld, Umschlungsförderung der Arbeitsagentur für Arbeit und für ~~Studierende, Arbeitslose, Erziehungsurlauber bzw. urlauberinnen, Wehr- und Zivildienstleistende,~~Mitglieder, die den Leistungssicherungsbeitrag nach § 5 Ziffer 2 dieser Satzung leisten sowie für Mitglieder, ~~die sich in längerer Kurzarbeit befinden und~~ für die eine besondere Beitragsregel zwischen Ortsvorstand und Vorstand vereinbart wurde, wird der Beitragsanteil der Geschäftsstellen nach folgender Formel berechnet: 30 Prozent zuzüglich der Prozentpunkte, die die Geschäftsstelle über dem bundesdurchschnittlichen Anteil der in dieser Ziffer genannten ~~Beitragszahler~~ beitragszahlenden Mitglieder liegt.

Antrag S.023: § 15 Delegiertenversammlung - Ziffer 5 Absatz 1

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

5. Die Delegiertenversammlung nimmt ~~die Geschäfts- und Kassenberichte~~den Geschäftsbericht und den Bericht der Revisoren bzw. Revisorinnen entgegen.Nach dem Jahresabschluss nimmt die Delegiertenversammlung den Geschäfts- und Kassenbericht und den Bericht der Revisoren bzw. Revisorinnen entgegen und fasst einen Beschluss über die Entlastung der Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerinnen und des Ortsvorstandes. Es sind mindestens vier Delegiertenversammlungen im Jahr durchzuführen.

Antrag S.024: § 16 Einteilung und Leitung der Bezirke

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

2. Für jeden Bezirk wird eine Bezirksleitung gebildet. Sie besteht aus:

- dem Bezirksleiter bzw. der Bezirksleiterin
- der Bezirkskommission
- ~~und den Bezirkssekretären und -sekretärinnen~~den Beschäftigten des Bezirks
- der Geschäftsführerkonferenz

3. ~~Die Geschäftsführung in den Bezirken liegt bei den vom Vorstand angestellten Bezirksleitern bzw. Bezirksleiterinnen. Zur Unterstützung der Bezirksleiter bzw. der Bezirksleiterinnen werden vom Vorstand Bezirkssekretäre und -sekretärinnen und weitere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angestellt.~~

~~Diese können unbeschadet § 19 Ziffer 3 Absatz 2 und § 20 Ziffer 14 der Satzung nicht Mitglied des Beirates und Delegierte des Gewerkschaftstages sein.~~

~~Die Stellen der Bezirksleiter bzw. Bezirksleiterinnen und der Bezirkssekretäre bzw. -sekretärinnen können vom Vorstand zur allgemeinen Bewerbung ausgeschrieben werden.~~

3. Die Geschäftsführung des Bezirkes wird durch die Bezirksleitung ausgeführt. Der Bezirksleiter bzw. die Bezirksleiterin wird auf Vorschlag der Geschäftsführerkonferenz in der Bezirkskonferenz gewählt und durch den Vorstand bestätigt.

Antrag S.025: § 17 Bezirkskonferenzen

Antragsteller*in:	GS Nordhessen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

1. Zur wirksamen Unterstützung der Bezirksleitung, zur Erörterung taktischer Fragen sowie zur Erleichterung der Durchführung der Beschlüsse der Gewerkschaftstage und der Gewerkschaftsaufgaben ~~muss~~ kann alljährlich eine Bezirkskonferenz abgehalten werden. Im Jahr nach dem Gewerkschaftstag muss eine Bezirkskonferenz abgehalten werden.

Antrag S.026: § 20 Gewerkschaftstag

Antragsteller*in:	GS Jena-Saalfeld
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

11. Anträge, die auf dem Gewerkschaftstag zur Beratung kommen sollen, müssen mindestens 15 Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages dem Vorstand eingereicht werden. Alle Anträge an den Gewerkschaftstag sind vom Vorstand acht Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages den Mitgliedern bekannt zu geben. Anträge an den Gewerkschaftstag können stellen: die Delegiertenversammlungen der
Geschäftsstellen, der Vorstand, der Kontrollausschuss, der Angestellten-, der Frauen- , der Jugend-, der Handwerks- und der Migrationsausschuss sowie der AGA-Auschuss beim Vorstand der IG

Metall.

Antrag S.027: § 20 Gewerkschaftstag

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

11. Anträge, die auf dem Gewerkschaftstag zur Beratung kommen sollen, müssen mindestens 15 Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages dem Vorstand eingereicht werden.

Alle Anträge an den Gewerkschaftstag sind vom Vorstand acht Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages den Mitgliedern bekannt zu geben.

Anträge an den Gewerkschaftstag können stellen: die Delegiertenversammlungen der Geschäftsstellen, der Vorstand, der Kontrollausschuss, der Angestellten-, der Frauen-
, der Jugend-, der Handwerks-, der AGA- und der Migrationsausschuss beim Vorstand der IG Metall.

Antrag S.028: § 20 Gewerkschaftstag

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

15. Der Gewerkschaftstag hat folgende Aufgaben:

a) Entgegennahme des Vorstandsberichtes und Beschlussfassung über denselben;

b) Entgegennahme des Berichtes des Kontrollausschusses und seine Entlastung;

c) Bestätigung des Rechnungsabschlusses der Kasse;

d) Stellungnahme zur gewerkschaftspolitischen Lage und den nächsten Aufgaben;

e) Behandlung der zu den vorhergehenden Punkten gestellten Anträge;

e) Beschlussfassung über die Satzung;

g) Wahl des Vorstandes;

h) Wahl des Kontrollausschusses.

Auf ordentlichen Gewerkschaftstagen der IG Metall gilt diese Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Konstituierung des Gewerkschaftstags
3. Mündliche Ergänzungen zum Geschäftsbericht
4. Aussprache zum Geschäftsbericht
5. Bericht des Kontrollausschusses
6. Bericht der Revision
7. Entlastung des Vorstands und des Kontrollausschusses
8. Beratung und Beschlussfassung der Anträge zur Satzung der IG Metall
9. Beratung und Beschlussfassung der weiteren Anträge
10. Wahlen • Vorstellung der Kandidierenden • Wahlen
11. Zukunftsbild und Arbeitsprogramm des geschäftsführenden Vorstandes
12. Abschluss

Antrag S.029: § 23 Unterstützung bei Streik - Ziffer 2

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

2. Die Unterstützungssätze betragen für eine Streikwoche:

- bei einer Beitragsleistung über 3 bis 12 Monate das 12-fache des Durchschnittsbeitrages;
- bei einer Beitragsleistung über 12 bis 60 Monate das 13-fache des Durchschnittsbeitrages;
- bei einer Beitragsleistung über 60 Monate das 14-fache des Durchschnittsbeitrages;
- ~~Auszubildende~~ Mitglieder in betrieblicher Ausbildung und berufsbegleitenden Ausbildungs- und Studienformen erhalten das 14-fache des Durchschnittsbeitrages;
- für ~~Resttage~~einzelne Tage einer Streikwoche wird die Unterstützung anteilig berechnet.

Antrag S.030: § 26 Freizeitunfallversicherung

Antragsteller*in:	GS Alfeld-Hameln-Hildesheim
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

1. Leistungen der Freizeitunfallversicherung können Mitglieder erhalten, die der Gewerkschaft mindestens zwölf Monate angehören und während dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet haben.

Auszubildende, Dual Studierende und Studierende können Leistungen aus der Freizeitunfallversicherung ab dem ersten Tag der Mitgliedschaft gemäß § 3 Ziffer 5 der Satzung erhalten.

Antrag S.031: § 30 Unterstützung im Todesfall

Antragsteller*in:	GS München
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

2. Die Unterstützung im Todesfall beträgt:

- bei einer Beitragsleistung über 12 bis 36 Monate das 15-fache;
- bei einer Beitragsleistung über 36 bis 60 Monate das 17,5-fache;
- bei einer Beitragsleistung über 60 bis 120 Monate das 20-fache;
- bei einer Beitragsleistung über 120 bis 240 Monate das 25-fache;
- bei einer Beitragsleistung über 240 Monate das 31,5-fache der maßgebenden Monatsbeiträge.

Der errechnete Betrag ist auf volle Euro-Beträge aufzurunden. Die Unterstützung im Todesfall beträgt mindestens ~~65~~ 500 Euro.

Antrag S.032: § 30 Unterstützung im Todesfall

Antragsteller*in:	GS Unna
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

2. Die Unterstützung im Todesfall beträgt:

- bei einer Beitragsleistung über 12 bis 36 Monate das 15-fache;
- bei einer Beitragsleistung über 36 bis 60 Monate das 17,5-fache;
- bei einer Beitragsleistung über 60 bis 120 Monate das 20-fache;
- bei einer Beitragsleistung über 120 bis 240 Monate das 25-fache;
- bei einer Beitragsleistung über 240 Monate das 31,5-fache der maßgebenden Monatsbeiträge.

Der errechnete Betrag ist auf volle Euro-Beträge aufzurunden. Die Unterstützung im Todesfall beträgt mindestens ~~65 Euro~~100 Euro.

Antrag S.033: § 30 Unterstützung im Todesfall

Antragsteller*in:	GS Unna
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

4. Der Berechnung der Unterstützung im Todesfall wird der Durchschnitt der letzten zwölf Monatsbeiträge, gemäß § 5 Ziffer 2 Absatz 2, zugrunde gelegt. Ausgenommen sind beschäftigte Mitglieder in Altersteilzeit. Für sie gilt der Berechnungszeitraum vor Eintritt in die Altersteilzeit.

Mitgliedern die, gemäß § 5 Ziffer 2 Absatz 5, ihren Monatsbeitrag leisten, wird bei der Berechnung der letzten zwölf Monatsbeiträge, gemäß § 5 Ziffer 2 Absatz 2, ein Inflationsausgleich für den Zeitraum der letzten Beitragsleistung, gemäß § 5 Ziffer 2 Absatz 2, und dem Monat der Unterstützung zugerechnet. Dieser Beitrag wird als Berechnung für die Unterstützung im Todesfall zugrunde gelegt.

Antrag S.034: § 30 Unterstützung im Todesfall

Antragsteller*in:	GS München
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	S. - Satzung

4. Der Berechnung der Unterstützung im Todesfall wird der Durchschnitt der letzten zwölf Monatsbeiträge gemäß § 5 Ziffer 2 Absatz 2 zugrunde gelegt. Ausgenommen sind beschäftigte Mitglieder in Altersteilzeit. Für sie gilt der Berechnungszeitraum vor Eintritt in die Altersteilzeit. Ebenso ausgenommen sind Rentnerinnen und Rentner. Für
sie gilt der Berechnungszeitraum vor Rentenbeginn.

Antrag S.035: § 30 Unterstützung im Todesfall

Antragsteller*in:	GS Zwickau
Status:	zurückgezogen
Sachgebiet:	S. - Satzung

5. Mitglieder, die eine anerkannte Mitgliedschaft bis zum 30. April 1933 nachgewiesen haben und Bezieher bzw. Bezieherinnen von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind, erhalten die Unterstützung im Todesfall mindestens nach dem Beitrag von ~~5,50~~10,-- Euro. Entsprechendes gilt für solche Mitglieder, die eine Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung trotz Invalidität nicht erhalten.

Antrag S.036: Austausch der Bezeichnung "Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen" durch Beschäftigte (§§ 14, 16, 18 und 19)

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

Die Bezeichnung *Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen* wird im Text der Satzung durch *Beschäftigte* ersetzt. Dafür werden die Paragraphen 14, 16, 18 und 19 in der hier jeweilig folgenden Fassung geändert.

§ 14 Ziffer 4. lit a) der Satzung Geschäftsstellen und Ortsvorstände wird wie folgt geändert:

4. Aufgaben des Ortsvorstandes:

a. Der Ortsvorstand leitet die Geschäftsstelle im Rahmen der Satzung nach dem vom Vorstand aufgrund der Beschlüsse des Gewerkschaftstages, Beirates und Vorstandes gegebenen Anweisungen, Richtlinien und Vollmachten.

Der Ortsvorstand vertritt die Geschäftsstelle nach innen und außen, sowohl den Mitgliedern als auch Dritten gegenüber.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben kann der Ortsvorstand ~~Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen~~Beschäftigte anstellen. Diese können weder Mitglied des Ortsvorstandes noch der Delegiertenversammlung sein.

§ 16 Ziffer 3 der Satzung Einteilung und Leitung der Bezirke wird wie folgt geändert:

3. Die Geschäftsführung in den Bezirken liegt bei den vom Vorstand angestellten Bezirksleitern bzw. Bezirksleiterinnen. Zur Unterstützung der Bezirksleiter bzw. der Bezirksleiterinnen werden vom Vorstand Bezirkssekretäre und -sekretärinnen und weitere ~~Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen~~Beschäftigte angestellt.

§ 18 Ziffer 3 lit. d) Absatz der Satzung Vorstand wird wie folgt geändert:

3. Aufgaben des Vorstandes:

d) Der Vorstand erteilt den Geschäftsstellen die zur Durchführung ihrer Arbeit entsprechenden Anweisungen.

Der Vorstand ist jederzeit berechtigt, in den Geschäftsstellen durch Beauftragte Revisionen vorzunehmen, die sich sowohl auf die Prüfung der Kassen- und Finanzgeschäfte als auch auf die gesamte Geschäftsführung erstrecken können.

Der Vorstand kann zur Erfüllung seiner Aufgaben Sekretäre und Sekretärinnen und weitere ~~Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen~~Beschäftigte anstellen.

Diese können unbeschadet § 19 Ziffer 3 Absatz 2 und § 20 Ziffer 14 der Satzung nicht Mitglied des Beirates und Delegierte des Gewerkschaftstages sein.

§ 19 Ziffer 3 der Satzung Beirat wird wie folgt geändert:

3. Mitglieder des Beirates sind außerdem die Mitglieder des Vorstandes.

Mit beratender Stimme nehmen an den Sitzungen des Beirates die Mitglieder des Kontrollausschusses und die Bezirksleiter bzw. Bezirksleiterinnen teil.

Weitere ~~Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen~~Beschäftigte des Vorstandes können zu den Beratungen des Beirates durch die geschäftsführenden

Antrag S.037: Ersetzen der Bezeichnung „metallzeitung“ durch „Mitgliedermagazin“ (§§ 14, 18 und 20)

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

Die Bezeichnung *metallzeitung* wird im Text der Satzung durch *Mitgliedermagazin*ersetzt.

Dafür werden die Paragraphen 14, 18 und 20 in der hier jeweilig folgenden Fassung geändert.

§ 14 Ziffer 4. lit i) der Satzung Geschäftsstellen und Ortsvorstände wird wie folgt geändert:

4. Aufgaben des Ortsvorstandes

i. Durchführung von Agitationsmaßnahmen und Werbung neuer Mitglieder.
Regelmäßige Verteilung ~~der metallzeitung~~des Mitgliedermagazins an die Mitglieder.

§ 18 Ziffer 3 lit. g) Absatz der Satzung Vorstand wird wie folgt geändert:

3. Aufgaben des Vorstandes:

g) Herausgabe ~~der metallzeitung~~ des Mitgliedermagazins und anderer Veröffentlichungen.

§ 20 Ziffer 10 Absatz 2 der Satzung Gewerkschaftstag wird wie folgt geändert:

10. Jeder ordentliche Gewerkschaftstag ist mindestens 26 Wochen vor Stattfinden den Mitgliedern mit Angabe der Tagesordnung bekannt zu geben.

Die Bekanntgabe erfolgt durch den Vorstand ~~in der metallzeitung~~im Mitgliedermagazin.

Antrag S.038: Aufheben der Bindung von Leistungen an die Vorlage des Mitgliedsausweises (§§ 8, 26, 28 und 30)

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

Die Bindung von Leistungen an die Vorlage des Mitgliedsausweises entfällt.

Dafür werden die Paragraphen 8, 26, 28 und 30 in der hier jeweils folgenden Fassung geändert.

§ 8 Ziffer 1 der Satzung Austritte und Streichungen wird wie folgt geändert:

1. Der Austritt muss schriftlich ~~unter Beifügung des Mitgliedsausweises~~ bei der Geschäftsstelle erklärt werden, der das Mitglied angehört. Der Austritt kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Quartals erklärt werden. Unmittelbar mit dem Austritt enden alle nach der Satzung möglichen freiwilligen Leistungen der Gewerkschaft, einschließlich des Rechtsschutzes.

§ 26 Ziffer 4 der Satzung Freizeitunfallversicherung wird wie folgt geändert:

4. Anträge auf Leistungen aus der Freizeitunfallversicherung sind ~~unter Vorlage des Mitgliedsausweises~~ unverzüglich an die zuständige Geschäftsstelle zu richten.

§ 28 Ziffer 2 Absatz 1 der Satzung Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen wird wie folgt geändert:

2. Gesuche um Unterstützung bei außerordentlicher Notlage sind zusammen mit der Schilderung der Notlage und der Familienverhältnisse schriftlich ~~mit dem MItgliedsausweis~~ beim zuständigen Ortsvorstand einzureichen.

§ 30 Ziffer 3 der Satzung Unterstützung im Todesfall wird wie folgt geändert:

3. Beim Todesfall des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin eines Mitgliedes, soweit dieser bzw. diese in häuslicher Gemeinschaft mit ihm gelebt hat, beträgt die Unterstützung im Todesfall die Hälfte der obigen Sätze. Bei der Antragstellung auf Auszahlung der Unterstützung im Todesfall ist die Sterbeurkunde bei der zuständigen Geschäftsstelle einzureichen ~~und der Mitgliedsausweis vorzulegen~~.

Antrag S.039: § 35 Inkraftreten der Satzung

Antragsteller*in:	Vorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	S. - Satzung

Die vom ~~24.~~25. Ordentlichen Gewerkschaftstag beschlossene Satzung tritt am 1. Januar ~~2020~~2024 in Kraft.

Antrag Test.001: Probeabstimmung

Antragsteller*in:	OpenSlides
Status:	Sonstiges

Der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Das Lied „Brüder, zur Sonne, zur Freiheit“ ist nach jeder Gewerkschaftsversammlung
von allen Anwesenden mit Inbrunst und lauter Stimme mitzusingen. Brüder, zur Sonne, zur Freiheit,
Brüder zum Licht empor!
|: Hell aus dem dunklen Vergangnen
leuchtet die Zukunft hervor. :| Seht, wie der Zug von Millionen
endlos aus Nächtigem quillt,
|: bis eurer Sehnsucht Verlangen
Himmel und Nacht überschwillt! :| Brüder, in eins nun die Hände,
Brüder, das Sterben verlacht!
|: Ewig, der Sklaverei ein Ende,
heilig die letzte Schlacht! :|

BESCHLÜSSE
SITZUNG DES BEIRATS
18.03.2024

Antrag I.06: Unterstützung der Speiseeisindustrie mit einer Eispause

Antragsteller*in:	Dirk Maas-Covato
Status:	erledigt durch Praxis/Beschlusslage
Sachgebiet:	I. - Initiativanträge

Am Mittwoch, den 25. Oktober allen Delegierten und Gästen des Gewerkschaftstags in einer zusätzlichen Pause während der Antragsberatung Speiseeis aus tarifgebundenen Betrieben zur Verfügung zu stellen. Der Initiativcharakter ergibt sich durch den überraschenden Herbsteinbruch und dem damit einhergehende Nachfragerückgang bei Speiseeis. Dieser Nachfragerückgang stellt die Speiseeisindustrie vor große Herausforderungen – unserer Solidarität ist jetzt gefragt.

Antrag L1.018: Schaffung eines wettbewerbsfähigen Industriestrompreises

Antragsteller*in:	GS Völklingen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Um energieintensive Branchen, Standorte und Beschäftigung auch langfristig in Deutschland und Europa zu erhalten, sind mehr denn je richtige politische Weichenstellungen unerlässlich. Die Energiekosten spielen bei der Wettbewerbsfähigkeit von industrieller Produktion dabei, sowohl im europäischen als auch im weltweiten Vergleich, eine Schlüsselrolle, dem die Bundes- und Europapolitik derzeit nicht gerecht wird.

Die Industrie in Deutschland braucht einen Industriestrompreis, der dem europäischen und internationalen Vergleich standhält. Zugleich muss der Strom konstant und in ausreichenden Mengen zur Verfügung stehen. Die IG Metall muss sich dafür einsetzten, dass die Politik einen Industriestrompreis für energieintensive Unternehmen auf den Weg bringt, mit dem die Wettbewerbsfähigkeit unserer Industrieproduktion auch langfristig gesichert ist.

Die Industrie in Deutschland steht vor enormen Herausforderungen. Neben den Folgen der Corona?Pandemie und des Ukrainekrieges muss sie gleichzeitig die Transformation hin zur Klimaneutralität schaffen.

Deutschland ist der viertgrößte Industriestandort der Welt und zugleich der Größte innerhalb Europas. Ziel der IG Metall muss es sein, die industrielle Wertschöpfung und die vielen Industriearbeitsplätze durch einen Industriestrompreis zu sichern und gleichzeitig den ökologischen Umbau unserer Industrie zu meistern. Einem günstigeren ökologischen Fußabdruck bei der Stromerzeugung muss daher eine mindestens ebenso große Bedeutung zugebilligt werden, wie dem daraus tatsächlich resultierenden Strompreis.

Hierzu sind entsprechende Instrumente zu schaffen, welche die Ökologie und die Ökonomie auch beim Strompreis verbindet. Nur wenn diese Instrumente geschaffen werden und funktionieren, kann der Green Deal der EU gelingen, da der Erhalt der Industriebranchen das entscheidende Fundament für Beschäftigung, Fortschritt und Wohlstand sichert.

Allerdings darf es keinen Industriestrompreis ohne verbindliche Zusagen geben. Es muss sichergestellt werden, dass die beziehenden Unternehmen langfristig den Standort Deutschland und zugleich Beschäftigung und Arbeitsplätze sichern. Damit sind Investitionszusagen beispielsweise über langfristige tarifliche Vereinbarungen unabkömmlich.

Zugleich ist der Wandel rund um die Transformation nur mit den Beschäftigten möglich. Bedingung muss die Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätze sein, ebenso wie verbindliche Maßnahmen zur Qualifizierung bzw. Umqualifizierung der Beschäftigten.

Antrag L1.019: Transformation ohne Atomkraft

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Atomkraft ist nicht grün oder klimafreundlich. Sie ist die teuerste, riskanteste und am wenigsten zum Ausbau der erneuerbaren Energien passende Form der Stromerzeugung. Die Frage der Endlagerung des hoch radioaktiven Atommülls ist nach wie vor ungelöst. Bau und Betrieb der in den anderen EU-Staaten geplanten Kernkraftwerke verschlingen hohe staatliche Subventionen, welche zum Ausbau der regenerativen Energieformen und sozialer Investitionen fehlen.

Katastrophen von Fukushima und Tschernobyl müssen uns eine Mahnung sein, dass diese Technik immer ein Risiko mit sich bringt, das verheerende Folgen für die Menschheit haben kann.

Eine klare Positionierung gegen das „Greenwashing von Atomkraft“ muss daher in der Transformation erfolgen und in den Stellungnahmen der IG Metall auch nach außen vertreten werden. Der „Grüne Stempel“ der EU Kommission für Atom muss weiterhin abgelehnt werden und darf keine Option für den sozialen und ökologischen Umbau der Industrie sein, wie wir ihn als IG Metall fordern.

Antrag L1.023: Nachhaltige Rohstoffnutzung im Bereich Holzverarbeitung und -bearbeitung

Antragsteller*in:	GS Osnabrück
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall setzt sich dafür ein, den Umgang mit dem Rohstoff Holz ökologisch verträglich zu gestalten. Wälder sind ein natürlicher CO2-Speicher. Es gilt diesen Speicher zu schützen und auszubauen. Eine notwendige Maßnahme dazu ist es, eine europäisch koordinierte Gesetzgebung Kreislaufwirtschaft für Holz zu fördern.

Antrag L1.025: Sozial-ökologische Transformation mit Cradle to Cradle erfolgreich bewerkstelligen

Antragsteller*in:	GS Reutlingen-Tübingen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Der Vorstand, die Bezirksleitungen und Geschäftsstellen werden aufgefordert, für eine erfolgreiche Bewerkstelligung der sozial-ökologischen Transformation geeignete Maßnahmen zu entwickeln und anzuwenden. Hierzu gehört die konsequente Umsetzung von Cradle to Cradle (C2C) („Von der Wiege zu der Wiege“). Cradle to Cradle geht weit über die üblichen Definitionen der Kreislaufwirtschaft hinaus und misst sowohl sozialen, ökologischen als auch ökonomischen Fragestellungen im gleichen Maße Wert zu.

- Soziale Komponente: Gute Arbeitsbedingungen und eine gute Bezahlung der Beschäftigten. Denn nur wer ein gutes Einkommen hat und sich in seinem Arbeitsumfeld wohlfühlt kann sich für Produkte mit hoher Qualität einsetzten. So werden z.B.: gesundheitsgefährdende Stoffe aus der Produktion verbannt. Arbeitnehmer*Innen die durch die Implementierung von Cradle to Cradle von gesünderen Arbeitsbedingungen und einem faireren Einkommen profitieren, werden Cradle to Cradle und Sozialstandards, sowohl im betrieblichen als auch privaten Kontext einen höheren Stellenwert zukommen lassen. Durch diesen Multiplikator*Innen-Effekt werden auch unsere Kolleg*Innen im globalen Süden, welche aktuell noch unter unserem ausbeuterischen Konsumverhalten leiden, sei es beim Lithium-Abbau im Dreiländereck Bolivien, Chile und Argentinien oder auf Europas giftiger Elektroschrott-Müllkippe Agbogbloshie in Ghana, besseren Arbeitsbedingungen und fairerer Bezahlung ein Stück näherkommen.
- Ökologische Komponente: Entsprechend dem biologischen Kreislauf werden nur Materialien genutzt die nach ihrem Gebrauch in den biologischen Kreislauf zurückgeführt werden können. Der Abfall eines alten Produktes wird so zur „Nahrung“ für ein neues Produkt.
- Ökonomische Komponente: Entsprechend dem technischen Kreislauf wird bereits bei der Herstellung des Produkts berücksichtigt wie die verarbeitenden Materialien nach ihrem Gebrauch verlustfrei zurückgewonnen werden können. Dadurch werden Unternehmen unabhängig von Preisschwankungen an den Rohstoffmärkten. Der Angriffskrieg Putins gegen die Ukraine, die neokolonialen Rohstoffkriege im Sudan oder im Kongo und nicht zuletzt die Corona-Pandemie, haben uns gezeigt wie vulnerable die Lieferketten und Rohstoffmärkte sind. Die Knappheit der Rohstoffe und die Klimakrise verschärfen und beschleunigen diesen Vorgang weiter. Cradle to Cradle ermöglicht es nicht nur diesen Abhängigkeiten und Entwicklungen zu entkommen, sondern den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken und dadurch ein Differenzierungsmerkmal gegenüber anderen Wirtschaftsstandorten zu entwickeln. Dies ist darin begründet, dass Cradle to Cradle nicht vermeiden bedeutet, sondern die Innovationen und Qualität von Produkten.

Seit der Engineering- und IT-Tagung und dem Start der offiziellen Kooperation zwischen der IG Metall und EPEA, im Februar 2012, hat sich nur wenig in diese Richtung entwickelt. Wenn die IG Metall sich wirklich als Teil einer Bewegung für eine sozial gerechte ökologische Transformation versteht, können wir keine weiteren 10 Jahre verstreichen lassen bis wir ins Handeln kommen und uns für die Interessen der Beschäftigten einsetzen. Getreu unserem Motto „Besser statt billiger“ fordern wir den Vorstand, die Bezirksleitungen und Geschäftsstellen auf geeignete Maßnahmen zur Umsetzung von Cradle to Cradle zu entwickeln. Hierzu gehören unserem Verständnis nachfolgende Maßnahmen:

- Eine offensiv geführte und großangelegte Kampagne, sowohl auf betrieblicher als auf gesellschaftspolitischer Ebene, zur Steigerung der Bekanntheit, Umsetzung und Zertifizierung nach

Cradle to Cradle.

- Die bereits vorhandenen Seminarkonzepte, Beratungen etc. zum Thema Cradle to Cradle an die aktuellen Gegebenheiten anpassen und wieder mehr in den Fokus stellen.
- Hinwirken auf Cradle to Cradle-Zertifizierungen im betrieblichen Kontext, hierzu benötigt es eine fachliche Expertise sowohl im Hauptamt als auch bei den Betriebsrät*innen. Der Vorstand wird aufgefordert hierfür Zeit und Mittel zur Verfügung zu stellen.
- Die IG Metall wird ihrem gesellschaftspolitischen Einfluss gerecht und setzt sich über die Betriebsebene hinaus für Cradle to Cradle innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften des DGBs und der Gesellschaft ein. Cradle to cradle hat das große Potenzial einer breiten Akzeptanz innerhalb der Gesellschaft, da es nicht wie die meisten Umweltkonzepte den Verzicht und Verbote in den Fokus rückt. Gemäß dem Ansatz Ökoeffektivität anstelle von Ökoeffizienz, ist nicht ein möglichst kleiner ökologischer Fußabdruck das Ziel, sondern ein möglichst großer positiver Fußabdruck.

Antrag L1.028: Fairwandel im Rheinischen Revier – Den Strukturwandel sozial, ökologisch und demokratisch gestalten.

Antragsteller*in:	GS Düren-Stolberg
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Der Umbau der deutschen Braunkohlereviere ist ein fortwährender Transformationsprozess, der in seinen Dimensionen in Europa kaum vergleichbar ist.

Bereits auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag wurden hierzu mit dem Antrag „I.004: Transformation in den Braunkohlerevieren gestalten“ weitreichende und zielführende Beschlüsse gefasst.

Der Deutsche Bundestag hat mit der Verabschiedung des Kohleausstiegs- sowie des Strukturstärkungsgesetzes Rahmenbedingungen geschaffen, um die vom Kohleausstieg betroffenen Regionen strukturpolitisch zu unterstützen. Es ist der IG Metall im Verbund mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund gelungen, diese Gesetze im Sinne der betroffenen Beschäftigten mit zu gestalten.

Mit Abschluss des „Zukunftsvertrags für Nordrhein-Westfalen“ vom 23. Juni 2022 hat die nach der nordrhein-westfälischen Landtagswahl gebildete Koalition aus CDU und Grünen beschlossen, den Kohleausstieg im Rheinischen Revier auf das Jahr 2030 vorzuziehen.

Diese Entscheidung stellt einen nordrhein-westfälischen Sonderweg dar. Die Beschleunigungseffekte, die daraus resultieren, sind in ihrer Art und ihrem Umfang weder sozial, noch ökologisch noch ökonomisch in vollem Umfang zu beziffern.

Als gesichert kann allerdings gelten, dass viele derzeit bereits angestoßenen Verfahren und Prozesse bzgl. Plan- und Förderungsverfahren nicht mehr zeitgerecht ablaufen werden, um einen kompensierenden Effekt auf die Auswirkungen eines um weitere acht Jahre vorgezogenen Endes von Braunkohleabbau und Verstromung zu haben.

Aus diesem Grund beantragen wir im Einvernehmen mit sieben Geschäftsstellen der „IG Metall im Rheinischen Revier“, folgendes:

Bedingungen für die faire Transformation des Rheinischen Reviers

- Die zentrale Forderung ist die Schaffung neuer und zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger, tarifgebundener und mitbestimmter Arbeit in Industrie und Dienstleistung für alle Beschäftigtengruppen in der Region. Es braucht darüber hinaus auch eine Perspektive für nicht-akademische Arbeit. Niedriglohnjobs dürfen keine qualifizierte Industriearbeit ersetzen.
- Um gute Arbeit sicherzustellen, braucht es eine sichere und bezahlbare Energieversorgung für die Unternehmen.
- Die Auswirkungen des Wandels vom Ausstieg aus der Braunkohle in eine neue zukunftsfähige Energieregion reichen jedoch weit über die Braunkohlebranchen im eigentlichen Sinne hinaus.
- Unternehmen in der Region sind mit weiteren Transformationsprozessen konfrontiert: der Digitalisierung, der Transformation der Fahrzeugindustrie, der Dekarbonisierung der Industrie sowie der Veränderung von Lieferketten. Deswegen muss regionale Strukturpolitik und -förderung im Rheinischen Revier alle Transformationsherausforderungen in den Blick nehmen. Unterstützungsangebote dürfen nicht nur auf originäre Braunkohle-Unternehmen und deren Beschäftigte begrenzt werden, wenn der regionale Strukturwandel gelingen soll.
- Die vorhandenen Strukturfördermittel sind eine große Chance für die Zukunftsentwicklung des Rheinisches Reviers. Diese Strukturfördermittel haben primär den Zweck, zukunftsfähige gute

Industriearbeitsplätze in der Region zu halten und neue zu schaffen.

Finanzierung der Transformation

- Es fließen derzeit viele Strukturfördermittel in die Produktion von Wissen. Hierbei sollen in Zukunft zwei Dinge zu beachten sein:

Erstens sollen bevorzugt Forschungs- und Entwicklungsprojekte gefördert werden, die absehbar einen positiven Effekt auf Beschäftigung im Rheinischen Revier haben. Dies muss ein verbindliches Kriterium zur Förderung von Projekten und im Falle der Unternehmensförderung mit Bindefristen hinterlegt sein.

Zweitens muss das Beihilferecht der Europäischen Union so angepasst werden, dass arbeitsplatzschaffende bzw. arbeitsplatzsichernde Investitionen in die Transformation bestehender Unternehmen im Rheinischen Revier gefördert werden können.

