



23. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall vom 18. bis 24. Oktober 2015



Gute Arbeit.  
Gutes Leben.  
**IG Metall.**

**Protokoll Fünfter Tag**  
23. Oktober 2015

**Freitag, 23. Oktober 2015**

# 5. Tag

**Beginn: 9.00 Uhr**

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich wünsche Euch allen einen wunderschönen guten Morgen. Ich hoffe, dass Ihr alle gut drauf seid für unseren heutigen Tag.

Besonders begrüßen möchte ich heute unseren Gast, Andrea Nahles. Herzlich willkommen auf unserem Kongress! (Beifall) Wir freuen uns sehr, dass Du Dir die Zeit für uns genommen hast.

Aber bevor Du dann zu Wort kommst, bitte ich unseren Ersten Vorsitzenden Jörg Hofmann ans Mikrofon. Vielen Dank.

**Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender**

Guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen! Einen guten Morgen auch Andrea Nahles, unsere Bundesarbeitsministerin. Sei herzlich willkommen auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag Deiner Gewerkschaft, der IG Metall. (Beifall)

Liebe Andrea, Du hast Wort gehalten: Rente mit 63, Verbesserung der Allgemeinverbindlichkeitsregelung, Erweiterung des Entsendegesetzes und gesetzlicher Mindestlohn. Das ist prima. Dass Du den Mindestlohn trotz der massiven Widerstände durchgesetzt hast, zeigt Standhaftigkeit. (Beifall)

Das wir nicht mit jeder Ausnahmeregelung einverstanden waren, ist ein Fakt. Ein weiterer Fakt ist aber auch, dass Du uns an einer Stelle auf eigene Versäumnisse aufmerksam gemacht hast - und zwar mit Beharrlichkeit -, nämlich dass ein Mindestlohn nur dann wirksam wird, wenn Arbeitszeit erfasst und jede Arbeitsstunde vergütet wird. Das gilt nicht nur für Mindestlohnempfänger, sondern das gilt für alle abhängig Beschäftigten in diesem Land, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Wir wissen nicht nur, was im Koalitionsvertrag schon erledigt ist, sondern auch, was noch offen steht. Da sind uns zwei Punkte ganz wichtig; das weißt Du:

Der eine Punkt ist, dass zügig - da bin ich sicher, dass das kommt - die Themen Werkverträge und Leiharbeit so geregelt werden, dass noch mehr Ordnung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland einkehrt. (Beifall)

Das Zweite ist das Versprechen des Koalitionsvertrages, dass ein bisschen mehr Selbstbestimmung in der Arbeitszeit auch dadurch erreicht wird, dass wir endlich ein Rückkehrrecht aus Teilzeit zu Vollzeit haben. (Beifall)

Du bist nicht nur eine Ministerin, die - sagen wir einmal - mit der Schlagzahl einer Metallerin ans Arbeiten geht, sondern auch eine, die - eine für Metallerinnen und Metaller typische Eigenschaft, auf die wir nicht verzichten wollen - von heute auf morgen schaut.

Dein Diskussionsangebot, das Du mit dem Grünbuch „Arbeiten 4.0“ vorgelegt hast, zeugt davon, dass eine Politik ohne Visionen - das gilt für Politik ebenso wie für Gewerkschaften -, ohne Leitbilder in diesem Land keine Mehrheit finden kann. Das ist keine Politik, die Menschen begeistert.

Ich habe dieses Grünbuch „Arbeiten 4.0“ als sehr lesenswert empfunden, und ich kann jedem nur empfehlen, es sich anzuschauen.

Wir haben es unseren Beiratsmitgliedern im Vorfeld des Gewerkschaftstages zugesandt. Lass mich Dir, Andrea, drei Rückmeldungen, die dazu kamen, zurückspiegeln. Der erste Punkt ist: Es wurde festgestellt, dass wir ein Thema im Grünbuch vermissen, nämlich dass sich eine Erwerbsform am Rande des abhängigen Arbeitsvertragsverhältnisses herausbildet, die sozialversicherungsrechtlich und in ihrem Status in diesem Sozialstaat ungeklärt ist, nämlich die der Soloselbstständigkeit in ihren verschiedenen Versionen. Das ist ein Thema, mit dem man sich beschäftigen muss und für das wir Konzepte und Lösungen brauchen. Die Bitte an der Stelle ist, den Diskurs zu eröffnen und zu verbreitern.

Der zweite Punkt war die oft durchaus wünschenswerte, aber nicht so leicht durchsetzbare Beschreibung einer Zukunft der Arbeit, die den Menschen ein gerechteres, sicheres und selbstbestimmteres Leben ermöglicht.

Vermisst wurde - das vermisse auch ich -, dass die Frage gestellt wurde: Welche Werkzeuge, welche Regularien, welche Regulationsebenen brauchen wir, um dieses Leben gegenüber den Interessenslagen der Arbeitgeber durchzusetzen, die ganz andere Zielsetzungen im Kopf haben?

Die Verbindungen zwischen Tarifmitbestimmung und Gesetz zusammenzudenken und das als wichtigen Teil einer Umsetzungsstrategie ebenso zu sehen wie die Ziele und Beschreibungen einer Gestaltung der Zukunft der Arbeit, das wurde von einigen Kolleginnen und Kollegen noch als offenstehendes Thema des Grünbuchs „Arbeiten 4.0“ beschrieben.

Ich bin mir bei Dir aber sicher - und darüber bin ich froh -, dass eine Metallerin Bundesarbeitsministerin ist. Denn Du kennst das Wort Mitbestimmung nicht nur in Sonntagsreden, sondern Du weißt, was sie für eine praktische Wirkung in den Betrieben hat. Du kennst die Wirkung von Tarifverträgen, und Du weißt, wie wichtig es ist, dass wir kollektive Ansprüche und Regelungen haben für unsere Leute, für unsere Kolleginnen und Kollegen. Wenn wir das individuell aushandeln, sind wir die Schwächeren. Da rechnen wir auch in Zukunft mit Deiner Unterstützung.

Du hast das Wort. (Beifall)

**Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales**

Guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich freue mich, dass ich heute hier auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall sein kann.

Zunächst möchte ich es nicht versäumen, lieber Jörg, Dir noch herzlich zu gratulieren zu Deiner Wahl zum Ersten Vorsitzenden - mit einem tollen Ergebnis. Wir haben in den letzten zwei Jahren vor allem in Zukunftsfragen sehr viel nach vorne gebracht, und da bleiben wir dran. Ich bin sicher, das wird gut.

Die einen reden von der Doppelspitze, die anderen machen sie. (Beifall) Liebe Christiane, meinen herzlichen Glückwunsch! Ich hätte fast gesagt: Endlich geschafft, eine Frau als Zweite Vorsitzende. Das habe ich mir durchaus auch gewünscht. Aber ich weiß, dass wir auch in den Fragen, die Jörg gerade angesprochen hat, gut zusammenarbeiten, und das werden wir auch fortsetzen.

Glückwunsch möchte ich auch sagen für die insgesamt guten Ergebnisse. Jürgen Kerner, das ist ja schon mehr oder weniger unverschämt. (Beifall) Das ist insgesamt eine sehr gute Botschaft, weil das auch Geschlossenheit und Stärke zeigt, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Ich möchte das mit einem Dank an Detlef Wetzel verbinden. Es ist wichtig, dass wir - aus den Zweitausenderjahren kommend, wo Debatten existierten, die die Gewerkschaften grundsätzlich in Frage stellten - in eine neue Stärke hineingewachsen sind. Da hat die IG Metall auch in den letzten Jahren eine zentrale Rolle gespielt. Das ist das Rückgrat der Sozialpartnerschaft, und dafür meinen herzlichen Dank an Dich, Detlef, und Deine Mitstreiter an dieser Stelle. (Beifall)

Und was kann man nicht alles Gutes tun, wenn die Stimme der Gewerkschaften auch gehört wird! Das ist nämlich einer der wesentlichen Gründe, warum es uns gelungen ist, in dieser Legislaturperiode bereits einige maßgebliche Reformen auch durchzusetzen.

Wir haben die abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren, und wir haben den gesetzlichen Mindestlohn eingeführt. Das ist für mich sozialer Fortschritt, und das ist nicht geschenkt, sondern das haben sich die Kolleginnen und Kollegen verdient. Das ist meine feste Überzeugung. (Beifall)

Beide Reformen gehen im Kern um eine Sache, nämlich um Respekt, um Würde und Anerkennung für geleistete Arbeit. Als Maurertochter weiß ich: Nach 45 Jahren, da hat man doch was geschafft, da geht man doch nicht zu früh, nach 45 Jahren und mehr, da hat man für drei, vier Rentnergenerationen Sorge getragen, nach 45 Jahren und mehr, da hat man die Pflicht für unser Land geleistet, und da verdient man eben Anerkennung und keine Abschlüge auf die Rente, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall) Man kann es heute kaum glauben, dass zu Beginn dieses Jahres eine Wahnsinnsdebatte erscholl, in der von 600.000, 900.000 Arbeitsplatzverlusten orakelt wurde, weil wir den gesetzlichen Mindestlohn einführen. Welche Horror-szenarien wurden an die Wand gemalt und Druck ausgeübt, dass wir einknicken und das Mindestlohngesetz, kaum dass es in Kraft war, schon wieder ändern?

Ich sage heute: Der Mindestlohn ist eine Erfolgsgeschichte: mehr Lohn, mehr Beschäftigung, mehr Gerechtigkeit. Ich gebe aber zu, an einer Stelle haben wir Arbeitsplatzverluste: bei den Minijobs. Ja, und das ist auch gut, denn an anderer Stelle sind dafür neue, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse entstanden. Das ist gewollt, das ist kein Zufall, das ist gut so. Und deswegen freue ich mich darüber. (Beifall)

Ich sage an dieser Stelle auch klar: Der Mindestlohn ist ein Mindestlohn. Er ist kein Schönwettermindestlohn, und er ist auch kein Mindestlohn nur für Deutsche. Der Mindestlohn gilt uneingeschränkt auch für Flüchtlinge - ohne Wenn und Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall - Pfiffe)

Unser Ziel, mein Ziel ist es, aus Flüchtlingen möglichst schnell Nachbarn und Kollegen zu machen. Ich finde es toll, dass die IG Metall kurzfristig eine halbe Million Euro bereitgestellt hat, um konkret zu helfen. Ich weiß, dass viele in den Betrieben auch grummeln und viele Fragen haben, und wir in der Politik können sie nicht alle immer beantworten, jedenfalls nicht so schnell. Und das macht auch Euch so wichtig, als diejenigen, die vor Ort dafür geradestehen, dass es eben auch in hitzigen Debatten am Ende menschlich bleibt, dass wir eine klare Stimme haben gegen Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit.

Ich habe Eure Debatte hier auf diesem Kongress verfolgt, und die fand ich klasse. Das hat mich beeindruckt. Das war ein Grund mehr, stolz zu sein, dieser IG Metall anzugehören, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Ich möchte mich an dieser Stelle auch ausdrücklich bei den Arbeitgeberverbänden bedanken. Lasst mich das hier mal sagen. Sie lassen keine Zweifel daran, dass Zuwanderung und Flüchtlinge von ihnen aktiv mitgetragen werden, dass sie auch Chancen eröffnen wollen ihrerseits auf dem Arbeitsmarkt und das als großen Gewinn sehen. Viele Betriebe haben ja konkrete Initiativen gestartet, zusammen mit den Betriebsräten, aber eben auch mit der Unternehmensleitung.

Und das will ich hier an dieser Stelle auch sagen: Wir wollen, dass die wenigen, die zu uns kommen, einen Neustart hinbekommen. Und ich sage: Deswegen müssen wir uns anstrengen, gerade ich als Arbeitsministerin. Ich war gestern den ganzen Tag in NRW, in Köln, in der Erstaufnahmeeinrichtung, war in Unna, in Düsseldorf. Wir brauchen Sprachkurse. Wir müssen die Leute möglichst schnell in Verbindung bringen mit den Betrieben und Praktika einrichten. Also, es ist viel zu tun. Aber wir kriegen das hin.

Die Botschaft ist klar: Wer einen Neustart in Deutschland wagt, hat die Chance verdient, ihn auch erfolgreich zu meistern. Aber das gilt im Übrigen auch für die Menschen, die schon lange vergeblich hier in Deutschland nach Arbeit suchen. Eine Million Langzeitarbeitslose sind einfach schlicht und ergreifend zu viel. Und damit finde ich mich nicht ab.

Neustart verdienen alle, auch die, die schon lange arbeitslos sind. Ich will nicht, dass es in diesem Land dazu kommt, dass wir diese Gruppen gegeneinander ausspielen - Flüchtlinge gegen Langzeitarbeitslose. Ich möchte, dass wir ihnen beiden eine Perspektive ermöglichen, und ich bitte Euch da um Unterstützung, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in der nächsten Woche werde ich einen Gesetzentwurf zur Bekämpfung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen vorlegen. Ich sage ganz klar: Leiharbeit oder Werkverträge haben Sinn und Zweck - ich will sie nicht verbieten -, aber wenn ein Werkvertragssubunternehmer einer Werft südosteuropäische Kollegen, wie das der DGB Nord vermeldet hat, zu menschenunwürdigen Bedingungen unterbringt und sie dann auch noch um den Lohn bescheißt - um es einmal ganz deutlich zu sagen -, wenn Kollegen ständig auf Abruf sein müssen, Überstunden und Wochenendarbeit leisten oder sogar ganze Nachtschichten in Form von Werkverträgen vergeben werden, dann ist eines klar: Alle diejenigen, die diese Instrumente so missbräuchlich einsetzen, fühlen sich offenbar zu sicher in diesem Land. Und damit ist demnächst Schluss, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall - Pfiffe)

Wir müssen einen Riegel vorschieben, wenn Leiharbeit und Werkverträge genutzt werden, um Stamarbeitsplätze abzubauen und Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen auszuüben. Deswegen werden wir (Vereinzelt Beifall) - - Danke. Ich war schon wieder weiter. (Heiterkeit) Deswegen werden wir in dem Gesetz, das wir herausbringen, viel klarer als bisher selbstständige und abhängige Arbeit voneinander unterscheiden, um damit sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in unserem Land zu schützen, und wir werden ein Informationsrecht für Betriebsräte sicherstellen. Das ist ein wichtiger Schritt, um betriebliche Interessenvertretung in diesem Bereich überhaupt erst möglich zu machen. Wir brauchen hier mehr Transparenz. Ich möchte, dass Ihr die Stimme auch der Werkarbeitnehmer in den Betrieben sein könnt, liebe Kolleginnen und Kollegen. Drittens muss das alles auch noch kontrolliert werden, damit es auch wirkt. (Vereinzelt Beifall)

Ich sage an dieser Stelle: Natürlich soll das eine abschreckende Wirkung haben. Scheinselbstständigkeit ist kein Kavaliersdelikt. Das ist Etikettenschwindel, und das hat schlimmste Konsequenzen für die Betroffenen. Deswegen muss hier endlich gehandelt werden. Ich sage es an dieser Stelle sehr klar: Wir haben gerade bei den Kollegen von Verdi in diesem Jahr erlebt, dass wieder Leiharbeiter als Streikbrecher eingesetzt wurden im Rahmen vieler Auseinandersetzungen. Das ist nicht hinnehmbar. Wir werden Leiharbeit und Streikbrechertum verbieten in diesem Land. Das kann ich Euch versprechen. (Beifall)

Und wenn wir über Leiharbeit reden, dann ist uns bewusst, dass hier tariflich schon viel erreicht wurde. Die IG Metall - Jörg, Du hast das damals in einem Pilotbezirk vorangetrieben - hat die Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Leiharbeit erkämpft, und die IG Metall hat auch massiv Leiharbeiter organisiert, was ich sehr wichtig finde, die IG Metall hat kräftige Branchenzuschläge für Leiharbeiter erreicht. Und das zeigt mir eines: wie leistungsfähig eben auch tarifliche Verabredungen und Tarifverträge sein können. Deswegen möchte ich den Gesetzentwurf auch in diesem Leitgedanken formulieren. Die Stärkung der Tarifautonomie und der Sozialpartnerschaft soll hier eine wesentliche Rolle bekommen.

Kein Gesetz kann von Bundesseite aus, aus Berlin heraus, so gut Regeln für örtliche Gegebenheiten aufstellen wie ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung. Je größer also die Flexibilitätsherausforderungen werden, desto mehr sind die Sozialpartner gefragt, und je stärker die Sozialpartner ihre Gestaltungsmacht nutzen, desto besser sind wir für die Zukunft aufgestellt.

Ich beobachte daher mit Sorge, dass die Tarifbindung in den letzten Jahren abgenommen hat, und zwar massiv. Diesen Trend müssen wir umkehren, liebe Kolleginnen und Kollegen, und wir haben damit begonnen (Beifall) mit der Vereinfachung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen.



Aber die Politik kann hier noch mehr tun, nicht mit Zwang, aber mit Anreizen für die Arbeitgeber, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen auch abzuschließen. Für die Zukunft gilt mehr denn je: Wir werden gesetzliche Rahmenbedingungen schaffen, klar, damit alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Schutz und Rechte haben. Wir werden aber gleichzeitig neue Anreize schaffen, über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen die Dinge noch passgenauer zu regeln.

Mehr Verabredungskultur und mehr Branchentarifverträge - das ist auch der Weg für alle, die mehr Flexibilität bei der Leiharbeit brauchen, aber eben nur da. Dort, wo es keine Verabredung gibt, zieht der Gesetzgeber eine klare Linie.

Das könnte ein guter Deal sein: Wer Flexibilität will, muss Sicherheit bieten, muss tarifgebunden sein. „Tarifflüchtlinge“ müssen harte gesetzliche Regelungen hinnehmen. Anders wird es nicht gehen, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Wer sich auf Tarifgefüge und Mitbestimmung einlässt - das ist meine heutige Botschaft an die Arbeitgeberseite -, kann passgenaue Lösungen aushandeln und produktiver wirtschaften. So können wir Tarifverträge und Mitbestimmung stärken und Arbeit 4.0 menschengerecht gestalten. Das wäre eine Leitidee für die nächsten Jahre. Ich habe gehört, dass Ihr das hier intensiv diskutiert habt.

Derzeit wird viel über die Frage der Zukunft der Arbeit geschrieben und diskutiert. Jörg hat es eben auch gemacht. Ich sage: Gott sei Dank, endlich. Es ging doch die letzten Jahre nur um Bytes und Breitbandausbau. Deswegen fanden wir es wichtig, dass wir die Debatte über die Frage führen: Wie sind denn die Arbeitsbedingungen in der Zukunft, wie wird sich der ganze Transformationsprozess auf uns, auf die Arbeitswelt auswirken? Das haben wir mit dem Grünbuch als Dialogprozess auf den Weg gebracht. Jörg, Du hast einige Punkte angesprochen, wo noch Antworten fehlen. Klar, das gebe ich zu, das nehmen wir mit auf. Wir haben vor, im nächsten Jahr mit einem Weißbuch genau das zu liefern. Nämlich den Versuch zu machen, alles aufzunehmen, auch Eure Anregungen, und dann ein Weißbuch mit Antworten vorzulegen und, wenn nötig, gesetzliche Initiativen auf den Weg zu bringen.

Wichtig war auch, lieber Jörg, dass wir gemeinsam durchgesetzt haben, dass im Bereich des IT-Gipfels der Bundesregierung jetzt auch eine Plattform „Digitale Arbeitswelt“ geschaffen wird, die wir dann auch gemeinsam leiten dürfen.

Der Grund ist, dass wir eine Balance hinbekommen müssen und in den nächsten Jahren nicht nur technikgetriebene Innovationen Raum greifen. Ich möchte auch sozialen Fortschritt. Wir haben die große Chance, sozialen Fortschritt mit der Digitalisierung zu verbinden, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Ich hatte das große Vergnügen, selbst mit dem Audi A7 fahren zu können. Ich weiß gar nicht, ob man „selbst fahren“ sagen kann. Man sitzt beim Fahren dabei. Ich habe das alles schon getestet. Wir haben uns im Rahmen der Sommertour angeschaut, wie per App ganze Schichten von den Kolleginnen und Kollegen selbstbestimmt organisiert werden. Die Roboter kommen aus den Käfigen. Wir stecken mitten in diesem Prozess.

Deswegen ist es wichtig, dass wir die Fragen, die damit einhergehen, offen ansprechen: Führt die Digitalisierung zum Jobverlust? Da gibt es Riesenhorror szenarien, aber auch optimistischere Einschätzungen. Erleben wir eine Entgrenzung der Arbeit? Wie wird es mit der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei Crowdworkern? Wie sollen wir das hinkriegen?

Es gibt sehr viele Fragen. Wird der Arbeitnehmer zum gläsernen Menschen? Jörg hat in seinem Zukunftsreferat von Sicherheit, Gerechtigkeit und Selbstbestimmung geredet. Ich teile diesen Dreiklang, gerade mit Blick auf den Wandel der Arbeit. Ich möchte das kurz an fünf Punkten darlegen.

Erstens. Wir brauchen eine Wirtschafts- und Finanzpolitik, die gute Arbeit möglich macht. Dazu gehören Innovation und mehr Produktivität. Entscheidend ist aber auch, wer von den Produktivitätsgewinnen in Zukunft profitieren kann.

Ich sehe die Entwicklung bestimmter Plattformen mit Sorge. Es gibt Unternehmen wie zum Beispiel den Fahrdienstvermittler Uber, die mit viel Geld aus Kalifornien schnell groß geworden sind, um bestehende Märkte zu besetzen. Die Gewinne wandern an die Investoren zurück. Es wird nicht investiert, es werden keine guten Löhne gezahlt und es werden nur geringe Steuern gezahlt.

Aber ohne Investitionen und ohne gute Löhne und Steuern entstehen keine guten neuen und nachhaltigen Arbeitsplätze.

Deswegen sage ich: Wir probieren nicht Silicon Valley. Wir haben nichts gegen neue Geschäftsmodelle. Aber wir müssen sie an die Spielregeln der sozialen Marktwirtschaft anpassen. Wir wollen einen eigenen europäischen Weg gehen. Zusammen schaffen wir das auch. Darum muss es in den nächsten Monaten und Jahren gehen, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Zweitens. Wo neue Technologien eingeführt werden und sich dadurch die Arbeitsorganisation verändert, müssen wir aber auch über neue Formen von Beteiligung und Mitbestimmung reden. Bei Daimler ist die Unternehmensleitung gemeinsam mit dem Betriebsrat und der IG Metall - alle haben an einem Strang gezogen - mit

gutem Beispiel zum Thema mobiles Arbeiten vorangegangen. Die Beteiligungskampagne, die da gestartet wurde, hat viele Ideen, die jetzt in eine Betriebsvereinbarung umgewandelt werden sollen, hervorgebracht.