- Die Etablierung einer eigenen, investiven Bundesförderrichtlinie für den Strukturwandel ist überfällig. Da die Bundesregierung bislang keine diskretionären Mittel zur Bewältigung einsetzt, sind die gesetzten Ziele mit dem bisherigen Verfahren nur schwer zu erreichen. Der bisherige Mitteleinsatz lässt nur Investitionen in den Bereichen zu, in denen das schon immer möglich war und es existierende Förderrichtlinien gibt (bspw. Forschung, Verkehrsinfrastruktur). Zusätzliche und speziell auf die Anforderungen des beschleunigten Strukturwandels in Nordrhein-Westfalen gerichtete Maßnahmen bzw. Initiativen können damit nicht zur Anwendung kommen. Es besteht somit die Gefahr, dass die Präqualifikation seitens der regionalen Akteure und des Landes Nordrhein-Westfalen vom Bund nicht akzeptiert wird. Sollen im Rheinischen Revier für den Strukturwandel maßgeschneiderte Projekte initiiert werden, bedarf es einer gesonderten Bundesförderrichtlinie. Dabei darf es keine Anrechnung von bereits geplanten und beschlossenen Förderprogrammen geben.

Flächen für Wertschöpfung

- Die industrielle Transformation im Rheinischen Revier bedingt die zeitnahe Verfügbarkeit von Flächen zur Ansiedlung bzw. Erweiterung von Unternehmen. Bisher dauern Planungs- und Genehmigungsverfahren für die Entwicklung von Gewerbe- bzw. Industriegebieten ca. 10 Jahre.Es müssen Planungszeiträume verkürzt, Zusatzbedarfe an Flächen anerkannt und Flächenpoollösungen ermöglicht werden. Die Einrichtung einer entsprechender Task Force ist zu begrüßen.

Dabei ist der folgende Faktor einer gesonderten Diskussion und schnellen Entscheidung zu zuführen. Nach geltendem nordrhein-westfälischen Planungsrecht sind die Flächen von Tagebauen nach Ende des „Eingriffs“ für eine Renaturierung vorgesehen. Es bedarf nun dringend eines „Transformationsrechts“, dass es ermöglicht die Flächen von Tagebauen für die Gewinnung erneuerbarer Energien zu nutzen. Ebenso müssen die Flächen von Kraftwerksstandorten und die sie umgebenden Sicherheitszonen als Konversionsflächen verstanden werden, die sich als Flächen für die Ansiedlung industrieller Wertschöpfung eignen.

- Besonders beanspruchte Akteur*innen des Strukturwandels im Rheinischen Revier sind die Kommunen. Aufgrund der Finanzierungsstruktur fehlen vielen (Anrainer-) Kommunen die finanziellen Mittel, um die zusätzlichen Aufgaben des Strukturwandels zu schultern. Gleichzeitig gibt es bei einigen Kommunen im Rheinischen Revier – bedingt durch ihre Betroffenheit bei der Einstellung des Steinkohlebergbaus im Wurmrevier in den 1990er Jahren – einen reichhaltigen Erfahrungsschatz, welche Maßnahmen besonders geeignet sind, um strukturwandelbedingte Herausforderungen zu bewältigen.
- Den Kommunen kommt eine zentrale Rolle bei der Bereitstellung von Flächen für die Transformation zu. Um das Tempo nicht durch die bedingt gegebene finanzielle Handlungsfähigkeit der Kommunen zu mindern, sondern vielmehr zu erhöhen, müssen die Kommunen mit einem Sonderfonds des Landes Nordrhein-Westfalen bei den Kosten für die Erschließung von Industrie- und Gewerbeflächen

unterstützt werden.

Neue Wertschöpfung schaffen

- Das Rheinische Revier wird nur dann eine industrielle Zukunft haben, wenn es eine stabile Versorgung mit bezahlbarer Energie zu marktüblichen Preisen gibt. Mittel- und langfristig muss der Ausbau erneuerbarer Energien im Revier nochmals beschleunigt werden. Planungs- und Genehmigungsverfahren müssen beschleunigt werden, allerdings ohne Sozial- und Umweltstandards zu vernachlässigen.
- Neben der Transformation der bestehenden industriellen Wertschöpfungsketten im Sinne nachhaltiger industrieller Produktion bietet die Etablierung einer neuen wasserstoffbasierten Wertschöpfungskette die größten Potentiale um Beschäftigung und dafür notwendigen Bedingungen im Rheinischen Revier abzusichern. Wasserstoff ist ebenso ein zentraler Baustein der Energiewende. Eine Studie der „Zukunftsregion Rheinisches Revier“ kommt zu dem Schluss, dass mit Wasserstoff eine Wertschöpfung von 700 Mio.€ generiert werden kann und bis zu 4.800 Arbeitsplätze zusätzlich geschaffen werde können.

Trotz der begrenzten klimatischen Bedingungen in Nordrhein-Westfalen müssen alle verfügbaren Potentiale für die Erzeugung erneuerbarer Energien in der Region ausgeschöpft werden, um auch im Rheinischen Revier „grünen“ Wasserstoff zu produzieren. Von 288 Akteur*innen mit Wasserstoffaktivitäten in Nordrhein-Westfalen sind bereits 111 im Rheinischen Revier ansässig. Es existieren Kompetenzen für die Herstellung von Kompressoren, Elektrolyseuren und Brennstoffzellen, Stack-Komponenten, Bauteile des Wärme- und Fluidmanagements sowie Elektronik.

Weniger ausgeprägte Kompetenzen gibt es in den wasserstoff-infrastrukturellen Bereichen Fahrzeugbau, Wasserstoff-Speichersysteme und der Produktion von Tankstellen. In diesen Bereichen wird ebenso wie für die Produktion von Transport- und Verteilungspipelines mittelfristig eine relevante Nachfrage erwartet. Die IG Metall soll sich deshalb dafür einsetzen, dass diese Bereiche gefördert werden.

Qualifizierte Fachkräfte gestalten den Wandel in gute Arbeit

- Das Gelingen des Strukturwandels im Rheinischen Revier wird ohne die benötigten Fachkräfte nicht gelingen – und das gleich in doppelter Weise: zur Aufrechterhaltung der aktuellen, noch laufenden Produktion, sowie beim Übergang in neue Wirtschaftsformen. Schon heute zeichnen sich Fachkräfteengpasse ab: z.B. beim Einstieg in die Wasserstoffwirtschaft, bei der Digitalisierung und bei der energetischen Gebäudesanierung. Arbeitsmarktakteure und Sozialpartner rund um Industrie und Handwerk müssen eine Kampagne zur Gewinnung von Fachkräften für diese Bereiche auflegen.
- Das Rheinische Revier kann ein Reallabor für eine innovative Arbeitsmarktpolitik in der Transformation werden. Der Schlüssel ist Qualifizierung. Dazumuss Struktur in die Frage von Inhalten und Kompetenzen sowie die Trägerlandschaft gebracht werden.

Betriebsräte mit ihrer Expertise müssen unbedingt eingebunden werden. Nur sie können Beschäftigte wirksam zur Qualifizierung motivieren, die Bedarfe klar benennen und für eine gerechte Auswahl bei der Teilnahme sorgen. Sie stellen ebenfalls sicher, dass sich Qualifizierungsbedarfe nicht nur aus der Technologie ableiten, sondern aus der Frage „Wie wollen wir arbeiten?“.

Wichtig ist weiterhin, dass die Bereitschaft von Unternehmen in die transformationsbedingte Weiterbildung zu investieren, zum Kriterium für die Bewilligung von Fördermitteln werden soll.

- Der Strukturwandel kann eine Chance zur Stärkung von Mitbestimmung und Tarifbindung sein. Mitbestimmung trägt u.a. häufiger dazu bei, dass Unternehmen eine innovationsorientierte Transformationsstrategie verfolgen, dass mehr Weiterbildung angeboten wird und das die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten höher ist. Instrumente wie „Zukunftstarifverträge“ oder der

„Tarifvertrag Bildung“ sollen verstärkt bei tarifgebundenen Unternehmen mit Strukturwandelherausforderungen angewandt werden. Hierzu bedarf es einer Unterstützung der Geschäftsstellen im Revier.

Transformationswerkstatt für den Fairwandel

- Die IG Metall prüft, eine Transformationswerkstatt Rheinisches Revier zu schaffen. Eine aktive, professionelle und wirkungsvolle Begleitung von Transformationsprozessen ist über das Tagesgeschäft aus den Geschäftsstellen heraus nicht zu leisten. Es braucht Unterstützungsstrukturen zur Orientierungsberatung von Betriebsräten, zur Zusammenarbeit mit Wissenschaftsinstitutionen und zur wirkungsvollen Beteiligung im Sinne der vorstehend beschriebenen Punkte insbesondere in regionalen Strukturen und Netzwerken.

Antrag L1.029: Unterstützung regionaler Initiativen in den Geschäftsstellen

Antragsteller*in:	GS Saarbrücken
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Der Erfolg der Transformation entscheidet sich in den Regionen.

Aus den vielfältigen Erfahrungen wissen wir, dass die Transformation in den Betrieben nur erfolgreich gestaltet werden kann, wenn passende regionale politische Strategien zur Flankierung der Beschäftigungs- und Standortsicherung die betrieblichen Zukunftsvereinbarungen unterstützen. Die bestehenden Instrumente, die die Kommunen, das Land, der Bund und die EU bereitstellen, leisten aber keinen hinreichenden Beitrag zur Bewältigung der Transformationsprozesse in der Industrie.

Gleichzeitig ist die Produktion auf Basis erneuerbarer Energien sehr kostenintensiv, insbesondere in der Stahlindustrie, die eine Schlüsselindustrie für industrielle Produkte ist. Klimawandel gestalten darf am Ende nicht der Abbau von industriellen Strukturen, sondern muss vielmehr den Erhalt einer klimafreundlichen Industrie zum Ziel und zum Ergebnis haben.

Der Wandel in der Industrie hin zu klimafreundlicher Produktion muss in den jeweiligen Regionen erfolgen und sichergestellt werden.

Konkret geht es in den Geschäftsstellen darum, sich mit eigenen Konzepten und Vorstellungen in die politische Debatte einzubringen. Hierbei geht es darum, mit welcher Zielrichtung die regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik weiterentwickelt und neu ausgerichtet werden muss. Dabei stehen Themen wie arbeitsmarkt-, regional- und strukturpolitische Flankierung, Instrumentarien zur Krisenbewältigung und Innovationsförderung, Unternehmensfinanzierung, Unterstützung für Umbau von Fertigungstechnologien oder Beratungsstrukturen auf der Agenda. Der Aufbau, die Nutzung und die Steuerung von regionalen Netzwerkstrukturen, in die wir gewerkschaftspolitische Positionen und Anliegen einbringen, vergrößern unsere regionale Wirkmächtigkeit und bieten Chancen die regionalen Bemühungen zur Erhaltung bestehender Beschäftigung starker Industrieregionen Mitgliederwerbewirksam zu nutzen.

Die Geschäftsstellen sind mehr denn je gefordert, sich über das Tagesgeschäft hinaus strategisch in die regionalen Transformationsprozesse einzuschalten. Hierfür leisten die regionalen Transformationsnetzwerke wichtige Beiträge. Die Förderungen sind allerdings zeitlich befristet bis Mitte 2025. Bereits heute wissen wir, dass die Transformationsprozesse in den Regionen bis Mitte 2025 nicht abgeschlossen sein werden.

Daher fordern wir den Vorstand der IG Metall auf, sich für die weitere öffentliche Förderung der regionalen Transformationsnetzwerke über 2025 hinaus einzusetzen, die öffentliche Förderung für die eigene Arbeit stärker wie bisher zu nutzen und innerorganisatorisch die notwenigen Ressourcen dafür bereit zu stellen. Die IG Metall vom Betrieb aus zu denken sollte mit regionalpolitischen Strukturen/Initiativen in den Geschäftsstellen verknüpft werden. Hierfür muss sich die IG Metall in allen Gliederungen der Organisation einsetzen. Dafür braucht es entsprechende Koordinierung. Diese Koordinierungsaufgabe muss die Vorstandsverwaltung übernehmen und passgenaue fachliche Unterstützung und Möglichkeiten zur Vernetzung bereitstellen.

Antrag L1.030: Transformationsnetzwerke in der Fahrzeug- und Zulieferindustrie

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	erledigt durch L1.029
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die meisten Branchen werden in den kommenden Jahren durch zunehmende Digitalisierung, Entwicklung künstlicher Intelligenz durch die von der Bundesregierung bis 2045 anvisierten Klimaneutralität Umbrüche erleben. Jedoch steht außer Frage, dass die Transformation in der Automobilindustrie durch die Umstellung des Antriebes hin zu regenerativen Energien am gravierendsten ausfallen wird. Hunderttausende Arbeitsplätze sind im Industrieland Deutschland gefährdet, während gleichzeitig neue Anforderungsprofile und Stellen entstehen und Fachkräfte gesucht werden.

In den letzten Jahren sind unter Mitwirkung der IG Metall einige regionale Transformationsnetzwerke entstanden, um die lokal ansässige Fahrzeug- und Zulieferindustrie zusammenzuführen und sich gemeinsam für die Herausforderungen der Mobilitätswende aufzustellen. Allerdings sind die personellen Ressourcen einer Geschäftsstelle knapp und somit droht die Gefahr, die Chancen auf Einflussnahme in jenen lokalen Bündnissen zwischen Politik und Wirtschaft nicht genügend auszuschöpfen. Darüber hinaus ist es wichtig, Schnittstellen zwischen den bundesweiten Transformationsnetzwerken zu bilden. Der Vorstand wird daher aufgefordert zusätzliche Strukturen für die regionale und bundesweite Koordination - bzw., falls noch nicht erfolgt, Gründung - von Transformationsnetzwerken zur Verfügung zu stellen

Parallel dazu muss die IG Metall mit Politik und Wirtschaft Verhandlungen über ein Strukturpaket aufnehmen, um die Transformation in der Automobilindustrie zu bewältigen. Um beispielsweise die Beschäftigung in der Kohleindustrie Schritt für Schritt umzubauen, wurden über Jahrzehnte hinweg Maßnahmen ergriffen. Eine ähnliche Herangehensweise brauchen wir auch in der Automobilindustrie. Deshalb muss die IG Metall in der Automobilindustrie eine Kommission mit politischer und industrieller Beteiligung ins Leben rufen, analog der „Kohlekommission“.

Antrag L1.032: Grüne Transformation der Stahlbranche vorantreiben – Arbeitsplätze sichern!

Antragsteller*in:	GS Duisburg-Dinslaken
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Die IG Metall ist wesentliche Treiberin hin zu einer Klimaneutralität in ihren Branchen. Auch die Zukunft der deutschen Stahlindustrie hängt im Wesentlichen davon ab, wie erfolgreich eine grüne Transformation gelingt. Knapp 30 Prozent der industriellen Emissionen in Deutschland emittiert die Stahlbranche. Mit einer auf grünen Wasserstoff basierenden Erzeugung bietet dies ein erhebliches Einsparpotenzial an CO2.

Die IG Metall hat erfolgreich mitgewirkt und gegenüber Industrie, Politik und Arbeitgebern dafür gesorgt, dass die ersten Schritte zum Einstieg in die Transformation gemacht wurden. Konkrete Förderzusagen der Politik sowie anfängliche Investitionsentscheidungen der Unternehmen sind erfolgt. Dennoch betrifft dies lediglich einen Teil der Gesamtkapazitäten der Stahlerzeugung und nicht alle Standorte. Das reicht nicht!

Die IG Metall wirkt deshalb auf allen Ebenen der Politik weiter darauf hin, dass zusätzliche Fördermittel zugesagt werden. Überdies ist verstärkt auf allen Ebenen der Mitbestimmung auf die strategischen Entscheidungen und damit verbundene zusätzliche verbindliche Investitionszusagen der Unternehmen einzuwirken. Daher bedarf es der konsequenten Fortsetzung der bisherigen Anstrengungen zum Erhalt der etablierten Wertschöpfungsketten und der Sicherung dieser Grundstoffindustrie in Deutschland.

Nur so können wir auch weiterhin sichere, gut qualifizierte und tarifgebundene Arbeit und damit zukunftsfähige Arbeitsplätze in Deutschland erhalten!

Die IG Metall setzt sich weiter massiv dafür ein, dass die grüne Transformation bundesweit in vollem Umfang der derzeitigen Mengen an Rohstahlherstellung an allen Stahlstandorten vorangetrieben, alle bestehenden Hochöfen in Direktreduktionsanalgen nachhaltig transformiert und damit Industriearbeitsplätze gesichert werden!

Der bundesweite Stahl-Aktionstag im Frühjahr 2023 war ein erfolgreicher Meilenstein. In Duisburg haben 1.500 Stahl-Aktive stellvertretend für mehrere tausend Kolleg*innen unter dem Motto „Steelworkers for Green Steel“ mit Nachdruck und lautstark ein Zeichen gesetzt. Weitere Aktivitäten zielen darauf, alle Aktiven in den Betrieben und auch die Belegschaften auf die Reise der Transformation mitzunehmen, den Dialog mit Bürger*innen und Bündnispartner*innen der Zivilgesellschaft zu suchen, um der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe einer ökologischen und sozialen Transformation gerecht zu werden.

Die IG Metall setzt daher ihre erfolgreichen Anstrengungen und pro-aktiven Initiativen auf allen Gliederungsebenen und Handlungsfeldern fort, behält die Adressaten Politik und Wirtschaft weiter im Blick und entfaltet weiter den Druck.

Denn: Stahl ist Zukunft!

Antrag L1.033: Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zur Umsetzung guter Arbeitsbedingungen nutzen

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L1. - Energie- und Mobilitätswende gestalten

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LKSG) soll von der IG Metall aktiv genutzt und gefördert werden, um weltweit die ILO-Arbeitsstandards durchzusetzen:

Dazu bedarf es einer internen Anpassung der vorhandenen Strukturen, um auch rechtliche Unterstützung für betroffene Betriebe sowie die gewerkschaftliche Rolle im Paragraph 11, Abs. 1 LKSG erfüllen zu können.

Die Bildungszentren werden verstärkt Angebote zum LKSG für Betriebsrät*innen, Vertrauensleute und Mitglieder etablieren. Geschäftsstellen, Betriebsräte und regionale internationale gewerkschaftliche Arbeitskreise werden in ihrer Arbeit zum Thema unterstützt.

Positive betriebliche Umsetzungsbeispiele sollen über die IG Metall Publikationen veröffentlicht werden, um die guten Möglichkeiten des LKSG publik zu machen und damit auf dieser Basis weitere Schritte zur Verbesserung der globalen Arbeitsbedingungen ausgelotet werden können. Das wäre zukünftig bei der Aushandlung globaler Rahmenvereinbarungen über die Einhaltung von Mindeststandards hinaus ein wichtiges Ziel.

Die IG Metall wird sich an der Formulierung einer EU-Richtlinie zum Thema maßgeblich beteiligen, denn in ausländischen Niederlassungen und bei Lieferanten deutscher Metallunternehmen wird auch heute noch in vielen Ländern Gewerkschaftsarbeit systematisch verhindert. Dadurch entstehen dort prekäre Arbeitsverhältnisse mit schlechten und rechtswidrigen Arbeitsschutzbedingungen, nicht nur in der Produktion, sondern auch in den sogenannten Shared-Service-Bereichen. Trotz vergleichbarer Arbeitsschutzgesetze gelingt deshalb nicht deren Umsetzung und häufig fehlt die Arbeits-Gerichtsbarkeit.

Das LKSG bietet eine neue Möglichkeit weltweit in ausländischen Standorten deutscher, international agierender Konzerne, sowie Lieferanten, demokratische Gewerkschaftsvertretungen zu fördern. Die geplante EU-Richtlinie könnte diese Möglichkeiten noch ausweiten.

Antrag L2.079: Wirksame Regulierung der Leiharbeit

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die im April 2017 in Kraft getreten ist, hat den Trend nach immer mehr prekärer Arbeit nicht gebremst. Eine deutliche Eingrenzung ist weiterhin nicht gegeben. Durch den unbegrenzten Einsatz von Leiharbeitskräften werden weiterhin systematisch Tarifstandards unterlaufen und Stammbelegschaften reduziert.

Die Arbeitgeber setzen die Leiharbeit strategisch ein, um Belegschaften zu spalten und zu disziplinieren. Leiharbeitnehmer*innen werden nach wie vor diskriminiert und wie Menschen zweiter Klasse behandelt.

Das muss aufhören!

Die IG Metall wird sich für eine wirksame Regulierung der Leiharbeit mindestens in folgenden Punkten einsetzen:

- Leiharbeit darf nicht als dauerhaftes Instrument im Einsatzbetrieb legitimiert werden. Die Leiharbeit muss auf die Ursprünge zurückgeführt werden, um Auftragsspitzen im Unternehmen abzubauen. Auftragsspitzen sind maximal ein Geschäftsjahr und nicht 4 Jahre Überlassungsdauer. Hierfür ist ein Kriterienkatalog zu erarbeiten, den Arbeitgeber einhalten müssen, sofern sie Beschäftigte über Leiharbeit rekrutieren müssen.
- Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Leiharbeit müssen erweitert werden. Betriebsvereinbarungen zur Regelung der Leiharbeit (u.a. Einsatzzweck, Einsatzbereich, Volumen, Höhe der Vergütung, Höchstdauer des Einsatzes, Übernahmeregeln) müssen erzwingbar sein. Eine adäquate Personalplanung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
- Dementsprechend muss es eine Begrenzung von Leiharbeit im Betrieb geben. Eine maximale Einsatzdauer darf sich nicht auf einzelne Leiharbeitnehmer*innen, sondern muss sich auf den Arbeitsplatz im Einsatzbetrieb beziehen.
- Prekäre Beschäftigungen werden auf sechs Monate begrenzt. Danach erfolgt eine unbefristete Übernahme ohne Probezeit im Einsatzbetrieb, mit Anerkennung der vorhergegangenen Beschäftigungszeit.
- Auch in der Leiharbeit muss ausgeschlossen werden, dass „Sub-Sub-Beschäftigung“ erfolgt und muss verboten werden!
- Der Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ (equal pay und equal treatment) muss ab dem 1. Tag des Einsatzes für alle Arbeitsbedingungen gelten.Das gilt auch bei Sonderzahlungen, die ebenfalls berücksichtigt werden müssen (z. B. Inflationsausgleichsprämie). Auch in Krisenzeiten (KUG) erhalten sie automatisch die Rahmenbedingungen der Stammbeschäftigten.
- Initiative Mitbestimmung ist die Forderung nach zusätzlichen Mitbestimmungsrechten für Betriebsräte bei der Fremdvergabe von Tätigkeiten und der Auslagerung von Produktionsbereichen.

Die IG Metall wird auf dem Feld der Leiharbeit dafür sorgen, alle tariflichen Bedingungen mindestens auf das Niveau der Einsatzbranchen ab dem ersten Einsatztag angehoben werden. Außerdem muss ein Flexibilitätszuschlag beim Wechsel des Einsatzbetriebs eingeführt werden.

Beides dient dem Ziel, die Leiharbeit als prekäre Beschäftigung zurückzudrängen.

Die IG Metall wird beim Gesetzgeber darauf hinwirken, dass neben der Höchstüberlassungsdauer belastbare gesetzliche Regelungen zur Übernahme von Leiharbeitnehmern geschaffen werden.

Die IG Metall muss die Tarifverträge zur Leiharbeit in den Grundzügen überarbeiten, damit die Attraktivität sinkt.

Antrag L2.081: Zeitarbeit

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Bereits auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag 2019 wurde folgende Position beschlossen:

„Wir brauchen eine stringente Regulierung atypischer Beschäftigungsformen wie der Leiharbeit. Insbesondere gilt es zu verhindern, dass Leiharbeit dazu missbraucht wird, reguläre Beschäftigung zu verdrängen. Der rotierende Einsatz von Leiharbeiter*innen auf dauerhaften Arbeitsplätzen ist deshalb zu verbieten und Leiharbeit wieder auf die Funktion der Abfederung von Auftragsspitzen zu begrenzen.“ (Entschließung 2, Punkt 2.2.1.1)

Die IG Metall wird im Sinne dieses Beschlusses weiter aktiv, dazu gehört insbesondere:

1. Initiative für eine politische Kampagne des DGBs zur Änderung der Rechtslage im Sinne des oben genannten Beschlusses.
2. Eine Überprüfung der bestehenden Regelungen in den Tarifverträgen zur Zeitarbeit und Befristung entsprechend des oben genannten Beschlusses und Erstellung von Handlungsempfehlungen für die zuständigen Tarifkommissionen. Hierbei ist das Ziel, gesetzliche Öffnungsklauseln nicht weiter auszubauen. Nach geltendem Recht darf eine Befristung von Leiharbeitnehmer*innen maximal 18 Monate betragen (Paragraph 1 Abs. 1b AÜG). Einige Tarifverträge gestatten den doppelten Zeitraum (36 Monate), so bspw. bei Volkswagen.
3. Bei einer Übernahme im Anschluss an einer Tätigkeit als Leiharbeitnehmer*innen im selben Unternehmen soll diese in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgen. Ein anderes Vorgehen ist eine Art der Kettenbefristung, die wir ablehnen.

Antrag L2.084: Wer prekär beschäftigt, muss für Nachwuchs sorgen

Antragsteller*in:	GS Heidelberg
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall, mit all ihren Gremien und Funktionär*innen-Strukturen, soll den Grundsatz „Wer Menschen prekär beschäftigt, muss für Nachwuchs sorgen!“ in all ihr Handeln aufnehmen.

Wir lehnen Leiharbeit, als eine Form der prekären Beschäftigung grundsätzlich ab aber sie ist in vielen Unternehmen gang und gäbe. Darum fordern wir:

In Unternehmen in denen Leiharbeitende über eine tarifliche Überlassungsdauer hinaus beschäftigt werden und nicht übernommen werden, sollen für das darauffolgende Kalenderjahr eine adäquate Anzahl an Ausbildungsplätzen geschaffen werden (etwa 40% der Leiharbeitsquote als zusätzliche Ausbildungsplätze).

Dahingehend sollen die betrieblichen Funktionär*innen (Betriebsrat und JAV) in ihren Handlungsmöglichkeiten und deren strategischer Anwendung geschult werden.

In haustarifvertraglichen Regelungen sollen keine Öffnungen darüber hinaus getroffen werden.

Antrag L2.085: Leih- Und Zeitarbeit begrenzen

Antragsteller*in:	GS Düsseldorf-Neuss
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall kämpft gegen Leiharbeit und ihre weitere Ausbreitung in den Betrieben. Sie wendet sich gegen Aufweichungen der gesetzlichen Regelungen mit Ergänzungstarifverträgen, z.B. die Aushebelung der 18 Monate Höchstüberlassungsdauer. Innerbetrieblich wendet sie sich gegen die Aufweichungen von Leiharbeitsquoten.

Antrag L2.086: Leiharbeit verbieten

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	erledigt durch L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall setzt sich über Verbesserungen für Leiharbeiter*innen hinaus weiter dafür ein, dass Leiharbeit in seiner jetzigen Form verboten wird. Alle Leiharbeiter*innen sollen im Entleihbetrieb in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Antrag L2.087: Wandel in den Betrieben: Entgeltgleichheit vorantreiben und die Situation für Teilzeitbeschäftigte verbessern

Antragsteller*in:	Frauenausschuss
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern schreitet voran. Im Zuge des Fachkräftemangels und des Anspruchs der Repräsentation von unterschiedlichen Menschen wird die betriebliche und gesellschaftliche Gleichstellungspolitik immer zentraler. Allerdings gibt es noch zahlreiche Defizite in diesem Bereich, die es zu beheben gilt.

Entgeltgleichheit ist für die weiblichen Beschäftigten das zentrale Thema. Der Wunsch nach einer gleichen Bezahlung ist groß. Und diese Ansprüche spiegeln sich auch in den gesetzlichen Vorhaben und Regelungen wider. In 2023 wird das Entgelttransparenzgesetz evaluiert und vermutlich weiterentwickelt. Denn die EU hat die Entgelttransparenz-
Richtlinie beschlossen. Alle Mitgliedsstaaten haben nun drei Jahre Zeit, die Regelungen umzusetzen.

Um diese Entwicklung aufzugreifen, legen wir den Fokus auf Entgeltgerechtigkeit und die Verbesserung der Situation von Teilzeitbeschäftigten.

Entgeltgleichheit weiter vorantreiben

Wir fordern die betrieblichen Interessenvertretungen der IG Metall auf, die jeweiligen Entgeltsysteme und deren Umsetzung im Betrieb aus frauen- und gleichstellungspolitischer Perspektive zu analysieren und Maßnahmen zur Abschaffung von Ungleichheiten einzuleiten.

Es sollen mindestens folgende Aspekte überprüft werden:

- Eingruppierung
- Teilzeit und Einfluss auf Entgeltentwicklung
- Leistungszulagen oder -bestandteile
- Andere Zulagen
- Verteilung der Arbeitsplätze (Bereiche, in denen (fast) nur Frauen arbeiten und Bereiche, in denen (fast) nur Männer arbeiten)
- Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Die IG Metall soll entsprechendes Material zur Verfügung stellen, Schulungen (auch online) rund um Entgeltgleichheit anbieten sowie einen überbetrieblichen Austausch organisieren. Die Thementiefe soll dabei von allgemeinen und niedrigschwelligen bis spezialisierten Angeboten und Empowerment reichen.

Darüber hinaus intensivieren wir die Analyse der betrieblichen Entgeltlücken über das eigens entwickelte Werkzeug der IG Metall. Die zu treffenden Maßnahmen nach der Analyse sind je nach betrieblichen Belangen zu konkretisieren. In der Vergangenheit haben sich Frauenförderprozesse, Quotenregelungen für Fach- und Führungspositionen, „Prämienregelungen“ für Führungskräfte, die Frauen fördern, Entwicklungspläne und im Bereich der Weiterbildung, Onlineangebote bewährt. Werden Frauen gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert, so trägt dies auch zum Schrumpfen der Entgeltlücke bei.

Teilzeitbeschäftigung muss verbessert und diskriminierungsfrei werden

Die Teilzeitbeschäftigung nimmt auch im Organisationsbereich der IG Metall deutlich zu. Teilzeitarbeit ist nicht nur aufgrund individueller Wünsche nach einer besseren Work-Life-Balance auf dem Vormarsch, sondern vor allem auch deshalb, weil damit Vereinbarkeitsfragen gelöst werden. Insbesondere wenn

Familien Kinder bekommen, gehen Frauen in Teilzeit, um die Defizite bei der Kinderbetreuungsinfrastruktur (fehlende KiTa-Plätze, fehlende Ganztagesangebote etc.) auszugleichen.

Das Problem dabei: Teilzeitbeschäftigung führt aktuell zu massiven Nachteilen bei Qualifizierung, beruflicher Entwicklung und Entgeltgerechtigkeit. Dies wirkt sich insbesondere auf Frauen aus, denn ihr Anteil bei den Teilzeitbeschäftigten liegt bei etwa 80 Prozent. Ihre Lage kann durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen deutlich verbessert werden. Hierzu sollen die rechtlichen Möglichkeiten des Paragraph 92 BetrVG in Verbindung mit Paragraph 80 BetrVG im Hinblick auf die Kapazitäts- und Fachkräfteberatung mit dem Arbeitgeber ausgeschöpft werden. Ziel ist es, teilzeitbeschäftigten Frauen Angebote zur Aufstockung ihrer Arbeitszeit und zur beruflichen Entwicklung zu machen. Mögliche Maßnahmen sind:

- Die Rückkehr auf die vorherige Arbeitszeit sowie auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz bzw. die Ausweitung der Arbeitszeit ermöglichen,
- Die berufliche Weiterentwicklung und Vereinbarkeit ermöglichen (u.a. Teilzeit in Schicht, Führen in Teilzeit, Meisterposition in Teilzeit),
- Die Möglichkeiten der vollzeitnahen Teilzeit attraktiv gestalten, so dass alle Beschäftigten ihre Wünsche nach einer Arbeitszeitabsenkung erfüllen können (u.a. Job-Sharing).

Die IG Metall soll mit ihren betrieblichen Aktiven hierzu eine betriebspolitische Initiative zur Arbeitszeit und damit auch für Teilzeitbeschäftigte starten. Diese soll sich für selbstbestimmte und moderne Arbeitszeiten einsetzen und so einen Kulturwandel unterstützen, der es auch Männern ermöglicht, Familien- und Pflegezeiten zu nehmen und Sorgearbeit zu leisten. Betriebliche Beratungsangebote für alle Beschäftigten und insbesondere (werdende) Eltern und junge Arbeitnehmer*innen durch Betriebsräte und Vertrauensleute sollen die Initiative ergänzen. Die IG Metall soll hierzu Seminare anbieten.

Weiterhin soll die IG Metall auf den Gesetzgeber einwirken, die Betriebsgrößenschwellen im Teilzeit- und Befristungsgesetz abzuschaffen und ein betriebsunabhängiges Rückkehrrecht auf Vollzeit zu verankern. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels werden diese Maßnahmen notwendiger, denn Frauen sind das größte Potential.

Antrag L2.088: Gleich, gleicher Island

Antragsteller*in:	GS Nordhausen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Wir fordern den Vorstand der Industriegewerkschaft Metall auf, alle unserer Gewerkschaft zur Verfügung stehenden Mittel und Wege zu nutzen, eine gesetzliche Grundlage für eine echte geschlechterspezifische Entgeltgleichheit in der Bundesrepublik Deutschland anhand folgender Kriterien zu initiieren.

Dazu zählen beispielsweise

- die Zusammenarbeit aller relevanten Vorstands- und Organisationsbereiche der IG Metall (insb. Berliner Büro, Brüsseler Büro);
- die Erstellung von passenden Kriterien und Regelungsinhalten, die dem oben genannten Ziel am nächsten kommen und auf die Bundesrepublik Deutschland, unter Berücksichtigung geltenden Rechts, Anwendung finden können;
- der Aufbau einer Kampagne, die über eine möglichst breite Strahlkraft verfügt und geeignet ist, politischen Druck auf den deutschen Gesetzgeber auszuüben (Als Vorbild kann die Rentenkampagne der IG Metall der IG Metall dienen);
- die Bereitstellung von angemessenen finanziellen Mitteln;
- die Zusammenarbeit mit allen DGB-Einzelgewerkschaften und geeigneten NGO, Parteien oder anderen Vereinigungen

Als Vorbild für die Regelungsinhalte dienen der sogenannte „Act on Equal Status und Equal Rights Irrespective of Gender" sowie die Verordnung „Regulation 1030 Of 13 November 2017" der Republik Island.

Die Regelungen im deutschen Entgelttransparenzgesetz sind als politischer Kompromiss zu sehen. Das Gesetz führt zu keiner nachhaltigen Angleichung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern. Die Schließung des so genannten Gender-Pay-Gaps ist durch einen gesetzlich verbrieften Auskunftsanspruch in Unternehmen mit mehr als 200 bzw. 500 Beschäftigten, sowie einem empfehlenden Charakter und der freiwilligen Umsetzung in Verantwortung der Arbeitgeber, nicht zu realisieren. Ein erforderlicher sozialer und finanzieller Druck auf Unternehmen, die auch weiterhin i.d.R. Frauen für die gleiche Arbeit schlechter bezahlen als Männer, wird nicht ausgeübt. Das Entgelttransparenzgesetz ist daher kein taugliches Mittel geschlechterspezifische Entgeltunterschiede zu beseitigen.

Antrag L2.089: MINT-Berufe: Mädchen und Frauen fördern

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall wird aufgefordert, sich gegenüber der Bildungspolitik von Bund und Ländern dafür einzusetzen, dass geschlechtersensibler Unterricht in MINT-Fächern Mädchen und Jungen gleichermaßen anspricht, um Mädchen zu ermutigen, ihr volles Potential für einen beruflichen Weg in der MINT-Branche zu erkennen und zu entwickeln. Hierfür müssen die Lehrkräfte geschult werden, z.B. durch Projekte, die von Bund und Ländern initiiert und finanziert werden. Zudem sollen Angebote für Mitglieder entwickelt werden, die Eltern von Kindern im Berufsorientierungsalter sind. Sie sollen darin unterstützt werden, Rollenstereotype zu überwinden und ihre Kinder hinsichtlich Zukunftsberufen beraten zu können. Studien zeigen, dass Eltern einen erheblichen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben.
Die IG Metall prüft gemeinsam mit dem DGB und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit eine Kampagne für zukünftig mehr weibliche MINT-Kräfte.Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass im Rahmen des Girl's Days die MINT-Berufe in der Praxis stärker erfahrbar gemacht werden.

Mit dem Fachkräftemangel sind die Unternehmen schon länger konfrontiert und er spitzt sich weiter zu. Es werden Fachkräfte in vielen Bereichen wie z. B. in Technik und Informatik benötigt. Zurzeit fehlen rund 100.000 akademisch Ausgebildete und 300.000 Fachkräfte im MINT-Bereich. MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Damit fehlen Menschen, die entwickeln und erfinden, aber auch Menschen, die später mit den Technologien arbeiten. Frauen sind in den MINT-Berufen stark unterrepräsentiert: Gemessen am Bevölkerungsanteil entscheiden sich Mädchen und Frauen viel seltener als Männer für technische und informatische Berufe. Der Anteil von Frauen in MINT-Berufen liegt bundesweit bei etwa 15,8 Prozent (Stand November 2022). Weniger Frauen wählen eine duale Berufsausbildung in den technischen Berufen. An den Hochschulen wählen Frauen mittlerweile öfter einen Studiengang in diesen Bereichen, dennoch ist ihr Anteil in Informatik und den Ingenieurwissenschaften immer noch unterproportional. Es gibt keinen Grund anzunehmen, dass technische Berufe nicht für Frauen „geeignet" sind oder dass sie sich als Frauen dafür nicht interessieren. Eine große Rolle spielen Stereotype, die Mädchen und Frauen daran hindern, sich für Technik Berufe zu entscheiden. Um diese zu überwinden, müssen Frauen gefördert werden. Und dies beginnt bereits in der Grundschule, wo Geschlechterstereotype aufgebrochen werden müssen bzw. bereits in Kita und Kindergarten, wo auf eine klischeefreie und gendersensible Begleitung der Kinder zu achten ist und Kinder schon in spielerischer Form mit Technik in Berührung kommen. Mädchen in den weiterführenden Schulen müssen systematisch mit MINT-Ausbildungsberufen und -Studiengängen bekannt gemacht werden, damit sie als selbstverständlich wahrgenommen werden. Dafür ist ein wichtiger guter Schritt, dass Informatik ein Pflichtfach an den Schulen in allen Bundesländern wird.

Antrag L2.090: Optimale Teilnahme von Alleinerziehenden am Arbeitsmarkt

Antragsteller*in:	GS Herborn
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Wir fordern die IG Metall auf sich dafür einzusetzen, dass Alleinerziehenden eine optimale Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht wird.

Alleinerziehende stehen vor der Aufgabe, eine oftmals herausfordernde Lebenssituation zu meistern: Sie sind in der Regel zeitlich stark eingebunden, stehen finanziell häufig unter Druck und sind oftmals psychisch und gesundheitlich belastet. Mit nur einer potenziellen Verdienerin bzw. einem potenziellen Verdiener und gleichzeitiger Erziehungsverantwortung für die Kinder wird das Erwirtschaften eines bedarfsdeckenden Einkommens erschwert. Diese Herausforderungen für Alleinerziehende werden durch die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen bislang nicht kompensiert: Es fehlt an Kinderbetreuungsangeboten, insbesondere in den Randzeiten. Aus diesen Gründen sind Alleinerziehende besonders häufig auf Unterstützungsleistungen nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) angewiesen. Rund 38 Prozent aller Haushalte von Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern sind derzeit auf staatliche Leistungen nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) angewiesen (Stand 2017). Alleinerziehende sind in einem größeren Ausmaß als andere Haushaltskonstellationen auf Hilfen nach dem SGB II angewiesen. Alleinerziehende machen einen quantitativ großen Anteil an den Hilfebedürftigen im SGB II aus und benötigen Unterstützungsleistungen und Angebote die auf ihre Situation zugeschnitten sind. Die Zahl der alleinerziehenden Mütter mit Kindern liegt aktuell bei ca. 89 Prozent.

Es bedarf deshalb dringend Verbesserungen auf verschiedenen Ebenen:

- Arbeitslose Alleinerziehende benötigen eine systematische Unterstützung beim Nachholen eines Schulabschlusses, dem Abschluss einer beruflichen Ausbildung oder beruflichen Weiterbildung. Hierbei sind insbesondere Teilzeit-Ausbildungen eine Ausbildungsform, die Alleinerziehenden ermöglicht, Ausbildung und Weiterbildung mit der Kindererziehung und -betreuung zu vereinbaren. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter müssen ihre Bemühungen in Form einer Ausbildungsoffensive für Alleinerziehende verstärken. Vor allem für Alleinerziehende müssen die finanziellen Rahmenbedingungen während der Weiterbildung verbessert werden. Aus der Praxis ist bekannt, dass vielfach eine Weiterbildung oder das Erlernen eines Berufes nicht angegangen werden, weil die Unterstützungsleistung während der Maßnahme zu gering ist. Deswegen bedarf es eines Zuschlages auf das Arbeitslosengeld bei Weiterbildung oder die Grundsicherung bzw. das zukünftige Bürgergeld.
- Voraussetzung für eine (umfassendere) Erwerbstätigkeit von Alleinerziehenden ist eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung, die - entsprechend den Arbeitsbedingungen vieler frauentypischer Branchen – auch ganztags, am Wochenende und in der Nacht möglich sein sollte. Dies gilt sowohl für die Betreuung von Kleinkindern als auch die Betreuung von schulpflichtigen Kindern. Hierbei sollten institutionelle Angebote (Kindertageseinrichtungen, Ganztagesschulen) mit aufsuchenden Angeboten (Betreuung zu Hause, Begleitung zu Kursen etc.) kombinierbar sein. Die Kommunen müssen ihre Angebote dementsprechend ausbauen, der Bund muss dies durch entsprechende Gesetzgebung und finanzielle Ressourcen flankieren. Der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter ist ein erster Schritt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf nicht nach der Kita enden, sondern muss auch mit schulpflichtigen Kindern bis zum 14. Lebensjahr möglich sein. Dabei ist es wichtig, dass der Ausbau qualitativ hochwertig entwickelt und vorangebracht wird. Voraussetzung dafür ist ausreichend und gut qualifiziertes Personal.

- Tarifvertraglich sind Regelungen zu entwickeln, die den Lebensrealitäten von Alleinerziehenden Rechnung tragen (z.B. flexible lebenslagenorientierte Arbeitszeitmodelle, Ausbau guter mobiler Arbeit, Zuschüsse für Kinderbetreuung und ergänzende und flexible Kinderbetreuungsangebote).
- Die Programme des Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben die SGB-II-Hilfequote von Alleinerziehenden senken können. Dieser Trend muss verstetigt werden, indem die Jobcenter weiterhin die speziellen Bedürfnisse von Alleinerziehenden ganzheitlich im Blick haben und passende Unterstützung in regionalen Netzwerken organisieren können (Arbeitgeberansprache, Kinderbetreuung, psychosoziale Unterstützung, Weiterbildung/Umschulung). Dafür bedarf es einer ausreichenden finanziellen Ausstattung der Jobcenter. Langfristig sollte überlegt werden, ob die Betreuung von Alleinerziehenden nicht besser außerhalb des SGB II-Regelbereichs erfolgen kann.
- Mitunter fehlt es noch an Transparenz über die bestehenden Hilfe- und Bildungsangebote, die es für die Zielgruppe der Alleinerziehenden vor Ort bereits gibt. Wünschenswert wären deshalb zentrale Anlaufstellen für Alleinerziehende vor Ort, wo diese ganzheitliche Beratung und Betreuung aus einer Hand erhalten. Ansonsten werden die Alleinerziehenden von einer Instanz zur nächsten geschickt und jede bearbeitet nur ein Bruchstück der eigentlichen Problemlage.
- Bei der Vermittlung von alleinerziehenden Arbeitslosen sollten die Arbeitsagenturen und Jobcenter bei Teilzeitwunsch in sozialversicherte Teilzeitbeschäftigung (mit möglichst vollzeitnaher Wochenarbeitszeit) vermitteln. Die Entlohnung und die soziale Absicherung sind hier für die Beschäftigten deutlich vorteilhafter als in Minijobs. Die Agenturen und Jobcenter müssen sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte dahingehend beraten und fördern, dass eine Beschäftigung in Minijobs möglichst überwunden werden kann. Die Minijobs sind eine „Beschäftigungsbremse“, die sich in einer Zeit des Fachkräftebedarfs negativ auf den Arbeitsmarkt und eine nachhaltige soziale Sicherung auswirkt. Minijobs sollten aus unserer Sicht perspektivisch komplett in sozialversicherte Beschäftigung umgewandelt werden (Ausnahmen Schüler*innen, Studierende, Rentner*innen).
- Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war ein Meilenstein, von dem viele Millionen Geringverdienende - vor allem Frauen - profitiert haben. Der Mindestlohn von 12 Euro ab dem 01.10.2022 ist ein weiterer wichtiger Schritt, jedoch muss die Tarifbindung weiter gestärkt werden, indem Tarifverträge durch bessere gesetzliche Rahmenbedingungen leichter für allgemeinverbindlich erklärt werden können.
- Das hohe Armutsrisiko alleinerziehender Familien muss deutlich gesenkt werden. Armut von Alleinerziehenden bedeutet immer auch Armut von Kindern. Wichtig ist, dass der Zahlbetrag von Kinderzuschlag (bis zur Einführung einer Kindergrundsicherung) deutlich erhöht und nach dem Alter gestaffelt wird und die Leistung leicht zugänglich ist. Sachgerecht wäre es bis zur Einführung der Kindergrundsicherung, den Kinderzuschlag direkt mit dem Kindergeld in einem Antragsverfahren beantragen zu können.

Antrag L2.091: Erleichterte Zuwanderung und verbesserte Integration

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Deutschland ist ein Einwanderungsland. In den kommenden Jahren wird ein hoher Zuzug von Facharbeiter*innen aus dem Ausland notwendig, um die Beschäftigungslücke u. a. in der Industrie sowohl quantitativ wie auch qualitativ auffangen zu können. Die Betriebe und deren Belegschaften werden noch interkultureller. Die Bundesregierung will den Zugang in den Arbeitsmarkt für Kollegen*innen aus dem Ausland daher vereinfachen. Die Anerkennung von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen soll dabei vereinfacht und entbürokratisiert werden. Dadurch soll ein elementares Hemmnis bzw. Hürde für die Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt abgebaut werden. Die derzeitige Realität ist weit davon entfernt. Ein entscheidender Zugang und damit auch wichtiger Bestandteil für die Integration ist u. a. eine vereinfachte Anerkennung von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen der Betroffenen und der ungehinderte Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als elementarer Integrationsbestandteil.

Darüber hinaus sind seit dem Jahr 2015 eine Vielzahl von qualifizierten Kollegen*innen, getrieben von Kriegen, politischer Verfolgung und Hunger, aus ihrem Heimatländern geflohen. Hier findet allerdings eine gewollte Ungleichbehandlung statt. So ist es Betroffenen z. B. aus Syrien und dem nahen- und mittleren Osten sehr erschwert auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, u. a. durch das langjährige Verfahren zur Anerkennung ihres Asylverfahrens. Betroffenen aus dem Kriegsgebiet der Ukraine ist, richtigerweise, direkt über ihren anerkannten Status der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert worden. Diese Ungleichbehandlung muss aufhören und erschwert die notwendige Integration von Kollegen*innen in die Gesellschaft sowie dem Arbeitsmarkt.

Der Anerkennung von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen stehen die behördlichen Hürden einer Arbeitsaufnahme entgegen. Oftmals jahrelang andauernde Asylverfahren und damit ein faktisch gesperrter Zugang in den Arbeitsmarkt, fördern weder die Integration der Betroffenen noch helfen sie bei der oben beschriebenen Schließung der Lücke auf dem Arbeitsmarkt.

Für uns als Gewerkschaft ergeben sich daraus folgende Handlungsfelder:

1. Durch politische Lobbyarbeit darauf hinzuwirken, dass die Rahmenbedingungen für eine vereinfachte Zuwanderung und Integration in der Arbeitswelt und Zivilgesellschaft verbessert werden.
2. Unter Nutzung der Mandate in den Selbstverwaltungsorganen (Verwaltungsausschüsse etc.) auf die Bundesagentur für Arbeit einzuwirken, dass die Förderung und Qualifizierung dieser Personengruppen verstärkt zu behandeln ist. Die aktuell bestehenden Hemmnisse zur Integration sind zu analysieren und ein entsprechendes Handlungskonzept daraus zu entwickeln.
3. Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, über den DGB, auf die zuständigen Ministerien dahingehend einzuwirken, dass die vorhandenen Zugangsbeschränkungen und Beschäftigungshemmnisse von Kollegen*innen mit dem Hintergrund von Migration und Flucht weiter abgebaut werden. Insbesondere mit entsprechender Ausstattung von finanziellen und personellen Ressourcen zur Förderung der Integration und Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch den Bund und die Bundesländer, sowie den zuständigen staatlichen Stellen. Konkret können vereinfachte Verfahren beim Ausstellen von Visen, Arbeitserlaubnissen der Ausbildungsduldung, oder bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, Hürden abbauen. Es müssen gesetzliche Maßnahmen gegen die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt umgesetzt werden. Dabei gilt es, die Vorteile des dualen Ausbildungssystems und

einer Berufsausbildung, für Menschen mit Migrationshintergrund besser zu verdeutlichen.

4. Die Aufrechterhaltung der fachlichen Qualifikation von Migranten*innen in einem bestehenden Arbeitsverhältnis, insbesondere im Zusammenhang mit der Transformation des Arbeitsmarktes, stellt eine zusätzliche Herausforderung dar. Oftmals sind die Beschäftigungsverhältnisse der Kollegen*innen mit Migrationshintergrund noch durch eine geringere Qualifizierung, sowie eine geringere Quote im Bereich abgeschlossener Berufsausbildungen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung, geprägt. Das besondere Augenmerk auf diese Problemstellung, sowie eine gezielte und rechtzeitige Qualifizierung auf die neuen Arbeitsplätze in der Industrie und dem Handwerk, wird von der IG Metall als besondere Herausforderung anerkannt. Entsprechende Handlungsempfehlungen zu diesem Themenfeld, werden gesondert ausgearbeitet.
5. Gleichzeitig müssen Angebote geschaffen werden, die den Kollegen*innen und ihren Familien die Teilhabe in allen Lebensbereichen ermöglichen. Dazu gehören z. B. qualitativ hochwertige Sprachkurse und ein diskriminierungsfreier Zugang zum Wohnungsmarkt.

Antrag L2.093: Einflussnahme auf die Bundesinitiative Barrierefreiheit der Bundesregierung

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Auf der Grundlage des Koalitionsvertrages hat die Bundesregierung Maßnahmen zur Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen, die sie in einem Eckpunktepapier unter dem Titel „Bundesinitiative Barrierefreiheit – Deutschland wird barrierefrei“ veröffentlicht hat. Unter anderem geht es um die Überarbeitung der übergeordneten Gesetzgebung zur Barrierefreiheit (benannt wurden explizit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Behindertengleichstellungsgesetz, das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz). Die IG Metall wird aufgefordert, nicht zuletzt in ihrer Funktion als Behindertenverband, auf diese Gesetzesüberarbeitung aktiv einzuwirken. Im Rahmen des Eckpunktepapieres wird als weitere Maßnahme von der Bundesregierung eine ins Leben zu rufende „Bundesinitiative Barrierefreiheit“ vorgestellt. Diese wird durch einen Beirat begleitet, in dem Menschen mit Behinderungen, Länder, Kommunen, Forschung, Wirtschaft und Arbeitnehmerseite vertreten sein werden. Barrierefreiheit wird als ressortübergreifende Aufgabe betrachtet, so dass die Bundesinitiative durch einen Ausschuss auf Staatssekretärsebene gelenkt wird. Die IG Metall wird aufgefordert, in der Bundesinitiative Barrierefreiheit Einfluss zu nehmen, um die Interessen der Beschäftigten im Sinne unserer Satzungsziele des Paragraph 2 durchzusetzen. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, dass eine umfassende Barrierefreiheit von der Privatwirtschaft umgesetzt wird, wovon letztlich nicht nur Menschen mit Behinderung profitieren.

Antrag L2.094: Rechenschaftsbericht „Die IG Metall als Behindertenverband“

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Seit 2016 ist die IG Metall offiziell als Behindertenverband anerkannt. Dies bietet erweiterte rechtliche Möglichkeiten, sich für die Belange und Interessen von (Schwer-
) Behinderten einzusetzen. Die IG Metall berichtet künftig jährlich z.B. in Form eines Rechenschaftsberichtes über die Aktivitäten, in denen sie in ihrer Funktion als Behindertenverband tätig gewesen ist. Dabei wird besonderer Wert auf die Frage gelegt, zu welchen Gesetzesvorhaben im Bereich der Teilhabepolitik und der Barrierefreiheit die IG Metall beratend tätig geworden ist; in welchen Fällen die Möglichkeiten des Verbandklagerechtes geprüft oder durchgeführt wurden, an welchen kollektiven Zielvereinbarungen mit Arbeitgeberverbänden oder Unternehmen die IG Metall beteiligt war, zu welchen Themen und Projekten die IG Metall mit anderen Sozialverbänden kooperiert. Weitere Bestandteile der Berichterstattung können z. B. auch die Herstellung von Barrierefreiheit in den Unternehmen wie auch innerhalb der IG Metall, in den Gebäuden und bei öffentlichen Veranstaltungen sein. Ein solcher Bericht kann als Arbeitsgrundlage für die örtliche Arbeit herangezogen werden.

Antrag L2.095: Rechenschaftsbericht des Behindertenverbandes der IG Metall 1 x jährlich

Antragsteller*in:	GS Nürnberg
Status:	erledigt durch L2.094
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, zukünftig einmal jährlich einen Rechenschaftsbericht über die Arbeit der IG Metall als Behindertenverband zu erstellen und zu veröffentlichen.

Mitgliedschaft und Öffentlichkeit sollten über die Ziele und Möglichkeiten der IG Metall als Behindertenverband laufend informiert werden. Bestandteil der Berichterstattung sollte die Herstellung von Barrierefreiheit in den Unternehmen wie auch innerhalb der IG Metall, in den Gebäuden und bei öffentlichen Veranstaltungen sein.

Antrag L2.096: Altersdiskriminierung begegnen

Antragsteller*in:	GS Nordhessen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz soll offensiv begegnet werden. Eine Maßnahme wie eine Kampagne zur Bewusstmachung der Problemlage ist gewerkschaftsintern wie auch in der bundesdeutschen Öffentlichkeit ein geeignetes Mittel. Eine aktuelle Untersuchung kann als Grundlage für eine solche Kampagne dienen.

Antrag L2.097: Wir sind eine Belegschaft – keine Differenzierung durch Bilanzierungsregelungen

Antragsteller*in:	GS Landau
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Dass der IG Metall Vorstand auf Entscheidungsträger und zuständige Stellen in der Politik hinwirkt, die unterschiedlichen Bilanzierungsregelungen für die Bilanzierung von gewerblichen Mitarbeitenden und Angestellten zu vereinheitlichen. Nach den heutigen Bilanzierungsregelungen, z.B. nach HGB Paragraph 285 Nr. 7, muss die Anzahl der Beschäftigten nach unterschiedlichen Gruppen ausgewiesen werden und damit gewerbliche Mitarbeiter*innen unter den variablen Kosten und Angestellte unter den fixen Kosten bilanziert werden.

Antrag L2.098: Arbeitsplätze und Beschäftigtenrechte müssen in der Insolvenz des Arbeitgebers gesetzlich besser abgesichert werden

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Unternehmensinsolvenzen bedeuten schwerwiegende Belastungen für betroffene Arbeitnehmer*innen: Geld, Arbeitsplatz und sozialer „Besitzstand“ gehen verloren. Der gesetzliche Schutz vor diesen Risiken reicht nicht aus.

Insbesondere bei Massenentlassungen zeigt sich oft, dass die gesetzliche Regelung der Sozialplanabfindungen in der Insolvenz völlig unzulänglich ist. Deshalb ist eine unabhängige Kontrolle der Verfahrensdurchführung gerade in Insolvenzverfahren wichtig, in denen ein hohes Risiko für Unternehmen und die damit verbundenen Arbeitsplätze droht. Das Insolvenzverfahren darf nicht nur der reinen Befriedigung der Forderungen von Finanzgläubigern wie Banken dienen.

Aus den vorgenannten Gründen setzt sich die IG Metall stärker als bisher dafür ein, dass:

- die Informations- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigtenvertretungen auch in der Insolvenz gewahrt bleiben und gestärkt werden. Neben dem Betriebsverfassungsgesetz betrifft das Beteiligungsmöglichkeiten nach der Insolvenzordnung, insbesondere das Recht zur Mitarbeit gewerkschaftlicher Vertreter in Gläubigerausschüssen.
- das Ziel der Beschäftigungssicherung, also des Arbeitsplatzerhalts durch Fortführung von Unternehmen, in das Gesetz aufgenommen werden.
- neben der Sicherung von Arbeitsplätzen auch die Rechte der Beschäftigten, gesichert werden, wie z.B. rückständige Löhne und sonstige Ansprüche von Arbeitnehmer*innen über das bisherige Insolvenzgeld hinausgehend. Diese Rechte der Beschäftigten verdienen ebenso wie aufgrund der Betriebszugehörigkeit erworbene Rechte einen besonderen Schutz im Insolvenzverfahren.
- der Kündigungsschutz auch im Insolvenzfall unvermindert fortbesteht und bei Schließungen von Betrieben oder Abteilungen den Betroffenen wenigstens – und zwar rechtzeitig beim Arbeitsplatzverlust - ausreichende Entschädigungen gezahlt werden.

Antrag L2.099: Die Modifizierung des Paragraphen 56 Insolvenzordnung, Bestellung des Insolvenzverwalters

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall möge sich beim Gesetzgeber dafür einsetzen, den Paragraphen 270d aus der Insolvenzordnung zu modifizieren, so dass es zukünftig nicht mehr möglich ist, dass der Schuldner berechtigt ist, einen vorläufigen Sachwalter einverbindlich vorzuschlagen. Nur so kann die erforderliche Unabhängigkeit des vorläufigen Sachwalters tatsächlich gewährleistet werden.

Für gewisse Kanzleien ist es mittlerweile ein Geschäftsmodell, hier geplant vorzugehen und einen bereits vorher ausgesuchten Sachwalter, mit Insolvenzplan ausgestattet, dem Insolvenzgericht vorzuschlagen. Beworben wird dies von diesen Kanzleien als besonders günstige Möglichkeit der Sanierung für Personalabbau oder gar Betriebsschließungen.

Antrag L2.100: Insolvenzordnung Paragraph 270. Die Einschränkung der Eigenverwaltung

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Vorstand der IG Metall möchte sich daher beim Gesetzgeber dafür einsetzen, dass die Voraussetzung für die Beantragung eines Insolvenzverfahrens in Eigenverwaltung geändert werden, und eine Eigenverwaltung in Konstellationen, bei denen nur einzelne Tochtergesellschaft aus einem Konzernverbund ein Insolvenzverfahren beantragt, ausgeschlossen ist. In diesem Fällen soll es zukünftig nicht mehr möglich sein, dass der Schuldner berechtigt wird, unter der Aufsicht eines Sachwalters die Insolvenzmasse zu verwalten und über sie zu verfügen.

Der Paragraph 270 der Insolvenzordnung ist am 01.01.1990 in Kraft getreten. Unternehmen, die den Bedarf einer Sanierung haben oder die Notwendigkeit einer Sanierung für sinnvoll erachten, nutzen bei drohender Zahlungsunfähigkeit häufig die Möglichkeit, einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens in Eigenverwaltung zu stellen. Die Geschäftsführung holt sich regelmäßig hierfür einen auf Restrukturierungs- und Insolvenzsituationen spezialisierten Rechtsanwalt in die Geschäftsführung. Daneben wird in der Regel noch eine Anwaltskanzlei mit der Abwicklung des Verfahrens beauftragt. Viele Rechtsanwaltskanzleien werben sogar für diese Art der Sanierungen. Nach unserer Einschätzung gehen solche Verfahren häufig zu Lasten der langjährig Beschäftigten. Die Geschäftsführung bedient sich in der Regel der kurzen Kündigungsfristen von max. 3 Monaten und des gedeckelten Sozialplanvolumens um kostengünstig einen Personalabbau durchzuführen und vieles negative mehr. Auch aus Sicht der Gläubiger ist die im Rahmen eines Eigenverwaltungsverfahren erzielte Quote häufig niedriger als in einem Regelinsolvenzverfahren. Gerade in Konstellation, bei den denen nur eine Tochtergesellschaft aus einem Konzernverbund heraus von einem Insolvenzverfahren betroffen ist, besteht ein hohes Risiko, dass die Gesellschafter/der Konzern das Eigenverwaltungsverfahren in seinem Sinne steuert und eine Sanierung und den Erhalt der Arbeitsplätze zum Beispiel durch Veräußerung an einen Dritten, z.B. einen Wettbewerber aktiv verhindert. In solchen Konzernstrukturen ist die Möglichkeit, eine Tochtergesellschaft in einem Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung zu steuern, sowohl für die Beschäftigten als für die Gläubiger in der Regel als nachteilig anzusehen. Die Interessen der Beschäftigten/Gläubiger sind daher schutzwürdiger als die Interessen der Gesellschafter an einem Eigenverwaltungsverfahren.

Antrag L2.101: Insolvenzordnung Paragraph 270. Die Abschaffung der Eigenverwaltung

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	erledigt durch L2.100
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Paragraph 270 der Insolvenzordnung ist am 01.03.2012 in Kraft getreten. Unternehmen, die den Bedarf einer Sanierung haben oder die Notwendigkeit einer Sanierung für sinnvoll erachten, nutzen bei drohender Zahlungsunfähigkeit häufig die Möglichkeit, einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens in Eigenverwaltung zu stellen. Die Geschäftsführung holt sich regelmäßig hierfür einen auf Restrukturierungs- und Insolvenzsituationen spezialisierten Rechtsanwalt in die Geschäftsführung. Daneben wird in der Regel noch eine Anwaltskanzlei mit der Abwicklung des Verfahrens beauftragt. Viele Rechtsanwaltskanzleien werben sogar für diese Art der Sanierungen mit Insolvenzplan, samt Vorschlag eines*r "passenden" Insolvenzverwalter*in . Nach unseren Erfahrungen gehen solche Verfahren häufig zu Lasten der Beschäftigten. Die Eigenverwaltung/Geschäftsführung bedient sich in der Regel der kurzen Kündigungsfristen von max. 3 Monaten und des gedeckelten Sozialplanvolumens der Insolvenzordnung, um kostengünstig einen Personalabbau oder gar Betriebsschließung durchzuführen.

Der Vorstand der IG Metall möchte sich beim Gesetzgeber dafür einsetzen, den Paragraphen 270 aus der Insolvenzordnung zu streichen.

Die bisherigen Praxis-Erfahrungen mit Insolvenzen in Eigenverwaltung sind der Beweggrund, diese Möglichkeit grundsätzlich in Frage zu stellen. Diese Öffnung muss wieder geschlossen werden und das Regelverfahren „Normalfall“ bleiben.

Antrag L2.102: Betrug in der Insolvenz verhindern

Antragsteller*in:	GS Trier
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Das Vorgehen von Investoren während einer Insolvenz ist sehr unterschiedlich. Es geht uns nicht darum, gute Erfahrungen durch Überregulierung zu erschweren. Uns geht es darum verantwortungsloses und sittenwidriges Verhalten in einer Insolvenz einzuschränken und wenn möglich, völlig zu unterbinden.

Das Geschäftsgebaren einiger Private Equities läuft darauf hinaus, den Preis zum Erwerb eines Unternehmens aus einer Insolvenz so zu drücken, dass das Guthaben des Geschäftskontos den Verkaufspreis übersteigt. Ohne große Investition wird das Geschäftskonto durch überhöhte Beratungskosten oder „Management Fees“ nach und nach leer gemacht. Da der Verkaufspreis geringer war, als das Guthaben des Geschäftskontos ist dies ein bilanziell positives Geschäft. Nach wenigen Jahren wird erneut Insolvenz angemeldet. Das bisherige Rechtssystem konnte solches sittenwidriges Gebaren nicht unterbinden. Doch die Sozialbindung des Eigentums durch das Grundgesetz ermöglicht durchaus regulativ einzugreifen.

Konkret fordern wir die Überprüfung der folgenden Punkte:

- Im Falle einer Insolvenz muss der Gesetzgeber die Möglichkeit schaffen, die genauen Gründe, die zu der Insolvenz führten, zu ermitteln, um damit eine Entscheidungs- und Bewertungsgrundlage des Insolvenzverfahrens zu schaffen.
- Ergibt diese Prüfung, dass der Entzug von Kapital das Investitionsvolumen und der eventuell Verlust aus laufendem Geschäft übersteigt, haften die Eigentümer*innen, unabhängig der Rechtsform, persönlich in den ersten fünf Jahren nach Erwerb des Unternehmens für den Differenzbetrag.
- Ist dem Unternehmen wirtschaftlichen Schaden durch offensichtliche Unterlassung üblicher und zu erwartender Handlungen entstanden, erweitert sich die Haftung von den Geschäftsführern auf die Eigentümer*innen

Antrag L2.103: Insolvenzordnung Paragraph 123. Aufhebung der doppelten Deckelung von Sozialplanvolumen bei Insolvenz

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die Insolvenzordnung deckelt im Paragraph 123 das Volumen für Sozialpläne, für den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen.

Im ersten Absatz (Paragraph 123 InsO) erfolgt eine Begrenzung auf maximal 2,5 Monatsverdienste; im zweiten Absatz wird das Sozialplanvolumen auf ein Drittel der Masse begrenzt.

Die IG Metall möge darauf hinwirken die Begrenzung im ersten Absatz aufgehoben wird, so dass das Verteilungsvolumen für Sozialpläne zukünftig ausschließlich auf ein Drittel der zur Verfügung stehenden Masse begrenzt wird.

Sofern ein Drittel der zur Verfügung stehenden Masse (relative Höchstgrenze) höher ausfällt als die zweieinhalbfache Bruttoentgeltsumme (absolute Höchstgrenze), soll ausschließlich die Drittelregelung zukünftig als absolute Höchstgrenze des Sozialplanvolumens gelten.

Antrag L2.107: IG Metall als sozialpolitischen Akteur stärken

Antragsteller*in:	GS Suhl-Sonneberg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

In der Sozialpolitik geht es für die IG Metall vor allem um Chancengleichheit, Umverteilung, Mitbestimmung und um wirtschaftliche Sicherheit. Eine IG Metall, die ihre Wirkmächtigkeit ausbauen möchte, muss neben betriebs- und tarifpolitischen Themen auch parallel sozialpolitische Rahmenbedingungen verbessern. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall hat beispielsweise ergeben, dass zwischen 88 und 96 Prozent der Befragten einen erleichterten Zugang zu Altersrenten und eine Anhebung des Rentenniveaus erwarten. Das mandatiert die IG Metall zu einem eigenständigen sozialpolitischen Akteur.