Wir können schon heute zeigen, dass mobiles Arbeiten und Arbeitnehmerrechte kein Widerspruch sind. Auch digitale Arbeit kann gute Arbeit sein. Nein, ich korrigiere mich: Auch digitale Arbeit muss gute Arbeit sein, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Drittens. Hier geht es um mehr Qualifizierung. Wir wissen heute nicht, welche Berufe in 10 oder 20 Jahren noch gebraucht werden. Wir wissen aber auch: Berufe verschwinden nicht einfach, jedenfalls die wenigsten. Die Tätigkeiten, die Qualifikationen, die Kompetenzen aber verändern sich.

In Zukunft wird die Erstausbildung noch weniger ausreichen, um für das ganze Berufsleben zu qualifizieren. Ihr habt mit der Bildungsteilzeit den Einstieg in eine, wie ich finde, vorwärtsweisende tarifliche Lösung geschaffen. Diesen Weg müssen wir in Deutschland weiter gehen. In der Kombination aus betrieblichen Maßnahmen, betrieblichen Lösungen und Arbeitsmarktpolitik müssen wir in diesem Land ein Recht auf Weiterbildung erreichen. Aus der Bundesagentur für Arbeit könnte eine Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung werden, wenn es nach mir geht, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Viertens. Wo sich Arbeit verändert, müssen wir Schutzrechte anpassen. Dies betrifft zum Beispiel den Datenschutz. Wir brauchen Klarheit, dass die Digitalisierung nicht zu mehr Leistungskontrolle und Überwachung führt. Ich werde dazu auch in meinem Haus eine eigene Projektgruppe einrichten und Euch mit einladen, das zu gestalten.

Ein anderes Beispiel sind die sogenannten Crowdworker, die Aufträge als Selbstständige oder Internetplattform erledigen. Reiner Hoffmann und ich konnten uns im Sommer in den USA davon überzeugen, dass diese Form der Selbstständigkeit im Crowd-Bereich schon eine ganz andere Dimension hat. Da redet man schon von Gig Economy, als sei Arbeiten wie ein „Gig“, also der Auftritt eines Künstlers, der danach wieder von der Bühne verschwindet.

Ich glaube, es ist vollkommen klar, dass wir feststellen müssen: Soloselbstständigkeit bedeutet heute so niedrige Einkommen, dass die Leute nicht, wie das mit der alten Vorstellung von Selbstständigkeit einhergeht, eine dicke, private Versicherung für den Ruhestand haben. Was in Zeiten niedriger Zinsen ohnehin eine fragliche Idee ist.

Wir brauchen eine Antwort darauf, wie die soziale Absicherung Soloselbstständiger aussehen soll, ob wir die Rentenversicherung für diese Gruppe öffnen, ob wir eine eigene Struktur aufbauen. Das werden wir bis zur Vorlage des Weißbuchs diskutieren.

Eines ist klar: Gig Economy hat nichts damit zu tun. Das können die gerne ausprobieren, wir wollen hier in diesem Land ordentliche und vernünftige Arbeit auch für diejenigen, die selbstständig sind, liebe Kolleginnen und Kollegen. Liebe Christiane, Du hast das hier sehr weit vorangetrieben. (Beifall)

Fünftens. Ich komme zur Arbeitszeit. Gerade in der Frage der Arbeitszeit ist der Dreiklang Sicherheit, Gerechtigkeit und Selbstbestimmung zentral. Es geht um die Sicherheit, dass Arbeit auch klare Grenzen hat.

Um das deutlich zu sagen: Es irrlichterte ja in der Sommerpause der Vorschlag herum, die zulässige Tagesarbeitszeit abzuschaffen und durch eine Wochenarbeitszeit zu ersetzen. Das werde ich mir nicht zu eigen machen, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Aber das Thema Arbeitszeit ist aktuell, nicht nur wegen der Digitalisierung. Heute arbeiten immer mehr Frauen. Das wollen wir doch. Das wollen auch die Unternehmen, um die Fachkräftebedarfe zu sichern, heißt es jedenfalls. Das heißt aber auch, dass viele Familien in Zeitkonflikten stecken, jeden Tag, mit denen sie hauptsächlich erst mal alleine umgehen müssen. Das ist aber, weil es eben so viele betrifft, eine hochpolitische Frage. Die Arbeitszeitfrage ist eine gesellschaftspolitische Frage ersten Ranges.

Eine der Sachen, die wir zum Glück im Koalitionsvertrag verabredet haben, ist, dass wir ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit verankern. Das werde ich nächstes Jahr vorlegen, Kolleginnen und Kollegen, weil es überfällig ist. Die Frauen haben ein Recht auf Teilzeit, aber wenn sie zurück wollen, ist da wieder eine Mauer, und das muss in diesem Land endlich aufhören, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Aber Arbeitszeitfragen sind damit noch nicht abgearbeitet. Ich kann mir auch weitere gesetzliche und tarifliche Veränderungen vorstellen. Stichwort Selbstbestimmung: In den Niederlanden wurde das Recht eingeführt, über Dauer, Lage und Ort der Arbeit stärker mitentscheiden zu können. Das ist nicht einfach. Hier geht es auch nicht nur um die Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten, es geht auch um Interessenkonflikte innerhalb einer Belegschaft. Denn es ist wohl klar, ich habe das schon öfter gehört, Arbeitszeitsouveränität ist ja nur was für die Büroleute, das ist nur was für Gutverdiener und Verhandlungsstarke, aber was hat das mit mir zu

tun. Das habe ich schon gehört. Das darf es nicht sein. Unser Anspruch muss darüber hinausgehen.

Wir haben deswegen ja auch im Koalitionsvertrag verabredet, dass wir uns um die Frage der Fachkräftesicherung stärker bemühen wollen. Das ist eine zentrale Frage, auch um Potenziale zu heben, und zwar auch bei Frauen, aber auch bei anderen.

Unter dem Strich möchte ich dazu sagen: Wir brauchen einen neuen Flexibilitätskompromiss. Wir können die Arbeitswelt nicht so konservieren, wie sie jetzt ist. Ich kann das nicht, und Ihr könnt das nicht. Und wir wollen das auch gar nicht. Aber das ist meine Haltung dazu: Wo neue Flexibilität verlangt wird, müssen neue Sicherheiten her. Es kann nicht sein, dass einige die Vorteile der Globalisierung und Digitalisierung genießen und die Risiken einseitig auf Teile der Arbeitnehmerschaft verlagert werden.

Ich möchte deswegen sagen: Nicht alle Arbeitszeitregeln können so bleiben, wie sie sind. Tarifliche und gesetzliche Neuregelungen können und sollten kein Tabu sein. Deshalb werde ich Arbeitgeber, Gewerkschaften, Kirchen und andere gesellschaftliche Gruppen zu einem konstruktiven Dialog über die Arbeitszeiten in Deutschland einladen.

Ich freue mich auch auf die spannende Diskussion im nächsten März als Folge unseres Grünbuchprozesses in Berlin. Ich möchte hier eine Einladung an Dich aussprechen, lieber Jörg. Ich möchte, dass Du dort Eure Vorstellungen für moderne Arbeitszeiten zur Diskussion stellst. Eine gleiche Einladung werde ich an die Arbeitgeber aussprechen. Die Diskussion hierüber ist wichtig, damit wir vielleicht einen neuen Konsens finden können. Ich wünsche mir einen Konsens. Ich wünsche mir, dass wir diesem Punkt den Fortschritt in unserem Land gemeinsam im Auge haben. Dann kann ich darauf aufsetzen und gestalten und auch gesetzliche Leitplanken einziehen. Aber wir müssen zuerst in diesem Land eine echte Diskussion darüber haben und eine echte Basis für Kompromisse finden.

Ich bin deswegen sehr froh, dass Ihr Euch als IG Metall eine Arbeitszeitkampagne vorgenommen habt. Darauf habe ich schon seit Jahren gewartet. Da habt Ihr mich gehört. (Beifall) Ich habe mich darüber ehrlich sehr gefreut, weil ich immer wieder feststelle, wenn ich in Betrieben bin: Es gibt viele Probleme, aber es quietscht so richtig, wenn es um die Frage der Arbeitszeiten geht und wie wir die Anforderungen der Arbeitgeber mit den Selbstbestimmungsrechten und auch dem Recht auf Nichterreichbarkeit, das ich für jeden Arbeitnehmer für essentiell halte, in Übereinstimmung bringen. Es wird spannend, wie wir da zu neuen Lösungen finden. Das wird eine wichtige Aufgabe für die nächsten Jahre. Ich bin froh darüber, dass ich persönlich da mitgestalten kann. Vielen Dank für diese Initiative. (Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, für gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen brauchen wir starke Gewerkschaften. Das wissen jetzt ja schon die Kleinsten. Aus dem Pixi-Buch „Carla, Fabio und Mama streiken“. Der Meinhard hat mir ein Exemplar für meine Tochter Ella mitgegeben. Vielen Dank dafür. Ich werde es nicht zum Einschlafen benutzen, das ist dafür nicht das Richtige, lieber mittags. Ihr wisst ja, eigentlich mische ich mich nicht in laufende Tarifverhandlungen ein, in Tarifaueinandersetzungen schon gar nicht. Aber Carla, Fabio und Mama wünsche ich viel Erfolg. - Vielen Dank. (Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Liebe Andrea, vielen Dank für Deine Rede. Am Applaus konntest Du ja erkennen, wieviel Unterstützung es hier in unseren Reihen gibt. Wir bedanken uns auch bei Dir für Deine Beharrlichkeit, denn die wird auch in Zukunft bei den anstehenden Herausforderungen notwendig sein, die Du ja auch erwähnt hast.

Solange es Deine Zeit noch zulässt, bist Du uns natürlich weiterhin herzlich willkommen. Vielen Dank. (Beifall)

An dieser Stelle möchten wir in guter Tradition den heutigen Geburtstagskindern gratulieren. Als erstes herzlichen Glückwunsch an die Kollegin Raffaella Fiordelisi vom Arbeitsteam der Satzungsberatung. (Beifall)

Herzlichen Glückwunsch auch an den Kollegen Stephan Hennig aus der Verwaltungsstelle Bautzen. (Beifall)

Ebenso herzlichen Glückwunsch an den Kollegen Marko Röhrig aus der Verwaltungsstelle Remscheid-Solingen. (Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich rufe nun wieder den Tagesordnungspunkt 12 auf, Beratung und Beschlussfassung der weiteren Anträge. Ihr erinnert Euch, wir haben gestern zuletzt beim Leitantrag alle Anträge abgestimmt, zu denen die Empfehlung Annahme als Material zum Leitantrag lautet und zu denen es bisher keine Wortmeldungen gab. Im Übrigen haben wir zu dieser Vorgehensweise sehr viele positive Rückmeldungen erhalten. Das freut uns natürlich sehr. (Beifall) Wir haben gestern auch schon mitgeteilt, dass wir heute alle anderen Anträge beraten werden, zu denen es dann auch Wortmeldungen gibt.

Bevor wir da einsteigen, schauen wir uns, um wieder in das Thema unseres Leitantrages „Für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung“ hineinzukommen, noch einmal den Film an. Film ab!

(Filmeinblendung zum Leitantrag „Für den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung)

Ich rufe jetzt den Antrag L.2.022 auf. Dazu steht auch schon der Kollege Andreas Weidemann aus der Antragsberatungskommission bereit, um uns die Empfehlung vorzustellen.

**Andreas Weidemann, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Auch von meiner Seite noch einmal einen wunderschönen guten Morgen!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, wir beraten den Antrag L.2.030 aus der Verwaltungsstelle Berlin. Die Beschlussempfehlung zu diesem Antrag lautet:

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Andreas, ich habe gerade den Antrag L.2.022 von gestern aufgerufen. Wir wollen ja jetzt die Anträge behandeln, über die wir gestern nicht im Block abgestimmt haben, sondern zu denen uns noch Wortmeldungen vorliegen und zu denen wir die Empfehlung „Annahme als Material zum Leitantrag“ bekommen haben.

**Andreas Weidemann, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Dann muss ich mal eben schauen. Wir hatten uns das gestern anders notiert. Aber das kriegen wir hin. - Du meinst also den Antrag aus der Verwaltungsstelle Wolfsburg?

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

So ist es. Liebe Grüße von mir als Wolfsburgerin an die Wolfsburger. (Beifall - Pfiffe)

**Andreas Weidemann, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Ja, Kolleginnen und Kollegen, dann müssen wir das jetzt noch einmal abgleichen; aber das schaffen wir.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Beschlussempfehlung zu diesem Antrag lautet „Annahme als Material zum Leitantrag“.

Der Antrag zielt auf die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung ab. Hierzu werden konkrete Vorschläge, wie die Verbesserung der Erwerbsminderungsrente und des Rentenniveaus, der Rentenanpassung, gemacht.

Es wird empfohlen, den Antrag zum Leitantrag als Material anzunehmen. Im Grundsatz sind die Forderungen des Antrags bereits im Leitantrag enthalten. Der konkrete Aspekt der freiwilligen Beitragszahlung als Alternative zur Riester-Rente in der Zeile 6 ist jedoch so ausdrücklich nicht enthalten.

Die Formulierung in den Zeilen 7 bis 9 greift eine Reformdiskussion aus der Krankenversicherung auf. Dieser Vorschlag ist nicht unproblematisch und ist aus Sicht der Antragsberatungskommission besonders zu prüfen, da eine Verbreiterung der Beitragsbasis auch zu höheren Rentenanwartschaften führen würde.

Insgesamt sollte dieser Antrag als Material zum Leitantrag empfohlen werden.

#### **Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Wie angekündigt, haben wir zu diesem Antrag eine Wortmeldung. Es spricht jetzt der Kollege Gunter Wachholz aus der Verwaltungsstelle Wolfsburg, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Delegiertennummer 273.

#### **Gunter Wachholz, 273**

Guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich bin Betriebsratsmitglied bei Volkswagen in Wolfsburg und dort auch Mitglied im Sozialausschuss. Ich bin auch ehrenamtlicher Referent zum Thema Sozialversicherung.

Wir alle wollen Gute Arbeit, gute Arbeitsbedingungen, fair bezahlte Arbeit, aber wir wollen im Alter auch ein würdiges Leben genießen. Das ist auch das Ziel unserer IG Metall-Kampagne „Gute Arbeit - gut in Rente“. Diese Kampagne ist aber auch notwendig, denn die Realität der gesetzlichen Rentenversicherung sieht düster aus und ist aus meiner Sicht besorgniserregend.

Die Entwicklung der Renten hält der Entwicklung von Löhnen und dem Ausgleich der Inflation bei Weitem nicht Stand. Hierzu ein Vergleich: Von 2000 bis 2014 steigerte sich der Reallohn in der Metall- und Elektroindustrie um 41,7 Prozent. Das ist auch gut so. Das ist auch das Ergebnis guter Tarifpolitik. Und darauf können wir als IG Metaller zu Recht stolz sein. Die Inflationsrate erhöhte sich in diesem Zeitraum von 2000 bis 2014 um 23 Prozent.



Nun aber die bittere Realität: Die Rentenerhöhung im gleichen Zeitraum beläuft sich auf nur magere 13,1 Prozent. Das ist eine dramatische Entwicklung, die wir als IG Metall nicht hinnehmen können. (Beifall) Die Rentenerhöhungen gleichen bei Weitem noch nicht einmal die allgemeine Preissteigerung aus.

Das Rentenniveau befindet sich in einem dramatischen Sinkflug. Bis zum Jahre 2030 wird das Netto-Rentenniveau nochmals von derzeit 47,5 auf 43 Prozent fallen. Was bedeutet das für einen Eck-Rentner, der 45 Jahre lang das Durchschnittsentgelt von zurzeit 35.000 Euro pro Jahr verdient hat? Er bekommt zukünftig nur noch knapp 1.100 Euro brutto als Altersrente. Von dem Betrag gehen aber noch mindestens zehn Prozent durch die Sozialversicherungsbeiträge ab. Also bleiben nur noch 1.000 Euro netto übrig. Hinzu kommt noch die nachgelagerte Besteuerung der Altersrente.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das ist das fatale Ergebnis einer falschen Rentenpolitik. Die Einführung des Altersvermögensergänzungsgesetzes, auch bekannt unter dem Riester-Faktor, die Einführung eines Nachhaltigkeits- und Ausgleichsfaktors, die Rente mit 67 verbunden mit Abschlägen, wenn man früher in Rente gehen will, und die Streichung von Beitragszeiten sind nur einige politische Entscheidungen, die zu diesem Dilemma geführt haben.

Wir brauchen dringend einen Kurswechsel in der Rentenpolitik. (Beifall) Wir brauchen - das ist auch gestern so beschlossen worden - nicht nur die Stabilisierung des Rentenniveaus, sondern eine deutliche Anhebung des Niveaus und damit die Absicherung des Lebensstandards im Alter. Wir brauchen eine Wiederankopplung der Rentenerhöhung an die Lohnentwicklung. Und wir brauchen einen verbesserten und leichteren Zugang zur Erwerbsminderungsrente. (Beifall)

Wir brauchen aber auch dringend eine Alternative zur Riester-Rente. Die bisherige Riester-Rente ist leider kein Erfolgsmodell; man muss schon sagen: Die Bilanz ist äußerst erbärmlich. Zehn Jahre Riester-Rente haben gezeigt, dass die Ausschüttung extrem spärlich ausfällt. Durch die Abwicklung durch die private Versicherungswirtschaft gibt es hohe Provisionen, hohe Risikoabschläge und hohe Verwaltungskosten. Alles das geht zu Lasten der Versicherten und zu Lasten der Steuerzahlen. Das können wir so nicht mehr hinnehmen, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Eine Alternative wäre die Möglichkeit, die Selbsteinzahlung nach § 187a SGB VI zu ermöglichen. Das hört sich kompliziert an, aber ich erkläre es ganz einfach. Das heißt nämlich, die Versicherten würden solche Beiträge direkt in die Deutsche Rentenversicherung einzahlen, und der Staat würde sich analog der Riester-Rente an der Finanzierung beteiligen. Somit bliebe mehr Ertrag bei den Versicherten, da hier

nur die geringeren Verwaltungskosten und keine Provision für die Versicherung anfallen würden. (Beifall)

Wir brauchen in der Rentenversicherung auch eine faire Finanzierungsbasis. Die Verbesserungen der Mütterrente dürfen nicht nur aus dem Beitragseinkommen finanziert werden, sondern müssen über Steuermittel geregelt werden. (Beifall)

Wir brauchen auch eine Verbreiterung der Finanzierungsbasis durch Streichung der Beitragsbemessungsgrenzen und die Heranziehung der Erträge aus Kapitaleinkünften für unsere Sozialsysteme. Wir brauchen auch ein flexibleres Renteneintrittsalter, das den demografischen Anforderungen der Altersteilzeit entspricht, aber auch den Druck zur Frühverrentung von Arbeitslosengeld-II-Beziehern nimmt.

Wir müssen dringend unsere IG Metall-Kampagne „Gute Arbeit - Gut in Rente“ im Hinblick auf die nächste Bundestagswahl fortsetzen. Das DGB-Rentenkonzept muss endlich Einzug in die Politik finden, damit in Zukunft ein würdiges Leben im Alter ermöglicht wird.

Sicherlich müssen wir auch unsere Qualifizierungsmodule noch einmal auffrischen und gerade die Jugendlichen an diese Thematik heranführen. Ich erlebe es als Referent der IG Metall. Wenn ich über das Thema Rente berichte und die Jugendlichen dieses Thema erst einmal annehmen, wissen sie letztlich auch, wie wichtig das Thema auch für sie in Zukunft ist. Wir sind auch in unserer Kampagne stärker, wenn wir gerade die Jugend in diese Thematik mit einbinden.

Deshalb bitte ich den Vorstand, dieses Konzept noch einmal zu überarbeiten und letztlich diese Qualifizierungsbausteine auch in die Jugendarbeit mit einfließen zu lassen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich bitte Euch, der Empfehlung der Antragsberatungskommission zu folgen und den Antrag damit anzunehmen. - Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit. (Beifall)

#### **Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Gunter. - Dann kommen wir jetzt zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragsberatungskommission stimmt, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Vielen Dank. Gegenprobe! - Gibt es Enthaltungen? - Sehe ich nicht. Somit einstimmig angenommen. Vielen Dank.

Ich rufe jetzt den Antrag L2.024 auf. - Bitte, Andreas.

**Andreas Weidemann, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Der Antrag L2.024 ist gestellt worden vom Frauenausschuss beim Vorstand. Die Beschlussempfehlung lautet Annahme als Material zum Leitantrag.

Der Antrag zielt in seinem Inhalt auf eine Verbesserung des Versorgungsniveaus der gesetzlichen Rente und fordert die IG Metall auf, entsprechend politisch tätig zu werden. Dabei ist insbesondere das Thema der Altersarmut von Frauen in den Mittelpunkt gestellt.

Grundsätzlich ist das Anliegen der Antragstellerin bereits im Leitantrag zur Rentenpolitik enthalten. Der Antrag enthält ab den Zeilen 17 ff. konkrete Maßnahmen für die Ausgestaltung der Kampagne, insbesondere mit den Selbstverwalterinnen und Selbstverwaltern, die im Leitantrag so nicht benannt sind. Deshalb empfehlen wir für diesen Antrag Annahme als Material zum Leitantrag.

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke schön. - Es liegt uns auch hier eine Wortmeldung vor. Es spricht nun die Kollegin Martina Pracht aus der Verwaltungsstelle Eisenach, Bezirk Mitte, mit der Delegiertennummer 179.

**Martina Pracht, 179**

Einen wunderschönen guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen! Über die dramatische Entwicklung in der Rentenversicherung hat mein Vorredner beim letzten Antrag schon sehr ausführliche Ausführungen gemacht. Ich denke, die sind bei Euch auch hängen geblieben. Deswegen muss ich das jetzt im Detail nicht wiederholen.

Als Mitglied der Selbstverwaltung der Rentenversicherung Mitteldeutschland kann ich diese Zahlen durchaus bestätigen. Auch mich erschreckt diese prognostizierte Entwicklung in der Rentenversicherung. Mir geht es bei meinem Beitrag darum, auf das besondere Altersarmutrisiko der Frauen hinzuweisen.

Auf der hervorragenden Bundesfrauenkonferenz im April, an der ich teilnehmen durfte, haben wir dieses Thema sehr leidenschaftlich und ausführlich diskutiert. Bei der Diskussion ist uns aufgefallen, dass diese Altersarmut eben vor allem Frauen betrifft, besonders ab dem Jahr 2030. Und da wiederum betrifft es insbesondere die prekär Beschäftigten und die Frauen, die durch längere Kindererziehungszeiten oder die Pflege von Angehörigen Abstriche in der Rentenversicherung hinnehmen müssen. Das ist für uns nicht akzeptabel.