Angesichts eines dauerhaften (Fort-) Bestehens multipler Krisen ist für Arbeitnehmer*innen und eben auch unsere Mitglieder sozialpolitische Absicherung gegen krisenbedingte Auswirkungen unverzichtbar. Zudem ist die IG Metall einer der bundesweit größten Senioren- oder Behindertenverbände. Umso wichtiger ist es, dass wir bei unserem sozialpolitischen Engagement nicht nachlassen. Es wäre geradezu fahrlässig, auf eine aktive Interessenpolitik (sowohl gegenüber dem Politikbetrieb, als auch im Rahmen der Selbstverwaltung) zu verzichten. Die Vertretung unserer Mitglieder sowie die Attraktivität für neue Mitglieder erfordert zunehmendes Engagement auch in sozialpolitischen Themen.

Wir müssen im Sinne unserer Mitglieder mehr Einfluss auf die grundlegende Ausgestaltung der Sozialpolitik nehmen mit dem Ziel, die Sozialversicherungssysteme langfristig zu sichern, zu stärken und auszubauen. Zugleich wirken wir in den Organen der sozialen Selbstverwaltung mit – engagiert, aber ohne deren Bedeutung zu überhöhen. Zahlreiche Verbesserungen in den Zweigen der Sozialversicherungen der letzten Jahre tragen die Handschrift der IG Metall und wären ohne Forderungen, Aktivitäten und Kampagnen der IG Metall nicht politisch durchsetzbar gewesen. Oft erfolgten unsere Aktivitäten in enger Abstimmung mit dem DGB, anderen Gewerkschaften und Verbündeten. Dabei muss die IG Metall als eigenständiger Akteur auch weiterhin Positionen und Forderungen entwickeln, einbringen und durchsetzen.

Mit Blick auf die demographische Entwicklung unserer Mitgliedschaft müssen die direkte Unterstützung für das einzelne Mitglied und unsere sozialpolitische Expertise an Bedeutung gewinnen. Eine IG Metall, die im sozialpolitischen Feld wahrnehmbar ist und vor Ort gute Beratungs- und Serviceleistungen anbietet: aus unserer Sicht kann so die Austrittsquote bei Mitgliedern über 55 gesenkt werden.

Daraus folgt:

- Wir müssen unsere Kompetenz in sozialen Fragen noch stärker herausstellen. Die Sozialpolitik bleibt ein wichtiges Handlungsfeld für die IG Metall.
- Wir brauchen in allen Geschäftsstellen eine qualifizierte Sozialrechtsberatung. Hierfür bedarf es geeigneter Qualifizierungsangebote.
- Die Bedeutung von fachlich versierten Versichertenberater*innen mit enger Anbindung an die IG Metall darf nicht unterschätzt werden. Versichertenberater*innen besetzen strategisch wichtige Positionen, die wir mit Blick auf das Halten und Gewinnen von Mitgliedern besser nutzen müssen. Die Auswahl und Begleitung von Versichertenberater*innen muss Aufgabe der IG Metall bleiben. Diese Aufgabe allein dem DGB zu überlassen, wäre falsch.
- Wir müssen mehr Aufwand betreiben, um gute Versichertenberater*innen zu finden, entwickeln und zu begleiten.

Antrag L2.108: Sozialpolitik gehört zur IG Metall

Antragsteller*in:	GS Saarbrücken
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Die IG Metall war und ist immer ein bestimmender Bestandteil der sozialen Bewegung in der Bundesrepublik Deutschland. Durch ihr Engagement in allen Fragen der Sozialversicherung und der sozialen Sicherung konnten in der Vergangenheit politische Absichten der jeweils regierenden Parteien verhindert werden. Dies muss zukünftig erhalten bleiben. Dazu zählt ein für Sozialpolitik zuständiges Mitglied des Vorstands und eine eigenständige Abteilung, die sowohl auf der politischen Ebene, als auch in die Organisation hinein, auf allen Ebenen, wirkt und die sozialpolitische Diskussion befeuert.

Eine Übertragung dieses wichtigen Politikfelds an den DGB als Dachorganisation führt zu einer Verwässerung der eigenen Politik und kann die eigene Kraft der IG Metall nicht ersetzen.

Auch ist der Umbau der IG Metall zu einer reinen „Tarifmaschine“, ohne einen sozialpolitischen Überbau und Rückhalt, zum Scheitern verurteilt. Wer, wenn nicht wir als IG Metall soll das soziale Gewissen von abhängig Beschäftigten sein.

Antrag L2.112: Stromkosten aus dem Regelsatz des Bürgergeldes herausnehmen

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen als Material zu L2.001
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, sich für eine Änderung des Bürgergeldes mit dem Ziel einzusetzen, die Stromkosten aus dem Regelsatz herauszunehmen. Diese Kosten sollen analog den Kosten der Unterkunft (Miete, Betriebskosten und Heizung) durch das Jobcenter übernommen werden. Die Übernahme soll in der Höhe eines existenzsichernden Volumens an Kilowattstunden erfolgen, welches sich an den realen Verbräuchen von armen Menschen orientiert.

Das Bürgergeld hat zum 1. Januar 2023 das Arbeitslosengeld II und das Sozialgeld abgelöst. Die Regelsätze sind mit Einführung des Bürgergeldes je nach Regelbedarfsstufe auf bis zu 502 Euro angehoben worden, darin enthalten sind 8,84 Prozent für Haushaltsenergie. Konkret gehen in den Regelbedarf alle Verbrauchsausgaben ein, die bei einkommensschwachen Haushalten u.a. für Ernährung (Nahrungsmittel und Getränke), Kleidung, Körperpflege, Wohnungsausstattung, Strom für Beleuchtung und Geräte, Gesundheitsausgaben sowie persönliche Bedürfnisse des täglichen Lebens im Durchschnitt anfallen. Dabei soll der Regelbedarf den gesamten, für die Sicherung des Existenzminimums notwendigen Lebensunterhalt einer oder eines Hilfebedürftigen decken.
Die Kosten für den Haushaltsstrom, also für Beleuchtung in der Wohnung, Lampen, E-Herd, Elektrogeräte wie Waschmaschine oder Spülmaschine, Radio, Fernsehen, Computer und ähnliches, werden nicht separat vom Jobcenter gezahlt. Sie sind im Regelsatz des Bürgergeldes enthalten und reichten bereits vor der Energiekrise nicht um die Rechnungen der Haushaltsenergien zu begleichen.
Der durchschnittliche Strompreis für Haushalte liegt nach Angaben des Bundesverbandes der Energie und Wasserwirtschaft (BDEW) zum Jahresbeginn 2023 aber um 20 Prozent höher als im 2. Halbjahr 2022. Die durchschnittlichen Stromkosten betragen bei einem Verbrauch von 1.500 kWh für eine alleinstehende Person derzeit ca. 640 Euro im Jahr. Demnach sind die Kosten für einen durchschnittlichen Verbrauch an Strom nunmehr um 25 Prozent höher als im Regelsatz dafür vorgesehen.

Antrag L2.115: Entschieden gegen Leistungskürzungen und höhere Eigenanteile in der GKV

Antragsteller*in:	GS Esslingen
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Bei der gesetzlichen Krankenversicherung dürfen die bestehenden chronischen Unterfinanzierungsprobleme keinesfalls auf dem Rücken der Versicherten und Leistungsbezieher*innen gelöst werden.

Forderungen nach stärkeren finanziellen Eigenbeteiligungen der Versicherten und/oder nach Leistungskürzungen erteilen wir eine klare Absage. Versuche, wie z.B. von Bernd Raffelhüschen propagiert, Gesundheitskosten zukünftig noch stärker den Betroffenen aufzuhalsen, sind ein zutiefst unsolidarischer Akt.

Die Teilhabe der gesetzlich Versicherten am medizinisch-technischen Fortschritt ist sicherzustellen. Gesetzlich Versicherte dürfen insbesondere nicht Versicherte zweiter Klasse werden oder sein.

Auftretende Finanzierungs-Probleme des GKV-Systems und des Gesundheitssystems allgemein müssen notfalls auch durch erhöhte staatliche Zuschüsse aus Steuermitteln gelöst werden, zumal das GKV-System heute aufgrund politischer Entscheidungen mit diversen versicherungsfremden Leistungen enorm zusätzlich belastet ist.

Das solidarische Konzept einer Bürgerversicherung ist darüber hinaus weiter zu unterstützen.

Der Vorstand wird aufgefordert, dahingehend politisch Einfluss zu nehmen. Zudem sind hierfür entsprechende öffentlichkeitswirksame Aktivitätem vorzubereiten.

Antrag L2.116: Entschieden gegen Leistungskürzungen und höhere Eigenanteile bei der gesetzlichen Krankenversicherung – Für solidarische Finanzierung und Teilhabe am medizinischen Fortschritt

Antragsteller*in:	GS Göppingen-Geislingen
Status:	erledigt durch L2.115
Sachgebiet:	L2. - Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Eine weitere Schwächung der gesetzlichen Krankenversicherung lehnt die IG Metall ab.

Die bei der gesetzlichen Krankenversicherung bestehenden chronischen Unterfinanzierungsprobleme dürfen keinesfalls auf dem Rücken der Versicherten und Leistungsbezieher gelöst werden.

Forderungen nach stärkeren finanziellen Eigenbeteiligungen der Versicherten und/oder nach Leistungskürzungen erteilen wir eine klare Absage. Versuche, wie z.B. von Bernd Raffelhüschen propagiert, Gesundheitskosten zukünftig noch stärker den Betroffenen aufzuhalsen, sind ein zutiefst unsolidarischer Akt.

Die Teilhabe der gesetzlich Versicherten am medizinisch-technischen Fortschritt ist sicherzustellen. Gesetzlich Versicherte dürfen insbesondere nicht Versicherte zweiter Klasse werden oder sein.

Die Finanzierungs-Probleme des GKV-Systems und des Gesundheitssystems allgemein müssen notfalls auch durch erhöhte staatliche Zuschüsse aus Steuermitteln gelöst werden, zumal das GKV-System heute aufgrund politischer Entscheidungen mit diversen versicherungsfremden Leistungen enorm zusätzlich belastet ist.

Die Stärkung des GKV Systems mit Vergrößerung der Mitgliederbasis durch die solidarische Bürgerversicherung ist Antwort auf die Fragen der Zukunft.

Der Vorstand wird aufgefordert, dahingehend politisch Einfluss zu nehmen und hierfür unterstützende Kampagnen durchzuführen.

Antrag L3.128: AVWL weiterentwickeln

Antragsteller*in:	GS Düren-Stolberg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall hat 1970 erstmals für die Metall- und Elektroindustrie im gesamtem damaligen Bundesgebiet einen Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen. Damals wurde vereinbart, dass 26,-DM bzw. 13,-DM im Sinne des „Zweiten Gesetzes zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer“ monatlich vom Arbeitgeber an die Kolleg*innen ausgezahlt werden. Bereits damals wurde in diesem bundesweiten Tarifvertrag nicht nur die Höhe der monatlichen Auszahlung geregelt, sondern auch die Anlagearten für die dieses Geld zweckbestimmt ausgezahlt worden ist.

1976 wurde der Tarifvertrag im Sinne des „Dritten Gesetzes zur Vermögensbildung für Arbeitnehmer“ angepasst und die Beträge wurden in zwei Schritten auf 39,-DM bzw. 19,50,-DM und 52,- DM bzw. 26,-DM erhöht.

Danach hat es keinen materiellen Fortschritt bei der Entwicklung dieser tarifvertraglichen Leistung mehr gegeben. Im Jahr 2000 wurde lediglich die Umstellung der Geldbeträge in EURO zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, so dass die bis heute gültigen Beträge von 26,59€ für Arbeitnehmer*innen bzw. 13,29€ für Auszubildende fixiert wurden.

Die letzte wesentliche Änderung war, in Folge der Rentengesetzgebung der Regierung Schröder, dass die Tarifvertragsparteien im Jahre 2006 vereinbarten, dass die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen von da an nur noch zum Zwecke der ergänzenden privaten Altersvorsorge gewährt werden sollen.

Allein aus der Darstellung dieser Entwicklung lässt sich erkennen, dass eine Weiterentwicklung der AVWL dringend geboten ist.

Vordringlich müssen die AVWL tarifdynamisiert werden. Wäre dies bereits 1976 ff. vereinbart worden, so hätten die Beschäftigten heutzutage eine namhafte Zusatzleistung, die eine materielle Absicherung im Alter gewährleisten könnte.

Die Altersvorsorgewirksamen Leistungen sind für viele Branchen tariflich abgesichert, aber längst noch nicht für alle. Die IG Metall muss es sich zum Ziel machen, diese tarifliche Leistung dynamisch für alle tarifierten Branchen abzuschließen.

In der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2024 soll der IG Metall Vorstand den bezirklichen Tarifkommissionen vorschlagen, dass die Erhöhung der AVWL mit einem nennenswerten Pauschalbetrag zur Forderung erhoben werden soll, um die fehlende Tarifdynamik der Vergangenheit zumindest teilweise zu kompensieren. Zukünftig wäre dann eine Kopplung an die prozentuale Erhöhung der Entgelte vorzusehen.

Ebenfalls soll dieser Betrag – im Rahmen der gegenwärtigen Diskussionen über einen Mitgliederbonus in Flächentarifverträgen – zukünftig ausschließlich Mitgliedern vorbehalten sein. Aufgrund der jetzigen und absehbaren Betragshöhe würde dies im Einklang mit bestehender Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Bonifizierung von Gewerkschaftsmitgliedern stehen.

Ein weiteres Manko der betrieblichen Umsetzung von guten Tarifverträgen ist, dass bis heute nicht alle Beschäftigten und auch nicht alle betriebsangehörigen Mitglieder der IG Metall ihr tarifliches Recht auf eine Leistung gemäß TV AVWL trotz der niedrigschwelligen Beantragung nicht abrufen.

Bei der Erarbeitung von Konzepten im Sinne der Überlegungen „365 Tage Tarif“ muss als Schwerpunkt beinhaltet sein, dass die Quote der Beschäftigten, die diese Leistung abrufen gesteigert wird.

Die Attraktivität dieser tariflichen Leistung soll weiterhin dadurch gestärkt werden, dass neben den bisherigen Verwendungszwecken auch als monatlich zusätzliche Einzahlung in die Deutsche Rentenversicherung gewährt werden kann.

Hierzu ist die Bundesregierung aufgefordert, diese zusätzliche Einzahlungsmöglichkeit auch für Beschäftigte zu eröffnen, die noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Um abschließend daraus eine zukunftssichere Absicherung gegen Altersarmut zu machen, muss sichergestellt sein, dass die auf der Einzahlung dieser Beträge basierende zusätzliche Rentenzahlung nicht versteuert und mit Sozialversicherungsbeiträgen belegt wird.

Antrag L3.129: Erhöhung der Arbeitgeberleistung im Tarifvertrag AVWL

Antragsteller*in:	GS Heidenheim
Status:	erledigt durch L3.128
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall setzt sich für eine Erhöhung der Arbeitgeberleistung im Tarifvertrag AVWL ein. Um künftig eine Tarifdynamik sicherzustellen, soll die Höhe des AVWL-
Beitrags an die Eckentgeltgruppe gekoppelt werden. Weiter sollten die AVWL in einen Rentenbaustein umgewandelt werden.

Antrag L3.130: Altersvorsorgewirksame Leistungen deutlich erhöhen

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	erledigt durch L3.128
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand und die Tarifkommissionen werden aufgefordert, in den nächsten Tarifrunden Forderungen über eine erhebliche Steigerung der Beträge in unseren Tarifverträgen über altersvorsorgewirksame Leistungen, so wie beispielsweise bei Volkswagen von ca. 100 €/mtl., die tarifdynamisch sind, aufzustellen.

Antrag L3.135: Gesetzliche/betriebliche Rente stärken – Brutto- und Netto-Entgelt-Umwandlung abschaffen

Antragsteller*in:	GS Jena-Saalfeld
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall Vorstand setzt sich für eine Stärkung der Alterseinkünfte aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein und dass diese angemessen und nachhaltig ausgestaltet werden muss, um vor Altersarmut zu schützen. Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Rentenmodelle sind als Ergänzung einzuführen, dürfen jedoch nicht gesetzliche Ansprüche ersetzen oder reduzieren. Die gewerkschaftliche Tarifpolitik sorgt dafür tarifliche Grundlagen zu schaffen, um rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten einzuführen. Die IG Metall muss eine Rentenpolitik fördern, welche modern, zukunftsfähig und krisenfest ist. Daher ist die gesetzliche Rente in den Mittelpunkt zu rücken.

Die IG Metall beendet die gemeinsame Initiative mit Gesamtmetall „MetallRente“ und setzt sich somit für eine Stärkung der gesetzlichen Renten ein. Jegliche privaten Neu-Altersvorsorgen aus Brutto- und/oder Nettoentgeltumwandlungen werden nicht unterstützt. Bestehende Verträge der „MetallRente“ bleiben bestehen. Diese Brutto- und/oder Nettoentgeltumwandlungsaltersvorsorgen sind so auszugestalten, dass der Arbeitgeber aus der Entgeltumwandlung keine finanziellen Vorteile bezieht. Sollten eingesparte Sozialversicherungsbeiträge entstehen so sind diese in die gesetzliche Rentenversicherung zu überführen.

Antrag L3.136: Altersvorsorgewirksame Leistungen zu erweitern und deutlich zu erhöhen

Antragsteller*in:	GS Schwäbisch Hall
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird aufgefordert, im Rahmen der Gesamtdiskussion um die Chancen und Risiken des Betriebsrentenstärkungsgesetzes und die weitere Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung, sowie die Förderung der betrieblichen Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung auf allen Ebenen zu diskutieren und zu prüfen, ob neben dem Baustein der altersvorsorgewirksamen Leistung M+E in Zukunft auch wieder tarifvertraglich der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ermöglicht werden kann. Allgemein soll die altersvorsorgewirksame Leistung (AVwL) durch eine tarifpolitische Ausrichtung stärker gefördert werden. Die Beträge in unseren Tarifverträgen sollen (analog des Abschlusses bei Volkswagen 2018 von ca. 100 €/monatlich tarifdynamisch) deutlich angehoben werden.

Jede*r Arbeitnehmer*in hat das Recht auf vermögenswirksame Leistungen.

Der Staat möchte die Eigentums- und Vermögensbildung fördern. Das sollten wir ändern indem wir die klassische Bausparversicherung wieder mit aufnehmen, denn auch sie ist förderungsfähig. Denn die beste Altersvorsorge sind doch immer noch die eigenen vier Wände!

Antrag L3.137: Angleichung der Altersvermögenswirksamen Leistungen für alle Beschäftigten

Antragsteller*in:	GS Siegen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Altersvermögenswirksamen Leistungen (AVWL) bei allen Beschäftigten in gleicher Höhe gezahlt werden. Dazu erhalten die Tarifkommissionen der Branchen den Auftrag, den wertgleichen Anspruch auf ungekürzte AVWL für alle Beschäftigten in Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden zu erzielen. Mit diesem Ergebnis wird die Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften sowie Auszubildenden in Bezug auf die AVWL erreicht.

Derzeit haben ausschließlich Beschäftigte einen Anspruch auf ungekürzte AVWL, die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens 35 Stunden beträgt. Dies stellt eine mittelbare Diskriminierung – insbesondere gegenüber Frauen und jungen Menschen – dar und somit erleiden diese Beschäftigtengruppen einen Nachteil, welcher sich negativ auf deren Zukunft auswirkt.

Antrag L3.138: Ausgleich von Rentenabschlägen durch Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand und die Tarifkommissionen werden aufgefordert, Tarifverträge in weiteren Tarifgebieten, so wie beispielsweise im metallverarbeitenden Handwerk Niedersachsen (TV zur Einführung von Wertguthaben und zum Ausgleich von Rentenabschlägen) abzuschließen, um somit Einbußen bei der späteren Rente zu verhindern und einen früheren Ruhestand zu ermöglichen. Dabei werden Rentenabschläge über verpflichtende Einzahlungen durch den Arbeitgeber und freiwillige Beiträge durch den Arbeitnehmer in die gesetzliche Rentenversicherung ausgeglichen.

Antrag L3.139: Branchenarbeit stärken und fokussieren

Antragsteller*in:	GS Riesa
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, für die Betreuung der Branchenarbeit der Industriebranchen, die durch die IG Metall betreut werden, ausreichend Mittel und Personal bereitzustellen, um eine qualitativ hochwertige Betreuung sicherzustellen. Insbesondere die Möglichkeit, die Branchentreffen regelmäßig in Präsenz durchzuführen, soll nicht eingeschränkt werden.

Um eine ressourcenschonende Stärkung der Branchenarbeit zu bewerkstelligen, sollte es eine interne Koordinierung der Teilbranchenarbeit geben um die Beteiligung der betrieblichen Kolleg*innen stabil zu ermöglichen. Wo dies möglich und sinnvoll ist, sollten Branchenkonferenzen für mehrere Teilbranchen zusammen durchgeführt werden.

Die Branchenarbeit hat innerhalb der IG Metall einen hohen Stellenwert, der tendenziell in den letzten Jahren gestiegen ist. Um diese Branchenarbeit auf hohem Niveau fortsetzen zu können, müssen verlässlich entsprechende Kapazitäten bereitgestellt werden.

Gleichzeitig häufen sich Veranstaltungen und Netzwerktreffen, die sich sowohl thematisch, als auch personell überschneiden, so dass die angesprochenen Kolleg*innen mitunter ein Überangebot haben. Kontinuität und qualitative Hochwertigkeit der Branchentreffen sollten deshalb Vorrang haben.

Antrag L3.140: Stärkung der regionalen Branchenarbeit

Antragsteller*in:	GS Ludwigsfelde
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand wird aufgefordert:

Trotz einer personellen Reduzierung des geschäftsführenden Vorstandes, Strukturen personell und finanziell zu unterstützen die zum Ziel haben auf Bundes-, bezirklicher und Geschäftsstellenebene, die Branchenarbeit zu unterstützen beziehungsweise aufzubauen.

Als Arbeitsgrundlage gilt dabei die Integrationsrichtlinie zur Branchenarbeit vom April 1998.

Im Vordergrund steht die Kollektivierung von betrieblicher und tariflicher Expertise sowie die strukturelle Zurverfügungstellung dieses Wissens. Dies kann in Ausschüssen erfolgen, die sich mit der Branchenarbeit beschäftigten und/oder kontinuierlich stattfindenden Schulungsangeboten für haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen aus diesen Branchen. Darüber hinaus ist es unabdingbar, beteiligungsorientiert die branchenspezifischen Themen und Schwerpunkte zu recherchieren und analysieren, um sie zielgerichtet den Akteuren der Branche zur Verfügung zu stellen. Dies passiert auf Bundes-, Bezirks- und Geschäftsstellenebene.

Antrag L3.141: Überarbeitung der (Integrations-)Richtlinie zur Branchenarbeit in der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Osnabrück
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird damit beauftragt, die Integrationsrichtlinie zur Branchenarbeit unter Ziffer 2.3 dahingehend zu ändern, dass zukünftig Branchenarbeitsgruppen auf Geschäftsstellenebene nicht erst bei sieben, sondern bei drei Betrieben der Branche errichtet werden müssen.

Die Branchenarbeitsgruppen auf Geschäftsstellenebene werden bevollmächtigt, mit einfacher Mehrheit Anträge an die Bezirksarbeitsgruppe zu stellen.

Die Bezirksarbeitsgruppe wird bevollmächtigt, mit einfacher Mehrheit Anträge an den Bundesbranchenausschuss zu stellen.

Antrag L3.142: Wandel Gestalten – Handwerk stärken

Antragsteller*in:	GS Braunschweig
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Im Wirtschaftsbereich Handwerk sind ca. 5,6 Mio. Menschen bundesweit beschäftigt. Davon sind knapp 2 Mio. Kolleg*innen im Organisationsbereich der IG Metall. Das Handwerk mit seinen 130 Berufen und ca. 1 Mio. Betrieben in Deutschland ist ein vielfältiger Wirtschaftsbereich. Unserem Organisationsbereich sind 35 bis 40 % der Betriebe zuzuordnen.

Die Mitbestimmung in diesen Bereichen steht vor vielen Herausforderungen. Transformation, Digitalisierung und Mobilitäts- und Energiewende haben auch auf das Handwerk massive Auswirkungen. Doch oft fehlen den Betrieben langfristige Strategien für den Strukturwandel und Zukunftsinvestitionen.

Es ist daher anzustreben, dass im Rahmen regionaler Strukturpolitik, beispielsweise in die durch die Bundesregierung geförderten Transformationsnetzwerke, Kolleg*innen aus den jeweiligen Handwerksbetrieben ebenfalls einbezogen werden.

Darüber hinaus gibt es noch viele Handwerksbetriebe ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag. Hier sind geeignete Maßnahmen zu initiieren, um gewerkschaftliche Handlungsfelder zu fördern und den bereits engagierten Kolleg*innen den Rücken zu stärken. Insbesondere gilt dies für die Jugend im Handwerk.

Insgesamt steigern gute tarifliche Regelungen im Flächentarifvertrag die Attraktivität im Handwerk und können auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Dazu gehören beispielsweise Angebote hochwertiger Aus- und Weiterbildung, um den Anforderungen des technologischen Wandels mit Fortbildungsmaßnahmen gerecht zu werden. Zudem sind auch arbeitszeitverkürzende Ansätze, wie beispielsweise eine tarifvertraglich geregelte 4-Tage Woche anzustreben.

Um auch in den nächsten Jahren eine erfolgreiche gewerkschaftspolitische Handwerksarbeit zu leisten und den Wandel in den Handwerksbetrieben zu gestalten, braucht es weiterhin eine bundesweite Brancheninitiative, um Vertrauen der Beschäftigten zur Gestaltungskraft der IG Metall aufzubauen, die Jugend anzusprechen, weiter Mitstreiter*innen zu gewinnen, Betriebsräte zu gründen und die Tarifbindung im Handwerk zu stärken und auszubauen.

Antrag L3.143: Start einer Handwerksoffensive

Antragsteller*in:	GS Arnsberg
Status:	erledigt durch L3.142
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Das Handwerk stellt nach wie vor einen der größten Wirtschaftszweige und somit ein enormes Potential an Mitgliedern für die IG Metall dar. Fast 3 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im Organisationsbereich der IG Metall, unterstreichen die Wichtigkeit der Branche und die Notwendigkeit, vorhandene Strukturen zu stärken und fehlende zu erschließen.

Gleichzeitig stehen wir als Gesamtorganisation vor großen Herausforderungen im Hinblick auf die Gestaltung der Transformation und die Sicherung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze, gerade in der Metall –und Elektroindustrie. Die IG Metall kann es sich gar nicht leisten, sowohl moralisch als auch organisationspolitisch, diesen Wirtschaftszweig zu ignorieren bzw. zu vernachlässigen.

Deshalb muss die IG Metall eine Handwerksoffensive starten. Hierfür bedarf es einer ernst gemeinten und ehrlichen Diskussion über die Rolle des Handwerks in unserer Organisation, die Erwartungen und Möglichkeiten sämtlicher relevanter Ebenen (vom Betrieb bis zum Vorstand) an eine Offensive. Ein wichtiges Signal ist, dass der Bereich Handwerk im Vorstand weiterhin vertreten ist.

Ziel muss sein, dass wir nicht nur eine Industriegewerkschaft sind, sondern eine Gewerkschaft für alle abhängig Beschäftigten in unserem Organisationsbereich.

Antrag L3.144: Das Handwerk gewerkschaftlich erschließen

Antragsteller*in:	GS Darmstadt
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

In der Bundesrepublik Deutschland ist das Handwerk mit seiner Branchenvielfalt der zweitgrößte Wirtschaftszweig. In den Zuständigkeitsbereich der IG Metall fallen ca. 2 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im Handwerk. 38 Prozent davon arbeiten in Betrieben mit über 50 Beschäftigten.

Die positive wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre im Handwerk wird voraussichtlich die nächste Zeit anhalten. Fachkräftemangel und unbesetzte Ausbildungsstellen sind gegenwärtig in der öffentlichen Debatte. Gründe hierfür sind lange Arbeitszeiten und zu geringe Löhne und Gehälter im Vergleich zur Industrie. Diese Entwicklungen hängen eng mit der Tarifflucht der Arbeitgeberverbände aus der erodierenden Sozialpartnerschaft zusammen. Deshalb orientieren sich Arbeitnehmer*innen und somit auch die IG Metall- Mitglieder aus dem Handwerk neu und wandern in Wirtschaftszweige der Industrie ab.

Erschwerend kommt hinzu, dass viele Unternehmen und Betriebe nicht mehr nach klassischem Betriebsbegriff arbeiten. Veränderte Strukturen im Bereich der Unternehmen, mit verteilten Betriebssitzen oder einem weitverzweigten Netz von Niederlassungen/ Baustellen, erfordern neue Konzepte der IG Metall.

Mit dem Trend zu veränderten Unternehmens- und Betriebsstrukturen verbunden ist ein Rückgang der Mitglieder im Handwerk. Positive Ansätze, um diesem Trend entgegenzuwirken sind in der IG Metall Handwerksarbeit die laufenden Kampagnen „Vollgas für Tarifverträge“ in Hessen und „Autohaus Fair“. Daraus resultierende betriebs- und tarifpolitische Erfolge waren möglich, weil geschäftsstellenübergreifende Zusammenarbeit organisiert und durchgeführt wurde. Die positiven Erfahrungen mit bundesweiten Kampagnen sollten zur Erschließung genutzt werden.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, Kampagnen zur Erschließung bundesweit oder überregional agierender Handwerksunternehmen und Konzerne zu entwickeln. Dazu gehört die Unternehmensrecherche, die strategische Schwerpunktsetzung, die Koordination und den Informationsaustausch zwischen Bezirken und Geschäftsstellen zu organisieren.

Die IG Metall soll dadurch die Organisationspotenziale des Handwerks für sich nutzen und durch Tarifbindung die Attraktivität des Handwerks stärken.

Antrag L3.145: Erschließungsarbeit in Zukunftsbranchen des Handwerkes

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

- auf Bundesebene, zentral im Vorstand der IG Metall, genügend Personalkapazitäten vorzuhalten, um eine adäquate und mitgliederwirksame Betreuung von Handwerkskonzernen bezirks- und geschäftsstellenübergreifend sicherzustellen.
- das auch weiterhin eine Koordinierung von bezirksübergreifenden Tarifverhandlungen innerhalb der Handwerkskonzernstrukturen durch eine zentrale Stelle im Vorstand der IG Metall sichergestellt werden kann.
- den Vorstand der IG Metall zu beauftragen, eine bundesweite Evaluation der vorhandenen Handwerkskonzerne und dessen Strukturen vorzunehmen, mit dem anschließenden Ziel einer koordinierten und mitgliederwirksamen Erschließung dieser Zukunftsbranchen in den einzelnen Bezirken, um so die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall im Handwerk für die Zukunft zu sichern.

Im Handwerk sind bundesweit über 5 Millionen Menschen beschäftigt. Davon entfallen ca. 2 Millionen Beschäftigte auf die in den von der IG Metall betreuten Handwerksbranchen. Die Betriebsgrößen haben sich dabei in den vergangenen 15 Jahren insbesondere in den Ausbaugewerken häufig von Kleinstbetrieben (unter 5 Mitarbeiter*innen) zu mittelgroßen und sehr großen Betrieben mit zum Teil mehreren tausend Beschäftigten entwickelt. Mittelständische Familienbetriebe, die zum Beispiel mangels Nachfolger des Geschäftsinhabers ihre Betriebstätigkeit einstellen, werden durch Großunternehmen samt Kundenstamm aufgekauft. Dadurch entstehen mittelfristig Handwerksbetriebe mit konzernartigen Strukturen und mehreren tausend Beschäftigten auf Bundesebene.

Diese Konzernstrukturen waren uns aus der Vergangenheit zumeist im Kfz-Handwerk bekannt, entwickeln sich jetzt aber vor allem im Bereich der Elektrohandwerke, sowie der technischen Gebäudeausrüstung und erstrecken sich über zumeist dutzende Geschäftsstellen hinweg. Durch die oft große Anzahl an verschiedenen IG Metall-
Geschäftsstellen innerhalb einer Konzernstruktur, bedarf es einer qualifizierten und zentralen Koordinierung der Betreuung. Fehlt diese, führt es nicht nur zu Unzufriedenheit bei den Betriebsräten, sondern auch unter den Geschäftsstellen, da Aufgaben, Verantwortung und Mitglieder zumeist ungleich unter ihnen verteilt sind.

Die Ausbauhandwerke bieten hohes Mitgliederpotenzial für die Zukunft: Ohne die tägliche Arbeit der Elektrogewerke und der technischen Gebäudeausrüstung, sind die Klimaziele in den kommenden Jahren nicht zu halten. Allein für den Gebäudesektor bedeutet das: Alle 19 Millionen Wohngebäude mit ihren 42,8 Millionen Wohneinheiten müssen energetisch effizienter werden. Eine Wärmepumpen-Offensive soll den Abschied von Öl und Gas beschleunigen. Neue Stromtrassen und –netze zur Etablierung der E-
Mobilität sind eine Mammutaufgabe. Entsprechend ist in diesen Branchen, entgegen vieler Bereiche der Industrie, in den kommenden Jahren mit einem deutlichen Beschäftigungsaufbau und steigendem Mitgliederpotenzialen zu rechnen. Für die IG Metall sind diese Branchen daher Zukunftsbranchen, die mit entsprechender Priorität betreut werden müssen!

Antrag L3.146: Handwerksarbeit stärken - Mitglieder gewinnen

Antragsteller*in:	GS Süd-Niedersachsen-Harz
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

- Den Vorstand zu beauftragen, ein Konzept zu entwickeln, wie diese Beschäftigten, insbesondere in klein- und mittelständischen Betrieben, erreicht werden können und hierzu die nötigen personellen- und finanziellen Ressourcen sicherzustellen.
- Der Vorstand hat sicherzustellen, dass alle Organisationseinheiten die Basis erhalten, Gewerkschaftsarbeit im Handwerk weiter auszubauen und bestmöglich zu organisieren.
- Auf Bezirksebene muss weiterhin eine Koordination der Betriebs- und Tarifpolitik im Handwerk sichergestellt werden. Die Betriebspolitik muss hierbei eine wesentlich stärkere Gewichtung erhalten, um die Mitgliederentwicklung zu verbessern.
- Auf Bezirksebene eine zusätzliche koordinierende Stelle zur Erschließung der Mitglieder in Kleinstbetrieben der Handwerksbranchen geschaffen wird.
- Durch die Geschäftspläne der Geschäftsstelle ist gewerkschaftliche Handwerksarbeit sicherzustellen um das Konzept umsetzen zu können.

Handwerksarbeit stärken – Mitglieder gewinnen

Das Handwerk ist nach der Metall- und Elektroindustrie eine der größten Wirtschaftszweige im Zuständigkeitsbereich der IG Metall.

Alleine in den größten Bereichen des Handwerks, allen voran dem Kfz-Gewerbe, dem Elektro- und Sanitär-Heizungs-Klima-Handwerk, sowie im Metallbauhandwerk sind ca. 2 Millionen Beschäftigte zu finden. Diese enormen Organisationspotenziale müssen wesentlich besser bearbeitet werden. Die IG Metall muss in den Betrieben und in den Branchen sichtbarer werden und vor Ort die Beschäftigten in den Betrieben direkt ansprechen.

Die Größe der Betriebe im Handwerk kann unterschiedlicher nicht sein. Von Betrieben mit zwei Beschäftigten, bis hin zu Betrieben mit mehreren tausend Beschäftigten. Dies trifft auch für die Tarifbindung der Betriebe zu.

Festzustellen ist, dass in Betrieben des Handwerks mit Betriebsrat und entsprechenden betreuten Strukturen der Organisationsgrad mindestens auf dem gleichen Niveau liegt, wie in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie. Das heißt: die im Handwerk Beschäftigten sind organisierbar und bereit, gewerkschaftliche Auseinandersetzungen zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen zu führen. Die Anzahl der klein- und mittelständischen Betriebe und somit potenzielle Mitglieder welche durch ihre Mitgliedschaft in der Innung tarifgebunden sind ist enorm.

Die IG Metall muss sicherstellen, dass diese Potenziale gehoben werden können. In jeder Geschäftsstelle braucht es daher mindestens eine hauptamtliche Ansprechpartner*in im Bereich Handwerk. Dieser Wirtschaftszweig ist zu groß, umfangreich und vor allem zu wichtig für die IG Metall, um ihn nebenbei zu bearbeiten.

Antrag L3.147: Richtlinie Handwerksausschuss

Antragsteller*in:	GS Köln-Leverkusen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Mit der Annahme des Antrags Nr. 2069 auf dem 23. ordentlichen Gewerkschaftstag in Frankfurt am Main, wurde ein wichtiger Impuls für eine zukunftsfähige Weichenstellung des Bereichs Handwerk in der IG Metall vorgenommen. Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass bereits einige Punkte abgearbeitet wurden, u. a. wurde der Handwerksausschuss auf Bundesebene wieder installiert.

Auf der örtlichen Ebene der Geschäftsstellen ist ein Handwerksauschuss zu bilden, der dann wieder entsprechend Mitglieder an den bezirklichen Handwerksausschuss entsendet. Diese Ausschussarbeit ist in vielen Geschäftsstellen und Bezirken der IG Metall in den letzten Jahren zum Erliegen gekommen. Durch die in den letzten Jahren zunehmende Kooperation und Fusion von Geschäftsstellen, besteht die Möglichkeit diese Gründung und Aktivierung zu fördern und weiter auszubauen. Der Handwerksausschuss beim Vorstand wiederum, kann nur mit einer funktionierenden Ausschussarbeit in den Geschäftsstellen und Bezirken die Interessen der Mitglieder aus diesem Bereich entsprechend innerhalb der Organisation vertreten. Deshalb ist es notwendig die vorhandene Richtlinie zur Handwerksarbeit innerhalb der IG Metall parallel zur stärken und zu konkretisieren.

Die Fachausschussarbeit in den einzelnen Branchen des Handwerks (Kfz, Sanitär-Heizung-Klima, Elektro, Schlosser etc.) auf Vorstandsebene, stellt ein weiteres Bindeglied zu den jeweiligen branchen- und unternehmensspezifischen Herausforderungen dar. Diese Fachausschussarbeit gilt es entsprechend auf weitere Branchen- und Arbeitszusammenhänge, u. a. durch die Umsetzung der Klimaziele und die dadurch entstandene Transformation der Handwerksbranchen, sowie deren Umsetzung sowie Auswirkungen in den einzelnen Branchen des Handwerks auszubauen und zu etablieren.

Auf bezirklicher Ebene ist strukturell dafür Sorge zu tragen, dass die Betreuung der Gewerke und Bereiche ausreichend gewährleistet ist. Eine Stärkung, insbesondere in tarifpolitischen Angelegenheiten, setzt dabei eine Kontinuität in der Betreuung und strukturellen Bearbeitung dieses Bereichs, auch gegenüber den Sozialpartnern zwingend voraus.

Daraus folgt:

- Eine Bestandsaufnahme der bestehenden Ausschüsse auf Ebene der Geschäftsstellen und Bezirke durchzuführen.
- Die Überarbeitung der bestehenden Richtlinie soll überprüft werden und Überarbeitungsvorschläge herausgearbeitet werden. Dabei sollten nachfolgende Gesichtspunkte besondere Berücksichtigung finden:

1. Welche demokratischen Rechte der gewählten Ausschüsse auf regionaler und bezirklicher Ebene gewährleisten eine gleichermaßen effiziente wie demokratische Beteiligungskultur innerhalb der IG Metall?
2. Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, auf Basis des Beschlusses Nr. 2069 vom 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag dessen weitere Umsetzung zu gewährleisten, um die Gewerkschaftsarbeit im Handwerk auf allen Organisationsebenen bestmöglich zu organisieren. Hierzu ist ein Konzept zu erarbeiten.
3. Auf Bezirksebene muss eine Koordination der Betriebs- und Tarifpolitik im Handwerk durch die entsprechende Bereitstellung von Ressourcen sichergestellt werden.

4. Die IG Metall wird verpflichtet, die Betreuung unserer Mandatsträger*innen in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks auf allen Ebenen weiterhin sicherzustellen und bei Bedarf auszubauen. Dafür ist von Seiten des Vorstands der IG Metall ein entsprechendes Konzept zu erarbeiten.

Antrag L3.148: Handwerksarbeit aus einem Guss – auf allen Gliederungsebenen

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Das Handwerk ist eine der bedeutendsten Zukunftsbranchen für die IG Metall. Hier arbeiten über 2,1 Millionen Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich der IG Metall. Perspektivisch wächst das Handwerk in den nächsten Jahren deutlich, auch wegen seiner enormen klimapolitischen Bedeutung. Hier hat die IG Metall ein nahezu unerschöpfliches Mitglieder-Potential. Die Betriebsstrukturen im Handwerk ändern sich radikal. Das antiquierte Bild des Familienbetriebes mit einer Handvoll Beschäftigten, das viele noch im Kopf haben, stirbt langsam aus. Es entstehen immer mehr Handwerkskonzerne mit zigtausenden Beschäftigten und Milliarden Umsätzen. Handwerksbetriebe sind ein stabiler betriebspolitischer Anker, die Arbeit wird nicht verlagert und bleiben stationär in Deutschland. Immer mehr Betriebsräte unterstützen die demokratische Arbeit der IG Metall in den Betrieben. Zunehmend arbeiten auch viele engagierte Jugendvertreter*innen in den Gremien unserer IG Metall. Der Jugendanteil im Handwerk liegt mit ca. 14 Prozent auch deutlich über dem Durchschnittswert der gesamten IG Metall. Kurzum, unsere Zukunftsfähigkeit ist eng mit dem Handwerk verbunden.

Seit dem letzten Gewerkschaftstag wurde die Handwerksarbeit auf Vorstandsebene neu strukturiert. Eine neue Struktur, die besser auf die Bedürfnisse der Betriebe und Geschäftsstellen eingeht, wurde auch schon in mehreren Anträgen zum 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag eingefordert. Die bis dahin bestehende Trennung von Tarifpolitik, Betriebspolitik und die Arbeit mit Verbänden und insb. dem Berliner Politikbetrieb wurde aufgehoben und richtigerweise in einem Funktionsbereich gebündelt. So konnte eine Politik ohne Silos direkter und zielgerichteter organisiert werden.

Auch die Arbeitsfelder Erschließung und Betreuung von Unternehmensgruppen im Handwerk, sowie das große Arbeitsfeld der Betreuung der Selbstverwaltungsorgane in den Handwerkskammern sind in dem neuen FB gebündelt. Außerdem wurde in den 4 letzten Jahren massiv das Thema Transformation im Handwerk begleitet und durch neue Formate wie dem „Autohaus der Zukunft“ ergänzt.

Auch die durch den Vorstand 2020 gestartete „Initiative Handwerk“ konnte durch die operative Unterstützung vor Ort positive Ergebnisse erzielt werden.

Auch die so besser organisierten Tarifrunden im Kfz-Handwerk 2021 und 2023 sprechen für sich. Die bereitgestellten Materialien, Argumentationshilfen und Befragungen, als auch die Koordinierung der Tarifrunde in unserem stärksten Gewerk und die Verzahnung mit allen anderen o.g. Politikfeldern, ist wie eine „Blaupause“ für die gute Handwerksarbeit der IG Metall für alle Gliederungsebenen.

Die daraus erzielten Ergebnisse sowohl bei der Mitgliederentwicklung, als auch die Abwehr der Angriffe der Arbeitsgeber insbesondere im Kfz-Handwerk, ist maßgeblich auf die bessere Unterstützung durch die Handwerksarbeit in der Vorstandsverwaltung, sowie der gemeinsamen Kraftanstrengung aller Gliederungsebenen zurückzuführen. So ist es uns in der Fläche möglich, auf gut vorbereitete Ideen, Materialien und Veranstaltungsformate in der Handwerksarbeit zuzugreifen.

Auch die vom Vorstand betreuten bundesweiten Unternehmensgruppen (mit z.B. 70 Standorten und in Summe aber mehr als 10.000 Beschäftigten) sind ein Schlüssel für das Zustandekommen von guten Tarifabschlüssen in der Fläche. Diese Strukturen „fliegen“ oft unter dem Radar der Geschäftsstellen, weil sie kleinteilig strukturiert sind, jedoch in Wahrheit zentral, mit dem Ziel auf wirtschaftliche Rentabilität, geführt werden.

Durch diese zentrale Steuerung und damit verbundenen übergeordneten Gremien wie Gesamt- und Konzernbetriebsräte ist eine Betreuung der Gremien essenziell. Da diese Gremien auch die Politik im Unternehmen bestimmen, ist eine Betreuung bedeutsam für uns.

Diese guten Arbeitsansätze müssen erhalten und ausgebaut werden. Im Gegensatz zu anderen Bereichen ist die Handwerksarbeit in der Vorstandsverwaltung sehr operativ für die die anderen Gliederungsebenen aufgestellt und unterstützt unsere Arbeit vor Ort.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, sicherzustellen, dass die bisherigen guten Ansätze in der Handwerksarbeit der Vorstandsverwaltung fortgesetzt werden. Konkret muss die Handwerksarbeit auf Vorstandsebene, die Unterstützung und Initiierung aller politischen Handlungsfelder, ohne Zergliederung von handwerkspolitischen Aufgaben, mit ausreichenden Ressourcen sicherstellen.

Antrag L3.149: Thema Bundeshandwerkskonferenz

Antragsteller*in:	GS Halle - Dessau
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Bundeshandwerkskonferenz ist ein wichtiger Faktor in der Handwerksarbeit der IG Metall. Sie ermöglicht nicht nur den regelmäßigen Austausch unter den Spitzenfunktionär*innen des Handwerkes, sondern bildet auch einen wichtigen Fortbildungs- und Netzwerkbaustein innerhalb der Handwerksbranchenarbeit.

Die Bundeshandwerkskonferenz fördert brancheninterne Netzwerke und den Austausch der Aktiven. Hierfür bedarf es einer mehrtägigen und vor allem mit mehr Delegierten ausgestatteten Veranstaltung, als es bisher der Fall war.

Die geringe Anzahl an Delegierten macht es letztendlich insbesondere Geschäftsstellen mit Handwerkskammervizepräsident*innen schwer, weitere interessierte Teilnehmende aus dem Handwerk zur Konferenz zu entsenden. Gewählte Vizepräsident*innen benötigen daher zukünftig ein eigenes Kontingent an Delegiertenplätzen, um zum einen nicht auf deren Erfahrungsschatz und Kompetenz verzichten zu müssen und gleichzeitig auch weiteren Handwerker*innen die Teilnahme aus den betroffenen Geschäftsstellen zu ermöglichen.

- den Vorstand der IG Metall zu beauftragen, die Richtlinie für überbetriebliche Handwerksarbeit dahingehend zu ändern, dass die Bundeshandwerkskonferenz nicht nur jährlich, sondern wahlweise auch alle zwei Jahre stattfinden kann. Sollte sie alle zwei Jahre stattfinden, ist die mögliche Teilnehmeranzahl entsprechend zu erhöhen.
- dass die Bundeshandwerkskonferenz, sollte sie zweijährig stattfinden, zukünftig über drei Tage veranstaltet werden soll.
- den Handwerkskammervizepräsident*innen zukünftig ein eigenes Kontingent an Delegierten zur Verfügung zu stellen.

Antrag L3.151: Stärkung der Tarifbindung im Handwerk

Antragsteller*in:	GS Nordhessen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass sich die IG Metall dafür einsetzt, die Tarifbindung im Handwerk zu stärken.
Dabei gilt es Unternehmen und Betriebe in vorhandene Tarifstrukturen in den Regionen und Tarifgebieten einzubinden.
Dort wo es keine Tarifstrukturen gibt, welche zu schaffen, in dem man seine Mitglieder in die Auseinandersetzung mit den Betrieben und Unternehmen in der Region einbindet und den Dialog mit den Arbeitgebern sucht.
Bei bundesweit agierenden Unternehmen, die mehrere Gewerke vereinen, soll versucht werden eine Tarifstruktur zu schaffen. Dies kann über die Anbindung in vorhandene regionale Strukturen umgesetzt werden. Alternativ wäre die Umsetzung eines Tarifvertrages entlang der Unternehmensstruktur zu prüfen.

Antrag L3.152: Den Wandel des Verkaufs im Kfz-Handwerk tarifpolitisch gestalten

Antragsteller*in:	GS München
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Das Berufsbild der Automobilverkäufer*innen unterliegt aktuell einem radikalen Wandel. Sogenannte Agenturmodelle stellen die grundsätzliche Funktion und Arbeitsweise von Autohäusern generell und der Automobilverkäufer*innen speziell in Frage.

In diesen Vertriebsmodellen bestimmt der Hersteller den Preis, die Automobilverkäufer*innen fungieren dann hauptsächlich in der Rolle von Vermittler*innen. Die Tätigkeit verändert sich. Anstelle des Verhandelns und des Gewährens von Preisnachlässen stehen andere Tätigkeiten wie Kundenberatungen, Probefahrten, Auslieferungen und vor allem das technische Erklären der Automobile im Vordergrund.

Diese Veränderungen sind bereits bei allen größeren Automobilherstellern, ihren Niederlassungen und (noch) Vertragshändlern in verschiedenen Entwicklungsstadien beobachtbar.

Infolge der Veränderungen der Tätigkeit stellen sich auch andere Fragen, wie zum Beispiel zu Vergütungssystemen. Provisionssysteme werden aktuell in der Regel betrieblich geregelt. Lediglich Garantieeinkommen und Ausfallprovisionen sind in den meisten Tarifgebieten geregelt. Doch wenn sich die Tätigkeit der Automobilverkäufer*innen verändert, muss auch über eine Neuordnung des Verhältnisses von Fixum und Provision gesprochen werden. Für den Verkauf tariflich vereinbarte Tätigkeitsmerkmale und damit die tarifliche Eingruppierung von Automobilverkäufer*innen erhalten eine deutlich größere Bedeutung.

Welche Tätigkeit vollbringt ein*e Automobilverkäufer*in in Zukunft und wofür wird er/sie wann vergütet? Eine für die Beschäftigten zufriedenstellende Antwort auf diese Frage zu finden und umzusetzen, ist die große Herausforderung.

In dieser Herausforderung besteht aber auch die Chance, mit dieser Berufsgruppe gewerkschaftliche und tarifpolitische Antworten zu erarbeiten und umzusetzen – und sie deutlich stärker als bisher in der IG Metall zu organisieren. Bereits jetzt ist bei Automobilverkäufer*innen eine wachsende Aufgeschlossenheit gegenüber kollektiv-
gewerkschaftlichen und tariflichen Lösungen zu verzeichnen.

Um aber adäquate, umsetzbare Lösungen zu finden, ist ein beteiligungsorientierter Prozess vonnöten. Das Know-How liegt bereits bei unseren Mitgliedern und Belegschaften. Dieses gilt es nun zu bündeln, eine klare Analyse aller Veränderungen anzustellen, Lösungsvorschläge zu erarbeiten und dann die gewerkschaftspolitische Wirkmächtigkeit zu organisieren, um mit den Automobilverkäufer*innen, als Mitgliedern der IG Metall, das Berufsbild der Zukunft mitzugestalten.

Die beschriebenen Trends nehmen keine Rücksicht auf Grenzen von Geschäftsstellen oder Tarifbezirken. Daher ist eine bundesweite Arbeitsgruppe, auf Vorstandsebene initiiert, die richtige Ebene, um sich des Themas anzunehmen. Auch besteht akuter Handlungsbedarf, da die Veränderungen bereits voll im Gange sind.

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, unter Einbindung von Bezirksleitungen, Geschäftsstellen und Tarifkommissionen, eine bundesweite Arbeitsgruppe zu gründen, mit dem Ziel, die besonderen Herausforderungen der Tätigkeit von Automobilverkäufer*innen zu analysieren und Vorschläge für tarifpolitische Lösungen zur Bewältigung dieser Herausforderungen zu erarbeiten.

Antrag L3.153: Stärkung der europäischen Arbeit im Bereich Holz und Kunststoff in der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Celle-Lüneburg
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) vereinigt in 36 europäischen Ländern insgesamt 79 Mitgliedsgewerkschaften aus der Bau- und Baumaterialindustrie, der Holzindustrie, der Forstwirtschaft, sowie artverwandten Industriezweigen mit insgesamt 1,5 Millionen Arbeitnehmer*innen. Die EFBH ist ein von der Europäischen Union anerkannter Sozialpartner im sektoralen Europäischen Sozialdialog.

Als Mitglied der EFBH haben wir als IG Metall nicht nur einen wichtigen Zugriff auf die europäische Gewerkschaftspolitik, sondern auch auf die Arbeit der Europäischen Kommission im Gesetz- und Richtliniengebungsverfahren, indem wir durch den europäischen Sozialdialog im Anhörungs- und Beratungsverfahren unseren Einfluss auf EU-Ebene ausüben und vertreten können.

Die IG Metall ist über den EFBH traditionell seit vielen Jahren im Europäischen Sozialdialog durch hauptamtliche und ehrenamtliche Delegierte in Brüssel vertreten. Dieses Konzept erlaubt zum einen die direkte Einflussnahme der IG Metall, als auch die direkte Einbindung von betrieblichen Experten*innen. Es ist bewährt und sollte so fortgeführt werden.

Die Betriebe der Holz- und Kunststoffindustrie sind zumeist europaweit vernetzte Konzerne. Drei Jahrzehnte von Produktionsverlagerung von West- nach Osteuropa haben die Branche weiter internationalisiert. In weiten Teilen fehlen aber europäische Strukturen auf Seiten der Arbeitnehmervertretung, was den Informationsfluss und die Einflussnahme als IG Metall innerhalb dieser Konzerne erschwert.

Der Austausch zwischen den Einzelgewerkschaften der EFBH ermöglicht eine Zusammenarbeit und Einwirken über Ländergrenzen hinweg. Fehlende Strukturen auf Arbeitnehmerseite können dadurch häufig ausgeglichen werden, oder werden erst sichtbar. Die IG Metall sollte sich daher auch zukünftig für eine Stärkung des europäischen Austausches und Vernetzung über den EFBH einsetzen.

Der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall wird daher aufgefordert zu beschließen:

- dass die IG Metall auch zukünftig ihr Engagement in der europäischen Arbeit, insbesondere innerhalb der EFBH-Strukturen fortführt und ihre Einflussnahme in Gesetzgebungsverfahren und der grenzüberschreitenden Kooperation auf EU-Ebene ausübt.
- dass die IG Metall sich dafür einsetzt, eine Vernetzung europäischer und internationaler Arbeitnehmerstrukturen im Bereich der Holz- und Kunststoffindustrie aufzubauen, zu pflegen und fortzuentwickeln. Hierzu soll die Mitgliedschaft und Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen der EFBH ausgebaut und gestärkt werden.

Antrag L3.155: Prekäres Berufsgrundschuljahr abschaffen

Antragsteller*in:	GS Allgäu
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich für die Abschaffung des prekären Berufsgrundschuljahres innerhalb der handwerklichen Berufsausbildung (nach Handwerksordnung), insbesondere bei der Ausbildung zum Schreiner / Tischler / Zimmerer einzusetzen. Eine Überführung in eine bundesweit einheitliche dreijährige / dreieinhalbjährige duale Ausbildung mit den abwechselnden Ausbildungsorten Berufsschule und Betrieb vom ersten Tag der Ausbildung soll angestrebt werden. Ein Ausbildungsverhältnis zwischen Innung, Betrieb und Auszubildenden soll vom ersten Tag der Ausbildung an, zustande kommen.

Antrag L3.156: Transformation der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie mitgestalten

Antragsteller*in:	GS Ingolstadt
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

In Frieden und Sicherheit leben und arbeiten zu können, war bei Gründung der IG Metall nach dem Zweiten Weltkrieg ein hohes Gut – und ist es heute. Deshalb hat die IG Metall in § 2 ihrer Satzung festgelegt, sich „für Frieden, Abrüstung und Völkerverständigung“ einzusetzen.

Die Welt des 21. Jahrhunderts ist nicht friedlicher geworden. Die vergangenen Jahre brachten eine Rückkehr des Militärischen. Am 24. Februar 2022 hat Russland die Ukraine angegriffen und das Land mit Tod, Leid und Zerstörung überzogen.

Auf- und Hochrüstung ist keine Antwort auf die großen Herausforderungen. Pandemien, Klimawandel, globale Ungleichgewichte – sie bedrohen uns gleichermaßen. Ein erweitertes Verständnis von Sicherheitspolitik beschränkt sich nicht auf das Militärische. Wesentlicher Bestandteil legitimer staatlicher Sicherheitsvorsorge sind aber auch Streitkräfte und deren Ausrüstung. Die wehr- und sicherheitstechnische Industrie bezieht ihre Existenzberechtigung aus politischen Entscheidungen im Rahmen einer deutschen und europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik.

Anders als in unseren Nachbarländern ist die wehr- und sicherheitstechnische Industrie in Deutschland privatwirtschaftlich und in weiten Teilen mittelständisch geprägt. Gleichwohl spielen Bundesregierung und Bundestag die zentrale Rolle zum Beispiel durch die Beschaffungspolitik und Ausrüstung der Bundeswehr oder zwischenstaatliche und europäische Kooperationen. Daher trägt die Politik Verantwortung für die Beschäftigten, industriepolitisches Handeln muss endlich auf die politische Agenda.

Der Krieg in Europa brachte eine neue Debatte über die Leistungsfähigkeit der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie. Eine Beschaffungsplanung auf europäischer Ebene, die die Vielzahl der unterschiedlichen Systeme reduziert, mindert die Kosten pro System für die Steuerzahler und ermöglicht industrielle Stückzahlen. Eine weitere Konsolidierung von Unternehmen auf europäischer Ebene ist damit eng verbunden.

Die IG Metall bekennt sich zu den Beschäftigten in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie. Wie in allen Branchen geht es für sie um den Erhalt hochwertiger Beschäftigung, guter Arbeitsbedingungen, fairer Einkommen und den respektvollen Umgang miteinander. Die Beschäftigten brauchen Planungssicherheit.

- Die IG Metall setzt sich aktiv für die Interessen ihrer Mitglieder und der Beschäftigten ein, die sie von den Betrieben aus in der Branchenpolitik bündelt.
- Wir stehen als IG Metall zu einer guten Ausrüstung der Bundeswehr und den verbündeten Armeen, eine Aufrüstungsspirale lehnen wir ab.
- Die IG Metall stärkt die Branchenpolitik, auf der einen Seite durch den Austausch und die Abstimmung mit Betriebsräten und Geschäftsstellen, auf der anderen Seite durch die Zusammenarbeit mit industriALL European Trade Union und den europäischen Schwestergewerkschaften.
- Die Zunahme gemeinsamer Rüstungsbeschaffungen der europäischen Länder wird zu einer Transformation der Branche in Europa führen. Die IG Metall wird nicht zulassen, dass diese einseitig auf Rechnung der Beschäftigten in Deutschland geht. Europäische Beschaffungen brauchen einen Rahmen,

der gemeinsam mit den Gewerkschaften gesteckt wird.

- Die IG Metall fordert eine nationale und wenn möglich europäische Bedarfsplanung, die eine geglättete industrielle Fertigung ermöglicht.
- Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, eine industriepolitische Strategie für die Branche zu entwickeln und dazu den 2014 gestarteten Branchendialog mit Unternehmen, Betriebsräten und Gewerkschaft neu zu konzeptionieren.
- Die IG Metall fordert die Bundesregierung auf, die industriepolitische Zuständigkeit für die wehrtechnische Industrie im Verteidigungsministerium anzusiedeln.
- Die IG Metall fordert einen Technologiefahrplan der Bundesregierung, der aufzeigt, welche Technologien gesichert, weiterentwickelt und in europäische Kooperationen eingebracht werden. Dieser muss für Konversion und Diversifizierung in zivile Märkte anschlussfähig sein, um insbesondere der breiten Zuliefererlandschaft nichtmilitärische Möglichkeiten aufzuzeigen.
- Die IG Metall bekräftigt ihre Forderung, Programme für Konversion und Diversifizierung in Deutschland und Europa zu entwickeln. Die IG Metall unterstützt weiterhin Betriebsräte, Vertrauenskörper und Geschäftsstellen, die in Betrieben konkrete Projekte voranbringen wollen.
- Die IG Metall fordert die Ausweitung der weltweiten Waffenhandelskontrolle. Zusammen mit allen europäischen Industriegewerkschaften fordert die IG Metall eine deutlich bessere Abstimmung in der Europäischen Union, damit Waffenexporte nicht vor Menschenrechte gehen.
- Die anstehenden Aufgaben können nicht auf Geschäftsstellen übertragen oder von Betriebsratsgremien übernommen werden. Die Bearbeitung der überbetrieblichen und geschäftsstellenübergreifenden Herausforderungen sind in der IG Metall Vorstandsverwaltung zu gewährleisten.

Antrag L3.157: Wehrtechnik ist Teil der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine hat die Debatte um Sicherheitspolitik neu justiert.
Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, sich weiterhin eindeutig zu den Beschäftigten in der wehrtechnischen Industrie zu bekennen. Auch in diesem Bereich geht es um den Erhalt hochwertiger Arbeitsplätze, guter Arbeitsbedingungen, faire Einkommen und den respektvollen Umgang miteinander.
Der Vorstand und die Gliederungen der IG Metall müssen einer Spaltung der Belegschaften in den verschiedenen Branchen und Bereichen weiter entgegenwirken. Hierzu müssen Forderungen aufgestellt und geeignete Maßnahmen auch weiterhin durchgeführt werden:

- gesellschaftspolitischen Meinungsaustausch zwischen Parteien, Verbänden und Gewerkschaften über die unterschiedlichen Branchen hinweg organisieren und dies in einem Branchenrat zu institutionalisieren;
- einen industriepolitischen Dialog bzw. Debatte zwischen den Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten der unterschiedlichen Industriebranchen bezirksübergreifend zu initiieren;
- sich politisch dafür einzusetzen, den Strukturwandel in der wehrtechnischen Industrie aktiv mit zu gestalten, sowohl in Konsolidierungsdebatten, als auch in der Frage der Transformation von Arbeit in diesem Bereich;
- gegenüber der Bundesregierung einen Ausbau von zivilen Programmen (Diversifizierungsprogramme) und deren Umsetzung weiterhin einzufordern;
- in der wehr- und sicherheitstechnischen Industrie darf der strukturelle Wandel nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen; sie haben ein Recht auf Planungssicherheit. Hierbei kommt der Politik eine zentrale Rolle zu. Sie ist weiterhin verantwortlich für verlässliche Rahmenbedingungen, bei der Europäisierung und bei der Entwicklung alternativer Projekte, um zivile Märkte zu erschließen.
- notwendig ist ein industriepolitischer Dialog von Regierung, Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräten die Konsolidierung der notwendigen wehrtechnischen Industrie in Europa zu begleiten und Vorschläge für deren Entwicklung zu machen;
- des Weiteren sollen gemeinsam mit den Betriebsräten und Vertrauensleuten der Rüstungsbetriebe industriepolitische Konzepte für eine Konversions- bzw. Diversifikationspolitik weiterentwickelt werden.

Antrag L3.158: Branchenarbeit im Maschinen- und Anlagenbau in der IG Metall gewährleisten

Antragsteller*in:	GS Aachen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Maschinen- und Anlagenbau ist mit rund einer Million Beschäftigten die beschäftigungsstärkste Branche im Organisationsbereich der IG Metall. Im Gegensatz etwa zur Automobilindustrie zeichnet sich die Branche durch heterogene Strukturen und klein- und mittelständische Betriebe aus. Die IG Metall hat darauf mit einer kleinteiligen Betreuung von Teilbranchen des Maschinen-und Anlagenbaus, etwa im Bereich Textilmaschinen, reagiert. Die aktiven Funktionäre profitieren erheblich von der Vernetzungsarbeit in den Teilbranchen und über die Teilbranchen hinaus. Sie ergänzt mit einem Blick über den Betrieb hinaus die Arbeit in den Betrieben vor Ort und leistet einen wesentlichen Beitrag für eine solidarische Entwicklung des Maschinen- und Anlagenbaus und die Gestaltung der Transformation. Zudem unterstützen die Branchenbeauftragten unsere kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), die nicht über Unternehmensbeauftragung verfügen, in Krisenfällen.

Daher fordern wir den Vorstand der IG Metall auf, die etablierte Branchenarbeit im Maschinen- und Anlagenbau weiter zu gewährleisten und die notwendigen Ressourcen dafür bereit zu stellen. Die IG Metall vom Betrieb aus zu denken sollte mit einer klugen Branchenarbeit verknüpft werden. Den Funktionären*innen soll damit auch passgenaue fachliche Unterstützung sowie die Möglichkeit zur Vernetzung geboten werden.

Antrag L3.159: Medizintechnik als branchenpolitisches Gestaltungsfeld

Antragsteller*in:	GS Lübeck-Wismar
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand entwickelt die Branchenarbeit Medizintechnik weiter. In der Pandemie hat sich gezeigt, dass Medizintechnik ein wichtiger Baustein der Daseinsvorsorge ist. Globale Lieferketten in diesem Bereich stellen ein hohes Risiko dar. Lokale bzw. regionale Lieferketten hingegen garantieren Stabilität bei Neuanschaffungen und Ersatzteilen und auch einem verfügbaren Service vor Ort und damit eine sichere Gesundheitsversorgung.

Daher ist im Rahmen einer zukünftigen Branchenarbeit für diese europäische Schlüsselindustrie, die Medizintechnik, eine verstärkte Unterstützung mit dem Fokus auf den Ausbau der Fertigungstiefe und die Mitgliederorientierung erforderlich.

Es sind als Ergebnis die dezentralen Medizintechnik-Cluster in ganz Deutschland, West wie Ost, Nord wie Süd, in den Blick zu nehmen, auf- und auszubauen. Die Zulieferbetriebe sind dabei auch verstärkt in die Branchenarbeit einzubeziehen und weitere Betriebe, die im Zuge der Transformation durch die E-Mobilität neue Geschäftsfelder erschließen können.
Diese Branchenarbeit soll durch Mittel und Personal in den jeweiligen Bezirken und Geschäftsstellen zielgerichtet unterstützt werden.

Durch mehrere dezentrale leistungsfähige Cluster werden Innovation und Produktion einerseits gebündelt und andererseits auch die Beschäftigung regional gestärkt. Die erforderlichen Lieferketten werden in der jeweiligen Region und Europa weit nachhaltig gesichert.

Antrag L3.160: Für eine Zukunft der industriellen Kontraktlogistik mit besten Tarifverträgen

Antragsteller*in:	GS Zwickau
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Für die industrielle Kontraktlogistik organisiert die IG Metall über den Vorstand und die Bezirksleitungen eine stetige Koordination der Tarifbedingungen der geltenden und angestrebten Flächen- und Haustarifverträge in der Kontraktlogistik.

Die Koordination soll insbesondere über den FB Tarifpolitik beim Vorstand und in den Bezirksleitungen sowie Vertreter*innen der betrieblichen Tarifkommissionen erfolgen. Dabei muss sichergestellt werden, dass die besten Tarifbedingungen die Grundlage für ausstehende Tarifverhandlungen bilden. Ein branchenbezogenes Tarifregister für die Kontraktlogistik soll zukünftig zudem die Tarifbedingungen aktuell zusammenfassen. Der bundesweite Arbeitskreis Kontraktlogistik soll weiterhin für den Austausch der Betriebsräte angeboten werden.

Die IG Metall wird darauf drängen, dass über Innovationsprozesse die Wettbewerbsfähigkeit der Kontraktlogistiker statt über Personalkosten über Innovation getrieben wird.