Wir mussten auch feststellen, dass die prekär Beschäftigten und die Minijobber oft Frauen sind. Deshalb ist Altersarmut durchaus ein weibliches Thema.

Wir haben aber festgestellt, dass wir gerade in dieser Klientel einen gewaltigen Nachholbedarf in Sachen Mitgliedschaft in der IG Metall haben. Deswegen möchten wir nicht nur Euch darum bitten, diesem Antrag Eure Zustimmung zu geben, damit er als Material in den Leitantrag eingeführt werden kann, sondern wir möchten den Vorstand auffordern, gerade diesen Aspekt Altersarmut von Frauen in die Kampagne „Gute Arbeit - Gut in Rente“ aktiv mit einzubringen und uns mit Materialien zu versorgen, mit denen wir bei diesen angesprochenen Frauen, die von Altersarmut betroffen, aber noch nicht IG Metall-Mitglied sind, aktiv diskutieren können, damit wir sie für diese Kampagne und für unsere Organisation auch gewinnen können. Denn nur gemeinsam sind wir stark, und nur gemeinsam können wir dieses große Ziel erreichen. - Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit. (Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Ich danke Dir, Martina. - Gibt es noch Anmerkungen von der Antragsberatungskommission?

**Andreas Weidemann, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Noch einmal der Hinweis, liebe Kolleginnen und Kollegen: Die Empfehlung lautet Annahme als Material zum Leitantrag. Somit wird der Inhalt dieses Antrags auch Bestandteil dieses Leitantrags. Entsprechend bleiben wir bei unserer Empfehlung Annahme als Material zum Leitantrag.

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. - Dann kommen wir jetzt zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Wer stimmt dagegen? - Keine Gegenstimmen. - Wer enthält sich? - Das ist auch nicht der Fall. Somit einstimmig. Danke.

Wir rufen jetzt natürlich auch noch die Anträge auf, die eine andere Empfehlung haben als die, über die wir gestern im Block abgestimmt haben. Somit rufe ich jetzt den Antrag L2.030 auf gemeinsam mit den Anträgen L2.031 und L2.032.

**Andreas Weidemann, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Genau. Jetzt sind wir bei dem Antrag, über den ich schon zu Beginn abstimmen lassen wollte.

Noch einmal: Wir stimmen über den Antrag L2.030 aus der Verwaltungsstelle Berlin ab. Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Beschlussempfehlung lautet hier Annahme in geänderter Fassung. Der Antrag fordert die IG Metall auf, sich für eine Änderung des Sozialgesetzbuchs II einzusetzen, wonach bisher Arbeitslose, die Arbeitslosengeld 2 beziehen, gezwungen werden - so ist es im Augenblick Praxis -, mit 63 Jahren eine Rente mit hohen Abschlägen zu beantragen. Das will dieser Antrag in Zukunft verhindern.

Das Antragsbegehren ist aus unserer Sicht zu unterstützen. Diese Regelung im Sozialgesetzbuch II sollte auch aus unserer Sicht entfallen. Den betroffenen Kolleginnen und Kollegen muss die Möglichkeit gegeben werden, bis zum Eintreten der Regelaltersgrenze die steuerfinanzierte Grundsicherung für Arbeitsuchende und die entsprechenden Unterstützungsleistungen in Anspruch zu nehmen. Erst nach diesem Zeitpunkt sollten sie auf die gesetzliche Rente verwiesen werden, die dann auch abschlagsfrei bezogen werden kann.

Es wird deswegen Annahme in geänderter Fassung empfohlen, weil auch die Paragraphen 5 und 7 des Sozialgesetzbuches II betroffen sind und entsprechend mit eingebaut werden müssen. Deshalb also die Empfehlung Annahme in geänderter Fassung.

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Andreas. - Ihr habt die Empfehlung gehört. Wer dieser Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Wer ist dagegen? - Niemand. Wer enthält sich? - Auch niemand. Somit auch einstimmig. Vielen Dank.

Dann rufe ich jetzt den Antrag L2.033 auf.

**Andreas Weidemann, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Der Antrag L2.033 kommt aus der Verwaltungsstelle Chemnitz. Kolleginnen und Kollegen, die Beschlussempfehlung lautet hier Annahme als Material zum Leitantrag. Das Antragsbegehren zielt auf eine Änderung der gesetzlichen Regelung beim sogenannten Schonvermögen der Menschen ab, die eine ergänzende Grundsicherung im Rentenalter beziehen. Der Antrag greift das Problem auf, dass mit dem Bezug von Grundsicherungsleistungen nur ein Schonvermögen von 2.600 Euro verbleibt.

Der Aspekt der Armutsvermeidung wird aus Sicht der ABK bereits im Leitantrag behandelt. Die Frage des Schonvermögens ist im Rahmen der Umsetzung der Forderung nach der Einführung von Freibeträgen aus der Alterssicherung aus unserer Sicht mit zu berücksichtigen. Das ist ein neuer Aspekt. Deswegen unsere Empfehlung: Material zum Leitantrag.

### **Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Andreas. - Hier liegt uns eine Wortmeldung vor. Es spricht nun der Kollege René Utoff aus der Verwaltungsstelle Chemnitz, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, Delegiertennummer 302, bitte.

### **René Utoff, 302**

Guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen! Zunächst einen herzlichen Gruß an die Delegierten des Bezirks Berlin-Brandenburg-Sachsen. (Vereinzelt Beifall)

Gestattet mir ein kurzes anderes Wort an diese Stelle: In Zeiten von Pegida und Co. ist es mir ein Anliegen, Euch ganz herzlich zu versichern, dass es ganz viele Sachsen und Sachsen gibt, die trotz vieler offener Fragen hochengagiert und völlig pragmatisch in diesen Tagen Hilfe leisten und sich in der Frage der Asylpolitik stark engagieren. Sie haben aber leider kein Podium in der Medien. Offensichtlich wird immer nur gerne von anderen berichtet. Also seid versichert: Es gibt ganz, ganz viele Sachsen, die hochengagiert in diesen Tagen helfen und unterstützen. (Beifall)

Die Altersarmut verhindern, liebe Kolleginnen und Kollegen, das ist ein gesamtdeutscher Anspruch. Wir haben im Grundsatzreferat von Jörg Hofmann die drei Schlagworte, die drei Säulen gehört: sicher, gerecht und selbstbestimmt. Mir geht es hier insbesondere um den Begriff „gerecht“. Das möchte ich voranschieben.

Wir haben von Hans-Jürgen Urban als ergänzenden Geschäftsbericht gehört, dass wir noch erheblichen Nachbesserungsbedarf bei der Rente mit 67 haben. Ich will es so ausdrücken: Das Tuch in der Rentenversicherung hat mehrere Webfehler, und ich möchte auf einen Webfehler näher hinweisen.

Das Schonvermögen, wie durch die ABK angesprochen, beträgt tatsächlich bei dem Personenkreis, der ergänzende Grundsicherung erhält, wenn er in Rente gegangen ist, 2.600 Euro.

Ich will es einmal plastisch darstellen, weil es in den letzten Monaten auch in der Verwaltungsstelle Chemnitz sichtbar geworden ist, weil Kolleginnen und Kollegen

in die Rechtsberatung oder auch zur Sozialberatung gekommen sind und genau das vorgetragen und geschildert haben.

Es gab viele Gründe, warum sie nur eine so geringe Rente erhalten und warum sie dann in die ergänzende Grundsicherung gehen: ob es nun gebrochene Erwerbsbiografien sind, die viel Arbeitslosigkeit kannten, oder ob es die Entscheidung war, vorzeitig in Rente zu gehen - eben auch durch Zwangsverrentung.

Das Schonvermögen beträgt 2.600 Euro. Was heißt das? - Das heißt, die Kolleginnen und Kollegen, die sich zum Beispiel, bevor sie in Rente gegangen sind, noch den kleinen Luxus des Kaufs eines gebrauchten Autos geleistet haben - zum Beispiel in der Größenordnung von 7.500 Euro -, denen wird der Wert des Fahrzeugs oberhalb von 2.600 Euro - also wo das sogenannte Schonvermögen überschritten wird - als Vermögen angerechnet. Das führt zu einer Leistungskürzung in der Grundsicherung.

Aus dem Grund, liebe Kolleginnen und Kollegen, muss dieser Webfehler behoben werden. (Vereinzelt Beifall) - Genau, da kann man einmal klatschen. (Beifall)

Ich möchte noch eine andere Sichtweise dazu herüberbringen. Die Grundsicherung - jetzt nagelt mich nicht an der Exaktheit der Zahlen fest - beträgt in etwa 685 Euro im Monat. Aus der Rentendiskussion wissen wir: Wer dies erreichen will, braucht eigentlich einen Stundenlohn von 10,36 Euro. Das sind knapp unter 2.000 Euro im Monat.

Ihr erinnert Euch, dass hier im Kongress bekannt gegeben worden ist, dass der Durchschnittsbeitrag größer als 51 Euro ist. Ich will es deshalb so deutlich sagen, damit wir dafür sensibilisiert werden, was los ist.

Damit möchte ich auch zum Ende kommen. Ich bitte einfach darum, dass wir gemeinsam diesen Webfehler im System bekämpfen und für mehr Gerechtigkeit sorgen. - Vielen Dank. (Beifall)

#### **Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, René. - Dann kommen wir jetzt zur Abstimmung. Wer der Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? - Das ist auch nicht der Fall. Somit einstimmig angenommen. Danke.

Dann kommen wir jetzt zum Antrag L2.035.

**Andreas Weidemann, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Beschlussempfehlung für Antrag L2.035 lautet Ablehnung.

Der Antrag fordert die Ergänzung des Grundgesetzes in Artikel 3. Dort soll folgender Passus aufgenommen werden: „Der Staat fördert die Rente älterer Bürger auf ein selbstbestimmtes und diskriminierungsfreies Leben. Er gewährleistet lebensstandardsichernde und armutsvermeidende Einkünfte.“

Das Ziel, lebensstandardsichernde Renten einzuführen, wird im Leitantrag ausgedrückt. Grundsätzlich hat der Sozialstaat den Lebensstandard zu sichern. Die Umsetzung der konkreten Forderungen auf Aufnahme der Formulierung ins Grundgesetz bedeutet aber eine Überfrachtung des Grundgesetzes mit Staatszielen.

Darüber hinaus erscheint eine Grundgesetzänderung für Einzelgruppen nicht zielführend. Deswegen lautet die Beschlussempfehlung Ablehnung.

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. - Da mir keine Wortmeldungen dazu vorliegen, kommen wir gleich zur Abstimmung. Wer der Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. Danke. Gibt es Gegenstimmen? - Ich sehe eine Gegenstimme. Gibt es Enthaltungen? - Das ist nicht der Fall. - Vielen Dank.

Dann haben wir an dieser Stelle die EntschlieÙung 1 durch. Das heißt, der erste Teil ist geschafft. Ich bedanke mich bei allen Diskussionsrednern zu diesem Tagesordnungspunkt und auch bei der ABK für die gute Vorbereitung. (Beifall)

Wir kommen jetzt zur EntschlieÙung 2. Da habt Ihr heute Morgen neue Listen bekommen. Ich hoffe, dass alle Delegierten diese auch erhalten haben.

Ich hatte heute Morgen eingangs schon gesagt, dass wir sehr positive Rückmeldungen zu der Vorgehensweise haben, die wir mit der Blockabstimmung gewählt haben. Somit haben wir zur Erleichterung der nächsten EntschlieÙung Euch eine neue Liste zur Verfügung gestellt, aus der hervorgeht, welche Anträge in einem Block zusammengefasst werden als Annahme als Material zur EntschlieÙung.

Wir werden aber natürlich nach wie vor die Vorgehensweise beibehalten, dass wir, wenn es von Eurer Seite Wortmeldungen gibt, diese Anträge aus diesem Block herausnehmen und dann separat aufrufen.



Zurzeit liegen uns für diesen Block auch schon einige Wortmeldungen vor. Das könnt Ihr Euch auch gerne, wenn Ihr das wollt, markieren. Wir würden dann, wenn es noch weitere Wortmeldungen gibt - die müssten jetzt am Anfang auch abgegeben werden -, diese separat aufrufen, wie ich das gerade gesagt habe.

Zurzeit liegt uns zu dem Antrag 2.056 eine Wortmeldung vor und zum Antrag 2.072. Das heißt, das wären die zwei Anträge, die wir aus diesem Block herausnehmen würden.

Wir werden jetzt bei den Wortmeldungen, die noch abgegeben werden, noch einmal prüfen, ob noch weitere betroffen sind, und diese dann entsprechend aufrufen.

Ich gehe davon aus, dass Ihr mit dieser Vorgehensweise einverstanden seid. (Beifall)

Okay. Gut. Vielen Dank.

Dann können wir so einsteigen. Wir fangen zunächst natürlich wieder - wie auch bei der Entschließung 1 schon - mit den Ergänzungsanträgen an.

Ich rufe den nächsten Ergänzungsantrag auf: E2.001-EA2. Dazu hat die Kollegin Claudia Peter das Wort. Bitte schön.

#### **Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen. Bevor ich zu dem Ergänzungsantrag komme, lasst mich noch sagen, wer ich bin. Und auch zu dem gesamten Block möchte ich noch ein paar einleitende Worte sagen.

Ich bin Claudia Peter, IG Metall Gaggenau. Wer nicht weiß, wo Gaggenau liegt: Das ist im besonders sonnigen Teil von Baden-Württemberg, im Süden von Deutschland. (Vereinzelt Beifall) - Das waren jetzt auch die Schwaben, die mitgeklatscht haben.

Wir haben jetzt ja schon ein ziemlich großes Stück Anträge und Entschließungen hinter uns. Das, was jetzt kommt, ist alles rund um unseren Schwerpunkt „Gute Arbeit“, und wichtig ist, dass Gute Arbeit eben für uns nicht nur eine Überschrift ist, sondern Gute Arbeit bedeutet: Was machen wir im Betrieb? Zu welcher Handlungsfähigkeit sind wir denn auch tatsächlich in der Lage?

Der Gewerkschaftstag setzt hier inhaltliche Schwerpunkte, um diesem Anspruch auch gerecht zu werden. Dann ist es wichtig, dass eben unsere Themen nicht nur in einzelnen Betrieben so platziert sind und aktiviert sind, dass wir die Deutungshoheit haben, sondern dass wir das flächendeckend ausbauen.

Deswegen geht es um neue Themen. Zu den neuen Themen, die wir bearbeiten, gehört das Thema Industrie 4.0. Es geht aber auch um die nicht ganz neuen Themen, die aber grundsätzlich bearbeitet werden müssen. Dazu gehört das Thema Leistungs politik, dazu gehört das Thema Arbeitszeit, dazu gehört das Thema Leiharbeit, Werkverträge, die Themen Arbeitsschutz, Berufskrankheiten, Antistressverordnung, Inklusion, Tarifpolitik für Angestellte und einiges mehr.

Denn schließlich soll unsere „Gute Arbeit.“ auch dazu führen, dass wir ein „Gutes Leben.“ haben.

Die IG Metall ist branchenmäßig bunt. Deswegen gilt auch ein besonderes Augenmerk nicht nur der Metall- und Elektroindustrie, sondern auch der Stärkung der Branchen- und Handwerksarbeit. Wenn es um unsere Aktions- und Handlungsfähigkeit im Konfliktfall geht, haben wir die Erfahrung, die wir gemacht haben, im Moment zur Weiterentwicklung vorliegen.

Das sind die Sachgebiete der EntschlieÙung 2 im Groben. Dazu gibt es die beiden Ergänzungsanträge.

Die hast Du ja schon aufgerufen, Daniela. - Das ist der Ergänzungsantrag zur EntschlieÙung 2, Werkverträge, Leiharbeit. Der Ergänzungsantrag möchte die Gleichstellung der sogenannten Stammbesellschaft mit Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in den Mittelpunkt rücken sowie Übernahmeregelungen für Leiharbeit. Regelungen über niedrige Entgelte in den neuen Bundesländern, die sogenannten Ostabschläge, werden abgelehnt.

Die Intention wird von der Antragsberatungskommission aufgenommen, jedoch in einer neuen Formulierung zur Annahme mit Änderungen empfohlen. Aus unserer Sicht kann weder ein mögliches Ergebnis noch eine Ablehnung von zukünftigen Tarifergebnissen vorweggenommen werden, noch können hier die Entscheidungen der Tarifkommissionen vorweggenommen werden. Deswegen schlagen wir vor, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung ausdrücklich ausgenommen werden soll. Außerdem wird ein zügiges Beenden der sogenannten Ostabschläge angestrebt. Mit diesen Änderungen und den Erläuterungen bitten wir um die Annahme des Ergänzungsantrags.

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Claudia. - Mir liegt dazu keine Wortmeldung vor. Deswegen bitte ich jetzt um Eure Abstimmung. Wer der Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? - Auch nicht. Somit einstimmig gefolgt. Danke.

Ich rufe auf E2.001-EA1.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

In dem Ergänzungsantrag geht es um das Thema Tarifeinheit. Der Ergänzungsantrag geht davon aus, dass das Tarifeinheitsgesetz die Gefahr der Einschränkung des Arbeitskampfrechts birgt. Das Tarifeinheitsgesetz wird deswegen abgelehnt. Deswegen soll die EntschlieÙung am Ende über die vorliegenden Sätze hinaus ergänzt werden.

Die EntschlieÙung beinhaltet als wichtige Punkte unter Arbeitskampfkonzepete und Tarifeinheit die Unabdingbarkeit des Streikrechts. Niemand von uns hier jubelt über das neue Gesetz. Sehr wohl hat sich jedoch die IG Metall gemeinsam mit dem DGB hier engagiert und gegenüber den politischen Verantwortlichen Positionen einbringen können, die Schaden von der Tarifautonomie und uns Gewerkschaften abwenden.

Das im Tarifeinheitsgesetz verankerte Mehrheitsprinzip kann die Herstellung von Tarifeinheit insofern unterstützen, dass sich hier der Tarifvertrag durchsetzt, der eine Mehrheit hinter sich sammelt. Es wird sich die Gewerkschaft durchsetzen, die aus Sicht der Beschäftigten deren Interessen am besten vertritt.

Das Mehrheitsprinzip bedeutet nichts anderes als das Aufgreifen der Beschäftigteninteressen, das Werben für die eigene Position und die Gewinnung von Mitgliedern. Es spiegelt somit den Kern unseres Anspruchs unserer Tätigkeit, Mitgliederstärke und Handlungsstärke in den Betrieben wider, auch wenn Mehrheitsentscheidungen auch einmal gegen uns ausgehen können. So ist das leider nun einmal mit der Demokratie. Aber wir haben es auf jeden Fall in der Hand.

Wir empfehlen aus den genannten Gründen die Ablehnung des Ergänzungsantrags.

Lasst mich aber noch eine Bemerkung machen. Wir sind in der Antragsberatungskommission der Meinung, dass es Sinn macht, unseren grundsätzlichen politischen Anspruch am Ende des Teils der EntschlieÙung noch einmal deutlich zu machen. Deswegen ist unser Vorschlag jetzt schon, die EntschlieÙung an dieser Stelle, nämlich am Ende von dem Punkt 7, durch folgenden Satz am Schluss zu ergänzen: „Die

IG Metall wird auch zukünftig allen Bestrebungen entgegenwirken, die das Streikrecht einschränken.“

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Claudia. - Wir haben hierzu mehrere Wortmeldungen. Bevor wir dazu kommen, möchte ich noch einmal den Hinweis geben, dass Ihr für alle weiteren Anträge und Entschlüsse, also auch schon für die Entschlüsse 3, Eure Wortmeldungen abgeben könnt. Danke schön.

Dann rufe ich jetzt den Kollegen Wolfgang Räschke auf, Verwaltungsstelle Salzgitter-Peine, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt mit der Delegiertennummer 037.

**Wolfgang Räschke, 037**

Guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen. Das Tarifeinheitsgesetz! Zumindest in der Frage sind wir einheitlicher Auffassung. Wir wollen gemeinsam die Tarifeinheit herstellen - ein Betrieb, eine Gewerkschaft, ein Tarifvertrag. Das ist unser gemeinsames Ziel.

Allerdings sagen wir: Dies ist unsere politische Aufgabe, und diese politische Aufgabe kann nicht durch eine gesetzliche Regelung übernommen werden, weil wir an der Stelle die Gefahr sehen, dass mit einer gesetzlichen Regelung deren Folgen - sprich Einschränkungen - für das Streikrecht eng verbunden sind. Es geht an der Stelle in der Tat bei unseren Sorgen um das Streikrecht.

Wir haben hier eine gemeinsame Beschlusslage: Das Gesetz darf zu keiner Einschränkung des Streikrechts führen. In der Entschlüsse steht: „Wir haben verhindert, dass Eingriffe in das Arbeitskampfrecht vorgenommen wurden.“

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das ist richtig. Das war auch gut und wichtig, dass dies an der Stelle aus dem ersten Gesetzentwurf geändert wurde und genau keine Eingriffe in das Arbeitskampfrecht vorgenommen wurden. Aber wir sind weiterhin der Auffassung, dass durch dieses Gesetz Eingriffe ins Streikrecht möglich sind.

Selbst im Gutachten des DGB steht drin: In Einzelfällen kann es zu einer Einschränkung des Streikrechts kommen. Liebe Kolleginnen und Kollegen, ob Einzelfälle, Mehrheitsfälle oder wie auch immer: Eine Einschränkung des Streikrechts bleibt eine Einschränkung des Streikrechts, und die können wir nicht unwidersprochen hinnehmen, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall) Ich erinnere hier an eine Geschichte, die auch kein Eingriff ins Arbeitskampfrecht war. Zumindest die Älteren

von uns werden sich noch daran erinnern: Nach dem Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche 1984 hat die Kohl-Regierung damals das Arbeitsförderungsgesetz, den Paragraphen 116, geändert und wir haben gesagt: Wir lassen uns nicht an die Kette legen, und diese Änderung des 116 war immer eine Änderung des Streikparagraphen.

Bis heute kämpfen wir gegen diese Änderung, weil sie Auswirkungen auf das Streikrecht hat. In diesem Fall ist es beim Tarifeinheitsgesetz aus meiner Sicht genauso. Deswegen müssen wir uns dort entsprechend positionieren. (Beifall)

Claudia hat gesagt: Die Mehrheit entscheidet in dieser Frage. Im ersten Moment hört sich das komfortabel für uns an, denn wir sind meistens die Mehrheit. Aber wir sind nicht überall die Mehrheit. Gucken wir uns große Bereiche wie das Handwerk an, gucken wir uns Amazon an. Da stellen wir fest: Da der Arbeitgeber den Betriebsbegriff von sich aus selbstständig ändern kann, kommen wir in die Situation, dass er es schaffen kann, uns in bestimmten Bereichen zur Minderheit zu machen.