Antrag L3.161: Stärkung der transnationalen Gewerkschaftsarbeit auf allen Gliederungsebenen der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Gewerkschaftstag spricht sich für die Stärkung und den Ausbau der transnationalen Gewerkschaftsarbeit auf allen Gliederungsebenen der IG Metall sowohl im hauptamtlichen als auch ehrenamtlichen Bereich aus. Der Vorstand wird aufgefordert in Abstimmung mit Geschäftsstellen und Bezirken eine gemeinsame transnationale gewerkschaftspolitische Handlungsstrategie zu erarbeiten. Hierfür werden angemessenen bildungspolitische Ressourcen für Ehrenamtliche und Hauptamtliche sowie notwendige personelle Ressourcen für eine adäquate Betreuung betrieblicher Gremien und ehrenamtlicher InterSoli-Arbeitskreise zur Verfügung gestellt.

Aufgrund des hohen Globalisierungsgrades der Werkschöpfungsketten und Konzernstrukturen zahlreicher Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall ist transnationale Gewerkschaftsarbeit als gewerkschaftspolitisches Querschnittsthema in den Fokus zu rücken. Ziel ist es, auf die transnationalen Herausforderungen, die infolge der weltpolitische Situation sowie des hohen ökologischen und technologischen Transformationsdruckes verstärkt unternehmerisches Handeln bestimmen, mit einer offensiven und konstruktiven gewerkschaftspolitischen Strategie zu antworten. Dies gilt zum einen für die Bearbeitung von Transformationsthemen in transnationalen Netzwerken und den Aufbau unternehmensbezogener transnationaler gewerkschaftlicher Netzwerkstrukturen Dies gilt zum anderen für die konsequente Integration transnationaler gewerkschaftspolitischer Themen in das tägliche betriebliche Handeln auf allen Mitbestimmungsebenen.

Antrag L3.162: Transnationale Gewerkschaftsarbeit stärken - Internationale Netzwerkinitiative ausbauen

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die unter #Fairwandel beschriebenen gewerkschaftspolitischen Handlungsfelder für eine soziale, ökologische und demokratische Transformation haben eine transnationale Dimension.

Covid 19 und Krieg gegen die Ukraine haben die Dynamiken der Transformation beschleunigt und die Verwundbarkeit globaler Lieferketten und wirtschaftlichen Verflechtungen mehr als deutlich gemacht. Die Folge: Verlagerungsdruck in Billiglohnländer nimmt zu, Reorganisationsprozesse in den Unternehmen werden noch mehr forciert, der Druck auf Arbeits- und Lebensbedingungen weltweit steigt. Transnationale Gewerkschaftsarbeit ist vor diesem Hintergrund jenseits einer reaktionären Standortlogik wesentliches Element eines Transformationsprozesses mit dem expliziten Erhalt wesentlicher Industriearbeitsplätze in unseren Branchen. Gleichzeitig erhöht das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz auch auf die IG Metall den Druck, sich global mit Arbeits- und Menschenrechten entlang der unternehmerischen Lieferkette auseinanderzusetzen. Transnationale Gewerkschaftsarbeit folgt demzufolge insbesondere in ihrer konkreten Umsetzung einem allgemeinen organisationspolitischen Interesse der IG Metall.

Ziel der IG Metall ist es, sich einen globalen Unterbietungswettbewerb bei den Arbeitsbedingungen wirkungsvoll entgegen zu stellen und gemeinsam mit Partnergewerkschaften weltweit gewerkschaftliche Gegenmacht zu stärken. Vor diesem Hintergrund darf die Bereitstellung entsprechender Ressourcen nicht zu Lasten der jeweils handelnden Gliederung gehen, sondern muss zentral zur Verfügung gestellt werden.

Wie kann das gelingen?

- Mit der Internationalen Netzwerkinitiative hat die IG Metall in den vergangenen Jahren wichtige Erfahrungen beim Aufbau transnationaler gewerkschaftlicher Netzwerkstrukturen gemacht.
- Der Vorstand der IG Metall wird die Internationale Netzwerkinitiative fortführen und konzeptionell weiterentwickeln. Dabei geht es insbesondere

1. Um die Unterstützung bei der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertreter*innen global vernetzter Standorte in multinationalen Unternehmen.
2. Den Aufbau von transnationalen Unternehmensnetzwerkstrukturen.
3. Die Bereitstellung finanzieller und fachlicher Ressourcen zur Unterstützung von Geschäftsstellen, Haupt- und Ehrenamtlichen bei konkreten Verlagerungsdrohungen.
4. Die Bereitstellung finanzieller und fachlicher Ressourcen und Koordination zur Unterstützung von Geschäftsstellen, Haupt- und Ehrenamtlichen bei der unternehmenspolitischen Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, notwendigen Abstimmungsprozessen mit den globalen Gewerkschaftsdachverbänden, der Einhaltung Globaler Rahmenvereinbarungen und der Initiierung und Durchführung von Sozialaudits.
5. Die Unterstützung beim Aufbau und bei der Stärkung gewerkschaftlicher Strukturen durch Qualifizierungsangebote zum Beispiel in Fragen von Erschließung und Organizing in strategisch wichtigen Weltregionen, wo industrielle Wertschöpfung aus Deutschland droht, hin verlagert zu werden.

Antrag L3.163: Transnationale Partnerschaftsinitiative fortführen und weiterentwickeln

Antragsteller*in:	GS Regensburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Deutsche Unternehmen bauen schon lange nicht mehr nur sogenannte „verlängerte Werkbänke“ in Osteuropa, sondern sie investieren in hochmoderne Fabriken und verlagern zunehmend auch Entwicklung und zentrale administrative Bereiche. Viele Unternehmen errichten ihre Standorte gezielt in Ländern mit schwachen Gewerkschaften und nutzen diese dann als Experimentierräume für Technologien und Arbeitsbedingungen. Durch gezieltes und koordiniertes Lobbying betreiben sie Deregulierung und spielen Beschäftigte und Gewerkschaften grenzüberschreitend gegeneinander aus. So geraten die Arbeitsbedingungen sowohl in Deutschland als auch in den osteuropäischen Ländern immer weiter unter Druck.

Eine wichtige Antwort der Gewerkschaften und Belegschaften darauf muss die Globalisierung der gewerkschaftlichen Gegenmacht sein – anders ausgedrückt, wir brauchen eine Stärkung der internationalen Solidarität, und zwar ganz konkret.

In der Transnationalen Partnerschaftsinitiative mit der Metallgewerkschaft VASAS in Ungarn wurde beispielhaft gezeigt, dass:

- durch gemeinsame Bildungsarbeit mit der Partnergewerkschaft bei der Mitgliederentwicklung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen wichtige Fortschritte in Ungarn erreicht werden konnten;
- die Zusammenarbeit mit unseren Betriebsrät:innen in den Partnerstandorten eine neue Qualität erreicht hat;
- transnationale Zusammenarbeit im Alltag nicht immer einfach, aber machbar ist. Wir können mehr als sonntags Solidarität erklären und uns montags wieder in die Konkurrenz treiben lassen. Wir können von Standort zu Standort Erfahrungen und Informationen austauschen und uns gegenseitig stärken.

In Ungarn muss die Arbeit weitergeführt werden, weil hier eine neues BMW-Werk entsteht, Mercedes-Benz das bestehende Werk verdoppelt und eine Reihe an Zulieferern entweder folgen oder bereits vor Ort sind. Darüber hinaus entwickelt sich Ungarn zu einem europäischen Zentrum der Batteriefertigung.
Auch außerhalb der Automobilindustrie ist eine Vielzahl an Unternehmen teilweise schon seit Jahren in Ungarn und investiert weiterhin in die ungarischen Standorte.

Deshalb führt der Vorstand der IG Metall die Transnationale Partnerschaftsinitiative in Ungarn fort und entwickelt sie weiter. Im Zentrum der Aktivitäten steht die intensive Vernetzung der betrieblichen Kolleginnen und Kollegen, die Schaffung von nachhaltigen Strukturen sowie Bildungsangeboten.

Darüber hinaus prüft der Vorstand, wie die Erfahrungen der Transnationalen Partnerschaftsinitiative in Ungarn auf Zukunftsprojekte in anderen Ländern in Südost- und Mittelosteuropa übertragen werden können.

Antrag L3.164: Transnationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit ausbauen

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Die IG Metall unterstützt bestehende gewerkschaftliche Strukturen, um die transnationale Zusammenarbeit zwischen gewerkschaftlichen Beschäftigtenvertretungen in Betrieben, Konzernen und/oder Unternehmen mit staatlicher Beteiligung in anderen Ländern zu fördern und auszubauen. Dies stellt zugleich eine Stärkung unserer Internationalen Solidaritätsarbeit insgesamt dar.

Kriterien für funktionierende Strukturen sind z.B. vorhandene betriebliche Beschäftigtenvertretungen und die arbeitspolitische Handlungsfähigkeit, wozu auch die betriebliche Einkommensgestaltung und der Arbeits- und Gesundheitsschutz gehören.

Grundlagen für die weitere transnationale Zusammenarbeit sind:

- Die Arbeitsbedingungen anderer Länder und die unterschiedlichen Gewerkschaftskulturen gegenseitig kennen zu lernen.
- Den gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch fördern und unterstützen.
- gemeinsame Themen zu definieren, um die grenzüberschreitende Zusammenarbeit nachhaltig zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln.

Ziel ist, die Situation in Betrieben und/oder Unternehmen in anderen Ländern zu verbessern und den Informationsaustausch zu sichern und das gegenseitige Ausspielen unterschiedlicher Arbeitsbedingungen zu verhindern bzw. die Unterstützung für Verbesserungen zu gewährleisten.

Da, wo es noch keine betrieblichen gewerkschaftlichen Strukturen gibt, unterstützen wir Partnergewerkschaften dabei.

Hierzu ist es notwendig, den organisatorischen, personellen und finanziellen Rahmen hinsichtlich der Nachhaltigkeit unserer Arbeit (konkreter Bezug zu Betrieben: Partner- und Patenschaften) weiterhin zur Verfügung zu stellen und zu stärken.

Antrag L3.168: Grenzüberschreitende Unternehmenspolitik, europäische Betriebsräte fördern

Antragsteller*in:	GS Homburg-Saarpfalz
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L3. - Stark und solidarisch – mit Tarif, im Betrieb und über Grenzen hinweg

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, in grenzüberschreitenden Unternehmen und/oder Konzernen eine offensive Unternehmens- und Mitbestimmungspolitik umzusetzen und die Internationalisierung der IG Metall weiter voranzutreiben.

Der Vorstand überprüft in diesem Zusammenhang, die vorhandenen betrieblichen und gewerkschaftlichen Strukturen und berät die Möglichkeiten einer Weiterentwicklung. Hierbei ist auch zu prüfen, welche Möglichkeiten bestehen, Europäische Betriebsräte (EBR) Koordinator*innen als transnationale Gewerkschaftsbeauftrage in Unternehmen zu etablieren. Weiter wird der Vorstand beauftragt seine Lobbyaktivitäten zur Verbesserung der EBR und Europäische Aktiengesellschaft (SE) Richtlinien und deren nationale Umsetzung zu forcieren. Die Aktivitäten der IG Metall zur Europawahl 2024 können hierzu genutzt werden. Eine Bewertung der bestehenden Schulungsangebote für EBR Mitglieder und SE BR Mitglieder wird veranlasst und eine Weiterentwicklung bestehender und Schaffung neuer Formate geprüft. Der Vorstand der IG Metall wird weiterhin damit beauftragt zu überprüfen, inwieweit die Themen Nachhaltigkeit und menschenrechtliche Sorgfaltspflichten in den Lieferketten im Sinne einer offensiven Unternehmenspolitik stärker in den Fokus genommen werden können.

Antrag L4.034: Finanzielle Ausstattung von Geschäftsstellen zur eigenständigen Aufgabenerfüllung und -erledigung

Antragsteller*in:	GS Halle - Dessau
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, gemeinsam mit den Bezirksleitungen und Geschäftsstellen die Wirkung der Finanzierungsrichtlinie der IG Metall in Bezug auf Nachhaltigkeit zu prüfen und über das Ergebnis den Beirat der IG Metall in Kenntnis zu setzen. Dies schließt sowohl die Finanzierungskomponenten nach Paragraph 14 Punkt 6 der Satzung der IG Metall, als auch die Richtlinie für den Strukturfonds und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in den Regionen ein.

Sollte sich dabei herausstellen, dass

- nachteilige Strukturen wie z.B. die der betreuten bzw. Potenzialbetriebe und regionalen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht ausreichend berücksichtigt sind und/oder
- die zur Verfügung stehenden Mittel je Mitglied im Vergleich der Geschäftsstellen, bzw. im Vergleich der Bezirke nicht angemessen verteilt sind,

so wird der Vorstand beauftragt, einen Vorschlag für eine entsprechende Änderung des Paragraph 14 Abs. 6 der Satzung der IG Metall als auch eine Anpassung der Richtlinie für den Strukturfond und zur Sicherstellung der Präsenz der IG Metall in der Fläche, unter Einbeziehung der Bezirke und Geschäftsstellen, zu erarbeiten.

Antrag L4.035: Stärkung der Arbeit vor Ort

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der IG Metall Vorstand wird beauftragt zu überprüfen, wie sich die anwachsenden Kosten der Geschäftsstellen neu verteilen lassen können.
Die Finanzierung der Geschäftsstellen beruht bis heute auf dem Prinzip gleiche Unterstützung für alle. Was wir aber bei veränderten Bedingungen brauchen, ist eine Debatte um eine Form des Geschäftsstellen-Finanz-Ausgleichs. Unterschiedliche Aufwände durch die Anzahl der zu betreuenden Betriebe, geographische Besonderheiten, Strukturkomponenten und die Frage ob kulturelle und gesellschaftspolitische Arbeit vor Ort gemacht wird, unterscheidet sich zum Teil im großen Maße. Was wir brauchen ist eine Diskussion, die fair und gerecht ist, aber trotzdem neben den Bedürfnissen der Arbeit vor Ort auch Kriterien der Finanzierung Rechnung trägt.

Antrag L4.036: Leitlinien für faires Verhalten in der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Ruhrgebiet Mitte
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Gegenseitiger Respekt ist eine Grundvoraussetzung für ein kollegiales Miteinander. Dies gilt nicht nur im Betrieb, sondern auch im Verhalten der Mitglieder, Aktiven, Funktionär*innen und Beschäftigten der IG Metall untereinander.

Daher wird der Vorstand der IG Metall aufgefordert, Leitlinien für faires Verhalten zu entwickeln und in den entsprechenden Gremien zu beschließen, sowie das Verwaltungshandbuch (inklusive Richtlinien) anzupassen. Auf die Thematisierung und Umsetzung in allen Gliederungsebenen ist hinzuwirken.

Als Grundlage kann folgender Text dienen:

Diese Leitlinien sollen dazu beitragen, eine Kultur der guten Zusammenarbeit in der Organisation und den respektvollen Umgang miteinander zu fördern und dauerhaft beizubehalten.

WIR – sind gemeinsam für einen respektvollen Umgang miteinander verantwortlich.

WIR – bestimmen unser Handeln durch Werte wie: Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit

WIR – fördern demokratisches und soziales Denken und Handeln

WIR – leben Solidarität

WIR – akzeptieren persönliche Grenzen

WIR – dulden keine Art von Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung oder andere Eingriffen in die persönliche Integrität der/des Einzelnen

Wir – schreiten ein, wenn wir unfaires oder diskriminierendes Verhalten durch andere mitbekommen

Wir – sind das TEAM IG METALL

Antrag L4.039: Gleiche Voraussetzungen für IG Metall Mitglieder und Beschäftigte der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall wird ab 2024 in ihrer Funktion als Arbeitgeber mit einer in Mitgliederversammlungen zu wählenden Tarifkommission über die Arbeitsbedingungen verhandeln und einen Haustarifvertrag abschließen.

Bisher wurde über Themen, die üblicherweise in Tarifverträgen geregelt werden, mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt. Dies entspricht nicht den Regelungen des Tarifvertragsgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes. Die IG Metall kann und soll hier beispielgebend sein. Die Sonderstellung von Tendenzbetrieben ist nicht mehr zeitgemäß.

Die IG Metall zeigt beim Tarifvertragsrecht, dass unsere Forderungen an Dritte durch uns vorgelebt werden. Alle Themen, die üblicherweise durch Tarifverträge geregelt sind, werden aus den allgemeinen Anstellungsbedingungen und Betriebsvereinbarungen in eine IGM Haustarifvertragswerk überführt.

Antrag L4.040: Tarifpolitik als Aufgabe des IG Metall Vorstandes

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Tarifpolitik ist Aufgabe des IG Metall Vorstandes. Kosten von Tarifverhandlungen, sowohl Sach- als auch Personalkosten, werden gemäß der Beitragsverteilung durch Haupt- und Ortskasse getragen.

Antrag L4.041: Qualifizierungsmaßnahmen Ortsvorstand

Antragsteller*in:	GS Schweinfurt
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, ein Konzept zur Grundlagenqualifizierung für Mitglieder der Ortsvorstände zu entwickeln und über das zentrale Bildungsprogramm der IG Metall anzubieten. Folgende Inhalte könnten u.a. vermittelt werden:

- Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten von Ortsvorstandsmitgliedern;
- Das Ortsstatut als Richtlinie der Gewerkschaftsarbeit in der Geschäftsstelle;
- Der Geschäftsplanprozess als Steuerungsinstrument des Ortsvorstandes;
- Rechtsform der IG Metall und sich daraus ergebende Folgen;
- Grundlagen der Haushaltsführung einer Geschäftsstelle;
- Steuerungsinstrumente wie „13 Kernaufgaben guter Geschäftsstellenarbeit“ oder nachfolgende vergleichbare Instrumente

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt ein Konzept zu entwickeln, wie die Teilnahme von Ortsvorstandsmitglieder an dieser Grundlagenqualifizierung sichergestellt werden kann. Dies könnte z.B. über eine von der Hauptrevision zu prüfenden „Richtlinie für Ortsvorstandsmitglieder“ erreicht werden.

Der Vorstand wird beauftragt die Entwicklung von ergänzenden Qualifizierungsangeboten zu prüfen.

Antrag L4.042: Stellvertretung für Delegierte der Delegiertenversammlung wahlbezirksfein bestimmen

Antragsteller*in:	GS Regensburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall ändert die „Richtlinie Ortsstatut“, sodass die Stellvertretung in verschiedenen Wahlbezirken unterschiedlich definiert werden kann. Ziel der Richtlinienänderung ist, den Geschäftsstellen die Entscheidung über die passende Stellvertretungsregelung (Rangreihenverfahren oder persönliche Stellvertretung) für jeden Wahlbezirk konkret zu überlassen, statt ein einheitliches Verfahren für alle Wahlbezirke festlegen zu müssen. Dadurch kann auf die unterschiedlichen Bedingungen in den Wahlbezirken eingegangen, die Kommunikation zwischen den Delegierten und ihren Stellvertreter*innen verbessert und die Teilnahme an der Delegiertenversammlung erhöht werden.

Eine Übersicht der Wahlbezirke sowie deren Stellvertretungsregelung ist mit dem Ortsstatut in der Delegiertenversammlung zu beschließen.

Antrag L4.043: Ein starker DGB durch starkes Einbringen

Antragsteller*in:	GS Suhl-Sonneberg
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der DGB als unser Dachverband ist nicht nur unser Partner in vielen Fragen, sondern wir sind als dessen Mitglied auch gefordert und verpflichtet, uns einzubringen.

Ein starker DGB gelingt dann, wenn die Mitgliedsgewerkschaften und eben auch die IG Metall auf allen Ebenen strukturell und inhaltlich aktiv mitwirken. Dazu brauchen wir engagierte Kolleg*innen, die sich in unseren Strukturen und mit unserem Mandat auch in den Strukturen des DGB einbringen. Gerade in der Kreis- und Stadtverbänden findet die gewerkschaftliche DGB-Basisarbeit statt. In enger Abstimmung mit Geschäftsstelle und Ortsvorstand der IG Metall können hier Themen und Aktivitäten verstärkt werden. Das ist kein zusätzlicher Aufwand für uns, sondern Bestandteil unseres gewerkschaftlichen Selbstverständnisses.

Bei der Auswahl von zu bearbeitenden Themen schließt die aktive Mitarbeit im DGB nicht eine eigenständige Positionierung aus. Beispielsweise in sozialpolitischen oder friedenspolitischen Fragestellungen kann die IG Metall neben Debatten und Aktivitäten im und mit dem DGB auch parallel dazu eigene Akzente setzen.

Antrag L4.044: Ausbau und Intensivierung von Bildungsmaßnahmen

Antragsteller*in:	GS Darmstadt
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Im heutigen Bildungswesen werden autoritäre Gedankenmuster und Verhaltensweisen gefördert. Kritisches Bewusstsein für die industriellen, sowie die Wirtschaftsbeziehungen im Kapitalismus und die Verknüpfung verschiedener Informationen werden im staatlichen Bildungswesen kaum vermittelt.

Als größter außerschulischer Bildungsträger hat die IG Metall Verantwortung und soll dieser auch gerecht werden. Ziel der IG Metall muss es sein, betriebliche Demokratie für Kolleg*innen und Beschäftigten nahbar zu machen. Aufklärung und Bildung sind der erste Schritt zur Emanzipation und demokratischer Partizipation. Für gewerkschaftlichen Erfolg sind Solidarität und die Vermittlung der Idee einer kollektiven, vereinigten Arbeiter*innen unerlässlich. Neoliberale Individualismus- und Konkurrenzgedanken unterlaufen die Basis für gewerkschaftlichen Zusammenhalt. Daher muss die IG Metall hier aktiv bleiben und solidarische Denkmuster kultivieren. Arbeiter*innen kann durch die IG Metall ein neues Bildungsverständnis vermittelt werden, welches auf partizipativen und gemeinschaftlichen Idealen beruht.

Für die IG Metall ist klar: Um das Ziel der Selbstermächtigung, Selbstorganisation und Strukturierung zu gewährleisten, wird entsprechende Seminarzeit benötigt. In zu geringen Zeitspannen ist es nicht möglich bei einem Seminar die Gruppenfindung und somit den Zugang zu gemeinschaftlichen solidarischen Erfahrungen zu ermöglichen.

Da die meisten Kolleg*innen und Mitglieder ihren Anspruch auf Bildungsurlaub, sofern vorhanden, nicht wahrnehmen, ist dies gezielt zu fördern. Die Bildungsseminare sind Grundpfeiler der gewerkschaftlichen Bildung und somit der Einflussnahme der Gewerkschaft auf gesamtgesellschaftliche und betriebliche Narrative. Oftmals scheitert die Teilnahme nicht am Interesse, sondern an der mangelnden Kenntnis über vorhandene Angebote. Gerade für Neumitglieder kann die Einstiegshürde gesenkt werden, wenn ihnen konkrete Angebote unterbreitet werden.

Heute steht die IG Metall organisationspolitisch vor neuen Herausforderungen. Mitgliederverluste und das sinkende Bewusstsein für die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation muss auch zur Überprüfung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit führen. Entsprechend beschließt die IG Metall eine Reform ihrer Bildungsarbeit in folgenden Punkten:

1. Bildungsangebote werden im Sinne der Massenbildung intensiviert. Um die Beteiligung bei Bildungsseminaren zu steigern wird verstärkt das Antragsrecht auf Bildungsurlaub kommuniziert. Um mehr Personen die Teilnahme an Bildungsseminaren nahezubringen, wird eine aktivere Bewerbung der Bildungsseminare vorgenommen. Mitglieder der IG Metall werden regelmäßig auf Bildungsangebote hingewiesen.
2. Jedem Neumitglied wird bei Eintritt ein konkretes Jugend 1 oder A1 Seminar angeboten.
3. Wir setzen uns für einen bundesweiten Bildungsurlaubanspruch für alle Beschäftigten ein. Dieser Anspruch soll 10 Tage im Jahr betragen und in einem Bundesbildungsurlaubsgesetz verankert werden.
4. Multiplikator*innen und Referent*innen wird ein leichterer Zugang zu Bildungsseminaren ermöglicht. Referent*innen- Bildung soll verstärkt außerhalb der Prüfungszeiträume für Auszubildende und Studierende stattfinden.
5. Generell wird an Seminaren mit einer Länge von mindestens 5-6 Tagen festgehalten.

Antrag L4.045: Ausbau politischer Bildungsangebote

Antragsteller*in:	GS Hanau-Fulda
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, die Kapazitäten für politische Bildungsangebote weiter auszubauen und die finanziellen und personellen Ressourcen für politische Bildungsangebote zu erhöhen. Der Ausbau der politischen Bildungsangebote darf dabei nicht zu Lasten der Bildungsangebote für Betriebsräte und andere gewerkschaftlich Aktive gehen.

Die IG Metall sieht in einem breiteren politischen Bildungsangebot für Mitglieder und Vertrauensleute einen wichtigen und notwendigen Beitrag, um den betriebs- und tarifpolitischen, wie auch den gesellschaftspolitischen Herausforderungen gerecht zu werden und eine stärkere politische Bewusstseinsbildung für gewerkschaftlich Aktive zu erreichen.

Der Ausbau der Angebote soll dabei insbesondere folgende Schwerpunktthemen beinhalten:

- Politische Ökonomie heute: Gewerkschaftliches Handeln im Betrieb und der Gesellschaft im Interessensgegensatz zwischen Kapital und Arbeit
- Sicherung und Ausbau von Demokratie und Sozialstaat
- Gewerkschaftlicher Widerstand gegen Rechtspopulismus und Neonazis
- Das „Politische Mandat“ der Gewerkschaften und aktuelle Herausforderungen
- Themen der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen
- Gewerkschaftliche Friedenspolitik
- Alltagsbewusstsein und gewerkschaftliche Lernprozesse fördern: Organisation politischer Bildungs- und Vernetzungsangebote vor Ort, mit konkretem betrieblichen oder regionalen Themenbezug.
- Gewerkschaftliche Bewusstseinsbildung in allgemeinbildenden Schulen
- Transformation und Künstliche Intelligenz

Antrag L4.046: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Antragsteller*in:	GS Ludwigshafen-Frankenthal
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die politische Grundlagenbildung der IG Metall bleibt trotz aller notwendigen Veränderungen in unserer Arbeit die Basis einer Aktivierung und Politisierung unserer ehrenamtlichen Kolleg*innen im Betrieb.

Um unsere Wirkmächtigkeit und Kampagnenfähigkeit in den Betrieben und der Gesellschaft zu erhalten und auszubauen, ist eine politische Grundlagenbildung unerlässlich. Aus unserer Sicht muss die eigenfinanzierte Bildung (VL Bildung, politische Bildung und auch die Hauptamtlichen Weiterbildung) sowie die politische Jugendbildungsarbeit (Jugend I, II und III Seminare) von den Sparbemühungen ausgenommen werden und weiterhin im gleichen Umfang sichergestellt werden. Gewerkschaftspolitische Bildungsarbeit ist Massen- und auch Zweckbildung.

Um unsere Bildungsangebote einer breiten Masse vorzustellen und zugänglich zu machen, benötigt es gut geschulte Multiplikator*innen, die unsere Angebote bei den Mitgliedern, insbesondere auch die Möglichkeiten der Bildungsfreistellungsgesetze der Länder, bewerben und eine passgenaue Beratung zu den Inhalten und Angeboten unsere Bildungsarbeit geben können. Hierzu ist eine (Re-) Aktivierung der Bildungsberater*innen und deren Schulungen notwendig. Wir haben bekannte Konzepte, diese gilt es den jetzigen Gegebenheiten anzupassen.

Antrag L4.047: Wirkmächtigkeit durch politische Bildung

Antragsteller*in:	GS Eisenach
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Selbstbewusstes und demokratisches Handeln setzt voraus, dass wir unsere „Rolle“ im politischen und wirtschaftlichen System kennen. Weiter bedarf es Klarheit darüber, in welcher Form und durch welche Wege Möglichkeiten der Einflussnahme und Mitbestimmung bestehen. Dazu ist politische Grundlagenbildung der IG Metall unerlässlich. Hier müssen qualitativ und quantitativ ausreichend Schulungen für Mitglieder der IG Metall angeboten werden. In vielen Bundesländern bestehen Möglichkeiten zur Teilnahme nach Bildungsfreistellungs- oder Bildungsurlaubsgesetzen. Diese Ansprüche werden noch viel zu unzureichend genutzt. Hier muss die IG Metall noch stärker informieren und die Inanspruchnahme unterstützen.

Das politische Spektrum in der Bundesrepublik Deutschland hat sich erweitert. Vielen unserer Mitglieder sind deren Grundlagen und Zusammenhänge nicht ausreichend transparent. Insbesondere zur AfD, deren Programmatik und Zielen bedarf es Konzepte in politischen Seminaren der IG Metall.

Antrag L4.048: Bildungsdebatte

Antragsteller*in:	GS Ennepe-Ruhr-Wupper
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist essentiell für unsere Arbeit über alle Ebenen hinweg. Allerdings sind die Herausforderungen an die Bildungsarbeit in den letzten Jahren immens gestiegen. Wir beobachten zunehmend flexible Anforderung an unsere Bildungsangebote und eine ständige – teilweise aktionistisch anmutende - Anpassung der Angebote die daraus resultiert. Wenn der Grundsatz gilt, dass die Bildungsarbeit weiterhin das Mittel der Wahl ist um unsere gewerkschaftlichen Ziele und Themen durchzusetzen, benötigt es eine lang- und mittelfristige Strategie was Bildungsarbeit leisten kann und soll. Dafür braucht es eine Bildungsdebatte.

Daher möge der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag beschließen den Vorstand der IG Metall aufzufordern eine breit angelegte Bildungsdebatte von Haupt – und Ehrenamtlichen über das Ziel und die Umsetzung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit über alle Organisationsebenen hinweg anzustoßen und zu organisieren.

Antrag L4.049: Politische Bildung für die Erhaltung der Demokratie

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, die politische Bildungsarbeit der Geschäftsstellen zur Förderung und Stärkung des Demokratie-Bewusstseins zu unterstützen und auszubauen.
Unterstützung und Beratung durch den Bildungsbereich zur Qualifizierung von ehrenamtlichen Referent*innen angeboten werden.

Demokratie, Freiheit und Rechtstaatlichkeit – auf diesen Werten beruht ein gutes und solidarisches Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Überzeugung. Dies sind auch die Fundamente, auf denen die IG Metall gewachsen ist. Diese Werte werden jedoch immer wieder angegriffen. Menschen- und Demokratiefeindlichkeit hat viele Gesichter: Sie reicht von Rechtsextremismus über Antisemitismus, Homosexuellen- und Transfeindlichkeit, islamistischen Extremismus, Islam- und Muslimfeindlichkeit sowie Ressentiments gegenüber Sinti und Roma bis zu linkem Extremismus.
Unserem satzungsgemäßen Auftrag in Betrieb und Gesellschaft können wir nur dann umfassend gerecht werden, wenn Mitglieder, Funktionär*innen sich mit unserer Geschichte auseinandergesetzt haben. Dazu gehört auch und besonders die Auseinandersetzung mit dem Faschismus, vor Ort in Form von Gedenkstättenarbeit. Dies dient der Demokratiebildung und -förderung.
Mitglieder können aufgrund dieser Bildungsarbeit an die IG Metall gebunden und gehalten werden. Die Möglichkeiten zur Teilnahme an Seminaren sollte in den Geschäftsstellen ausgebaut und kompetent begleitet werden. Wissen kann auf dieser Ebene zügig über die Referenten-Arbeitskreise auch in Form von Bildungsurlauben verbreitet werden.

Antrag L4.050: Weiterbildungsverbünde

Antragsteller*in:	GS Wolfsburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Gewerkschaftstag fordert den Vorstand auf, gemeinsam mit den Bezirken und den Geschäftsstellen im Rahmen der Qualifizierungsoffensive die Kooperation mit regionalen Weiterbildungspartnern zu forcieren.

- Die Einbindung der IG Metall Bezirke und Geschäftsstellen in die Arbeit der regionalen Weiterbildungsverbünde und die Kooperation mit Bildungspartnern soll ausgebaut werden.
- Bildungsangebote für Themen der Transformation und Digitalisierung müssen kontinuierlich entwickelt und umgesetzt werden.
- Von Transformation Betroffene können so qualifizierte Beratung und passende Bildungsangebote bekommen.
- Bestehende Bildungsangebote der IG Metall werden in das Bildungsangebot der Weiterbildungsverbünde einbezogen.
- Regionale Vernetzung zu Bildungsanbietenden wird gestärkt.

Ohne qualifizierte Beschäftigte keine Innovation. Fort- und Weiterbildung bekommen in den Umbrüchen von Wirtschaft und Arbeitsgesellschaft eine noch größere Bedeutung als ohnehin. Von digitaler Transformation Betroffene benötigen gezielte Bildungsangebote, die passgenau auf die Unternehmen zugeschnitten werden können, sowie Fördermöglichkeiten und kompetente Umsetzungsberatung. Nur so kann ein gezieltes gemeinsames Weiterkommen sichergestellt werden.
Eine Zusammenarbeit mit den regionalen Weiterbildungsverbünden bietet sich hier an. Alle wichtigen Kooperationspartner sind vereint. Für einzelne Regionen könne dies insbesondere im Bereich der beruflichen Weiterbildung eine Entwicklungschance bedeuten.
Die Infrastruktur der Bildungsanbietenden muss sichergestellt und ausgebaut werden. Es muss Beratungsstrukturen geben, damit sowohl Bedarfe erhoben und passgenaue Konzepte zur Qualifizierung der Mitarbeitenden entwickelt und umgesetzt werden können.

Antrag L4.051: Neues Miteinander

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die fachlich inhaltliche Ausrichtung auf die betrieblichen Belange und die damit verbundene notwendige Qualifizierung der ehren- bzw. hauptamtlichen Beschäftigten in Betrieb und Organisation muss fokussiert und die notwendigen Maßnahmen hierzu schnellstmöglich in Umsetzung gebracht werden.