Das heißt, wir hätten an diesen Stellen kein Streikrecht und wären plötzlich in der Minderheit. Das ist aus meiner Sicht nicht hinnehmbar. Von daher müssen wir dort entsprechend aufstehen.

Mehrheit ist immer gut. Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, es geht hier um ein Grundrecht, um Artikel 9 des Grundgesetzes. Grundrechte sind nicht teilbar. Gerade die Grundrechte sind doch für Minderheiten gemacht und nicht für die Mehrheit. Wenn ich in der Mehrheit bin, brauche ich keine gesetzliche Regelung, dann setze ich das um und durch. Aber unser Grundgesetz ist so aufgebaut, dass Grundrechte auch für Minderheiten gelten.

Von daher sagen wir: Es kann nicht sein, dass wir Minderheiten ein Grundrecht wegnehmen. Darum appellieren wir, dass die EntschlieÙung an dieser Stelle geändert wird. (Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, um eines auch klarzumachen: Auch ich finde, Spartengewerkschaften sind der völlig falsche Weg. Ihre unsolidarische Tarifpolitik lehnen wir ab. Aber ich sage ganz klar und deutlich: In dieser Frage halten wir es mit unserem ehemaligen Ersten Vorsitzenden Franz Steinkühler. Er hat erklärt, dass er Spartengewerkschaften ablehnt, aber ihre Rechte immer bis zum Letzten verteidigen würde. Er hat gewarnt: Wenn der Gesetzgeber erst einmal ins Tarifrecht eingreift, dann hört er nicht mehr auf. Wer die Tür aufmacht, kann sie womöglich nicht mehr zumachen.

Diese Gefahr sehen wir. Wenn ich mir anschau, was in der letzten Zeit hochkommt, dann muss ich sagen: Diese Gefahr ist nicht ganz von der Hand zu weisen. Ich erinnere daran, dass die CSU dabei ist, Vorschläge zu machen, das Arbeitskampfrecht im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge zu ändern. Es gibt mittlerweile Vorschläge, dass Arbeitskämpfe - in diesem Fall auch Warnstreiks - nicht ohne Urabstimmung durchgeführt werden dürfen. Das würde unser gesamtes Konzept völlig über den Haufen werfen. Von daher macht uns das ernsthaft Sorge.

Wir haben diesen Ergänzungsantrag eingebracht, weil wir es fatal finden, wenn das Bundesverfassungsgericht an dieser Stelle möglicherweise das Tarifeinheitengesetz kippen würde mit dem Hinweis: Das ist ein Eingriff ins Streikrecht. Und wir haben es vorher begrüßt? Was ist mit unserer Glaubwürdigkeit in der Öffentlichkeit, wenn wir ein Gesetz begrüßt haben, das das Bundesverfassungsgericht wieder kappt? Ich meine, das ist problematisch.

Wir haben hier in der Tat unterschiedliche Positionen. Von daher finde ich es gut, dass die Antragsberatungskommission das mit der Klarstellung ergänzt hat: Die IG Metall wird auch zukünftig allen Bestrebungen entgegenwirken, die das Streikrecht einschränken. Mein Vorschlag an die Antragsberatungskommission lautet, den Satz, dass das Tarifeinheitengesetz diese Zielsetzung unterstützen kann, so nicht stehen zu lassen, weil es unterschiedliche Positionen gibt. Es sollte einfach heißen: Über die Wirkung des Tarifeinheitgesetzes gibt es unterschiedliche Auffassungen in der IG Metall.

Dann brauchen wir hier keine Kampfabstimmung und können hinterher mit großer Geschlossenheit auftreten. Ich glaube, man kann es auch einmal dokumentieren, wenn man unterschiedliche Auffassungen hat. Das ist meine Bitte an die Antragsberatungskommission. (Beifall)

#### **Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Wolfgang. - Es spricht nun der Kollege Johann Horn aus der Verwaltungsstelle Ingolstadt, Bezirk Bayern, mit der Teilnehmernummer 2/029.

#### **Johann Horn, ehrenamtliches Vorstandsmitglied**

Schönen guten Morgen aus dem sonnigen Süden! Wir haben vor den Toren von Audi einen Zulieferpark. Dort arbeiten 5.000 Menschen aus unterschiedlichsten Branchen. Es sind Logistiker dabei, Entwicklungsdienstleister, Menschen, die Kabelbäume bauen, Kunststoffteile spritzen, es sind Hotels dort. Es arbeiten dort Kolleginnen und Kollegen, die Filme machen.

Das gibt es nicht nur in Ingolstadt, sondern praktisch bei allen großen Automobilherstellern vor den Toren oder in einer ähnlichen Form.

Noch haben wir es nicht geschafft, beim GVZ - so ist der Name - alle Betriebe in die Tarifbindung zu bekommen. Noch haben wir viele Betriebe ohne jeden Tarifvertrag. Es gibt Tarifverträge aus der Metallindustrie, aus der Chemie, von Verdi, von der IG BAU. Wir sind zwar auf einem ganz guten Weg, dass wir uns dort einigen, aber wir sind noch nicht angekommen.

Das GVZ arbeitet allerdings wie ein Betrieb. Dorthin gehört auch ein Tarifvertrag. In der Auseinandersetzung, die wir jetzt seit Jahren führen, sind wir nun an einem Punkt, an dem wir erkennen, dass die Arbeitgeber am Ende nur eine einzige Sprache kennen: Diese Sprache heißt Urabstimmung und Streik. (Beifall)

Ein Streik muss aber auch machtvoll, einig und erfolgreich geführt werden. Kolleginnen und Kollegen, wir sehen es jeden Tag: Die Gewerkschaften müssen nicht wettbewerbsfähig sein, sie müssen streikfähig sein, um die Interessen der Arbeitnehmer durchzusetzen. (Beifall)

Wir brauchen keine Gewerkschaftskonkurrenz von arbeitgeberwilligen Pseudogewerkschaften. Die haben uns schon genug Schaden zugefügt. Ich denke an die CGM beim Thema Leiharbeit. Es scheint so zu sein, dass die eine oder andere Berufs- oder Spartengewerkschaft gute Tarifverträge für ihr Klientel durchsetzen kann. Aber was ist das für eine Gesellschaft, in der es vielleicht für einzelne Berufsgruppen beispielsweise beim Thema mobiles Arbeiten gute Tarifverträge gibt? Diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die im Zweiminutentakt Staubsauger, Kühlschränke oder Autos zusammenfügen, können ihre Produktionsanlagen nun einmal nicht mit nach Hause nehmen, dort arbeiten und Arbeiten und Leben dort miteinander verbinden.

Wir wollen für alle Arbeitnehmer gute Arbeitsbedingungen durchsetzen, wir wollen nicht nur für ein kleines Klientel Politik machen. (Beifall)

Wir werden ganz viel Kraft brauchen, große Einheiten und viel Macht, wenn es darum geht, die Produktivitätsfortschritte dieser neuen Industrie-4.0-Konzeption auch für die Arbeitnehmer in die Taschen zu bringen, das Geld zu holen und die Arbeits- und Produktionsprozesse und das Qualifikationsniveau so zu organisieren, dass auch die Arbeitnehmer von diesen zukünftigen Produktionskonzepten etwas haben. Da müssen wir einig sein, Kolleginnen und Kollegen.

Wenn ich die Diskussion von vorhin betrachte, kann ich sagen: Da gibt es eine große Einigung zwischen uns. Das sollte kein Grundsatzstreit werden. Ich sage aus meiner Erfahrung ganz konkret: Das Tarifeinheitsgesetz hilft uns dabei, stärker zu werden.

Wir sind schon stark im GVZ, aber das Tarifeinheitsgesetz hilft uns dabei, noch stärker zu werden.

Kolleginnen und Kollegen, wir müssen doch nicht bange sein. Das Bundesarbeitsgericht hat gesagt: Ihr dürft das nicht missbrauchen. Es soll zu keiner Einschränkung des Streikrechts kommen.

Wenn es doch missbraucht wird, dann werden wir doch handeln.

Ich bin deshalb froh, dass hier noch ein Ergänzungssatz hineingekommen ist, dass sich die IG Metall gegen alle Bestrebungen wendet. Das heißt doch wohl auch: Wenn es missbraucht wird, sind wir stark genug, um Druck zu machen auf den Straßen, auf den Plätzen und in den Fabriken und Büros. Ich denke, Kolleginnen und Kollegen, da sind wir uns doch einig, und da habe ich gar keine Sorge. - Danke schön. (Beifall)

#### **Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Johann. - Es spricht jetzt die Kollegin Marion Koslowski-Kuzu aus der Verwaltungsstelle Salzgitter-Peine, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt mit der Delegiertennummer 255. Es hält sich bereit Robert Grashei.

#### **Marion Koslowski-Kuzu, 255**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Koalitionsfreiheit in Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz ist unsere Existenzgrundlage. Sie gibt uns das Recht, uns zusammenzuschließen in Gewerkschaften. Sie gibt uns das Recht, Forderungen an die Arbeitgeber zu stellen, zu der Durchsetzung der Forderungen Arbeitskämpfe zu führen und Tarifverträge abzuschließen, die unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse unserer Mitglieder wirken. Wir greifen damit in die alleinige Verfügungsgewalt der Arbeitgeber ein.

Es gibt kein anderes Freiheitsrecht oder Menschenrecht, das derart gewalttätig von Kapital und Staat verhindert wurde. Seit der Durchsetzung 1919 in die Weimarer Verfassung und dann in das Grundgesetz hat es unzählige Anfeindungen, Verleumdungen, Angriffe und Repressalien gegen die Koalitionsfreiheit, die Tarifautonomie und das Streikrecht gegeben. Der Untergang des Abendlandes wird aber auch wirklich jedes Mal prophezeit, wenn Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gezwungen werden, zur Streikweste zu greifen.

Die Koalitionsfreiheit mit allen davon abgeleiteten Rechten rüttelt an den Grundfesten unseres Wirtschaftssystems. Das wissen alle Beteiligten. Deshalb werden die



Arbeitgeber und Teile der Politik auch niemals ihren Frieden mit unseren Gewerkschaftsrechten machen.

Gewerkschaftsrechte sind keine Selbstverständlich. Sie müssen von uns mit konzentrierter Aufmerksamkeit geschützt und verteidigt werden. Auch das wissen wir alle und haben das bisher auch immer getan.

Es erschreckt mich zutiefst, dass seit 2010, seit das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung zur Tarifeinheit geändert hat, die IG Metall mit Teilen des DGB und in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern an einer gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit gearbeitet und mittlerweile eben in den Gesetzestext gegossen hat. Die tarifliche Einheit zwischen unterschiedlichen gewerkschaftlichen Gruppen herzustellen, ist ein sehr erstrebenswertes Ziel. Die Tarifeinheit kann durch politische Arbeit erreicht werden. Wenn sie durch ein Gesetz erzwungen wird, geht das nur mit einer Einschränkung der Gewerkschaftsrechte für eine der Gruppen. Und diese Gruppe kann auch die IG Metall sein.

Die IG Metall hat seit einigen Jahren einen guten Lauf. Wir stehen sehr gefestigt da. Wir werden größer, unser Image ist positiv. Und vor allem werden wir öffentlich kaum angegriffen, von der Politik überhaupt nicht, von den Medien auch nicht. Klar, die Arbeitgeber schießen im Moment gegen unsere Kampagne Werkverträge, aber das ist alles nicht sehr beunruhigend.

Diesen guten, gefestigten Stand hatten wir nicht immer, und wir werden ihn auch nicht für immer haben. Ich warne davor, dass wir uns selbst überhöhen. Ich erinnere an die Zeit nach dem verlorengegangenen Streik im Osten, als wir die Standort-Deutschland-Debatte hatten und Gerhard Schröder die Agenda 2010 vorbereitet hat. Eine Medienkampagne ohnegleichen ist auf uns niedergeprasselt, initiiert von Kapital und Staat. Arbeitgeberpräsident Rogowski wollte unsere Tarifverträge öffentlich auf dem Scheiterhaufen verbrennen, und Guido Westerwelle wollte uns „Frösche“ nicht fragen, wenn er den Gewerkschaftssumpf trocken legt.

Ich will damit sagen: Wenn wir heute, wo wir stark sind, es nicht nur zulassen, sondern sogar unterstützen, dass in unsere Gewerkschaftsrechte eingegriffen wird, wenn wir glauben, dass uns das nicht trifft, weil wir so verankert und so stark sind, dann haben wir vergessen, dass es auch ein Morgen geben wird.

Die Geschichte beweist es. Kapital und Staat nutzen die Gelegenheiten, um uns zu beschädigen und uns klein zu machen. Wir leben nicht in einem gewerkschaftsfreundlichen Umfeld. Das Tarifeinheitsgesetz wird sich gegen uns selbst richten; dafür brauche ich keine Prophetin zu sein. Die Zustimmung zu diesem Gesetz ist ein Schnitt ins eigene Fleisch, die Säge an dem Ast, auf dem wir sitzen.

Wir brauchen eine deutliche Position unseres Gewerkschaftstages. Ich plädiere dafür, entweder den Vorschlag meines Kollegen Wolfgang aufzunehmen; das würde ich sehr begrüßen. Wenn das nicht der Fall ist, bitte ich Euch in unserem gemeinsamen gewerkschaftlichen Interesse, die ABK-Empfehlung abzulehnen, und danach bitte ich Euch um Zustimmung zu unserem Ergänzungsantrag. (Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Marion. - Es spricht jetzt der Kollege Robert Grashei, Verwaltungsstelle Landshut, Bezirk Bayern, Teilnehmernummer 051. Es hält sich bereit Roland Stark.

**Robert Grashei, 051**

Wenn es um unser Streikrecht geht, Kolleginnen und Kollegen, müssen wir genau hinschauen. Das ist absolut notwendig und richtig. Ich bin der Auffassung, dass 80.000 Betriebsräte und 55.000 Vertrauensleute genau dieses Netzwerk abbilden, die im Betrieb genau hinschauen, was Arbeit und Recht ist. Das sind zusammen 270.000 Augen, die genau hinschauen, ob es im Betrieb fair und gerecht zugeht.

Das ist unsere Beurteilungskompetenz. Aber das heißt noch lange nicht, dass wir damit auch die Handlungskompetenz haben, die Machtfrage also geklärt haben. Wir haben es erlebt, was passiert, wenn ein Arbeitgeber entscheidet, ein bestimmtes Gewerk einfach fremdzuvergeben. Wir haben es erlebt, dass sich leider auch noch eine Schwestergewerkschaft gemein macht mit dieser Sache, wenn mit einem Billigtarifvertrag Kolleginnen und Kollegen, die bisher bei uns organisiert waren und gutes Geld verdient haben, einfach ersetzt werden.

Dieses Unternehmen - ich habe es schon genannt - ist dann spontan in den Arbeitgeberverband des Bayerischen Transport- und Logistikgewerbes eingetreten. Da gibt es für Facharbeit nur 11,74 Euro. Das höchste Gehalt erreicht man nach zwölf Jahren Tätigkeit mit 3.340 Euro im Monat, Kolleginnen und Kollegen.

Wir haben es erlebt, dass wir nicht als Verhandlungspartner akzeptiert wurden und wir mühevoll diese Machtfrage entwickelt haben, bis wir letztendlich die Mehrheitsgewerkschaft in diesem Betrieb waren. Es war für uns eine fantastische Geschichte, als die Geschäftsführung am 10. August unserer Schwestergewerkschaft erklären musste: Mit Euch verhandeln wir nicht mehr weiter, sondern die IG Metall ist die Mehrheitsgewerkschaft und unser zukünftiger Tarifpartner. Dann waren wir handlungskompetent, Kolleginnen und Kollegen.

Deshalb denke ich, dass wir die Frage nicht nur aus dem Blickwinkel heraus betrachten dürfen, ob hier vielleicht ein Grundrecht angegriffen oder eingeschränkt wird. Da wissen wir uns zu wehren. Es wird auch nicht durch juristische Klärungen erledigt, sondern da sind ganz andere Machtverhältnisse gefordert.

Jeder von Euch, glaube ich, kennt den Videoclip für Werkverträge, wo eine Kollegin als Stammbeschäftigte die Vorderräder montiert und ein anderer Kollege als Werkvertragsbeschäftigter die Hinterräder montiert. Bei BMW in Dingolfing macht es nur noch eine Werkvertragsfirma; Facility-Management. Alle vier Räder werden für 9,55 Euro in der Stunde nach einem Tarifvertrag des Gebäudereinigerhandwerks montiert, Kolleginnen und Kollegen.

Das ist praktisches Erleben, was es bedeutet, wenn wir die Machtfrage im Betrieb verlieren und die Handlungskompetenz damit nicht mehr aufbauen können.

Deswegen bin ich der Überzeugung: 270.000 offene Augen und 270.000 handlungsfähige Hände können diese Machtfrage klären. Deswegen brauchen wir diesen Ergänzungsantrag nicht, denn wenn wir die Machtfrage geklärt haben, dann haben wir auch die Handlungskompetenz. - Vielen Dank. (Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Robert. - Es spricht jetzt Roland Stark aus der Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm, Bezirk Baden-Württemberg, Delegiertennummer 441.

**Roland Stark, 441**

Guten Morgen, Kolleginnen und Kollegen! Ich bin stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Firma Kolbenschmidt in Neckarsulm. Das ist ein Automobilzulieferer.

Wie mein Vorredner möchte ich dafür plädieren, diesen Ergänzungsantrag abzulehnen, also der Beschlussempfehlung der Antragsberatungskommission zu folgen. Dieses möchte ich wie folgt begründen:

1984, also vor mehr als 31 Jahren, ging in der Metallindustrie die Sonne auf. Die Morgenröte dazu war ein siebenwöchiger Streik, der im Kern getragen wurde von einigen wenigen Zulieferbetrieben der Automobilindustrie. Der Ansatz dieses Streiks war das sogenannte Mini-Max-Prinzip, mit minimalstem Einsatz die maximale Wirkung zu erzeugen, und hat genau an der Achillesferse der Automobilindustrie angesetzt, an der eng getakteten Zulieferkette, Stichwort „Just-in-time“. Binnen drei Tagen standen überall die Bänder.

Während dieses Streiks brach der damalige Chef der Bundesanstalt für Arbeit, heute Bundesagentur, der Herr Franke, geltendes Recht; denn er erließ den Franke-Erlass, in dem dann festgelegt war, dass vom Streik mittelbar betroffene Arbeitnehmer nicht in den Genuss von Kurzarbeitergeld kommen.

Seither wird bei jeder Tarifrunde bei uns in der Zulieferindustrie von der IG Metall abgefragt, wie es denn mit unserer Fernwirkung aussieht. Einige Produkte auch in unserem Spektrum haben keine drei Tage Vorwirkung mehr, sondern mittlerweile sind wir bei einer Größenordnung von einer Schicht angelangt.

Der Franke-Erlass existiert heute noch, nur heißt er anders. Er wurde, wie mein Vordrner schon erwähnt hat, 1985 von der damaligen Kohl-Regierung in den damaligen Paragraphen 116 AFG überführt. Und selbst die rot-grüne Regierung Schröder hat dem Ding nur einen neuen Namen gegeben. Es heißt heute Paragraf 160 SGB III.

Aber durch diese massive Fernwirkung in der Zulieferindustrie legen wir uns seit 1984 ein solidarisches Streikverbot auf; denn im Zusammenhang mit diesem Paragraphen würden wir Tausende, Zehntausende Kolleginnen und Kollegen aussperren. Unsere Forderung muss deswegen nicht lauten: kein Tarifeinheitsgebot, sondern weg mit diesem Paragraphen 160 SGB III.

Warum brauchen wir jetzt das Tarifeinheitsgesetz? Jetzt gehe ich mal in den Konjunktiv: Eine eventuell entstehende Splitter- oder Klientel-„Gewerkschaft“ im Zugschnitt einer GdL oder einer Cockpit könnte durch diesen Paragraphen 160 SGB III, wie gerade beschrieben, die komplette Automobilindustrie in Geiselschaft nehmen.

Ich bin natürlich gegen jegliche Eingriffe in das Streikrecht und finde den Satz, der in die EntschlieÙung 2 noch aufgenommen wurde, genau richtig. Aber ich möchte auch nicht von irgendwelchen Möchtegernern in Solidarhaft genommen werden, die mit uns nicht solidarisch sind.

Ich danke für die Aufmerksamkeit. (Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Roland. - Es spricht jetzt der Kollege Martin Röhl aus Stuttgart, Bezirk Baden-Württemberg, Delegiertennummer 469.

**Martin Röhl, 469**

Guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen! Vieles ist gesagt. Ich möchte aber noch einmal kurz in Erinnerung rufen, dass die Tarifeinheit ja nichts Neues ist. Wir hatten jahrzehntelang eine Tarifeinheit, entwickelt und auch im Detail gesteuert von den Damen und Herren in Kassel, später dann in Erfurt. Niemanden hat es gestört, vor allem nicht uns, denn es war ja unsere Parole, die da festgeschrieben war: ein Betrieb, eine Gewerkschaft, ein Tarifvertrag.

Dann wurde das in der Wirtschaft mit den Unternehmen und Betrieben immer komplexer, und die Arbeitgeber haben auseinanderdividiert und zusammengepuzzelt, wie es ihnen jeweils gepasst hat. Sie haben sich auch hier und da die Rechtsprechung zunutze gemacht. So wurde es immer komplexer. An einer Stelle haben sie dann einen Ausweg gesucht und haben gemerkt: Für das, was wir seit Jahrzehnten machen, gibt es kein Gesetz, und damit lag der Ball in der Politik. Es ist ja auch grundsätzlich richtig, dass das politisch entschieden wird und nicht durch die Richter.

Das Spiel fing dann für uns nicht gut an. Im zweifelhaften Schulterschluss zwischen dem DGB und den Arbeitgebern haben wir am Anfang nicht den richtigen Weg beschritten. Dann aber haben wir die Kurve gekriegt und haben zwei klare Grundsätze, die sich jetzt auch hier in der Entschließung wiederfinden:

Erstens: kein Eingriff in das Streikrecht.

Zweitens: ein Betrieb, eine Gewerkschaft, ein Tarifvertrag.

Manchmal wundert es mich dann schon, wie viele auch bei uns vor Ort dann ihren Beschützerinstinkt für die kleinen Spartengewerkschaften auspacken und meinen: „Wer viel und lange streikt, der muss doch bei den Guten sein.“ Ich glaube, so einfach ist es nicht. Nein, die Einheit hat uns in der Vergangenheit stark gemacht und wird uns auch in Zukunft stark machen.

(Beifall)

Natürlich brauchen wir eine Lösung, wenn es Kollisionen gibt und wenn zwei oder mehr Tarifverträge in einem Betrieb aufeinandertreffen. Diese Situation haben wir unabhängig von Gewerkschaftskonkurrenz auch dort, wo die Unternehmen uns das bescheren. Da brauchen wir eine Regelung. Und welche Regelung könnte besser sein als die Mehrheit? Es kann doch nicht sein, dass es der ist, der zuerst kommt oder der der Liebling des Arbeitgebers ist. Nein, der, der die Mehrheit hat, muss das Spiel dann auch gewinnen.

Das sollte uns ein Ansporn sein, Mehrheiten zu gewinnen und - auch das sage ich - vielleicht in dem einen oder anderen Fall, in dem wir es mal nicht hinkriegen, auch ein fairer Verlierer zu sein und auf das Rückspiel zu warten. Wenn wir es dann noch schaffen, mit unseren Schwestergewerkschaften vernünftige Absprachen hinzukriegen - das hat uns Jörg ja in Aussicht gestellt, auch was Verdi angeht -, dann sind wir auf dem richtigen Weg. Wir wollen eine solidarische Tarifpolitik für alle und nicht optimale Ergebnisse für einige Wenige. (Beifall)

Jetzt liegt der Ball natürlich in Karlsruhe. Die Eilentscheidung liegt vor. Darin heißt es. „Das Tarifeinheitsgesetz regelt nicht die Zulässigkeit von Maßnahmen des Arbeitskampfes, die grundsätzlich vom Schutz des Artikels 9 umfasst sind.“

Daher sollten wir abwarten, was am Ende herauskommen wird, und gehen erst einmal mit guten Argumenten und großen Mehrheiten und vielen Mitgliedern in die nächste Tarifrunde, vielleicht auch noch mit einem schönen neuen Arbeitskampfkonzept. - In diesem Sinne danke schön. (Beifall)

#### **Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Martin. - Es spricht jetzt Peter Spiekermann aus der Verwaltungsstelle Osnabrück, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, mit der Delegiertennummer 250.

#### **Peter Spiekermann, 250**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Arbeitskampfrecht ist in Deutschland in starkem Maße Richterrecht. Ich habe 1985 an der juristischen Aufarbeitung des Arbeitskampfes in Baden-Württemberg mitgewirkt. Wir kamen zu dem Ergebnis, dass das praktische Streikgeschehen nicht unwesentlich durch die Gerichte eingeschränkt wurde: Breite und Höhe der Gasse, Behandlung von Streikbrechern.

Vor diesem Dilemma stehen wir mit dem Tarifeinheitsgesetz jetzt wieder; denn neben dem Wortlaut werden die Richter bei ihrer Entscheidung auch die Begründung des Gesetzentwurfs heranziehen, beispielsweise solche Worte wie „Betriebsfrieden“ und „Verhältnismäßigkeit“.

Ich möchte auf ein aktuelles Beispiel eingehen. Die Lufthansa-Piloten wehren sich gegen die Ausgliederung in Billigflugfirmen und kämpfen um ihre Altersversorgung. Das Arbeitsgericht Frankfurt hat den Arbeitskampf verboten, weil er nicht für einen Tarifvertrag geführt wird. Das sind zwar die von Cockpit, aber das Urteil gilt für uns alle. Es gilt sowohl für die Arbeitsrichter als auch für die Verfassungsrichter, die jetzt die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes überprüfen. Es ist zu befürchten, dass sie

nicht „Hopp oder topp!“ entscheiden, sondern Anforderungen an einen rechtmäßigen Streik formulieren werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte stimmt für den Ergänzungsantrag. - Glück auf! (Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Peter. - Es spricht jetzt Bernd Herbich aus der Verwaltungsstelle Augsburg, Bezirk Bayern, mit der Delegiertennummer 324.

**Bernd Herbich, 324**

Kolleginnen und Kollegen, Arbeitskampfrecht hat etwas mit Recht, aber auch etwas mit Arbeitskampf und Arbeitskampffähigkeit zu tun. Es nützt das beste Recht nichts, wenn die Kollegen nicht mitziehen. Ich glaube, das ist die Grundsatzregelung, die wir uns einfach einmal vor Augen führen müssen. Entscheidend ist vielmehr, wie wir unsere Kolleginnen und Kollegen davon überzeugen können, mitzumachen in einer Organisation, die ihre Rechte umsetzt.

Im Übrigen haben auch wir innerhalb der IG Metall eine Einschränkung des Arbeitskampfrechts, nämlich durch unsere Satzung. Es rennt nicht jeder einfach los, wie er will, sondern wir haben sehr enge und harte Regeln, wie man einen Arbeitskampf führt und wie man ihn schlussendlich - da muss man einfach mal nachschauen - eigentlich auch erfolgreich führt.

Wir hatten bei der Premium Aerotec, als es um die Ausgründung ging, kein Arbeitskampfrecht. Wir sind aber alle - in dem Betrieb, in dem ich arbeite, bis auf 17 in der Personalabteilung und in der Leitung Beschäftigte - geschlossen einfach 24 Stunden zu Hause geblieben. Das war rechtsunwirksam, das war rechtswidrig, ab es war wirkungsvoll. Das ist wichtig in so einer Situation. (Beifall) Wir haben damit gezeigt, wo die Mehrheiten im Betrieb sind, und die Mehrheiten waren eindeutig.

Wir stehen jetzt vor einer Situation, dass ein Bereich - er nennt sich Logistik - ausgliedert werden soll. Da mussten wir den Kollegen leider sagen, was sie erwartet. Nach Meinung des Arbeitgebers ist es relativ einfach. Der Arbeitgeber will ja einfach mitbestimmen, indem er sich den Arbeitgeberverband aussucht.

Es geht um eine Abteilung mit 102 Mitarbeitern. Im Rahmen des gesamten Kongresses ist diese Zahl vielleicht nicht so ganz wichtig. Für mich ist sie allerdings nicht unwichtig, insbesondere, weil von 102 Mitarbeitern 101 Mitglieder der IG Metall sind. Diese 101 Kolleginnen und Kollegen haben einen Anspruch darauf, die Rechte

und den Schutz der IG Metall zu beanspruchen. Sie wollen nicht in den Bereich eines Tarifvertrages - das muss man jetzt auch einmal sagen -, in dem unsere Kollegen in Leiharbeit bei einem Normalarbeitsverhältnis zu den Bedingungen des Tarifvertrags mit Verdi im Monat mindestens 1.300 Euro verlieren, Kolleginnen und Kollegen. Da hört der Spaß wirklich auf. Im Übrigen bedeutet das: 1.300 Euro weniger am Monatsende. Bei uns heißt das so schön: Das Maul ans Tischeck hauen. Das ist nicht unser Ziel. Das ist nicht das, was wir wollen.

Es ist relativ einfach zu erklären: Streikrecht ist die eine Seite, Streikmaßnahmen die andere. Wenn die Kolleginnen und Kollegen zur IG Metall stehen, dann ist Einheit wichtig. Es gibt nicht nur die tarifvertragliche Einheit, sondern es gibt wirklich die Einheit in einem Betrieb. Es kann nicht sein, dass der eine oder andere sich hier im Zuge einer neuen Arbeitsgestaltung und Zusammensetzung der Betriebe Sparten oder Bereiche herausucht, die ihm angenehm sind. Damit würden wir vielen Kolleginnen und Kollegen den Stuhl vor unsere IG Metall-Tür stellen. Ich halte das für dumm.

Es ist nämlich nicht ganz einfach, unsere Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, dass sie zu uns kommen. Wenn sie dann aber bei uns sind, können wir ihnen nicht den Stuhl vor die Tür stellen, sondern dann müssen wir offensiv für sie eintreten. Und wenn einige Kolleginnen und Kollegen hier das anders sehen, dann muss man sich darüber unterhalten.

Ich gehe davon aus, dass wir zuallererst schauen müssen, welche Ergänzung die Antragsberatungskommission vornimmt. Wir sind gegen jegliche Einschränkung des Streikrechts. Ich sage aber noch einmal: Das eine ist, das Recht zu haben, das andere, es auch in Anspruch zu nehmen. Das aber - seid mir nicht böse - passiert nicht hier auf dem Gewerkschaftstag, sondern das passiert jeden Tag im Betrieb.

Jörg Hofmann hat gesagt: Die Tore werden im Betrieb geschossen. Kleine Bemerkung als Augsburger: oder auch mal in Alkmaar. - Herzlichen Dank. (Beifall)

#### **Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Bernd. - Es spricht jetzt Klaus Stein aus der Verwaltungsstelle Mannheim, Bezirk Baden-Württemberg, mit der Delegiertennummer 436.

#### **Klaus Stein, 436**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, vieles ist gesagt, wenig möchte ich noch beitragen. Meine gewerkschaftliche Sozialisation ab dem 15. Lebensjahr fand in einem großen Betrieb in Mannheim statt, in dem nicht nur eine Gewerkschaft vertreten



war. Ich habe relativ lange und leidvoll erlebt, wie es sich eigentlich verhält mit diesem süßen Gift der Spaltung. Ich habe erlebt, was es eigentlich bedeutet, wenn es in einem Betriebsratsgremium nicht nur mehrere Beschäftigtengruppen, sondern auch Angehörige mehrerer Gewerkschaften gibt. Ich habe erlebt, was für ein Druck entstehen kann, wenn eine Gewerkschaft, die sich betrieblich organisiert und zahlenmäßig deutlich in der Minderheit ist, über ergänzungstarifvertragliche Angebote an die Unternehmensleitung Druck auf die Mehrheitsgewerkschaft ausübt.

Ich würde hier gern die Frage stellen, über welche Beschäftigtengruppen wir denn eigentlich im Regelfall reden.

Reden wir über die in relativ kurzer Zeit ersetzbaren Hilfsarbeiter in an- und ungelerner Tätigkeit? Oder reden wir über hochgradig gefährdete Beschäftigtengruppen, beispielsweise bedroht durch Personalabbau? Oder reden wir über die - und das entspricht meiner höchstpersönlichen Sozialisation -, die durchaus mit hohem Selbstbewusstsein, einer gewissen beruflichen Profilierung, mit Vorkenntnissen und Qualifikation zu den eher schlecht ersetzbaren Beschäftigten eines Betriebes gehören?

Insofern, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist meine Meinung zu dem Ergänzungsantrag zur Entschließung relativ klar: Ich plädiere für dessen Ablehnung, weil ich sehr viel davon halte, dass wir durchaus auch für uns zur Kenntnis nehmen, dass das Prinzip der Mehrheit ein durchaus von uns gewolltes ist und dass das Prinzip der Solidarität, auch von Beschäftigtengruppen untereinander, bei einem Konsens und bei einer einheitlichen Forderung und einer möglichst einheitlichen Durchsetzung von Tarifverträgen ein hohes ist.

Insofern sage ich auch hier sehr klar: Ich habe nichts gegen ein Regulativ, um einzelne, sich in der Minderheit befindende Beschäftigtengruppen dem Gemeinwohl aller Beschäftigten unterzuordnen für eine gemeinsame Forderung. Es wäre ein Traum, zu glauben, einzelne Beschäftigtengruppen könnten über eigene Forderungen den Standard für alle hochsetzen, was ja durchaus eine gewerkschaftliche Zukunftsstrategie sein könnte. Allein die Realität sagt etwas völlig anderes. Das, was unsolidarische Beschäftigtengruppen glauben für sich über eigene Tarifverträge heraushandeln zu können, geht im Regelfall zu Lasten anderer.

Insofern kann ich, ohne damit der Einschränkung des Streikrechts das Wort reden zu wollen - ich sehe es allerdings auch nicht gefährdet -, hier noch einmal zum Abschluss sagen: Ich bitte Euch, der Empfehlung der Antragsberatungskommission zu folgen. - Ich danke für die Aufmerksamkeit. (Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Klaus. - Es folgt Robert Sadowsky aus der Verwaltungsstelle Gelsenkirchen, Bezirk Nordrhein-Westfalen, mit der Teilnehmernummer 3/005.

**Robert Sadowsky, 3/005**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ein Betrieb, eine Gewerkschaft, gemeinsam für die Interessen der abhängig Beschäftigten gegen die Interessen des Kapitals zu kämpfen und eine solidarische Tarifpolitik, die alle Beschäftigtengruppen gerecht berücksichtigt, das ist ein hohes Gut, und dieses hohe Gut müssen wir verteidigen.

Ich kann mir auch durchaus vorstellen, das ein Tarifeinheitgesetz dieses hohe Gut fördert und erhält -ein Tarifeinheitgesetz, das zum Beispiel zum Inhalt hat: Erhalt der Tarifbindung auch dann, wenn es um Ausgliederung in Werkverträge, Aufspaltung und Mitbestimmung geht bei der Frage, ob es Werkverträge im Betrieb überhaupt gibt oder nicht.

Damit könnte man die realen Angriffe auf die Tarifeinheit, die wir in den Betrieben erleben, tatsächlich besser abwehren. Das wäre hilfreich. Aber so etwas, Kolleginnen und Kollegen, steht in dem bestehenden Tarifeinheitgesetz nicht drin.

Ich habe auch durchaus den Eindruck, dass zumindest die Arbeitsgeber das Tarifeinheitgesetz nicht deswegen so vehement eingefordert haben, weil sie unsere tarifliche Durchsetzungsmacht fördern wollten. Natürlich wollten die Arbeitgeber das nicht. Sie wollten mit dem Gesetz etwas anderes: Ich denke, es ist tatsächlich beabsichtigt, eine Einschränkung des Streikrechts zu erreichen.

Jetzt wird gesagt: Im Tarifeinheitgesetz steht doch nichts drin über eine Einschränkung des Streikrechts. Das stimmt; das steht da so nicht drin. Aber das wird die Wirkung dieses Gesetzes durch Gerichtsentscheidungen sein, die dann folgen. Nebenbei - das ist von mehreren Kollegen schon erwähnt worden -: Das können durchaus auch Gerichtsentscheidungen sein, die uns treffen.

Auch ich halte nichts von diesen unsolidarischen Minigewerkschaften. Sie machen eine unsolidarische Politik für privilegierte Beschäftigtengruppen. So etwas wollen wir nicht.

Aber die Solidarität der abhängig Beschäftigten stellen wir über politische Überzeugung her. Wir haben schon Beispiele gehört, wie so etwas geht - auch ohne das jetzt geplante Tarifeinheitgesetz.

Wenn uns das nicht gelingt, sind wir in jedem Fall zweiter Sieger - ob mit diesem oder ohne dieses Tarifeinheitengesetz. Dieses Tarifeinheitengesetz, wie es im Moment aussieht, hilft uns nach meiner Überzeugung nicht. Das brauchen wir nicht. Deswegen bin ich für den Ergänzungsantrag. (Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Robert. - Es spricht jetzt Ute Buggeln aus der Verwaltungsstelle Bremen, Bezirk Küste, mit der Delegiertennummer 190. Bitte.

**Ute Buggeln, 190**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, auch wir würden gerne noch etwas dazu sagen.

Ich will nicht sagen, die eine Seite hat recht, und die andere Seite hat unrecht. Das kann man an dieser Stelle nicht machen; das wäre falsch. Aber ich möchte trotzdem noch einmal daran erinnern: Wir müssen irgendwann an einen Punkt kommen, wo wir uns fragen: Wie entscheiden wir uns jetzt?

Da gehe ich noch einmal - anknüpfend an einige Vorredner - von unseren Erfahrungen aus der Praxis aus. Wie sehen die aus? - Die sehen so aus, dass wir in Betriebe kommen, wo entweder die Arbeitgeber glauben, sie könnten sich aussuchen, mit wem sie verhandeln, und dann holen sie sich Billigheimer herein, oder unsere sogenannten Schwestergewerkschaften zögern nicht, sich manchmal sogar anzubieten.

Das heißt, wir haben eine Auseinandersetzung in den Betrieben, die für uns nicht angenehm ist, die wir aber bewältigen müssen.

Es ist doch so: Die Arbeitgeber versuchen, sich jemanden auszusuchen, andere Gewerkschaften bieten sich an, und die Kollegen kommen zu uns und wollen immer von uns vertreten werden.

Natürlich müssen wir das durchsetzen, wir müssen im Betrieb diskutieren, und wir müssen die Kollegen für uns gewinnen. Aber letztlich ist es auch wichtig, dann zu sagen: Wir sind die Gewerkschaft, wir wollen - das wurde hier auch mehrfach gesagt - einen Betrieb, eine Gewerkschaft, einen Tarifvertrag; das setzen wir durch.

Das erfordert mittlerweile so viel Kraft und so viel Zeit für genau diese Auseinandersetzung, dass ich mir manchmal sage: Das reicht mir.

Wenn am Ende dieser ganzen Auseinandersetzung die Kollegen sagen, wir wollen die IG Metall, wenn die Arbeitgeber sagen, wir wollen die IG Metall nicht, und wenn andere Gewerkschaften sich dann anbieten, frage ich mich: Wer übernimmt dafür nachher die politische Verantwortung?

Kolleginnen und Kollegen, das sind dann wir, die letztlich da stehen und sagen: Dafür übernehmen wir die Verantwortung, da gehen wir in die Auseinandersetzung, da verpissen wir uns nicht, und wir machen auch nicht irgendwelche Tarifverträge, wie sie der Arbeitgeber gerne hätte.

Wir haben das bei uns im Bezirk diskutiert, und es gibt darüber durchaus unterschiedliche Meinungen; das ist auch richtig so. Mein Ansinnen ist es, zu sagen: Lasst uns noch einmal gucken: Was ist in den Betrieben los, wo müssen wir da tagtäglich bestehen?

Insofern werde ich jedenfalls der Antragsberatungskommission folgen. (Beifall)

#### **Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Ute. - Als Nächstes spricht Nils Knierim aus der Verwaltungsstelle Salzgitter-Peine, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt mit der Delegiertennummer 254. Nils, Du hast das Wort.

#### **Nils Knierim, 254**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, keine Sorge, ich halte es jetzt wirklich sehr, sehr kurz; denn es möchte daraus jetzt keine emotionale Debatte machen. Vielmehr sollte die Debatte sachlich geführt werden.

Kollege Wolfgang Räschke hat an die ABK eine Bitte ausgesprochen, und ich hoffe, dass darüber noch einmal beraten wird. Es geht uns doch in keinster Weise darum, irgendwelche kleinen Splittergewerkschaften - die wir auch in Salzgitter zutiefst bekämpfen - zu stützen, indem wir denen sagen: Okay, wir wollen Euch unterstützen. Das ist doch nicht unser Anliegen.

Unser Anliegen ist doch: Wenn wir über Grundrechte und über im Grundgesetz verankerte Sachen reden, dann darf es da keine Mehrheitsentscheidung geben. Es kann doch nicht jemand mit Mehrheit entscheiden, dass wir plötzlich beispielsweise die Gleichbehandlung von Frauen abschaffen. Man kann doch hier auch nicht mit Mehrheit beschließen, dass andere Grundrechte aufgegeben werden. Nur darum geht es.

Wenn es hier unterschiedliche Auffassungen zu diesem Thema gibt, dann sollten wir das tatsächlich als Ergänzung mit aufnehmen; damit können wir dann durchaus leben.

Ich glaube, wir sollten über solche Dinge nicht Mehrheitsentscheidungen herbeiführen, sondern der Kompromissvorschlag von Wolfgang sollte von der ABK noch einmal beraten werden. Dann könnten wir das alle gemeinsam verabschieden. Das wäre doch ein viel deutlicheres Signal von diesem Gewerkschaftstag, Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Nils. - Es spricht jetzt Kathleen Wolf aus der Verwaltungsstelle Süd-Niedersachsen-Harz, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, mit der Delegiertennummer 232.

**Kathleen Wolf, 232**

Hallo! Ein Punkt fehlt mir in der Debatte noch. Mir ist klar, dass die Mehrheit und auch der Vorstand für das Tarifeinheitsgesetz sind, weil sie dafür auch gekämpft haben.

Eine große Angst von Euch ist wahrscheinlich, dass wir Beschäftigtengruppen verlieren. Aber dann ist mein Vorschlag eigentlich, nicht ein Tarifeinheitsgesetz zu machen, sondern bessere Angebote für Beschäftigtengruppen zu machen, zum Beispiel bei den Angestellten, wo wir in jeder Tarifrunde Angst haben, dass die sich, wenn wir sie nicht richtig berücksichtigen, absplittern - wie zum Beispiel der Marburger Bund bei Verdi.

Deshalb plädiere ich: Stimmt für den Ergänzungsantrag, also gegen die Empfehlung der ABK. Denn wenn es diese große Angst gibt, müssen wir einfach bessere Angebote für den Tarif machen. - Danke. (Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Kathleen. - Es spricht jetzt Michael Leppke aus der Verwaltungsstelle Augsburg, Bezirk Bayern, mit der Delegiertennummer 325.

**Michael Leppke, 325**

Liebe Kolleginnen und Kollegen - -

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Stopp mal kurz! Ich wollte noch etwas sagen. - Ich würde jetzt gern den Vorschlag machen wollen, wenn Ihr einverstanden seid, die Rednerliste zu schließen. (Beifall)

**Michael Leppek, 325**

Liebe Daniela, danke schön. Den Vorschlag wollte ich nämlich auch - -

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Moment, Moment, Moment! Darüber müssen wir auch abstimmen. - Wer dafür ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Okay. Sehr eindeutig. Das ist die Mehrheit. - Gibt es Gegenstimmen? - Einige wenige. Gibt es Enthaltungen? - Das ist nicht der Fall. Somit angenommen. Ich schließe damit die Rednerliste.

Jetzt, Michael, kannst Du sprechen. Bitte schön.

**Michael Leppek, 325**

Daniela, vielen Dank. - Liebe Kolleginnen und Kollegen, nur deswegen bin ich auch nur hier hoch gekommen. Ich möchte auch, dass wir jetzt einfach in die Abstimmung kommen. Es ist alles gesagt.

Ich habe nur einen wichtigen Punkt dabei: Wir haben auf dem letzten Gewerkschaftstag in Karlsruhe das Thema schon diskutiert. Wir haben auch beschlossen, dass wir für das Tarifeinheitsgesetz sind, weil das eben gelebte Praxis aus den letzten Jahrzehnten ist. Es gibt aus der Debatte für mich keine neuen Argumente, dass wir da jetzt wirklich wieder zurückgehen. Wir haben einen Gewerkschaftstagsbeschluss, und ich bitte auch darum, der Empfehlung der ABK zuzustimmen. - Vielen Dank. (Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Michael. Ich erteile jetzt Claudia Peter von der Antragsberatungskommission noch einmal das Wort. Bitte, Claudia.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Entschließung und das Thema Tarifeinheit hat uns natürlich auch vor heute schon in der Antragsberatungskommission zu vielen

Diskussionen bewogen. Auch wir haben darüber sehr kontrovers diskutiert und haben uns deswegen sehr gut überlegt, wie kriegen wir die unterschiedlichen Meinungen auch abgebildet.