Der Vorstand wird beauftragt, eine umfassende Kompetenzanalyse bei Haupt- und Ehrenamtlichen durchzuführen. Hierzu ist eine Plattform zum interaktiven Lernen (selbständig und teambasiert) zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen. Modulare Angebote des Selbstlernens sind zu entwickeln und in einem Baukastensystem für die Geschäftsstellen anzubieten. Der Praxisbezug über ein konkretes Projekt ist zwingend zu berücksichtigen.

Antrag L4.052: Vom Lernen zum Handeln – Mehr Praxistransfer von Seminarinhalten

Antragsteller*in:	GS Bamberg
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall legt in ihrer Bildungsarbeit, insbesondere in der Konzeption von Seminaren, künftig einen starken Fokus auf den Transfer von im Seminar erworbenen Kenntnissen in die betriebliche Praxis.

Auch bestehende Seminarkonzepte sind hinsichtlich folgender Fragestellungen zu prüfen:

Was bleibt nach dem Seminar? Wie praxisnah sind die Seminarinhalte? Wie kann das im Seminar erworbene Wissen in die betriebliche Praxis transferiert werden? Wie können wir die Teilnehmenden auf die „zurück-im-Betrieb-Situation“ und die unter Umständen eintretenden Transferherausforderungen vorbereiten?

Teile der Neukonzeptionierung unserer Bildungsarbeit sollen in diesem Kontext die Entwicklung und Anwendung von Transfermodulen sein, die beispielsweise Transferprojekte, Transferzielen, betriebliche Aktivitätenfelder oder Rückfallprävention enthalten. Diese Auseinandersetzung erscheint notwendig, wenn es darum geht, die Wirksamkeit der betrieblichen Mitbestimmung insgesamt zu erhöhen und dem Mitgestaltungsanspruch gerecht zu werden.

Eine transferorientierte Bildungsarbeit kann dazu beitragen, dass am Ende der Weiterbildung nicht nur Handlungsabsichten entstehen, sondern tatsächliches Handeln erfolgt.

Antrag L4.053: Themen für gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Antragsteller*in:	GS Esslingen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Viele, insbesondere jungen Leute, sorgen sich um die Zukunft unseres Planeten. Die Umweltzerstörung und der Klimawandel bedrohen ihre Zukunftschancen massiv. Bei vielfältigen Demonstrationen und Aktion bringen sie diese Sorgen zum Ausdruck.

Als Hauptursache sehen sie das Streben nach ungehemmtem Wachstum und Profit. Deshalb suchen sie nach alternativen Wirtschaftsmodellen jenseits des Kapitalismus.

Aufgabe der IG Metall ist es, gemeinsam mit den jungen Leuten Utopien für eine andere, bessere Welt zu entwickeln.

Die IG Metall wird aufgefordert entsprechende Seminare anzubieten, die genügend Zeit zur Entwicklung von Utopien und Strategien für neue, alternative Wirtschaftsmodelle jenseits von unendlichem Wachstum und kapitalistischem Profitstreben bieten.

Antrag L4.054: Stärkung der gesellschaftspolitischen Bildung

Antragsteller*in:	GS Lübeck-Wismar
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die Geschichtsreihe im Rahmen gesellschaftspolitischen Bildung wieder vollständig anzubieten und das Angebot an gesellschaftspolitischer Bildung auszuweiten.

Antrag L4.055: Konzeptarbeit, Seminarpraxis und Referentenqualifizierung innerhalb der Teilhabepraxis-Seminare

Antragsteller*in:	GS Salzgitter-Peine
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Zur Grund-Ausbildung der SBVen bietet die IG Metall ein zentrales Seminarprogramm aus drei Teilhabepraxis-Seminaren (THP) an. Seit einigen Jahren gibt es zunehmende Kritik seitens der Teilnehmenden, was einen einheitlichen Standard betrifft. Die IG Metall stellt daher für die Zukunft sicher, dass diese THP-Seminare einheitlich und durchgängig von gleicher hochwertiger Qualität an den zentralen Schulen angeboten werden. Gleiches gilt für die THP I-Seminare, die in den Regionen über IG Metall-nahe Bildungsträger angeboten werden. Zudem werden die einheitlichen Leitfäden, die Seminar- und Teilnehmer-Materialien regelmäßig – mindestens alle 2 Jahre – unter Mitarbeit aller beteiligter Ebenen (THP-Referenten aus Bildungsregionen und Bildungsstätten, Vorstandsressort) überprüft und aktualisiert. Nur aktuelle Materialien, Auswertungen und Statistiken können als strukturierte und aktuelle Nachschlagewerke im betrieblichen Alltag genutzt werden. Zur Sicherstellung von inhaltlich einheitlichen Seminaren von gleicher hochwertiger Qualität zählt neben dem Angebot von strukturierter Referentenqualifizierung zur Aus- und Weiterbildung von Referent*innen auch ein verbindliches Buchpaket für jedes THP-Seminar der THP-Reihe.

Antrag L4.056: Herstellung der Transparenz zur Einhaltung des Teamprinzips in Seminaren

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Über die Einhaltung des Teamprinzips hat der Vorstand jährlich Transparenz herzustellen und zu informieren.

Das Teamprinzip ist ein Qualitätsmerkmal der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der IG Metall. Es sichert unterschiedliche betriebliche und gewerkschaftliche Erfahrungen als wesentlicher Bestandteil der Bildungsarbeit und unterstützt so betriebliche Lösungsstrategien in den täglichen Auseinandersetzungen.

Antrag L4.057: Debatte über die nötigen Mindestinhalte gesellschaftspolitischer Seminare

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Eine bundesweite Debatte anzustoßen, welche nötigen Mindestinhalte in unseren gesellschaftspolitischen Seminaren vermittelt werden müssen, um unserem Anspruch als politische Organisation gerecht zu werden. Die Forschungen von u.a. Prof. Dr. Merkel zur Demokratie zeigen deutlich, dass es wieder einer gesamtgesellschaftlichen Debatte um die Grundlagen der und die kritische Auseinandersetzung mit der Demokratie geben muss, um die Herausforderungen meistern zu können. Dazu zählt z.B. auch das Erstarken faschistischen Gedankenguts. Dem ist nach Meinung der Experten nur durch eine konsequente politische Bildung der Gesellschaft zu begegnen. Wir als politische Organisation haben die Aufgabe, diese Debatte anzustoßen und zu führen. Das beginnt mit der Debatte und Vereinbarung innerhalb der Organisation, welche Themen und Inhalte in unserer Bildung zu vermitteln sind, um nicht nur eine anlass- und bedarfsgerechte, sondern auch eine politische Bildung anzubieten.

Antrag L4.058: Ergänzung zum Seminarangebot der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Anforderungen an die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit steigen. Gleichzeitig ist festzustellen, dass je nach Struktur der Arbeitnehmervertretung im Betrieb und den persönlichen Gegebenheiten der (Noch – Nicht-) Mitglieder die Durchsetzung des Rechts auf Weiterbildung durchaus problematisch ist. Hier könnte zur Unterstützung das Seminarangebot für Angestellte ergänzt werden.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit basiert im Wesentlichen auf dem persönlichen Miteinander und dem Austausch während einer Schulung. Bedingt durch die Pandemie ist diese bewährte Grundlage bereits ergänzt worden um ein Paket an digitalen Seminaren.

Als IG Metall brauchen wir außerdem eine punktuelle Ergänzung der bewährten gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, und zwar in Form von weiteren digitalen Lernformaten (Gamification, How to - Videos, Online – Schulungen, Learning Nuggets etc.), die zeit- und ortsunabhängig, sowie für die Angestellten zugänglich sind. Dabei kann auch auf vorhandene Lernplattformen zurückgegriffen werden, wie z.B. LinkedIn - Learning oder auch Moodle. Hier muss es die Bereitschaft und das Budget für Experimentierräume geben.

Daraus ergibt sich für die Zielgruppe der Angestellten eine bessere Motivation, nach der eigenen verfügbaren Zeit, ein nach Interessen und gewünschten Themenschwerpunkten personalisiertes Trainingsprogramm zu absolvieren.

Auch die Herausforderung der Mitgliederwerbung lässt sich noch digitaler denken und mit Hilfe von Kommunikations-Apps verbessern.

Antrag L4.060: Einfacher und transparenter Zugang zum Seminarprogramm der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Anforderungen an die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit steigen. Zu den Herausforderungen des industriellen Wandels („Transformation“) kommt eine steigende Komplexität bei der Umsetzung unserer betriebs- und tarifpolitischen Ziele und der demographische und soziokulturelle Wandel in den Belegschafen und Gremien.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist die bewährte Grundlage dafür, dass die betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen gemeinsam mit der IG Metall vor Ort die anstehenden Herausforderungen selbstständig, proaktiv, beteiligungsorientiert und kompetent angehen können.

Hierbei dient die gewerkschaftliche Bildungsarbeit dazu, die Geschäftsstellen der IG Metall in ihrer Aufgabe der Betriebsbetreuung durch „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu entlasten.

Das setzt einen einfachen und transparenten Zugriff auf das Seminarangebot der IG Metall für Aktive und Mitglieder voraus. Dabei sollte wie folgt berücksichtigt werden:

- Verbesserung der Seminarsuche im Aktivenportal
- Einrichtung eines passgenauen (z.B. Branche, Unternehmen, Arbeitsbereich) und personalisierten Seminarangebots
- Vereinfachung der Buchungen von Seminaren über die Geschäftsstellen
- Angebot nicht ausgebuchter Seminare via z.B. Pushnachricht oder E-Mail

Antrag L4.061: IGM Bildungsplattform

Antragsteller*in:	GS Nürnberg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, eine Meta-Bildungsplattform zu erstellen. Diese soll eine Übersicht über alle Seminare der IG Metall und deren Bildungspartner*innen bieten.

Jedes angezeigte Seminar hat eine downloadbare PDF-Datei mit allen relevanten Daten für eine Freistellung.

Einzelne Personen oder auch Gremien, wie z.B. Betriebsrat und Vertrauensleute, sollen die Möglichkeit haben, einen Account zu erstellen. In diesem Account befindet sich die Bildungshistorie. Dort werden die Seminarunterlagen von bereits besuchten Seminaren zum Download bereitgestellt. Gremienkonten für Bildungsbeauftragte sollen die gemeinsame Bildungsplanung unterstützen.

Für eine personalisierte Seminarsuche werden von der Bildungsplattform Interessen und Funktionen (BR, VK, JAV, SBV ect.) der jeweiligen Nutzer*in abgefragt. Zusätzlich schlägt das System Seminare vor, die im Zusammenhang mit bereits besuchten Seminaren oder Modulen stehen.

Anhand der Voreinstellungen kann man auf Wunsch automatisch regelmäßig Info-Mails zu den Seminarangeboten geschickt bekommen.

Die Bildungsplattform soll folgende Funktionen bereitstellen:

- Benutzerfreundliche Anmeldung
- PDF-Dateien mit allen relevanten Daten für die Freistellung
- Ein Konto (z.B. Cloud-Lösung) für das Mitglied bzw. Gremium in dem alle Seminarunterlagen downloadbar sind.
- Bildungshistorie einsehbar für das Mitglied – Abgleich der besuchten Seminare + Hilfestellungen für nächste passende Seminare
- Bundesweite Plattform mit Übersicht über alle Seminare der IG Metall zentral/regional + BR Bildungsträger (z.B. BAB)
- Lernpfade mit Vorschlägen: Seminarteilnehmer*innen die auf Seminar 1 waren, gehen auf Seminar 2 + Das könnte dich auch noch interessieren
- Gezielte Angebote für Seminare die noch fehlen, können auf Wunsch automatisch vom System per Mail versendet werden

Antrag L4.063: Nachhalten von Beschwerden bei Seminaren „Einen sicheren „Hafen“ für Seminarteilnehmende schaffen“

Antragsteller*in:	GS Rostock
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

In Anlehnung an die 22. Frauenkonferenz der IG Metall zum Antrag C010 „Kein Platz für Sexist*innen – weder auf Seminaren, noch sonst wo in der IG Metall!“, fordern die Delegierten des 25. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall den Vorstand der IG Metall auf, eine sichere Beschwerdestelle einzurichten und gemeldeten Vorfällen nachzugehen.

Gleichstellung ist ein gesellschaftliches Kernthema, gehört somit selbstverständlich als Querschnittsaufgabe in jedes Seminarkonzept und muss auch Eingang in alle Arbeitsfelder, insbesondere in die Bildungsarbeit der IG Metall, finden. In vielen Seminaren der IG Metall, zum Beispiel den Grundlagen-Seminaren zur BR-Arbeit oder aber den Ausbildungen zu Referent*innen findet das Thema als solches nicht entsprechend der aktuellen Diskussionen und gesellschaftlichen Notwendigkeit statt. Schon jetzt gibt es viele Möglichkeiten, die Gleichstellung der Geschlechter in den Betrieben voran zu treiben, zu selten werden die Möglichkeiten aber genutzt. Durch die Stärkung des Themas als Querschnittsaufgabe in allen Bildungsangeboten der IG Metall kann Gleichstellung viel schneller, sowohl in den Köpfen als auch Handlungen unser Kolleg*innen verankert und vorangetrieben werden. Hierfür müssen auch insbesondere unseren Referenten*innen sensibilisiert und bei ihrer Aus- und Weiterbildung geschult werden.
Trotzdem kommt es immer wieder vor, dass sich Teilnehmende in einem Seminar übergriffig behandelt fühlen und nicht wissen, wo sie dazu eine Anlaufstelle finden. Das Ausfüllen des Feedbackbogens am Ende des Seminares ist dafür nicht ausreichend, da diese vorher immer durch die Hände der Referierenden gehen und ggf. aussortiert werden können. Hier wäre es hilfreich, eine Beschwerdestelle (Telefonisch und per Mail), welche in den Bildungskatalogen, auf den HPs und im Seminar direkt angesprochen wird, einzurichten. Teilnehmende sollen dadurch die Gelegenheit erhalten, Übergriffe zu melden und ernst genommen zu werden.
Zusätzlich kann somit zentral evaluiert werden, ob und wie groß der interne Handlungsbedarf zur Weiterqualifizierung von Referent*innen ist und eventuell sogar weitergehende Maßnahmen ergriffen werden müssen. Eine Evaluierung findet bisher nicht statt.

Antrag L4.064: Kampf gegen Rassist*innen, Faschist*innen und Sexist*innen in Seminaren oder sonst wo in der IG Metall!

Antragsteller*in:	GS Frankfurt am Main
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall entwickelt antirassistische, antifaschistische und antisexistische Konzept für Seminare und sensibilisiert ihre Referierenden. Dieses Konzept soll ein Bestandteil der Vorqualifizierung von Referierenden sein. Alle aktiven sowie werdenden Referierenden der IG Metall sollen ein antirassistisches, antifaschistisches und antisexistisches Training abschließen, um (weiterhin) Seminare in der gewerkschaftlichen Bildung leiten zu dürfen. Das Training wird von Expert*innen aus dem Bereich der antirassistischen, antifaschistischen, antisexistischen Arbeit, sowie dem Kampf gegen Antisemitismus, Antiziganismus und LSBTIQ* Feindlichkeit geleitet.

Ziele sind:

- männlich-dominantem, rassistischem Verhalten einen Riegel vorschieben;
- mehr Reflexionsarbeit;
- konkrete Seminarinhalte mit antirassistischem, antifaschistischem und antisexistischem Konzept;
- verpflichtendes antirassistisches, antifaschistisches und antisexistisches Training bei jedem/r Teamenden/Referierenden;
- keine Rassist*innen und Sexist*innen als Teamende/Referierende

Dies ist ein konkreter Auftrag sowohl in der Konzeption der Seminarinhalte, als auch in der Auswahl der Referierenden. Denn für uns heißt es deutlich: kein Platz für Rassist*innen, Faschist*innen und Sexist*innen - nicht in Seminaren oder sonst wo in der IG Metall!

Antrag L4.065: Ausbau der IG Metall Bildungszentren

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Kapazitäten der IG Metall Bildungszentren entsprechend dem Bedarf aus zentraler und regionaler Bildung zu erweitern oder neue Standorte, ggf. in Kombination mit Gewerkschaftshäusern in Zentrumslage, gerne auch in Kooperation mit dem DGB und unseren Schwestergewerkschaften, anzubieten.

Die Bildungszentren der IG Metall sollen vergrößert werden. Die hohe Nachfrage an Seminaren in unseren Bildungszentren führt oftmals dazu, dass unsere Häuser überbucht sind und Seminare ausgelagert werden müssen. Dies zeigt die hohe Attraktivität unserer Bildungszentren. Die Möglichkeit, Tagungen, Klausuren, Kongresse und Messen in eigenen Häusern durchführen zu können, sollte hierbei berücksichtigt werden.

Es soll angestrebt werden, dass möglichst alle Seminare in den Bildungszentren durchgeführt werden können.

Antrag L4.066: Aufbau eines Digitalen Bildungszentrum zur Umsetzung zentraler Anforderungen der Bildungsarbeit

Antragsteller*in:	GS Olpe
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Delegierten der GS Olpe forderten den Vorstand und die zentrale Bildungsarbeit der IG Metall auf, die positiven Ergebnisse unserer digitalen Bildungsangebote mit der Gründung eines „Digitalen Bildungszentrum“ zu verstetigen.

Mit einer Ausweitung und Koordination digitaler Angebote können die Vorteile einer bundesweiten Reichweite mit der Stärke unserer inhaltlichen Angebote kombiniert werden. Wir sind der Meinung, dass digitale Bildungsangebote keine Konkurrenz zu Präsenzangeboten darstellen, sondern ein gutes Mittel sind um neue Zielgruppen zu erreichen und die aktuelle Bildungsarbeit zu ergänzen.

Umzusetzen ist:

- Die verbesserte Koordination, Integration und Abstimmung regionaler und zentraler digitaler Anforderungen durch eine zentrale Bündelung zu gewährleisten.
- Online Bemühungen so zu konzipieren und umzusetzen, dass die IG Metall Bildungsarbeit auf regionaler und zentraler Ebene passende Einnahmen erwirken kann.
- Passgenaue bundesweite Koordination und passendes Marketing um neue Zielgruppen zu erreichen, die keine Präsenzangebote wahrnehmen.
- Die Reichweite von unseren gesellschaftspolitischen Weiterbildungsangeboten zu erhöhen.
- Wie sich mit digitalen Angeboten die private Konkurrenz auf dem Bildungsmarkt zurückdrängen lässt.
- Angebote für alle unsere Mitglieder und Aktiven zu finden und somit Betriebsräte, Vertrauensleute, Schwerbehindertenvertretungen und JAV zu erreichen.

Die beschriebenen Herausforderungen sind unterschiedlich gelagert und nicht auf einen Schlag zu beantworten. Daher fordern wir beteiligungsorientierte Workshops unter Teilnahme ehrenamtlicher- und hauptamtlicher Kolleg*innen aller Bezirke um mit geeigneten Fokusgruppen Antworten auf die genannten Herausforderungen zu finden. Die Herausforderungen zeichnen ein Bild von einer sich sehr im Wandel befindlichen Bildungsarbeit der IG Metall. Um zentral und regional weiterhin gut aufgestellt zu sein ist eine umfassende Neubewertung und auch Ausrichtung notwendig ohne die bisherigen Präsenzangebote zu verringern.

Antrag L4.067: Stärkung und Ausbau der strategischen Bildungsarbeit

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Im Rahmen des Ausbaues der strategischen Bildungsarbeit für Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall, ist es von zunehmender Bedeutung das eine IG Metall Bildungsstätte auch im Norden der Republik entsteht, um die stetig steigende Nachfrage an adäquaten Fortbildungen gerecht zu werden.

Die IG Metall würde mit der Bildungsstätte auch im Norden ihre Präsenz im Bezirk Küste stärken und ihre Mitglieder verstärkt in der Bildungsarbeit unterstützen.

Antrag L4.068: Zentrale Bildungsstätte

Antragsteller*in:	GS Leer-Papenburg
Status:	erledigt durch L4.067
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Bildungsarbeit muss weiterhin gestärkt und ausgebaut werden:

Um noch mehr Kollegen*innen an unserer Bildungsarbeit zu beteiligen, müssen neben einem breiten Seminarangebot für unsere Kollegen*innen auch erreichbare Bildungsstätten angeboten werden.

Frühzeitige Seminaranmeldung dürfen nicht wie bisher zu langen Wartelisten führen.

Um Bildung für jeden sicherzustellen, stellen wir den Antrag, perspektivisch eine Bildungsstätte in Küstennähe anzubieten.

Antrag L4.069: Mehr hauptamtliche Referent*innen in den Bildungszentren

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Wir brauchen wieder mehr hauptamtliche Referent*innen in den Bildungszentren.

Hauptamtliche Referent*innen sind häufig überlastet, da sie teilweise bis zu 4 Seminare im Monat leisten. Hier brauchen wir Entlastung und Verstärkung und keinen Abbau der Hauptamtlichen indem ihre Stellen bei Eintritt in den Ruhestand nicht mehr nachbesetzt werden. Es ist unmöglich die Lücke durch den verstärkten Einsatz externer oder ehrenamtlicher Referent*innen zu schließen. Wir brauchen wieder mehr hauptamtliche Referent*innen in den Bildungszentren um die fundierte Grundlagenausbildung der Betriebsräte und Vertrauensleute zu gewährleisten.

Wir begrüßen die Bestrebungen mehr ehrenamtliche Referent*innen in der IGM Bildungsarbeit auszubilden und mehr zugeschnittene innovative Bildungskonzepte zu entwickeln. Da die fundamentale Grundlagenbildung für Betriebsräte und Vertrauensleute verbessert werden muss, ist es zwingend notwendig auch die Anzahl der hauptamtlichen Referent*innen in den Bildungszentren, zu erhöhen. Dass die ehrenamtlichen Referent*innen oft nur wenige Seminare im Jahr leisten können spielt dabei auch eine große Rolle.

Antrag L4.070: Unterstützung für alle Menschen mit einer Beeinträchtigung in unserer Bildungsarbeit

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Allen Mitgliedern der IG Metall mit Beeinträchtigung werden die erforderlichen Hilfen für eine erfolgreiche Teilnahme an unseren Seminaren zur Verfügung gestellt.

Barrierefreiheit der Gebäude ist in unseren Bildungszentren mittlerweile gewährleistet. Das gilt aber noch nicht für die Übernahme der Kosten für Gebärdendolmetscher und Unterlagen in Blindenschrift.

Als Vorbild in der Inklusion stellt die IG Metall die erforderlichen finanziellen Mittel zur Verfügung und ermöglicht dadurch Gleichstellung für alle.

Antrag L4.071: Ausbau Bildungsangebot für gehörlose Funktionär*innen

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Das bisheriges, Bildungsangebot auf Bundesebene für gehörlose Mitglieder dahingehend auszubauen, dass es ein bundesweites Angebot für gehörlose Funktionär*innen gibt. Bisher fehlt ein solches Angebot und somit bieten die IGM Betriebsrät*innen, Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen und Schwerbehindertenvertreter*innen mit dieser Einschränkung kein Angebot, sich in diesen Themen weiter zu bilden. Ein Angebot ist unserer Auffassung nach auf Bundesebene anzusiedeln, um Angebot mit Nachfrage anzupassen.

Außerdem sollen interessierte Referent*innen gesucht und gefunden werden, die in Richtung Gebärdensprache weitergebildet oder Personen mit der Fachkenntnis in Gebärdensprache in Richtung Referent*innen-Tätigkeit ausgebildet werden.

Solange diese Kapazität/Qualifikation bei den Referent*innen nicht vorliegt, sehen wir in dem Spezialangebot für gehörlose Funktionär*innen die Möglichkeit, Ressourcenschonend diese Funktionsträger*innen auch an die IGM zu binden, da es dann nur zwei Gebärdendolmetscher*innen für die ganze Gruppe bedarf, anstatt diese Anzahl an Dolmetscher*innen pro betroffenen*r Seminarteilnehmer*innen.

Antrag L4.072: Rollstuhlgerechte Ausstattung aller Bildungsorte

Antragsteller*in:	GS Remscheid-Solingen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Bei der Auswahl der Orte, wo Sitzungen, Tagungen, Kongressen und/oder Schulungen stattfinden, einen Rollstuhlgerechten und –zertifizierten Ausbau als Kriterium festzulegen. Die Erfahrung zeigt, dass das Kriterium der Barrierefreiheit nicht ausreicht, da eine vermeintliche Barrierefreiheit für unsere Kolleg*innen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, oft nicht ausreicht. Als Beispiel ist zu nennen, dass eine barrierefreie Toilette ohne Aufsatz, Handläufe etc. oder bodentiefe, barrierefreie Duschen ohne Sitz, Handlauf etc. für Rollstuhlfahrer*innen nicht geeignet sind. Dies bedeutet teilweise auch in unseren eigenen Häusern Nachholbedarf.

Langfristig soll die IG Metall politisch darauf hinwirken, dass dieser Anspruch an die Örtlichkeit für alle Bildungsanbieter von staatlicher Seite aus festgelegt wird, besonders dann, wenn diese Anbieter für Bildung staatliche Gelder erhalten. Der langfristige Anspruch beinhaltet die grundsätzliche Barrierefreiheit mit allen Facetten.

Antrag L4.073: Zukunft der IG Metall stärken - regionales Bildungsbudget anheben!

Antragsteller*in:	GS Ludwigsfelde
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, das regionale Bildungsbudget im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen auf ein Niveau anzuheben, welches den regionalen Anforderungen im Bildungsbereich entspricht.

Wir erleben aktuell einen raschen Wandel der Arbeitswelt und große gesellschaftspolitische Herausforderungen. Daraus ergeben sich vielfältige Handlungs- und Qualifizierungsbedarfe für Beschäftigte in den Betrieben. Um die Arbeitswelt von heute und morgen aktiv mitgestalten zu können, ist ein fundiertes Wissen unverzichtbar. Die IG Metall bietet hierfür ein bisher schon umfangreiches und vielfältiges zentrales Seminarprogramm an.

Die fehlende gesetzliche Bildungsfreistellung in Sachsen führt in Bezug auf hohe Verdienstausfälle zu erhöhten Mehrkosten bei der Abrechnung von Seminaren, was im Gesamtvolum das Bildungsbudget und Bildungsangebot für den Bezirk Berlin-Brandenburg-
Sachsen schmälert.

Mit Blick auf die demokratischen Entwicklungen im Osten, die vermehrte Umsetzung und Einführung von Haustarifverträgen und der Ausgestaltung von Zukunftsfeldern im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, wird die regionale Aus- und Weiterbildung von Mitgliedern und Funktionären in den nächsten Jahren im Fokus stehen. Durch die Corona-Pandemie ist das nötige Qualifizierungsvolumen der Mitglieder in den Betrieben gestiegen.

Die Beschäftigten sind die Expert*innen für demokratische Entwicklungen in Fragen der Transformation, Digitalisierung, des sozialen und ökologischen Wandels. Unsere Seminare bieten ihnen die nötige Unterstützung, um ihr Wissen zu erweitern und es für die praktische Arbeit in den Betrieben einsetzen zu können. Bildung ist die Grundlage, um Mitbestimmung in den Betrieben und in unserer Gesellschaft auszubauen. Um den Herausforderungen gerecht zu werden, müssen wir Qualifizierungen und Weiterbildungen für unsere Mitglieder und Vertrauensleute, passgenau für die Themen im Betrieb und somit auch regional, anbieten.

Neben dem Ausbau von gewerkschaftlichen Grundlagenseminaren muss Beteiligungs- und Prozesskompetenz im Rahmen von Zukunftsreihen ausgebaut und die geplante Tarifoffensive mit Leben gefüllt werden. Das dafür zur Verfügung stehende regionale Bildungsbudget für den Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen reicht mit Blick auf die anstehenden Aufgaben in den drei Bundesländern nicht aus.

Eine Anhebung des Bildungsbudgets im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen stärkt daher nicht nur die Region im Rahmen der zu bewältigenden Themen, sondern die IG Metall in Gänze.

Antrag L4.074: Erhöhung Fahrtkostenersatz

Antragsteller*in:	GS Schwäbisch Hall
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Kosten für die Benutzung eines PKW sind in den letzten Jahren erheblich teurer geworden. Mit der Euro Einführung im Jahr 2002 kostete der Liter Super Benzin durchschnittlich 1,04 €, der Liter Diesel 0,83 €. Im Jahr 2022 kostete Super Benzin (E10) durchschnittlich 1,86 €, Diesel 1,94 €. Der Aufwandsersatz für einen Kilometer (Kongresse / Konferenzen / Seminare) ist seit Jahren unverändert bei 0,11 € für Einzelfahrer*innen, Fahrgemeinschaften ab 2 Personen erhalten 0,30 €. Für die Teilnehmer*innen der großen Tarifkommission werden grundsätzlich 0,30 € bezahlt, unabhängig davon ob für Einzelfahrer*innen oder Fahrgemeinschaften. Wir finden bereits heute kaum noch Ehrenamtliche die bereit sind ein Amt oder eine Aufgabe zu übernehmen. Diese Situation trägt auch dazu bei.

Diese Ungleichbehandlung ist abzuschaffen und durch einen, einheitlichen erhöhten Fahrtkostenersatz pro Kilometer zu ersetzen. Dieser Fahrtkostenersatz muss dabei pro Kilometer so hoch sein, dass die variablen und fixen Kosten eines durchschnittlichen PKW (z. B. VW Golf Variant) auch mit der zu erwartenden zukünftigen Inflation abgedeckt sind (unter Berücksichtigung der steuerrechtlichen Höchstgrenzen).

Der Kostenunterschied ob ein PKW mit 1 Person oder mit 4 Personen besetzt ist, ist gering. Um trotzdem einen Anreiz zu schaffen Fahrgemeinschaften zu bilden, wird pro Mitfahrer ein Zuschlag von 0,03 € bezahlt. Mit dieser Maßnahme wird die Bereitschaft Ehrenamtlicher wieder gestärkt auf Veranstaltungen der IG Metall mitzuwirken.

Antrag L4.075: Fahrtkostenregelung

Antragsteller*in:	GS Herford
Status:	erledigt durch L4.074
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

In den Organisationsrichtlinien für die Bildungsarbeit der IG Metall werden unter Punkt 3.2 die Fahrtkosten für Teilnehmende an Bildungsveranstaltungen geregelt.

Es ist sicherlich sinnvoll, die Fahrtkostenerstattung so zu gestalten, dass eine An- und Abreise zu Bildungsveranstaltungen so ökologisch wie möglich erfolgt und öffentliche Verkehrsmittel gegenüber der Einzelnutzung eines Privat-PKWs vorzuziehen sind.

Den Teilnehmer*innen unserer Bildungsveranstaltungen, die sich aufgrund ihrer Tätigkeit regelmäßig weiterbilden, ist aber schwer vermittelbar, dass sie lediglich 11 Cent pro gefahrenen Kilometer Fahrtkostenerstattung für die Bildungsveranstaltungen abrechnen können.

Die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist häufig schwierig.

Eine Fahrtkostenerstattung sollte daher so bemessen sein, dass zumindest die tatsächlich entstehenden Kosten, die bei der Nutzung von PKW entstehen, damit gedeckt werden können.

Der Gewerkschaftstag möge daher beschließen, dass die IG Metall pro gefahrenem Kilometer auf dem Hin- und auf dem Rückweg zu Bildungsveranstaltungen nach den steuerlichen Vorgaben erstattet.

Antrag L4.076: Aufhebung der reduzierten Fahrtkostenpauschale bei Bildungsveranstaltungen für Einzelfahrer

Antragsteller*in:	GS Ostoberfranken
Status:	erledigt durch L4.074
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, die reduzierte Fahrtkostenpauschale für Einzelfahrer*innen bei Bildungsveranstaltungen aufzuheben. Diese Einzelfahrten sollen zukünftig auch auf Grundlage der Reisekostenrichtlinie der IG Metall mit der vollen Kilometerpauschale abgerechnet werden.

Antrag L4.077: Anpassung der Fahrtgeldentschädigung bei gewerkschaftlichen Veranstaltungen inkl. Bildungsangeboten

Antragsteller*in:	GS Mittelhessen
Status:	erledigt durch L4.074
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Anpassung bzw. Erhöhung der Fahrtgeldentschädigung (Kilometergeld) von aktuell 0,11 € auf 0,20 € und bei Fahrgemeinschaften von 0,30 € auf 0,40 € pro Kilometer bei gewerkschaftlichen Veranstaltungen inkl. Bildungsangeboten.

Antrag L4.078: Gleichbehandlung der Fahrtkostenerstattung von Teilnehmenden bei Bildungsveranstaltungen

Antragsteller*in:	GS Rheine
Status:	erledigt durch L4.074
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Für uns als IG Metall ist Bildung seit jeher eine der Kernaufgaben von Gewerkschaftsarbeit. Weiterhin setzen wir uns als Gewerkschafter*innen stets dafür ein, die Gleichbehandlung unserer Kolleg*innen über die Grenzen des Betriebs hinaus durchzusetzen. Seit Jahren werden teilnehmende Kolleg*innen an Bildungsveranstaltungen der IG Metall bei der Fahrtkostenerstattung nicht gleich behandelt. Die Fahrtkostenerstattung mit dem privat PKW zu Bildungsveranstaltungen (z.B. Die IG Metall vom Betrieb aus denken) wird mit lediglich 0,11€ je km erstattet, während hingegen die Erstattung für die Fahrt bei anderen IG Metall Veranstaltungen (z.B. Tarifkommissionssitzung) 0,30€ je km beträgt. Wir sehen hierin eine Ungleichbehandlung und eine geringere Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements unserer Kolleg*innen. Dies ist ein Zustand, den es zu beseitigen gilt.