Da ist schon das Erste, was uns positiv da aufgefallen ist, dass einfach die Entschlieung schon so formuliert ist, dass sie da auch Raum lässt für unterschiedliche Positionen, und dass mittlerweile mit unserem Ergänzungsvorschlag eben an zwei Stellen noch einmal ausdrücklich zum Ausdruck gebracht wird, dass wir gegen jegliche Einschränkung des Arbeitskampfrechtes sind.

Auch bei vielen Diskussionen ist wichtig, dass wir uns positionieren. Klar ist, dass wir als Einheitsgewerkschaft auch unterschiedliche Meinungen dazu haben. Ich finde auch, das gehört dazu. Das halten wir auch ganz gut aus.

Ihr habt ja schon gesehen, nachdem der Wolfgang Räschke auch den Vorschlag gemacht hat, wie man noch einmal mit einer anderen Veränderung das Thema angehen kann, haben wir die Köpfe zusammengesteckt. Wir sind zu dem Schluss gekommen: Wir bleiben bei unserer Empfehlung - die Argumente sind tatsächlich alle ausgetauscht -: Ablehnung des Ergänzungsantrags und dann in der logischen Konsequenz, wenn es nachher um die Entschlieung geht, die Annahme mit der noch einmal ausdrücklichen Bekräftigung, dass es eben nicht zu Eingriffen in das Arbeitskampfrecht kommen darf. (Vereinzelt Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Claudia. Ihr habt die Empfehlung gehört. Sie lautet: Ablehnung. Wer dieser Empfehlung folgen kann, den bitte ich jetzt um das Kartenzeichen. - Okay. Danke. Gegenstimmen? - Das ist deutlich weniger. Gibt es Enthaltungen? - Einige Enthaltungen. Vielen Dank.

Ihr habt jetzt wirklich sehr lange durchgehalten. Das finde ich ganz toll. Wir machen jetzt gleich eine Pause.

Bevor wir in die Pause gehen, möchte ich noch einen kurzen Hinweis geben: Die Frauen aus dem Bezirk Baden-Württemberg treffen sich hier vorn auf der Bühne, um einen Fototermin mit Christiane zu machen.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Machen wir jetzt nicht noch die Entschlieung?

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Nein. Die machen wir nicht mehr, weil wir dazu auch Wortmeldungen haben.

Wir gehen jetzt in eine Pause - 20 Minuten. Um 11.35 Uhr geht es weiter.

Vielen Dank von meiner Seite.

(Unterbrechung des Kongresses: 11.14 Uhr)

•

(Fortsetzung des Kongresses: 11.38 Uhr)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Kolleginnen und Kollegen, lasst uns weitermachen. Wir müssen ja nicht diejenigen bestrafen, die pünktlich da sind, sondern die anderen sollen merken, dass sie zu spät kommen. (Beifall)

Insofern rufe ich jetzt die EntschlieÙung 2 auf: Betriebs- und Tarifpolitik. Zur Struktur möchte ich Euch noch einen kurzen Hinweis geben. Claudia, gedulde Dich noch einen Moment.

Heute Morgen habt Ihr diesen gelben Antrag vorliegen gehabt. Da ist eine Korrektur vorgenommen worden. Das betrifft den Antrag „Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land“. Das ist der Antrag 2.038 aus der Verwaltungsstelle Osnabrück. Da hat es bei der Untergliederung ein paar Änderungen gegeben. Diesen Antrag hattet Ihr vorher auf weißem Papier vorliegen. Tauscht das bitte aus; dies hier ist die korrigierte Fassung, auf die wir nachher Bezug nehmen. Wir weisen Euch dann noch einmal darauf hin.

Ein Wort zu dem, was Euch heute Morgen als Liste ausgeteilt worden ist. Wir haben die Ergänzungsanträge abgestimmt. Wir kommen jetzt zu einem Block, bei dem viele Anträge hinterherhängen. Auf der dritten Seite kommt der gelbe Block. Das ist das, was die Antragsberatungskommission noch heute Nacht bearbeitet hat. Da haben wir gesagt: Das kann man im Block abstimmen. Die Anträge, zu denen eine Wortmeldung vorliegt, nehmen wir heraus und werden sie einzeln abstimmen.

So viel als grober Überblick.



Ich rufe die EntschlieÙung E2.001 auf. Dazu gehören die Anträge 2.014, 2.015, 2.049, 2.051, 2.052, 2.053, 2.054, 2.063, 2.078, 2.079, 2.080 und 2.081.

Claudia, jetzt hast Du das Wort.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Kolleginnen und Kollegen, die EntschlieÙung 2 empfehlen wir zur Annahme mit dem unter Punkt 7 eingefügten Satz: Die IG Metall wird auch zukünftig allen Bestrebungen entgegenwirken, die das Streikrecht einschränken.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Claudia. - Zu diesem Block liegen uns Wortmeldungen vor. Als Ersten bitte ich den Kollegen Gerhard Drfling in die Btt. Er kommt aus der Verwaltungsstelle Hamm-Lippstadt, Bezirk Nordrhein-Westfalen. Er hat die Delegiertennummer 043.

**Gerhard Drfling, 043**

Danke schön. - Meinen Namen habt Ihr gehört. Liebe Kolleginnen und Kollegen, bei der Betrachtung des Textabschnitts 2.5 in der EntschlieÙung 1 und des Textabschnitts 2.2 in der EntschlieÙung 2 haben wir festgestellt, dass wir uns zwar inhaltlich mit den Ausführungen identifizieren können, dass aber unseres Erachtens die wichtigsten Merkmale, die die industrielle Revolution mit sich bringt, nur in ihrer Komplexität zusammengefasst worden sind.

Unseres Erachtens ist es aber erforderlich, dieses Thema detaillierter zu betrachten, um gezielter im Vorfeld sowohl in der Einführungsphase als auch in der Umsetzungsphase handeln und somit diese auch im Sinne unserer gewerkschaftlichen Vorstellungen mitgestalten zu können. Wir sind der Ansicht, dass unter anderem der wichtige Aspekt der Organisationspolitik nicht ausreichend angefasst wurde. Gerade hier, liebe Kolleginnen und Kollegen, liegt der Schlüssel für die zukünftigen Tarifauseinandersetzungen, insbesondere in dem hierfür elementaren und notwendigen Punkt der Arbeitskampffähigkeit.

Wir glauben, dass in der Frage der Zusammensetzung unserer Belegschaften eine negative Veränderung in Bezug auf ebendiese Fähigkeit stattfinden wird.

Ich möchte Euch einmal vorstellen, welches Szenario entstehen könnte und wie wir das meinen. Das Szenario könnte sein, dass bedingt sowohl durch die technischen als auch durch die hieraus ergebenden organisationsstrukturellen Veränderungen -

wie zum Beispiel der Einsatz von High-Performern in vorgegebenen Projektdeadlines, also gut bezahlten Leuten mit Zeitverträgen, von Beschäftigten in prekären Verhältnissen, dann Mitarbeiter, mit denen Werkverträge abgeschlossen werden, dann Mitarbeiter in Kombination mit Homeoffice-Arbeitsplätzen und Anwesenheitspräsenz oder vernetzte Fachkräfte, die auf Abruf online von den Produktionsanlagen angefordert werden und somit vor Ort eingreifen sollen, und so weiter und vieles mehr - nach unserer Ansicht bedeuten kann, dass keine komplette einheitliche Belegschaft wie heute in den Unternehmen für einen Arbeitskampf vorhanden sein könnte.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wie Ihr wohl nachvollziehen könnte, stellen sich eine Menge Fragen, die es erforderlich machen, gerade zu Industrie 4.0 - jetzt mache ich mich vielleicht ein bisschen unbeliebt - der Empfehlung der ABK nicht nachzukommen, sondern den Antrag, der in einigen wegweisenden Aspekten konkreter ist als in den Ausführungen der Entschließungstexte, abzulehnen und den Antrag in der Einzelabstimmung als Arbeitsauftrag für den Vorstand zu beschließen.

Ich glaube, Kollegin Christiane Benner und Kollege Hans-Jürgen Urban haben in ihren Redebeiträgen jedenfalls die Gefahr deutlich gemacht, die da besteht, was unseres Erachtens zeigt, dass dieses Thema nicht nur in der Entschließung als ein Punkt unter vielen Punkten als Absicht aufgeführt werden sollte, sondern dringend als ein klarer Auftrag an den Vorstand platziert werden muss.

Deshalb, liebe Kolleginnen und Kollegen, werbe ich aus Überzeugung nochmals dafür, der Empfehlung der ABK nicht zu folgen und gegen den Antrag zu stimmen und somit den Antrag in die Einzelabstimmung zu bringen. In der Einzelabstimmung bitte ich Euch dann, mit der Annahme unseren Antrag zu unterstützen und den Arbeitsauftrag an den Vorstand zu geben. - Ich danke für Eure Aufmerksamkeit. (Beifall)

#### **Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Gerhard. - Ich rufe jetzt auf Heinz Pfeffer aus der Verwaltungsstelle Rheine, Bezirk Nordrhein-Westfalen mit der Teilnehmernummer 015. Dann bitte ich Dieter Diehl, sich bereitzuhalten. Bitte, Du hast das Wort.

#### **Heinz Pfeffer, 015**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Entschließung dient ja auch dazu, sozusagen die grundlegenden Fragen der IG Metall zu diskutieren. Ich will jetzt gar nicht für oder gegen Formulierungen sprechen, sondern für das Thema, das sich dahinter verbirgt, nämlich Tarifpolitik und Tarifverträge. Das ist nach meiner Erfahrung in

der Verwaltungsstelle unser Kernprodukt. Damit können wir die meisten Mitglieder gewinnen, wenn wir in den Betrieben deutlich machen, Tarifverträge sind ein Produkt der IG Metall.

Was bei uns leider sehr häufig vorkommt, ist, dass die Betriebe nicht tarifgebunden sind. Erst einmal haben Sie keinen Betriebsrat. Dann gelingt es uns, Betriebsräte zu wählen. Das ist der erste Block, mit dem wir Mitglieder gewinnen können. Wenn wir diesen ersten Schritt erreicht haben, geht es im zweiten Schritt dann darum, Tarifbindung herzustellen. Das gelingt sehr unterschiedlich, in Klein- und Mittelbetrieben zunächst einmal nicht über eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. Heute haben wir ja von Andrea Nahles gehört, was der Gesetzgeber vielleicht zur Tarifbindung auf den Weg bringen will. Ich glaube aber, wir sollten uns darauf zunächst einmal nicht verlassen, dass das durch ein Gesetz deutlich besser wird, sondern wir müssen selber die Stärke haben, genügend Menschen zu überzeugen.

Meine Erfahrung in den Betrieben ist: Wir müssen mit den Menschen reden und ihnen zuhören, weil wir nicht immer die Lösung mitbringen, wenn wir sagen, hier gibt es einen Tarifvertrag, in dem steht schon alles drin, sondern wir müssen mit ihnen darüber reden, was in ihrer betrieblichen Situation notwendig und sinnvoll ist.

Wir haben als IG Metall ja einige ganz neue, kreative Wege beschritten. Die Firma Atos ist an vielen Standorten vertreten. Mit ITlern Tarifverhandlungen zu führen und Tarifverträge abzuschließen, ist schon wieder eine ganz neue Erfahrung. Das Schöne ist - wir haben in unserer Verwaltungsstelle einen relativ kleinen Betrieb -, wenn plötzlich 40, 50, 60 IT-Mitarbeiter, Ingenieure, Mitglied der IG Metall werden und dann mit uns darüber sprechen: Wie machen wir das eigentlich, wir wollen mal einen Warnstreik machen, sponsert uns doch mal das Grillfleisch und die Würstchen. Dann haben sie eine tolle Aktion gemacht, was sie ihr bisheriges Leben lang noch nicht gemacht haben.

Wir sehen, auch mit ganz passgenauen - das Wort wurde heute Morgen auch schon mal genannt - Lösungen gelingt es uns, Tarifverträge in einem Betrieb abzuschließen, in einer Branche, in einem Konzern, und die Menschen mitzunehmen, die dann am Ende auch überzeugte IG Metaller werden.

Ich bin wirklich davon überzeugt, dass wir da noch viel mehr mit unseren Ohren in die Betriebe hineinhorchen müssen, um herauszufinden, was in diesem Betrieb gerade machbar und möglich ist. Ansonsten werden sie uns nicht folgen und Mitglied der IG Metall werden oder gemeinsam mit uns eine Tarifrunde durchstehen.

Das klappt sehr gut. Daran müssen wir weiter arbeiten. Und wir müssen vielleicht auch gemeinsam als IG Metall überlegen, wie wir diese betriebliche Tarifpolitik noch verstärken. Wir wollen in der Verwaltungsstelle Rheine das auf jeden Fall auch noch konzeptionell weiterentwickeln. Mitgliederversammlung, Betreuung, Begleitung, das kennt Ihr alles. Aber wir wollen da noch weitere Ideen entwickeln, um über den Weg - das war in den letzten Jahren der entscheidende für uns - am Ende diese kleine schwarze Null bei der Mitgliederentwicklung zu haben. Diesen Weg wollen wir forcieren und fortsetzen; das halte ich für sehr wichtig.

Insofern freue ich mich auch, dass wir uns gerade bei der Tarifeinheit zu einem Kompromiss - so nenne ich das jetzt mal - durchgerungen haben; denn wir haben gerade im Handwerksbereich genau die Situation, dass sich die Arbeitgeber die Tarifverträge von den willfähigen Gewerkschaften aussuchen. Das ist mir eben in der Diskussion etwas zu kurz gekommen. Das ist der eine Part. Der andere ist die unsozialistische Haltung von einzelnen Spartengewerkschaften, die für ihr Klientel besonders gute Sachen herausholen. Das ist die Spannbreite bei der Tarifeinheit, also die billigen und die ganz teuren.

Ich bleibe dabei: Wir brauchen in einem Betrieb eine Gewerkschaft, einen Tarifvertrag. Das führt zu Solidarität. Alles andere würde uns schwächen. - Danke schön. (Beifall)

**Daniela Cavallo, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Heinz. - Ich rufe jetzt auf Dieter Diehl, Verwaltungsstelle Esslingen, Bezirk Baden-Württemberg, Delegiertennummer 407. Bereit hält sich bitte Adrian Wiermer.

**Dieter Diehl, 407**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich möchte im Rahmen der EntschlieÙung 2 - Betriebs- und Tarifpolitik - etwas sagen. Im ersten Satz heißt es: „Produktion und Arbeit unterliegen aufgrund veränderter Unternehmensstrukturen und rasanter technischer und arbeitsorganisatorischer Entwicklung einem grundlegenden Wandel.“

Ich glaube, das werden unter anderem auch Gründe für die Schließung des Opel-Werks im letzten Jahr in Bochum gewesen sein. Soweit ich weiß, haben die Opelner in Bochum mit 76 Prozent gegen einen Sozialplan gestimmt, welcher Lohnverzicht und trotzdem die Schließung ein Jahr später beinhaltet hatte. Daraufhin gab es wohl Betriebsversammlungen über mehrere Schichten und weitere kurze Arbeitsniederlegungen.

Die Betriebsratsspitze und der damalige IG Metall-Vorstand haben nicht zu weiteren Kampfmaßnahmen aufgerufen und auch sonst nicht viel Solidarität organisiert.

Im Internet habe ich gestern Abend gelesen, dass vorgestern über 10.000 Unterschriften der Petition „Aufstand des gewerkschaftlichen Gewissens“ hier im Rahmen des Gewerkschaftstags übergeben wurden. Auch in Esslingen wurden dazu über hundert Unterschriften gesammelt. Ich meine, dass wir hier auf dem Gewerkschaftstag das Anliegen dieser Petition, dass es nie wieder passieren darf, dass Metaller in ihrem Kampf um ihre Arbeitsplätze im Regen stehen gelassen werden, ernst nehmen sollten.

Den Erhalt der Arbeitsplätze einer ganzen Konzernbelegschaft kann man meiner Meinung nach im gemeinsamen Kampf mit viel Solidarität über Branchen- und Ländergrenzen hinweg schaffen. Ich weiß, das ist viel leichter gesagt als getan. Aber wir haben in den letzten Tagen erfahren, dass wir eine starke IG Metall sind und stolz darauf sein können.

Deshalb möchte ich mit den Worten unseres verstorbenen Ersten Bevollmächtigten Sieghard Bender enden: „Wer nicht aufrecht geht, sieht die Sterne nur in der Pfütze.“ - Vielen Dank. (Beifall)

#### **Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Dieter. - Ich erteile nun Adrian Wiemer das Wort. Er ist aus der Verwaltungsstelle Aachen, Bezirk Nordrhein-Westfalen, Delegiertennummer 067.

#### **Adrian Wiemer, 067**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich möchte etwas beitragen zu der Tarifpolitik, vielleicht auf lange Frist, was wir beispielsweise bei der Bezahlung auch für die Studierenden in diesem Bereich erreichen können.

Ich schreibe jetzt seit sechs Monaten meine Bachelor-Arbeit an der RWTH in Aachen. Die gute Nachricht ist: Ich kann diese in der nächsten Woche abgeben und bin dann damit fertig. Aber was immer ein bisschen mitschwingt, das ist die Tatsache, dass ich für diese Bachelor-Arbeit zwar wertschöpfende Arbeit leiste, aber ein Formular unterschreiben musste, dass ich alles das, was ich im Rahmen dieser Bachelor-Arbeit erarbeite, an die Hochschule abtreten muss. Ich finde es nicht gut, dass in der heutigen Zeit Studierende, die wertschöpfende Arbeit schaffen, dafür nicht bezahlt werden.

Ich glaube, dass wir als IG Metall in die Frage, wie wir Studierende organisieren können, einen Fuß reinkriegen können. Ich meine, dass die Organisation immer dann gelingt, wenn wir es schaffen, für unsere Mitglieder auch in Verbindung mit anderen Gewerkschaften - wir sind an der Hochschule ja nicht alleine zuständig - etwas in Sachen Tarif zu tun. Es ist ja so, dass die Auszubildendenzahlen immer weiter runtergehen und die Zahl der Studierenden immer weiter steigt. Dieser Veränderung müssen auch wir uns als IG Metall stellen, damit wir die Leute schon möglichst früh abholen.

Dann möchte ich noch etwas zum Thema Crowdsourcing sagen, also zur Arbeitsvergabe über Internetplattformen. So wird ja der Faktor Arbeit weltweit über das Internet angeboten und ist so verfügbar. Ich meine, hier müssen wir sehr vorsichtig sein. Hier müssen wir als IG Metall schon jetzt mit dem Gesetzgeber strenge Regulierungen vereinbaren, um auf diese Weise gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Crowdworking kann es nur geben, wenn wir als Gewerkschaften mit dem Gesetzgeber vereinbaren, dass es dieses nur dann geben darf, wenn wir als Gewerkschaft dafür Tarife vereinbaren und die Arbeitszeiten, die Löhne und die weiteren Rahmenbedingungen festlegen können. Anderenfalls darf es so etwas einfach nicht geben; denn das ist viel zu gefährlich. Ich glaube, dagegen sind die Deregulierungen, die wir in den letzten Jahren hatten, noch Kinderspiel. Wenn man sich überlegt, dass man über eine Internetplattform die Arbeiten in der ganzen Welt verteilen kann. Hier müssen wir sehr aufpassen.

Abschließend möchte ich noch einige Worte zur Leiharbeit verlieren, weil mich dieses Thema immer beschäftigt hat, seit ich vor zehn Jahren meine Ausbildung zum Mechatroniker bei der MTU in Wilhelmshaven begonnen hatte. Wir fordern immer gleiches Geld für gleiche Arbeit. Dass wir das fordern, ist schon ein Armutszeugnis für unser Land, finde ich; denn eigentlich sollte gleiches Recht für gleiche Arbeit Grundrecht sein. (Beifall)

Ich habe mal nachgeschaut, was dazu in der Allgemeinen Menschenrechtserklärung steht. Da heißt es im Artikel 23 in Paragraf: „Jeder ohne Unterschied hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.“

Ich finde, wenn das dort steht, dann müssen wir uns dafür einsetzen, dass das endlich auch gesetzlich geregelt wird. Ich gehe sogar noch einen Schritt weiter und sage, dass das sogar Grundrecht sein sollte, also im Grundgesetz verankert werden sollte. Dafür müssen wir kämpfen und uns einsetzen.

Herzlichen Dank dafür, dass Ihr mir das letzte Mal auf diesem Kongress Eure Aufmerksamkeit geschenkt habt. (Lebhafter Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Adrian. Hier hat jede und jeder das Recht, eine Wortmeldung abzugeben, und wir hören dann auch jeder und jedem zu.

Jetzt bitte ich Petra Dimmler an das Mikrofon. Sie kommt aus der Verwaltungsstelle Schwäbisch-Hall, Bezirk Baden-Württemberg, Delegiertenummer 456.

**Petra Dimmler, 456**

Kolleginnen und Kollegen, zum Thema Rente gab es viele Anträge. Logisch, denn das betrifft irgendwann jeden. Auch zum Thema TTIP gibt es die Haltung: Stoppt TTIP! Denn hier geht es auch um Arbeitnehmerrechte. Aber beim Thema Leiharbeit ist es mir zu ruhig. Haben wir uns damit schon abgefunden?

In seiner Rede hat Jörg gesagt, wir wollten keine Zweiklassengesellschaft. Aber genau das lassen wir mit Leiharbeit zu. Wir konnten bei uns bis heute Leiharbeit weitestgehend verhindern. Aber es wird schwerer, wenn man Argumenten entgegen treten muss wie: „Unser deutscher Standard kann nur wettbewerbsfähig bleiben, wenn wir Leiharbeit haben. Alle anderen haben das doch auch schon.“ Oder: „Wieso Equal Pay? Die IG Metall hat doch Branchenzuschläge vereinbart.“ Oder das linkste Argument: „So können wir doch die Stammebelegschaft schonen. Denn den Leiharbeitern geben wir die Knochenjobs.“ Ist das unser Anspruch als IG Metall?

Ich sage nein zur Leiharbeit. (Beifall)

Wer das Rentenniveau hochhalten will, der kann bei prekärer Beschäftigung nicht zuschauen. Damit höhlen wir auch die Sozialsysteme aus.

Wer verhindern will, dass die Arbeitgeber prekäre Beschäftigung ausnutzen im Zuge der vielen Schutzsuchenden, die jetzt zu uns kommen, der muss diese Tür zu machen. (Beifall)

Das Thema Leiharbeit muss weiter auf unserer Tagesordnung bleiben. Wir sind die größte Gewerkschaft, aber nur weil wir etwas regeln, ist es noch lange nicht für alle anderen Branchen geregelt. Deshalb müssen wir als IG Metall aufstehen und sagen. Schluss mit Leiharbeit! (Beifall)

Ich fordere die ABK auf, das in der EntschlieÙung deutlich zu formulieren. Und den Vorstand fordere ich auf, nachdrücklich hier tätig zu werden. - Danke. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Petra. - Es kommt jetzt Uwe Hück, Verwaltungsstelle Stuttgart, Bezirk Baden-Württemberg. Er hat die Delegiertenummer 462. - Uwe, Du hast das Wort.

**Uwe Hück, 462**

Erst einmal einen schönen guten Tag, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich spreche heute zum Antrag 2.054. Da geht es um Mitgliederboni.

Ich hatte auf dem letzten Gewerkschaftstag schon darum gebeten, sich mehr Gedanken über unsere Mitglieder zu machen und sich nicht so sehr um unsere Nichtmitglieder zu sorgen.

Wir haben in dieser Woche beschlossen, einer Rentenunterstützung in Höhe von 20 Prozent der Beiträge, die die Mitglieder einbezahlt haben, nicht zuzustimmen, weil das so teuer wird. Ich habe das akzeptiert.

Ich habe jetzt einen neuen Vorschlag: Rentenbausteine für IG Metall-Mitglieder, die der Arbeitgeber bezahlt. Also nicht wir zahlen, sondern der Arbeitgeber. Denn eines, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist doch klar: In der Tarifrunde kämpfen die Mitglieder. Ich habe selten Nichtmitglieder gesehen. Bei Euch ist es bestimmt genauso.

Wir haben langsam einen Trend, dass viele Kolleginnen und Kollegen, die sich ehrlich für die Verbesserungen im Arbeitsleben einsetzen, sagen: Es gibt immer mehr Beschäftigte, die nicht kämpfen, aber trotzdem das Gleiche bekommen. Das kann es nicht sein. Darum bin ich der Meinung: Wir brauchen eine Anerkennung für die, die sich tagtäglich für die Menschen einsetzen, damit es besser wird. (Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wer in der S-Bahn ohne Fahrschein fährt, ist ein Schwarzfahrer. Wer in einem Betrieb beschäftigt ist, aber nicht Mitglied der IG Metall ist, wird besser gestellt als ein IG Metall-Mitglied. Was meine ich damit? Sie zahlen keinen Beitrag, kämpfen nicht, aber kriegen das Gleiche.

Viele Hauptamtliche sind zu mir gekommen und haben mir gesagt: Uwe, Du kannst die Welt nicht verändern. - Tja, wenn man es nicht versucht, dann geht es nicht. Das stimmt, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Eines muss aber auch klar sein: Ich habe darum gebeten, dass wir jetzt die Diskussion in der IG Metall führen, Jörg, und ernsthaft darüber diskutieren, in einer Tarifrunde Rentenbausteine zu vereinbaren, und zwar nur für die, die in der IG Metall



sind. Das ist doch nichts Schlimmes. Dann muss halt der Arbeitgeber bezahlen. Wo haben wir da ein Problem? (Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in den letzten Jahren ist mir von Juristen gesagt worden: Das geht nicht. - Es ist ja bekannt, dass ich auch im Studium war. Aber ich habe auch die Fenster von draußen gestrichen. Ich bin Maler von Beruf. (Heiterkeit - Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das soll aber nicht bedeuten, dass ich dümmer bin. Es ist doch so: Das Bundesarbeitsgericht hat uns im Jahr 2009 erlaubt, das zu machen. Es hat uns eine Differenzierung erlaubt. Ja, das Bundesarbeitsgericht sagt: Das könnt Ihr machen in Höhe des jährlichen IG Metall-Beitrags. Ich finde es ja cool, dass wenigstens die Richter auf die Idee kommen, da eine Differenzierung zuzulassen.

In jedem Verein, beispielsweise auch in Eurem Sportverein, darf der, der nicht Mitglied ist, auch nicht duschen. Bei uns duschen sie alle. Und was machen wir? Wir geben ihnen auch noch die Handtücher. Das kann es doch nicht sein, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Lebhafter Beifall)

Deshalb: Rentenbausteine für IG Metall-Mitglieder! Ja, man muss sich outen. Man muss mit dem IG Metall-Mitgliedsausweis in der Hand hingehen und sagen: Es gibt ein Konzept. Dieses Konzept habe ich auch schon vorgestellt in der Ortsverwaltung und in der Bezirksleitung Baden-Württemberg. Jörg, ich würde es auch gerne in Frankfurt vorstellen.

Wir brauchen das. Wir brauchen Anerkennung für die Menschen, die sich Tag und Nacht für schwache Menschen einsetzen. Wir müssen uns aber nicht für die einsetzen, die nichts machen. Da muss mal Kante gezeigt werden. Es muss klar rüberkommen, ein stolzer Metaller zu sein, Kolleginnen und Kollegen. (Lebhafter Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, mir ist gesagt worden, ich soll nicht rumschreien. Es ist mir gelungen, nicht rumzuschreien. - Ich danke Euch. Unterstützt das! Seid stolz, Metallerinnen und Metaller zu sein! (Lebhafter Beifall)

#### **Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Uwe. Auf jeden Fall wissen wir, dass Du rhetorisch brillant bist.

Jetzt bitte ich Marion Leuschner ans Mikrofon. Sie ist aus der Verwaltungsstelle Leipzig, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, und hat die Delegiertenummer 307. - Bitte, Marion.

**Marion Leuschner, 307**

Oh, jetzt wird es aber ganz, ganz schwer für mich. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Sei ganz cool.

**Marion Leuschner, 307**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, mein Name ist Marion Leuschner, wie eben gesagt, Verwaltungsstelle Leipzig. Ich bin stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der Bitzer Kühlmaschinenbau Schkeuditz GmbH. Ich möchte hier zum Antrag Mitgliederbonus sprechen.

In der Tat empfinden es unsere Mitglieder schon viele Jahre als sehr ungerecht, dass die sogenannten Trittbrettfahrer von unseren Tarifabschlüssen profitieren. Die, die am meisten davon profitieren, nämlich die Angestellten - das ist zumindest bei uns so -, sind meistens nicht in der IG Metall organisiert.

Wir haben uns zusammen mit unseren Vertrauensleuten schon vieles einfallen lassen. Zum Beispiel haben wir Verzichtserklärungen erstellt. Ich weiß, dass es inzwischen viele gute Ideen und Aktionen in den Betrieben gibt. Wir haben zum Beispiel einmal ein Papier verteilt, in dem vorgeschlagen wurde, die den Nichtmitgliedern nicht zustehenden gewerkschaftlichen Errungenschaften an die äthiopische Hungerhilfe zu spenden. Liebe Kolleginnen und Kollegen, als wir das verteilt haben, gab es plötzlich viel Spaß für uns.

In diesem Sinne plädieren wir für dieses wichtige Thema. Mehr möchte ich jetzt nicht dazu sagen.

Jetzt noch kurz etwas in eigener Sache. Wir sind ein gutes, bodenständiges mittelständisches Unternehmen mit circa 690 Kolleginnen und Kollegen. Unsere Mutterfirma in Baden-Württemberg ist tarifgebunden im Arbeitgeberverband Südwestmetall. Aber bei uns im Osten hält man das einfach nicht für nötig, auch nicht nach fast 25 Jahren. Das muss sich endlich ändern. - Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Marion. - Ich bitte jetzt Murat Yaman ans Mikrofon. Er ist aus der Verwaltungsstelle Bochum-Herne, Bezirk Nordrhein-Westfalen, und hat die Delegiertennummer 014.

**Murat Yaman, 014**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, eigentlich hatte ich nicht vor, nach meinem ersten Beitrag noch einmal hier ans Rednerpult zu gehen. Aber ich wurde gerade nahezu dazu genötigt, als hier ein Aufruf gemacht wurde, man solle eine Petition unterschreiben, die bereits 9.000 Menschen unterschrieben haben.

In der Petition geht es um den Standort Bochum, um das Opel-Werk, in dem die Fahrzeugproduktion Ende 2014 geendet hat.

Verdammt viele Kolleginnen und Kollegen haben dort einen harten Arbeitskampf durchgeführt. Ein Arbeitskampf bedeutet dabei für mich nicht, dass wir in irgendwelche Warnstreikaktionen oder in die Urabstimmung geben.

Ein Beispiel: Seit Jahr 2004 hat durch das Betriebsverfassungsgesetz jede Kollegin und jeder Kollege den Anspruch, sich beim Betriebsrat zu informieren. Und wir haben damals diese Informationsveranstaltung durchgeführt. Diese Informationsveranstaltung hat sieben Tage gedauert.

Wenn hier behauptet wird, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht dafür gekämpft haben, dann finde ich das eine bodenlose Frechheit. (Beifall) Ich finde es auch eine bodenlose Frechheit, wenn sich jemand hier hinstellt und behauptet, die Gewerkschaftsführung und die Betriebsratsspitzen seien schuld daran, dass hier ein Standort geschlossen worden ist. (Beifall)

Betriebsräte und Gewerkschaften schließen keine Standorte. Wie es dazu kommen ist, wie das passiert ist, darüber kann man streiten: innerhalb der Gewerkschaften, innerhalb der Betriebsräte und innerhalb des Gesamtbetriebsrates.

Aber eins darf man nicht tun: eine schmutzige Politik machen mit Blick auf die verlorenen Arbeitsplätze von den Kolleginnen und Kollegen am Standort Bochum. Das werde ich nicht zulassen, und das werden auch meine Betriebsratskolleginnen und -kollegen nicht zulassen. Dafür werde ich immer wieder eintreten und immer wieder aufstehen.

Ich werde auch nicht zulassen, dass hier irgendwelche Unterschriften gesammelt werden auf den Knochen der Kolleginnen und Kollegen, die ihre Arbeitsplätze verloren haben. (Beifall)

Wenn man einmal in die Petition ganz genau hineinschaut, wer die Erstunterzeichner sind, stellt man fest: Das ist eine Splitterpartei, die versucht, in nahezu allen Betrieben unterzukommen, um hier Politik zu betreiben. Das ist, glaube ich, nicht

nur bei uns so gewesen, sondern das ist auch an anderen Standorten so. Hier unterhalten sich gerade Blinde über Farben. Das müssen wir und werde auch ich immer wieder aufzeigen.

Wenn jemand wirklich nicht weiß, dass Betriebsräte gar nicht zum Streik aufrufen können, dann ist er falsch hier; der gehört nicht hierhin. Dann soll er sich draußen hinstellen und weiter Unterschriften sammeln, aber nicht hier am Rednerpult irgendwelchen Mist erzählen. - Danke schön. (Beifall)

### **Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Murat. - Jetzt ist noch eine weitere Wortmeldung eingetroffen: Michael Eilers aus der Verwaltungsstelle Wesermarsch aus dem Bezirk Küste. Die Delegiertennummer ist 021.

### **Michael Eilers, 021**

Ich bin Betriebsratsvorsitzender bei Premium Aerotec in Nordenham. Ein Beitrag eben hat mich bewogen, doch noch etwas zu sagen.

Die Diskussion über Leiharbeit und darüber, ob wir ein Verbot von Leiharbeit fordern sollten, würde ich so nicht stehen lassen. Ich finde, dass die EntschlieÙung 2 mit den zugehörigen Ergänzungen das Ganze gut abdeckt.

Denjenigen, die sozusagen Leiharbeit in ihrem Betrieb verhindert haben, kann man nur gratulieren. Das finde ich auch völlig in Ordnung, wenn klar ist, dass das Arbeitsvolumen, das abzuarbeiten ist, innerhalb des Betriebes mit Stammbeschäftigten bewältigt wird. Es kommt aber in der Realität immer wieder vor, dass zwar Leiharbeit verhindert wird, dass aber das Arbeitspaket, was abzuarbeiten ist, außerhalb des Betriebes mit ganz anderen Bedingungen angegangen wird.

Ich glaube, dass man das nicht so schwarz-weiß sehen darf. Denn es gibt viele Anlässe, wo man die betriebliche Situation genau betrachten muss.

Wir bei Premium Aerotec gehörten in der Vergangenheit zu Airbus. Wir haben seit über zehn Jahren einen Ergänzungstarifvertrag, der Equal Pay, 35-Stundenwoche und ganz vieles mehr für die Leiharbeit regelt.

Wir sind derzeit in der Diskussion über einen neuen Ergänzungstarifvertrag, um darüber hinaus so etwas wie Quote, Einsatzdauer und so weiter zu gestalten.

Ich glaube, wir können als IG Metall klar sagen: Wir kümmern uns darum. Wir haben das tariflich für die Fläche schon angegangen, und wir haben heute Morgen auch schon gehört: Der politische Druck, den wir aufgebaut haben, wirkt auch weiter. Im Koalitionsvertrag steht es. Das Gesetz soll nächste Woche kommen.

Damit ist die Diskussion ja nicht beendet. Vielmehr setzen wir uns weiterhin für Leiharbeit und Werkverträge ein. Ich glaube, dass man das insgesamt sehen muss und nicht stumpf fordern darf: Leiharbeit muss man verbieten, und dann gibt es wieder andere Situationen, wo man wieder davon abrücken kann.

Ich kann nur sagen: Unsere Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind zufrieden. Sie fühlen sich gut aufgehoben in der IG Metall. Ich möchte denen, wenn ich zurückkomme, nicht erklären: Wir wollen eigentlich Euer Modell verbieten. - Schönen Dank. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Michael. - Wir haben noch eine Wortmeldung bekommen, und zwar von Peter Borchert aus der Verwaltungsstelle Bielefeld, Bezirk Nordrhein-Westfalen, mit der Delegiertennummer 004.

**Peter Borchert, 001**

Danke, Kollegin, ich bin aber der Delegierte mit der Nummer 1. Es ist natürlich schwer, sich jetzt mit dem Kollegen Uwe Hück anzulegen.

Ich arbeite in einem kleinen Unternehmen in Bielefeld: Zulieferer eines Zulieferes eines Zulieferes für die Automobilindustrie. Bei uns ticken die Uhren ein bisschen anders.

Wir sind 250 Beschäftigte, und sicherlich gibt es viele Kolleginnen und Kollegen, die sagen: Das wäre toll mit so einem Bonussystem für IG Metall-Mitglieder. Aber unser Personal - so klein ist die Bude - nimmt sich die Zeit, zu den Beschäftigten zu gehen und sie in Gespräche zu verwickeln, ob sie Mitglied in der IG Metall sind. Und wenn sie nicht Mitglied sind, dann gibt er denen sogar die rechtsverbindliche Auskunft, dass sie alles das kriegen, was auch die IG Metall-Mitglieder bekommen. Das kann unsere Verwaltungsstelle bestätigen. Wir hatten 2012 eine Auseinandersetzung, wo das zur Diskussion stand. So etwas kommt bei Nichtorganisierten an.

Für uns, bei Euscher, reicht es nicht zu sagen: Ihr seid Trittbrettfahrer. So schön das ist, ein Bonussystem einzuführen: Mir ist es wichtiger, dass ich jeden Nichtorganisierten persönlich durch meine Überzeugungsarbeit in die IG Metall bekomme und nicht sagen muss, Du hast als IG Metall-Mitglied noch einen weiteren Vorteil.

Wir Metaller haben viele Vorteile: Das sind unter anderem unsere guten Tarifverträge. Ich bin der Meinung, wir müssen nicht noch mit so einem System locken, wenn es die Arbeitgeber dann wieder über den Umweg konterkarieren.

Für mich zählt nach wie vor als oberstes Gut die Überzeugungsarbeit und weiterhin, einen Nichtorganisierten nicht als Trittbrettfahrer zu bezeichnen. Das kann ich mir im Stillen zwar denken, aber dann mache ich mir auch Gedanken darüber, wie ich ihn organisieren kann. - Danke schön. (Beifall)

#### **Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke schön, Peter. - Vielleicht da noch einmal der Hinweis: Wenn Wortmeldungen hier abgegeben werden, schreibt ein bisschen deutlicher! Das war eine Sauklaue; deswegen konnte ich die Ziffer nicht lesen. (Heiterkeit und Beifall) Du hast die Nummer 001, also ganz einfach; aber das war nicht zu erkennen. Entschuldigung.

Es gibt noch eine Wortmeldung, und zwar von Marko Jansen von der Verwaltungsstelle Aachen, Bezirk Nordrhein-Westfalen, mit der Delegiertennummer 066.

#### **Marko Jansen, 066**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, lieber Freund Uwe Hück! Du hast hier heute Morgen Arbeit verteilt - nicht Arbeit an uns 485 Delegierte, sondern Arbeit an andere.

Scheinbar hast Du es nicht verstanden - da schließe ich mich meinem Vorredner an -, in welchen Kreisen, in welchen Betriebsstrukturen wir uns aufhalten. Wir sind nicht Porsche. Wir sind die IG Metall, und zur IG Metall gehören viele kleine und mittelständische Unternehmen.

Meine Forderung an der Stelle ist, hier nicht groß aufzutumpfen und den Kasper zu machen. Dir hätte es besser gestanden und Du hättest Dir mehr Sympathien einhandeln können, hättest Du uns konkrete Vorschläge gemacht, wie man mit Nichtmitgliedern in dem Betrieb umgeht.

Am meisten hätte ich mir von Dir gewünscht, dass Du Beispiele bringst, wie man das in der Praxis macht. Wenn jemand zu Dir kommt, wenn jemand mit Dir reden möchte über Dinge, die der Tarifvertrag regelt. Das ist meine Aufforderung an Dich,

verbunden mit der Frage: Wie gehst Du mit solchen Leuten um, wie sieht das bei Dir in der Praxis aus?

Denn von Deiner Praxis können wir vielleicht lernen. Und das hilft uns viel, viel weiter, als Dinge zu fordern, die eh schon schwer genug umzusetzen sind. Der Vorredner hat es klar formuliert: In den vielen mittelständischen Betrieben herrschen andere Gesetze als bei Porsche.

Also noch einmal die Aufforderung: Gib uns Tipps, hilf uns dabei, unsere betriebliche Arbeit für die Mitglieder besser zu gestalten. Damit kommen wir alle ein Stück weiter und nicht nur Dein Betrieb in Baden-Württemberg. - Vielen Dank. (Vereinzelt Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Jetzt liegen uns keine weiteren Wortmeldungen vor. Dann gebe ich Claudia noch einmal das Wort.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Die letzte Diskussion hat ja gezeigt, dass es gut ist, dass in der EntschlieÙung genau das steht, dass wir in der IG Metall einen Diskussionsprozess zu dem Thema Bonus, Bonussystem, Mitgliederbonus führen müssen. Deswegen: Ich glaube, da werden wir in den nächsten Jahren noch die eine oder andere Kontroverse und bestimmt auch richtig gute Diskussionen haben. Das ist ja in der EntschlieÙung auch ausdrücklich drin. Deswegen auch die Anträge, die der EntschlieÙung zugeordnet sind.

Unter dem Strich der Diskussion bleibt mir jetzt übrig, Euch das zu empfehlen, was die Antragsberatungskommission Euch ja ausgedrückt hat: Die Annahme der EntschlieÙung mit der vorgenommenen Änderung.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wir können dann zur Abstimmung schreiten. Wer der Empfehlung der ABK zustimmt, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Wer ist dagegen? - Wenige Gegenstimmen. Wer enthält sich? - Enthaltungen sehe ich jetzt nicht. Okay. Dann ist das so angenommen. (Zuruf)

Jetzt kommen wir zu dem Block, der bei Euch in den Unterlagen gelb unterlegt ist. Das ist der Block, über den wir insgesamt abstimmen wollen. Ich lese Euch jetzt vor, welche Anträge insgesamt dazugehören. In einem zweiten Schritt lese ich Euch

dann die Anträge vor, über die wir einzeln abstimmen werden, weil uns dazu Wortmeldungen vorliegen.

Also, der Block umfasst: die Anträge 2.001, 2.003, 2.004, 2.005, 2.018, 2.022, 2.023, 2.024, 2.025, 2.026, 2.027, 2.029, 2.030, 2.032, 2.035, 2.037, 2.039, 2.040, 2.045, 2.046, 2.050, 2.056, 2.057, 2.058, 2.059, 2.060, 2.061, 2.062, 2.064 und 2.065 sowie die Anträge 2.072 und 2.077. (Beifall)

Jetzt warte ich mal eben und frage, ob die Wortmeldungen jetzt zu dem Block sind.  
- Alles klar. Es fehlen nur vier Listen. Das kriegen wir hin.

Jetzt trage ich Euch die Anträge vor, die dann - - Geschäftsordnungsantrag? - (Zuruf)  
Kleinen Moment, Kolleginnen und Kollegen.

Ich sage jetzt, welche Anträge einzeln beraten werden, wenn das jetzt zur Verwirrung beigetragen haben sollte. Ich habe erst den Antragsblock aufgerufen und jetzt die einzelnen Anträge - das sind fünf -, die dann auch einzeln zur Abstimmung gebracht werden und zu denen Wortmeldungen vorliegen.

Das sind die Anträge 2.001, 2.005 - vielleicht macht Ihr Euch einfach ein Kreuzchen davor -, auf der zweiten Seite in der Mitte 2.037, auf der zweiten Seite der vorletzte Antrag 2.056 und auf der letzten Seite, auf der dritten Seite, der Antrag 2.072; das ist der vorletzte.

Ich rufe jetzt den Antrag 2.001 auch gleich zur Abstimmung auf. Dazu hat der Kollege, der als Erster zu dem ersten Antragsblock gesprochen hat, gesprochen. Das ist bei uns falsch zugeordnet worden. Wir haben das mit dem Kollegen abgeklärt. Es hat Verwirrung mit den Nummerierungen gegeben, weil die EntschlieÙung auch mit 2.001 bezeichnet ist, wie dieser Antrag eben auch. Wir haben das mit dem Kollegen geklärt, und wir können insofern zur Abstimmung kommen.

Aber, Claudia, vielleicht sagst Du noch etwas zur Begründung.

#### **Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Ja, der Antrag wird von der Antragsberatungskommission zur Annahme als Material zur EntschlieÙung empfohlen. Es lohnt sich tatsächlich, sich den Antrag auch noch einmal anzugucken und drüber zu gucken, weil sehr strukturierte und systematische Lösungsansätze, Lösungskonzepte für das Thema Industrie 4.0 aufgezählt sind. Deswegen: Klasse Antrag! Unsere Empfehlung: Annahme als Material zur EntschlieÙung.



**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Claudia. Jetzt kommen wir zur Abstimmung. Wer sich dafür entscheiden kann, der Antragsberatungskommission zu folgen, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Nein. Gibt es Enthaltungen? - Das ist auch nicht der Fall. Insofern ist dem einstimmig gefolgt.

Dann kommen wir zum Antrag 2.005. Da habe ich die Wortmeldung von Daniel Müller vorliegen, Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen, Bezirk Baden-Württemberg, mit der Delegiertennummer 451.