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, die nötigen Richtlinien dahingehend anzupassen bzw. die bestehenden Richtlinien zu ändern:

Die Fahrtkostenerstattung mit dem privaten Kraftfahrzeug für alle Kolleg*innen zu IG Metall Veranstaltungen jeglicher Art mit dem steuerlichen Erstattungssatz, mindestens aber mit 0,30€ je km abzurechnen.

Darüber hinaus sollte eine nachhaltige und ökologische Anreise (z.B. Fahrgemeinschaften oder mit den Öffentlichen Verkehrsmitteln) weiterhin priorisiert und erleichtert werden.

Antrag L4.079: Fahrtkostenzuschuss

Antragsteller*in:	GS Gera
Status:	erledigt durch L4.074
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, den Fahrtkostenzuschuss für die ehrenamtliche Tätigkeit unsere Mitglieder auf 38ct/km zu erhöhen. Ebenfalls soll es als Anreiz für Fahrgemeinschaften wieder eine Erhöhung des Fahrtkostenzuschusses geben, wenn ein*e Fahrer*in ein*e oder mehrere Kolleg*innen mitnimmt. Ebenfalls soll die Anpassung für den Fahrtkostenzuschuss bei Seminaren gelten.

Es herrscht derzeit eine Inflationsrate zwischen 8 und 10 Prozent. Die Preissteigerungen umfassen dabei jeden Bereich, auch die Benzin- & Dieselpreise sind davon nicht ausgenommen. Im Gegenteil diese sind überproportional gestiegen.

Unsere ehrenamtlichen Funktionär*innen bringen schon viele persönliche Ressourcen ein, da kann es nicht sein, dass sie auch noch auf den erhöhten Fahrtkosten sitzen bleiben.

Derzeit zahlt die IGM einen Fahrtkostenzuschuss von 30ct/km und bei Seminaren sogar nur 11ct/km. Auch wird kein Bonus mehr gezahlt, wenn Fahrgemeinschaften gebildet werden.

Wir wissen, dass mehr auf öffentliche Verkehrsmittel umgestiegen werden soll, das ist aber nicht immer und überall möglich. Es ist nicht fair, die Funktionär*innen zu strafen, die mit dem Auto fahren müssen.

Antrag L4.080: Fahrtkostenzuschuss

Antragsteller*in:	GS Jena-Saalfeld
Status:	erledigt durch L4.074
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, den Fahrtkostenzuschuss für die ehrenamtliche Tätigkeit unsere Mitglieder auf 38ct/km zu erhöhen. Ebenfalls soll es als Anreiz für Fahrgemeinschaften wieder eine Erhöhung des Fahrtkostenzuschusses geben, wenn ein*e Fahrer*in ein*e oder mehrere Kolleg*innen mitnimmt. Ebenfalls soll die Anpassung für den Fahrtkostenzuschuss bei Seminaren gelten.

Es herrscht derzeit eine Inflationsrate zwischen 8 und 10 Prozent. Die Preissteigerungen umfassen dabei jeden Bereich, auch die Benzin-& Dieselpreise sind davon nicht ausgenommen. Im Gegenteil diese sind überproportional gestiegen.

Unsere ehrenamtlichen Funktionär*innen bringen schon viele persönliche Ressourcen ein, da kann es nicht sein, dass sie auch noch auf den erhöhten Fahrtkosten sitzen bleiben.

Derzeit zahlt die IGM einen Fahrtkostenzuschuss von 30ct/km und bei Seminaren sogar nur 11ct/km. Auch wird kein Bonus mehr gezahlt, wenn Fahrgemeinschaften gebildet werden.

Wir wissen, dass mehr auf öffentliche Verkehrsmittel umgestiegen werden soll, das ist aber nicht immer und überall möglich. Es ist nicht fair, die Funktionär*innen zu strafen, die mit dem Auto fahren müssen.

Antrag L4.081: Reisekostenerstattung bei Bildungsveranstaltungen

Antragsteller*in:	GS Rostock
Status:	erledigt durch L4.074
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Viele Seminarorte sind sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Referierenden mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht oder nur mit sehr großem Zeitaufwand zu erreichen. Wenn sich die Fahrt mit dem PKW nicht umgehen lässt, muss sich die Erstattung der Reiskosten an der Entwicklung der Kraftstoffpreise orientieren. Es muss verhindert werden, dass die Teilnahme an gewerkschaftlichen Weiterbildungsangeboten und ehrenamtlicher Ausschusstätigkeiten aus finanziellen Gründen nicht in Anspruch genommen werden kann.
Daher ist die derzeitige Erstattung von 11 Cent pro Kilometer deutlich zu erhöhen, mindestens aber auf 30 Cent pro Kilometer.

Antrag L4.082: Anpassung und Erhöhung Fahrtkostenpauschale

Antragsteller*in:	GS Erlangen
Status:	erledigt durch L4.074
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand wird aufgefordert, die Fahrtkostenpauschalen zu Seminaren, Tagungen, usw. anzupassen und zu erhöhen.

Denn es ist für Ehrenamtliche oft nicht möglich, Fahrgemeinschaften zu bilden, da man die anderen Teilnehmer*innen von Bildungsveranstaltungen im Voraus nicht kennt. Gleichzeitig ist die Höhe der Pauschalen schon lange nicht mehr zeitgemäß.

Antrag L4.083: Effektive Bildung durch gute Beratung

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall fördert die Bildungsberatung in den Betrieben durch Unterstützung und Weiterbildung der Bildungsberater (BiBer). Die IG Metall erstellt Handlungsempfehlungen für die Geschäftsstellen zur Bildungsberatung, damit die Beratung auf Grundlage des individuellen Bildungswegs nach Funktion, der Vorbildung (Seminarbesuche), dem Bildungsziel und den persönlichen Interessen des Mitgliedes bestmöglich gestaltet werden kann.

Antrag L4.084: Abführung von Aufsichtsratstantiemen

Antragsteller*in:	GS Mittelhessen
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Dass hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall, die als Aufsichtsratsmitglieder*innen tätig sind, die abzuführenden Anteile ihrer Aufsichtsratsvergütungen nicht mehr an die Hans-Böckler-Stiftung entrichten, sondern an eine unserer gemeinnützigen GmbHs, aus deren Mitteln die politische Bildungsarbeit finanziert wird.

Als politische Mitgliederorganisationen sind wir vom Einsatz und von den Beiträgen unserer Mitglieder abhängig. Für uns ist klar: Wenn wir auch in Zukunft erfolgreich und wirkmächtig als Gestaltungskraft im Interesse unserer Mitglieder wirken wollen, müssen wir zu Veränderungen bereit sein. Vor dem Hintergrund der aktuellen zusätzlichen Vermögensfinanzierung unserer gewerkschaftlichen Aktivitäten und in Anbetracht tendenziell stagnierender Beitragseinnahmen gilt es alle Register – Stichwort: Beitragsehrlichkeit – zu ziehen und zugleich auch neue Wege finanzieller Stabilität zu finden. Die Debatten um die zukünftige Aufstellung der IG Metall und die damit verbundene Finanzstruktur tragen dem Rechnung. Eine Engführung dieser Diskussion auf kurz- und mittelfristige Einsparpotenziale greift jedoch zu kurz.

Stattdessen müssen auch andere Einnahmemöglichkeiten in den Blick genommen werden. Auf den Prüfstand gehört in diesem Zusammenhang insbesondere die Regelung, wonach hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall, die als Aufsichtsratsmitglieder tätig sind, die abzuführenden Anteile ihrer Aufsichtsratsvergütungen an die Hans-Böckler-Stiftung zu entrichten haben. Die Hans-Böckler-Stiftung betreibt – neben der Studienförderung, die aus Bundesmitteln finanziert wird – wissenschaftliche Forschung für die Beratung und Unterstützung von Gewerkschaften, Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten. Diese Arbeit ist unerlässlich. Im Kontext der aktuellen Sparanstrengungen ist es trotzdem sinnvoll, auch den Mittelabfluss an die Stiftung in den Blick zu nehmen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass Aufsichtsratsmandate im Regelfall während der Arbeitszeit wahrgenommen werden, scheint uns eine Neuregelung angezeigt. ver.di-Hauptamtliche entrichten die abzuführenden Anteile ihrer Aufsichtsratsvergütungen schon heute nicht mehr an die Hans-Böckler-Stiftung, sondern an eine gemeinnützige GmbH, aus deren Mitteln die politische Bildungsarbeit finanziert wird. Ein solches Modell regen wir auch für die IG Metall an. Die betrieblichen Interessenvertreter*innen in Aufsichtsräten wären von der Neuregelung nicht betroffen und würden weiterhin an die Hans-Böckler-Stiftung abführen. Zudem muss aus unserer Sicht stärker darüber debattiert werden, ob es Aufgaben gibt, die bislang noch von der Vorstandsverwaltung erledigt werden, aber ebenso gut von der Hans-Böckler-Stiftung übernommen werden können.

Antrag L4.085: Funktionsverbot bei Fremdweiterbildung

Antragsteller*in:	GS Krefeld
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Seminarbesuche und Beauftragung bei kommerziellen (gewerkschaftsfeindlichen) Anbietern soll zu einem Funktionsverbot innerhalb der IG Metall führen können.

Kommerzielle - teilweise gewerkschaftsfeindliche- Anbieter von Bildungs- und Beratungsdienstleistungen werben um die Teilnahme bei betrieblichen Mandatsträger*innen.
Betriebliche, rechtliche, tarifliche, gesellschaftliche und organisationspolitische Herausforderungen werden von diesen Akteuren nur sehr bedingt bearbeitet.

Die IG Metall Bildungsarbeit war, ist und bleibt Zweckbildung.

Sie dient der Stärkung von Mitgliedern und Funktionär*innen, um unsere demokratisch gefassten Ziele erfolgreich umzusetzen.

Das Bildungsangebot der IG Metall Bildungszentren, der Academy of Labour und unserer Kooperationspartner (z. B. Betriebsräteakademie, DGB Bildungswerk, TBS, Arbeit und Leben,...) ist gut. Eine ständige Anpassung und Veränderung von Themen und Methoden ist für uns selbstverständlich. Dem Bedarf nach zertifizierten Qualifizierungsangeboten kommen wir nach und bauen diesen weiter aus. Der Antrag dient nicht nur der Sicherung und dem Ausbau eigener Bildungszentren. Er will auch die Stärkung unseres Bildungskonzeptes, bei dem ehrenamtliche Referent*innen eine besondere Rolle spielen, und das gemeinsame Lernen und Arbeiten im Fokus steht.

Sofern nachgewiesen werden kann, dass ein bestimmtes Thema durch die IG Metall (oder Kooperationspartner*innen) nicht angeboten wird oder ausgebucht ist, kann eine Ausnahmeregelung getroffen werden. Gute Ideen und Beispiele von kommerziellen Anbietern können in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit überführt werden.

Antrag L4.086: Modernisierung innerhalb der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Berlin
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, der Transformation und damit verbundenen Modernisierung auch innerhalb der internen Abläufe Rechnung zu tragen. Die Erstellung und Bearbeitung von Anträgen des Gewerkschaftstages mittels moderner digitaler Methoden (wie z.B. open slides) soll von Beginn an flächendeckend im Bundesgebiet einen zeitnahen Austausch, (online-) Diskussion, gleichzeitige Bearbeitung von Themen sowie Fokussierung untereinander ermöglichen. Diese Art der Zusammenarbeit entspricht dem Stand der Technik in allen großen Unternehmen und vermindert schleppende Diskussionsprozesse.

Antrag L4.088: ChatGPT und Co: Sich der Revolution stellen!

Antragsteller*in:	Jugendausschuss
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Welt ist seit November 2022 nicht mehr die gleiche: Mit der Veröffentlichung von ChatGPT wurde eine besonders beeindruckende Variante von künstlicher Intelligenz - ein sogenanntes Large-Language-Model, also eine künstliche Intelligenz, die Sprachzusammenhänge erkennt - erstmals für die breite Masse nutzbar. Wer sich auch nur kurze Zeit mit dem Programm beschäftigt, erhält ein Gefühl für die Chancen aber auch die Risiken dieser Technologie: Sie wird den Menschen das Leben erleichtern, als digitale Assistenz im Alltag wertvolle Unterstützungsarbeit leisten und die Art, wie wir arbeiten und lernen, fundamental verändern. Gleichzeitig wird klar, dass wir uns wahrscheinlich von der Vorstellung verabschieden müssen, dass Bilder, Videos oder Tonaufnahmen ein Abbild der Realität sind, da sie meisterhaft und ohne viel Aufwand mit Hilfe von künstlicher Intelligenz erstellt werden können. GPT-basierte Programme wie Dall-E zeigen das eindrücklich. Das Potential für Fake News und breit gestreute Desinformation ist gigantisch.

Als IG Metall muss uns daher klar sein, dass wir aktuell Zeuge einer technologischen Revolution werden, die - vergleichbar mit der Erfindung des Autos oder des Smartphones - tiefgreifende Veränderungen für das Leben der Menschen bedeutetet. Wir müssen uns der Herausforderung dieser Veränderungen stellen, um ihre Vorteile im Sinne unserer Mitglieder zu nutzen und Risiken frühzeitig zu erkennen. Schon jetzt entscheiden in manchen Unternehmen künstliche Intelligenzen darüber, wer eine Chance auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erhält, und wer aussortiert wird. Aus ethischer Sicht sind die Technologien zumindest fragwürdig, wenn sie diskriminierende Muster übernehmen und anwenden.

Mitbestimmungsmöglichkeiten, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz müssen auch mit künstlichen Intelligenzen gelten!

Handlungsauftrag:

- Wir beschäftigen uns als IG Metall damit, wie wir künstliche Intelligenz zum Wohle unserer Mitglieder nutzen und weiterentwickeln können.
- Als IG Metall sind wir auf der Höhe der Zeit und bringen uns sowohl in technologische als auch gesellschaftliche Debatten darüber ein.
- Die IG Metall behandelt dieses Thema in ihrer Bildungsarbeit mit dem Ziel, dass Teilnehmende den Umgang mit KI-Systemen wie ChatGPT kennenlernen, sie über die Chancen und Herausforderungen in den Berufsschulen, Hochschulen und Ausbildungsstätten Bescheid wissen und sich gestärkt an der gesellschaftlichen Debatte, über den Einsatz moderner/neuer KI-Systeme, beteiligen können.

Antrag L4.089: Mitgliedsausweis als digitales Wallet für mobile Endgeräte

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall bietet den Mitgliedsausweis zukünftig optional als digitales Wallet an. Das Mitglied soll die Möglichkeit haben, zusätzlich bzw. statt dem bisherigen Mitgliedsausweis ein digitales Wallet in seinem mobilen Endgerät zu hinterlegen. Dies spart ökologische und ökonomische Ressourcen.

Eine Auswahlmöglichkeit bezüglich des Mitgliedsausweises, ob analog (Ausweiskarte) oder digital (Wallet), muss sich sowohl auf den Beitrittsformularen sowie dem Onlinebeitritt zum Ankreuzen wiederfinden. Eine jederzeitige Wahlmöglichkeit muss ebenfalls im Self-Service-Portal der IG Metall abgebildet werden.

Das digitale Wallet soll sowohl für iOS (Wallet) als auch für Android (Google Wallet) verfügbar sein.

Folgende Möglichkeiten kann ein digitaler Mitgliedsausweis beinhalten:

- Neben dem Namen und der Mitgliedsnummer kann ein QR-Code im digitalen Mitgliedsausweis hinterlegt werden. Mit diesem QR-Code kann die Registration im Streiklokal oder auch ein Datenabgleich beim Check-In in der Geschäftsstelle vereinfacht werden. Die Systeme der IG Metall sind darauf auszurichten.
- Ergänzend kann ein Datenabgleich auch über die NFC-Funktion (Near Field Communication) oder ähnliche technische Möglichkeiten erfolgen.
- Barrierefreier Zugang zum Self-Service-Portal der IG Metall

Antrag L4.090: Zeiteffiziente und ergonomische Digitalisierung der Revisionstools

Antragsteller*in:	GS Erlangen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die zur Revision notwendigen Tools/Bedienoberflächen sollen anwenderfreundlich angepasst werden, insbesondere zeiteffiziente und ergonomische Arbeitsabläufe für die ehrenamtlichen Revisoren, als Anwender, sind dabei sicherzustellen.

Nach Einführung der digitalen Belegerfassung, haben die ehrenamtlichen Revisoren die Notwendigkeit einen Teil der Revision mit digitalen Mitteln durchzuführen.

Der Zeitaufwand für die Prüfung durch die ehrenamtlichen Revisoren hat sich dadurch etwa verdreifacht, was insbesondere auf eine nicht bedarfsgerechte Bedienoberfläche und Datenaufbereitung sowie auf Wartezeiten beim Laden der Daten zurückzuführen ist.

Hat die Revisionssitzung vor der partiellen Digitalisierung noch 1 Stunde benötigt, benötigt sie nunmehr 3 Stunden. Daraus folgt, für die Revisoren geht durch die Digitalisierung unnötig Freizeit verloren und die Neigung zum ehrenamtlichen Engagement in der Revision sinkt.

Insbesondere sind den Antragstellern folgende Verbesserungspotentiale bekannt:

- jede zu prüfende ID ist einzeln händisch einzugeben, da keine fortlaufende Liste oder gar Verlinkung existiert
- -5 Mausklicks sind notwendig, um von einem Beleg zum nächsten zu gelangen
- die Anlagen sind auf Monitoren mit kleiner Auflösung, wie bei dem für die Revision verfügbaren Notebook, nicht im sichtbaren Bereich erkennbar und werden somit nicht zuverlässig wahrgenommen
- die Belege sind auf Monitoren mit kleiner Auflösung nicht ohne hineinzoomen und scrollen lesbar

Wir wünschen uns einen wertschätzenden, effizienten Umgang mit der „Ressource“ ehrenamtlicher Funktionsträger -bei der Digitalisierung unserer IG Metall.

Antrag L4.093: IG Metall als Marke etablieren

Antragsteller*in:	GS Olsberg
Status:	abgelehnt
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand wird aufgefordert sich für folgende Veränderungen zur Effizienzsteigerung einzusetzen:

- Geeignete Strukturen schaffen, gegebenenfalls Umstrukturierungen vorzunehmen, um den Aufbau einer IG Metall internen Marketingabteilung zu schaffen. Diese stellt den Geschäftsstellen Konzepte und Vorlagen für bedarfsgerechte Mitgliederkommunikation zur Verfügung.
- Jede Generation hat ihre eigene Sprache. Daraus resultiert ein eigenes Ansprache- Marketingbedürfnis. Diesen Bedürfnissen muss die IG Metall als Mitgliederorganisation nachkommen, um den Zugang zur jeweiligen Generation zu ermöglichen.
- Die Kommunikation über die neuen Kommunikationswege (soziale Medien) wird immer schneller und kurzlebiger. Hier muss die IG Metall als Marke sowohl ganzheitlich als auch in den Gliederungen vor Ort aktuell, zeitnah und authentisch auftreten.
- Als IG Metall haben wir eine hohe Verantwortung für die Entwicklung unserer Gesellschaft. Zudem haben wir neben den tarifpolitischen Erfolgen gerade auch eine respektable Anzahl an politischen, gesetzgeberischen Erfolgen zu verzeichnen. Diese bedarfsgerecht und mitgliederorientiert an die Kolleg*innen zu bringen, muss eine einheitliche Hülle haben. Unter dieser Hülle müssen örtliche Gegebenheiten Berücksichtigung finden können. Aber vor allem muss die IG Metall mit Entwicklungsgeschwindigkeiten in Unternehmen und Gesellschaft mithalten können.

Antrag L4.094: Vom Betrieb aus denken mit allen betrieblichen Akteuren

Antragsteller*in:	GS Suhl-Sonneberg
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall vom Betrieb aus denken erfordert kollektives und solidarisches Handeln. Die IG Metall im Betrieb sind vor allem unsere Gewerkschaftsmitglieder. Ein hoher Organisationsgrad ist die Voraussetzung für die Handlungsfähigkeit der IG Metall im Betrieb. Besondere Verantwortung übernehmen dabei unsere Vertrauensleute. Das sind nach Richtlinie der IG Metall zu Vertrauensleuten gewählte Vertreter*innen aus dem Kreis der IG Metall-Mitglieder.

Zusätzlich sind Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen, sofern sie Mitglied der IG Metall sind, Vertrauensleute der IG Metall. Das sind Mitglieder des Betriebsrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertrauenspersonen.

In Publikationen der IG Metall vom Betrieb aus denken und in anderen betriebspolitischen Verlautbarungen ist es unverzichtbar, die Bedeutung der verschiedenen, durch Wahl legitimierten Interessenvertretungen, gleichbedeutend zu verwenden. Es spricht nichts dagegen, allein von Vertrauensleuten der IG Metall zu sprechen. Sofern jedoch daneben Betriebsratsmitglieder gesondert aufgeführt werden, muss das auch für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertrauenspersonen gelten.

Antrag L4.095: Digitale Kommunikation innerhalb der IG Metall verbessern

Antragsteller*in:	GS Hannover
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die digitale Kommunikation zwischen Mitgliedern und der IG Metall wird weiter ausgebaut, unter anderem:

- Self-Service Angebote in der Mitgliederdatenbank, wie beispielsweise die eigenständige Mitteilung über die Änderung des Betriebs. Das Ziel ist es Änderungen in Echtzeit zu erfassen. Die bereits vorhandenen Self-Service Angebote auf der Seite www.igmetall.de sind ein guter Anfang.
- Bestehende Messenger-Kanäle wie in „WhatsApp“ oder „Telegram“ sollen zentral aufgelistet sein und anwählbar sein. Dies gilt auch für andere Social Media Accounts wie beispielsweise „Instagram“ oder „TikTok“.
- Alle Mitglieder sollen ihre Funktionen (wie beispielweise „Vertrauensfrau“, „Betriebsrat“, „Schwerbehindertenvertretung“, „Ortsjugendausschuss“, „Referent“) einsehen können, um bei Bedarf Mitteilungen über Veränderungen zu machen.
- Zeitschriften der IG Metall sollen optional als Papierversion, Datei oder nur als Link erhältlich sein. Somit erfolgt die Zustellung entweder postalisch und/oder digital.
- Aktuelle Materialien sollen in einer Art Cloud oder Plattform mit guten Schlagworten zur Verfügung stehen. Insbesondere bei wiederkehrenden Terminen und Ereignissen (1. Mai = Tag der Arbeit, 8. März = internationaler Frauentrag, etc.) müssen die Materialien rechtzeitig, mindestens einen Monat zuvor zur Verfügung stehen. Das Aktivenportal ist ein guter Anfang.
- Alle digitalen Vorlagen sollen in unterschiedlichen Formaten und Dateiarten zur Verfügung gestellt werden.
- Vereinheitlichung der Inhalte verschiedener Internetseiten auf einer zentralen Plattform mit einem Passwort.
- Alle Inhalte sollen auf jeder Seite die Option der Sprachenänderung anbieten. Hier bedarf es einer deutlichen Verbesserung nicht nur auf der Seite www.igmetall.de .
- Auch jeglicher digitaler Inhalt muss barrierefrei sein.

Antrag L4.096: Bundesweit einheitliches Homepage-System

Antragsteller*in:	GS Hagen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der Vorstand der IG Metall wird aufgefordert, unverzüglich ein bundesweit einheitliches Homepagesystem mit regionalen Unterseiten und einer gegenseitigen Vernetzung einzurichten. Eine neue bundesweite Homepage der IG Metall, mit einer Verlinkung auf Regionalseiten der einzelnen Geschäftsstellen und deren Homepages, sorgt für eine einheitliche Internetpräsenz. Die Verlinkung auf Seiten der übergeordneten Gliederungen stellt sicher, dass immer der aktuelle Stand abgebildet ist. User*innen haben so die Möglichkeit auf die aktuellen, überregionalen Themen aufmerksam zu werden, gleichzeitig wird der regionale Charakter durch die Möglichkeit einer Gestaltung von eigenen Geschäftsstellen Unterseiten gestärkt. Besucher*innen werden somit nicht durch veraltete Artikel und schlechte Gestaltung der Seiten verschreckt und haben anhaltend einen guten Eindruck von unserem Internetauftritt. Wichtig ist zudem, dass die Bedienung für die Redakteur*innen der Geschäftsstellen niedrigschwellig ist. Das heißt, dass in wenigen Minuten mit einem vorgefertigten Artikel und entsprechender Illustration „online“ gegangen werden kann. Dies muss auch mit geringfügigen EDV-Kenntnissen möglich sein.

Antrag L4.097: IG Metall - Mitgliedern einen Vorteil verschaffen

Antragsteller*in:	GS Gelsenkirchen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Im Rahmen der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit wird man insbesondere im Angestelltenbereich immer wieder mit der Frage konfrontiert: „Warum soll ich Mitglied werden?“ oder „Warum soll ich Mitglied bleiben?“

Wie kann die IG Metall (Wissens-) Vorteile verschaffen? Hierzu sollen den Mitgliedern Informationen einfach strukturiert, aktuell und personalisiert über digitale Zugänge unterschiedlicher Art zur Verfügung gestellt werden.

Nichtmitgliedern wird als Einstieg zur Information lediglich eine Vorschau auf die Themenvielfalt der IG Metall gewährt.

- Personalisierung des Zugangs im Aktivenportal (z.B. über einen Konfigurator für die Informationsauswahl). „Ich möchte durch die IG Metall informiert werden über die Themen, die mich interessieren.“
- Bündelung von Informationen in einer personalisierten App
- Persönlicher Newsletter mit Schlagwortauswahl
- Informationen müssen proaktiv zum Mitglied kommen
- Digitale Themenhefte für Mitglieder (z.B. New Work, Mobile Arbeit, Home Office, Agiles Arbeiten etc.); Angestellte wollen bei Themen abgeholt werden.
- Nutzung weiterer Instrumente wie beispielsweise Podcasts, Filme usw.
- Offensive Verwendung materieller Vorteile. Hierfür Bestandsaufnahme von Best - Practice – Beispielen zur deutlichen Differenzierung von Mitgliedern und (Noch-) Nichtmitgliedern, wie z.B. in einem Sozialtarifvertrag.

Antrag L4.098: Formale Strukturen für die Social Media Arbeit in der IG Metall

Antragsteller*in:	GS Schweinfurt
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall erarbeitet ein Konzept zur breiten Abdeckung der zielgruppengerechten Onlinepräsenz auf Social-Media-Kanälen. Hierzu werden finanzielle und personelle Ressourcen aufgebracht, durch die eine Umsetzungsstrategie zur breiten Nutzung von sozialen Medien für die Anwendung auf allen Ebenen der IG Metall erarbeitet und ein Social-Media-Management aufgebaut wird. Die Ressourcen sollen auch genutzt werden, um den Datenschutz innerhalb des Social-Media-Konzeptes zu gewährleisten, da ehrenamtliche Strukturen dieser Aufgabe nicht gerecht werden können.

Antrag L4.099: Keine weitere Reduzierung von Papier Ausgaben der metallzeitung

Antragsteller*in:	GS Offenbach
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die metallzeitung ist ein anerkanntes und gut etabliertes Medium innerhalb unserer Mitgliedschaft. Gerade für unsere Mitglieder in passiver Altersteilzeitphase und in Rente ist sie oft die einzige regelmäßige Bindung, die sie an die IG Metall haben. Die metallzeitung wurde mittlerweile in mehreren Schritten auf 6 Ausgaben pro Jahr reduziert. Von unseren Mitgliedern wird uns gespiegelt, dass dies das absolute Minimum sein sollte. Es darf zu keiner weiteren Reduzierung der Ausgaben kommen.

Antrag L4.100: Beiträge in den IGM Medien in Englisch

Antragsteller*in:	GS Erlangen
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IGM- Medien sollen stärker in englischer Sprache verfügbar sein. Insbesondere sollen unter www.igmetall.de grundsätzliche Informationen und aktuelle Nachrichten parallel auch in Englisch zur Verfügung stehen. Dies erleichtert die Ansprache von Beschäftigten in einer internationalen Belegschaft.

Antrag L4.101: Roadshow

Antragsteller*in:	GS Nordhausen
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die Kosten der Roadshow werden ganzjährig von der Vorstandsverwaltung der IG Metall übernommen.

Die Roadshow ist ein gutes Angebot der IG Metall, bei betrieblichen und anderen Aktionen die Kolleg*innen öffentlichkeitswirksam und mit viel Know-How zu unterstützen. Zudem unterstützt ihr Einsatz die Geschäftsstellen auch organisatorisch. Die Vorstandsverwaltung übernimmt im Zeitraum von April bis Oktober die vollen Kosten für dieses Angebot.

Möchte eine Geschäftsstelle die Roadshow im Rahmen betrieblicher und öffentlichkeitswirksamer Aktionen außerhalb des genannten Zeitraums buchen, werden zwar die Fahrtkosten weiterhin übernommen, Kosten für den Personaleinsatz, Übernachtungen und Material trägt aber die Geschäftsstelle selbst. Das ist oft finanziell nicht leistbar.

Betriebliche Aktivitäten machen aber auch vor kaltem Wetter und in der dunklen Jahreszeit keinen Halt. Tarifverhandlungen werden auch im Dezember geführt, Betriebsräte außerhalb der festen Wahlperioden gewählt. Die Roadshow sollte also folgerichtig ein Angebot darstellen, dass von den Geschäftsstellen ganzjährig kostenschonend genutzt werden kann.

Antrag L4.102: Interessenbasierte Newsletter und Aktivenkommunikation

Antragsteller*in:	GS Aschaffenburg
Status:	angenommen als Material an Vorstand
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Es gibt innerhalb der IG Metall eine Vielzahl an Mailings, Newsletter und digitalen Informationen für die Mitglieder der IG Metall. Besonders durch das Aktivenportal der IG Metall mit dem wöchentlich versandten Newsletter hierzu ist wesentlicher Bestandteil in der Funktionärskommunikation. Es braucht eine interessenbasierte Vorauswahl des einzelnen gewerkschaftlich Aktiven, zu welchen konkreten Themen er explizit informiert werden möchte. Eine Auswahl der betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Themenfelder ist vorzugeben. Ebenfalls ist der Aufbau eines „Funktionärs-WIKI“ zu prüfen.

Durch die knappen Zeitressourcen der Aktiven im Betrieb soll eine fokussierte interessenbasierte Information kompakt und priorisiert erfolgen können.

Diese sollte unter anderem folgende Aspekte beinhalten:

- Kurzinformation über Inhalt des Artikels mit Link sowie zu Hintergrundinformationen (Urteile, Entscheidungen, Vorlagen);
- Klare Struktur;
- Umfassende Stichwortsuche;
- Chronologischer Aufbau wie in Social-Media Plattformen;
- Erklärvideos, Podcast, Screencasts u.ä.;
- Option der Pushmitteilungen zu neuen Informationen aus dem Auswahlbereich

Antrag L4.103: Mehr Auswahl bei Kampagnenmaterialen

Antragsteller*in:	GS Kiel-Neumünster
Status:	angenommen
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der IG Metall Vorstand wird beauftragt zu überprüfen, wie ein breiteres Spektrum von Kampagnenmaterialien angeboten werden kann und dabei verstärkt auf Kosten und Nachhaltigkeitsprinzipien geachtet wird.
In den letzten Jahren sind gerade Kampagnenmaterialien immer teurer geworden, ein Finanzposten der den Ortskassen zugeschlagen wird und kaum Wahloptionen bestehen. In den meisten Fällen besteht nur die Möglichkeit die angebotenen Materialien entweder zu nehmen oder gänzlich zu verzichten.
Zukünftig sollten folgende Kriterien überprüft werden:

- Sind die Materialien nachhaltig
- Gibt es ein Alternativangebot für GS die wenigen Ressourcen in der Ortskasse haben, bzw. eine Range in der bestellt werden kan
- Ist es möglich die Angebote digital anzubieten (Weihnachtskarten, Gutscheine für Online-Angebote etc.)
- Goodies und Geschenke grundsätzlich ohne Jahreszahlen anzubieten

Antrag L4.104: Verzicht von Jahreszahlen in Aktionsmaterialien

Antragsteller*in:	GS Osnabrück
Status:	erledigt durch L4.103
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Die IG Metall verzichtet in ihren Aktionsmaterialien, besonders zu Tarifrunden, bewusst auf Jahreszahlen in den Logos und Grafiken.

Antrag L4.105: Nachhaltiges Merchandising der IGM

Antragsteller*in:	GS Ludwigsburg
Status:	erledigt durch L4.103
Sachgebiet:	L4. - Die IG Metall in einer neuen Zeit

Bei der IG Metall wird eine große Vielfalt und Anzahl an verschiedensten Werbemitteln eingesetzt. Angefangen bei Textilien wie Caps oder T-Shirts bis hin zu Kugelschreibern oder Trillerpfeifen. Viele dieser Werbemittel sind geringwertig und haben auch nur eine sehr begrenzte Einsatz- bzw. Lebensdauer. Deswegen landen sie oft nach kurzer Zeit im Müll oder werden verloren.
Die allermeisten dieser Produkte sind „Made in China“ oder hergestellt in anderen Ländern mit vergleichbaren, inakzeptablen Umwelt- und Arbeitsbedingungen. Auch gewerkschaftliche Tätigkeit ist dort verboten.
Die IG Metall steht jedoch für die Einhaltung von sozialen und umweltfreundlichen Produktionsstandards. Billiglohnländer sollten wir aus sozialen Gründen und aus Umweltschutzgründen im Jahr 2023 wirklich nicht mehr unterstützen.
Wir beantragen, zum einen künftig deutlich weniger Werbemittel wie oben genannt einzusetzen. Zudem sollten diese Produkte Schritt für Schritt auf umweltfreundliche, nachhaltigere Produkte möglichst „Made in Germany“ (oder zumindest „Made in Europe“) umgestellt werden.