**Daniel Müller, 451**

Kolleginnen und Kollegen, ich spreche hier zu unserem Antrag der Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen 2.005, der sich mit der vierten industriellen Revolution beschäftigt. Grüßen möchte ich alle die, die live zu uns geschaltet sind über die Digitalisierung. Jetzt muss die Technik funktionieren.

Fragt man den Duden, so liest man, dass es sich hier um etwas grundlegend Neues oder eine tiefgreifende Umwandlung des bisher Gültigen handelt. Von einem gewaltsamen Umsturz ist bei der Industrie 4.0 zum Glück nicht oder noch nicht die Rede.

Genaugenommen erleben wir hier auf dem Gewerkschaftstag auch etwas grundlegend Neues mit diesem „Ackerwischer“, wie ich gelernt habe. (Vereinzelt Beifall) Aber genau dieses Beispiel zeigt auch, dass man alle in der neuen Technik mitnehmen muss, will man die Veränderungen vorantreiben: Jüngere, Ältere, Große, Kleine, den Vorstand, die Kommissionen und eigentlich auch die Randbereiche wie die Kolleginnen und Kollegen mit Gaststatus.

Da ist es notwendig, Schulungen anzubieten und im Hintergrund Anlaufstellen zu haben, die die Technik unterstützen. Und es gibt neue, veränderte Jobs, die bislang noch gar nicht notwendig waren. Es gibt auch andere Belastungen, die auftreten können, der Druck, ob die Technik auch funktioniert.

Es ist unsere Aufgabe, diesen Veränderungsprozess so zu gestalten, dass die Technik den Menschen dient, und nicht andersherum. Der Mensch muss im Vordergrund stehen.

Wir müssen versuchen, mit der Digitalisierung die Freiheiten der Menschen zu erhöhen, und verhindern, dass durch die Veränderung der Arbeit die Entgelte abschmelzen. Wir müssen unserem Grundsatz treu bleiben: Der Mensch muss von seiner Arbeit gut leben können, das Einkommen muss zum Auskommen reichen.

Und durch diese Revolution darf auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht ins Hintertreffen geraten. Dass es bisher nur wenige arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse gibt, hilft uns da noch nicht.

Wir müssen also die Zukunft selbst gestalten. Dazu ist es zwingend notwendig, sich in diese Thematik einzumischen.

Wir sind nicht gegen die Digitalisierung. Aber es muss uns als IG Metall gelingen, in allen Bezirken, Verwaltungsstellen und Betrieben Standards zu haben, die eine rote Linie bilden, die keiner unterschreitet. Die Bildung in der Digitalisierung ist einer der Garantien für unsere Stellung in der weltweiten Wirtschaft, auch im Bereich der Industrie 4.0.

Alle Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb des Wirkungskreises Metall müssen zukunftsorientiert angepasst werden, nicht nur bei den Studiengängen. Auch die Arbeit von Technikern, Meistern, Facharbeitern und den ganz normalen Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Arbeitsplätze ohne Berufsausbildung verändert sich und muss angepasst werden.

Genau für diese letztgenannte Beschäftigungsgruppe hat unsere Beschäftigtenbefragung den größten Mangel an Bildungsangeboten sichtbar gemacht. Bei uns im Betrieb besteht genau bei diesen Arbeitsplätzen der höchste Anteil von Frauen, Migranten und Teilzeitbeschäftigten. Es geht also auch um die konsequente Fortführung in den Bereichen der Frauenarbeit und der Arbeit für und mit den Migranten.

Die Digitalisierung betrifft nicht nur uns IG Metaller, nein, sie wird die gesamte Arbeitswelt verändern und damit auch betriebspolitische, tarifpolitische und gesellschaftspolitische Arbeit bedingen.

Dessen nicht genug: Die Arbeitgeber, wie wir sie kennen, werden dort, wo es keine Gegenmacht durch die Betriebsräte und die Gewerkschaften gibt, ihre Art und Weise der Digitalisierung umsetzen und die Belegschaften wieder mit Verlagerungen erpressen.

Ich möchte uns alle auffordern, nicht nur der Empfehlung zuzustimmen, sondern sich zu Hause, in unseren Betrieben oder innerhalb der IG Metall und ihren Arbeitsgruppen dieser Themen anzunehmen, gemeinsam mit unseren Vertrauensleuten, und die Belegschaften zu beteiligen. - Vielen Dank und Glück auf! (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Daniel. - Claudia, Du hast das Wort.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Unsere Empfehlung: Annahme als Material zur Entschließung.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Ihr habt die Empfehlung gehört. Wer dafür stimmen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Ich sehe keine. Gibt es Enthaltungen? - Auch das ist nicht der Fall. Dann haben wir das einstimmig so beschlossen.

Wir kommen jetzt zum Antrag 2.037. Hier haben wir eine Wortmeldung von Norman Brachmann von der Verwaltungsstelle Völklingen, Bezirk Mitte, mit der Delegiertennummer 173. Norman, Du hast das Wort.

**Norman Brachmann, 173**

Schönen guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen! Bevor ich zur Sache komme, ist mir eines ganz wichtig. Ich bin 46 Jahre alt und Vater von zwei Kindern. Insbesondere meine Tochter Lisa, zehn Jahre alt, sitzt zu Hause vor dem Livestream. Sie musste diese Woche in den Ferien auf mich verzichten, in der nächsten Woche leider auch. Von dieser Stelle aus geht ein ganz lieber Gruß an sie. Der Papa ist morgen hoffentlich wieder da. (Beifall) - Das ist Dein Applaus, Lisa. Daran erkennst Du, wie wichtig unsere Arbeit ist. Glaube mir: Spätestens mit Deinem 14. Lebensjahr wirst Du eine neue Metallerin werden. Da werde ich Dich organisieren. (Beifall)

Kolleginnen und Kollegen, es geht um Nachwuchsarbeit im ganz großen Stil. Lasst mich zu unserem Antrag kommen. Der Antrag 2.037 befasst sich mit der gänzlichen Streichung des Paragraphen 112 a des Betriebsverfassungsgesetzes. Mein Kollege Gerfried Lauer hat uns gestern erklärt, was in diesem Land möglich ist. Ich rede von einem Nachbarbetrieb, der 20 Kilometer von uns entfernt liegt. Ich war einer von den Kolleginnen und Kollegen, die geholfen haben, die von Arbeitslosigkeit bedrohten Kolleginnen und Kollegen aufzunehmen. Wir haben es geschafft, ganz, ganz viele aus diesem Betrieb bei uns aufzunehmen. Sie haben den Betrieb allerdings ohne Abfindung verlassen.

Ich frage Euch: Welchen Vorteil hat Paragraph 112 a eigentlich für uns Metalller? Überhaupt keinen. Was ist denn schlimm daran, wenn sich ein Unternehmen neu gründet, drei Jahre gut Geld verdient hat und dann wieder Mitarbeiter entlassen

muss, dass dann diejenigen, die das Ergebnis mit erwirtschaftet haben, daran beteiligt werden, dass ein Sozialplan abgeschlossen werden muss? Warum eigentlich nicht? Was ist daran falsch, die Kollegen, die entlassen werden müssen, abzufinden? Dieses Recht hat man uns mit dem Paragraphen 112 a genommen.

Deshalb sagen wir in unserem Antrag: Raus mit diesem Paragraphen, den brauchen wir nicht, er nützt uns nichts.

Es ist die Annahme als Material vorgeschlagen. Uns ist es wichtig, da wir am eigenen Leib erfahren durften, was dieser Paragraph bewirkt, dass dieses Thema hier die höchste Priorität des Tages erhält. Der Paragraph muss entfernt werden. Wir bitten die Antragsberatungskommission, ihre Empfehlung zu ändern und für eine Annahme zu plädieren. Unserem Antrag gehört die höchste Priorität.

Ich komme aus der alten GHK. Wir wurden 2000 übernommen. Ich fühle mich in der IG Metall sehr, sehr wohl, insbesondere bei meinen Kolleginnen und Kollegen in Völklingen. Vielen Dank für Eure Stützung in den vergangenen Jahren. Macht weiter so, ich bleibe auch dabei. - Ich danke Euch für Eure Aufmerksamkeit. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Norman. - Das Wort für die Antragsberatungskommission hat Eva Stassek.

**Eva Stassek, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Der Redner hat sicherlich unser aller Sympathie. Wir haben uns des Themas sehr angenommen. Wir sind in der Antragsberatungskommission der Auffassung, dass das ein richtiges Begehren ist, dass aber die in dem Antrag enthaltene rechtspolitische Forderung nach Abschaffung dieses sogenannten Sozialplanprivilegs für Betriebe neu gegründeter Unternehmen durch die Entschließung abgedeckt ist. Dort steht nämlich unter Punkt 4 im letzten Satz, dass Gesetze verbessert werden sollen und dass die Mitbestimmungsflucht verhindert werden soll. Unabhängig von der kritikwürdigen Intention des Gesetzes, neu gegründete Unternehmen zulasten der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Sozialplanpflicht auszunehmen, wird die Vorschrift zunehmend auch genutzt, um sich im Zusammenhang mit Neugründungen durch einen bestehenden Konzern sowie bei Betriebsübergang der Sozialplanpflicht zu entziehen.

Im Rahmen einer Reform des Betriebsverfassungsgesetzes gehört das unbedingt als ein Aspekt dort hinein und auf den Prüfstand. Insofern sehen wir aber das Antragsbegehren über die Entschließung abgedeckt und bleiben bei unserer Empfehlung Annahme als Material zur Entschließung.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Ihr habt die Empfehlung gehört. Wer ihr folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Wenige Gegenstimmen. Gibt es Enthaltungen? - Die sehe ich jetzt nicht. Bei wenigen Gegenstimmen so angenommen.

Ich rufe jetzt den Antrag 2.056 aus der Verwaltungsstelle Mannheim auf. Hier haben wir einen Redebeitrag von Nicole Ilbertz aus der Verwaltungsstelle Köln-Leverkusen, Bezirk Nordrhein-Westfalen, Delegiertenummer 083. Nicole, Du hast das Wort.

**Nicole Ilbertz, 083**

Schönen guten Tag von mir! Ich möchte mich kurz vorstellen. Ich bin Betriebsratsvorsitzende bei Federal Mogul in Leverkusen. Der Arbeitskreis Außendienst, Montage und industrielle Dienstleistungen der IG Metall Köln-Leverkusen hat mich gebeten, in seinem Namen heute zu diesem Antrag Stellung zu nehmen. Ich tue das auch gern.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Regelungen in Bezug zum Beispiel auf Auslösesätze, Rufbereitschaft und Reisezeiten haben sich seit dem Wegfall des BMTV in den Betrieben völlig unterschiedlich entwickelt. In vielen Betrieben sind sie gänzlich weggebrochen. Bis wir tarifliche Regelungen haben, brauchen die Betriebsräte und die politischen Sekretäre das rechtliche Know-how sowie einen gemeinsamen Kurs, um die Arbeitsbedingungen für unsere Kolleginnen und Kollegen im Außendienst gemeinsam zu verbessern. Die Montagekonferenz in diesem Jahr war aus unserer Sicht beziehungsweise aus der Sicht des Arbeitskreises, der auch dabei war, ein sehr guter Anfang.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in Anbetracht der Tatsache, dass wir heute noch ein Riesenprogramm für uns haben, habe ich meinen Vortrag deutlich verkürzt. Ich hoffe, das ist auch ein bisschen in Eurem Sinne. Ihr wollt ja alle essen gehen. Aber ich habe eine Bitte: Der vollständige Vortrag, den ich geschrieben habe, steht auf der Facebook-Seite der Geschäftsstelle Köln-Leverkusen. Ich bitte Euch - sonst kriege ich Ärger mit meinem Arbeitskreis -, dass Ihr Euch den mal ansieht. Lest ihn auch durch. Der ist inhaltlich wirklich sehr gut.

Von daher jetzt nur ganz kurz: Wir unterstützen die Empfehlung des ABK und bitten Euch, das auch zu tun und die Empfehlung anzunehmen. Von mir persönlich noch einmal: Guckt Euch auf der Facebook-Seite den Vortrag an. Dann bekomme ich auch keinen Ärger. - Vielen Dank. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Nicole. Folgt also dieser Empfehlung von Nicole. - Jetzt ist Uwe Schütz derjenige, der von der ABK zu dem Antrag Stellung nimmt. - Wir kriegen das alles hin!

**Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Das mache ich auch kurz. Guten Tag. Wiederholen, dass die Empfehlung der ABK offenbar gelungen ist und man ihr folgen soll, muss ich nicht unbedingt. Ich möchte aber einen Hinweis geben.

Es geht ja um die Beschäftigten unter Montagebedingungen nach Ende des früheren Bundesmontagetarifvertrages. Die Empfehlung, die wir ausgesprochen haben, begründet sich dadurch, dass das Anliegen durchaus berechtigt ist, obwohl wir in unterschiedlichen Branchen teilweise Regelungen haben, teilweise auch keine, an mancher Stelle auch Firmentarifregelungen. Ich möchte nur auf den Antrag hinweisen, der später noch aufgerufen wird, mit der Nummer 2.074, Titel: Beschäftigte mit Montage- und Dienstreisetätigkeiten im In- und Ausland der Verwaltungsstelle Ludwigsburg. Der ist der weitergehende und wird von uns auch zur Annahme in geänderter Fassung empfohlen.

Wir haben bei der Beratung der Anträge dieses Begehren der Beschäftigten mit Montagetätigkeit sehr sorgfältig aufgenommen und glauben, dass wir mit den Beschlussempfehlungen zu den Anträgen der Verwaltungsstellen Mannheim und Ludwigsburg dies so abbilden können, dass dem Anliegen entsprochen werden kann und wir gemeinsam dafür Sorge tragen, dass tarifvertragliche Regelungen für die Beschäftigten unter diesen Bedingungen vorangetrieben werden.

Wir empfehlen also weiter die Beschlussempfehlung, wie ausgeschrieben, also Annahme des Antrages 2.056 als Material zur Entschließung. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Uwe. - Wir kommen zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der ABK folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Ich sehe eine. Gibt es Enthaltungen? - Das ist nicht der Fall. Also wurde der Empfehlung der ABK gefolgt. - Wieder eine Seite umgeschlagen, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Jetzt geht es um den vorletzten Antrag auf dieser Seite. Das ist der Antrag 2.072 aus der Verwaltungsstelle Wolfsburg. Hierzu gibt es einen Beitrag des Kollegen Dietmar Brennecke aus der Verwaltungsstelle Wolfsburg, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. Dietmar hat die Delegiertennummer 260. Dietmar, bitte schön.

**Dietmar Brennecke, 260**

Gut, ich bin der Letzte im Block, und ich weiß, Ihr wollt zum Mittagessen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich bin Sekretär in Wolfsburg, unter anderem zuständig für den Bundesfachausschuss VW/Audi-Händlerbetriebe. Es war eine gute Idee, den damals einzurichten. Wir vertreten zurzeit im Bundesfachausschuss fast 20.000 Beschäftigte. Vor zwei Wochen haben wir zusammengesessen. Es gab viel zu erzählen und zu beraten.

In meinem jetzigen Beitrag geht es um das Thema Mitgliederentwicklung. Beim Handwerksbetrieb denken viele an den Krauter um die Ecke, der Chef ist da, ein paar Gesellen, ein paar Auszubildende, die Chefin macht die Buchhaltung. Liebe Kolleginnen und Kollegen, das hat mit der Wirklichkeit nichts mehr zu tun, ganz sicher nicht im Kfz-Handwerk.

Hier entwickeln sich inzwischen ganz andere Betriebsstrukturen. Wenn wir heute von typischen Handwerksbetrieben reden, dann rede ich von regelrechten Handwerkskonzernen. Von den rund 400.000 Beschäftigten im Kfz-Handwerk arbeitet in naher Zukunft - das ist die Prognose - die Hälfte in solchen Einheiten. In den vielen Kleinbetrieben kriegen wir als IG Metall sowieso kein Bein auf die Erde. Die Mitgliederwerbung, wenn überhaupt, ist ein hartes Brot und ehrlich gesagt auch vertane Zeit.

Beispiele für diese Kfz-Konzerne, die ich meine, sind Autohäuser wie zum Beispiel die Gottfried-Schultz-Gruppe in Essen, Düsseldorf und Leverkusen mit mehr als 2.000 Beschäftigten an 23 Standorten, Fleischhauer in Köln, Bonn, Mönchengladbach, Aachen mit 1.100 Beschäftigten an neun Standorten oder die Weller-Gruppe mit über 2.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an 35 Betriebsstätten. Weller kennt Ihr wahrscheinlich negativ: gewerkschaftsfeindlich, tariffeindlich. Ebenso feindlich handelt die Fürstgruppe in der Region Braunschweig mit über 1.000 Beschäftigten und die Jacobs-Gruppe in der Region Aachen. Mein Vorstand aus Köln sagt: Dietmar, ein echter Sauladen, die Jacobs-Gruppe. Mit solchen Konzernen haben wir es zu tun.

Solche Arbeitgeber graben uns in den sauberen Betrieben das Wasser ab. Das hat Auswirkungen auf unsere Gewerkschaftsarbeit, oder besser gesagt, das müsste es haben, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Die meisten unserer Mitglieder im Kfz-Handwerk arbeiten in solchen Minikonzernen oder in Betrieben mit Betriebsräten. Dort ist beim Organisationsgrad noch Luft. In diesen Betrieben brauchen wir Tarifverträge nach Paragraf 3 Betriebsverfassungsgesetz, um zu großen Betriebsratseinheiten zu kommen. Diese Möglichkeit sollten wir aktiv nutzen.

Das hat handfeste Vorteile: Statt vieler kleiner Gremien vor Ort ein arbeits- und durchsetzungsfähiges Betriebsratsgremium oder ein GBR. Statt Zersplitterung Zusammenfassung und Schwerpunktsetzung. Dann kommen wir übrigens auch schneller zu Tarifverträgen, zumindest auf Unternehmensebene. Im Moment sind wir in vielen Bezirken von Flächentarifen weit entfernt.

Ich kann ein Beispiel aus unserer Verwaltungsstelle bringen. Hier gibt es die Autohaus Wolfsburg-Gruppe mit rund 2.000 Beschäftigten in 26 Betrieben an mehreren Orten. Bei der Wahl von Betriebsratsmitgliedern in diesen Standorten hätten wir 50 Betriebsratsmitglieder gehabt. Wir haben mit dem Arbeitgeber vor Jahren beschlossen: Ein Gremium, 17 Mitglieder, vier Freigestellte. So arbeiten die seit Jahren erfolgreich.

Nebenher unterstützen die auch den Betriebsrat der Stegelmann-Gruppe im Lippischen. Dort arbeiten 250 Beschäftigte an vier Standorten. Auch die gehören zu diesem Firmengebilde.

Dies ist erfolgreicher Weg - nicht der Weg -, die Gewerkschaftsarbeit in diesen Minikonzernen, nicht nur im Kfz-Handwerk - diese gibt es überall, das brauche ich Euch nicht zu sagen -, zu bewältigen. Trotzdem stoßen wir an Grenzen - wir merken das selbst - der Organisationspolitik. Heute kümmert sich in jeder betroffenen Verwaltungsstelle eine Kollegin, ein Kollege um diesen Betrieb, um diesen Konzern vor Ort. Hier brauchen wir mehr Koordinierung und Zentralisierung auch über die Grenzen der Verwaltungsstellen, manchmal sogar der Bezirke hinweg. Mir fällt die Glinicke-Gruppe ein, die geht von Erfurt über Kassel nach Bielefeld. Das sind mehrere Bezirke und Verwaltungsstellen. Es ist eine irre Arbeit, die dort zu leisten ist. Überall treten die gleichen Fragen auf: Wer betreut diesen Betriebsrat, wenn es einen gibt, oder den Gesamtbetriebsrat? Wohin gehören die Mitglieder in diesen Minikonzernen? Wer führt die Haustarifverhandlungen?



Also, wie können wir die IG Metall vor Ort stärken? Das können wir, wenn wir solche Fragen positiv beantworten. Das geht in die Verwaltungsstellen, in die Bezirke hinein, ich weiß es, aber hier müssen wir ansetzen.

Ich appelliere deshalb an den Vorstand: Für diese Minikonzerne brauchen wir übergreifende Betriebsstrukturen. Es geht hier nicht um Handwerk, wie es überall zu finden ist. Wir brauchen solche Konzernstrukturen, um die Betriebsräte besser zu betreuen und zu stärken und damit unseren Organisationsgrad zu erhöhen.

Damit muss der Vorstand noch mehr Ressourcen und Unterstützung bereitstellen. Das ist unsere Meinung.

Danke für die Aufmerksamkeit. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Dietmar. Schön, dass Ihr alle versucht, den Kongress gemeinsam mit uns zu leiten. Aber wir sagen, wann die Mittagspause sein wird. Jetzt spricht zunächst Uwe Schütz von der Antragsberatungskommission zu diesem Antrag.

**Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Vielen Dank für den engagierten Redebeitrag, Kollege.

Ähnlich war auch die Diskussion bei uns in der Antragsberatungskommission. Wir haben also durchaus anerkannt, dass dieser Aspekt in der Entschließung nicht vollständig, wie auch von Dir noch einmal dargestellt worden ist, abgebildet ist. Ich sehe es aber genauso, dass dieser riesengroße Bereich Handwerk und die Peripheriebereiche, die gar nicht mehr Handwerk genannt werden können, eine größere Aufmerksamkeit brauchen, und haben deshalb die Empfehlung „Annahme als Material zur Entschließung“ ausgesprochen.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Ihr habt die Empfehlung gehört. Wer ihr folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Ich sehe keine. Gibt es Enthaltungen? - Auch das ist nicht der Fall. Dann ist die Empfehlung der Antragsberatungskommission einstimmig angenommen worden.

Wir haben jetzt aus diesem Block, der gelb hinterlegt ist, die einzelnen Anträge, zu denen uns Wortmeldungen vorlagen, herausgenommen. Jetzt ist es an uns, noch

diesen gesamten Block abzustimmen, damit wir auch insoweit korrekt verfahren. Dabei handelt es sich um die Anträge, die die Empfehlung bekommen haben „Annahme als Material zur Entschließung“. Wer dafür ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Vielen Dank. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Enthaltungen? - Bei wenigen Enthaltungen so angenommen.

Wir würden gerne noch die letzten Anträge mit Euch durchgehen. Das ist nach unserer Einschätzung relativ schnell zu bewältigen, und dann hätten wir einen guten Abschluss. Nach meiner Zählung haben wir dazu nur noch fünf Wortmeldungen dazu vorliegen; also könnte das relativ zügig gehen. Danach würden wir gerne mit Euch in eine einstündige Mittagspause einsteigen. - Ich sehe Kopfnicken. Dann gehe ich davon aus, Ihr seid damit einverstanden, dass wir so verfahren.

Dann rufe ich jetzt den Antrag 2.002 auf.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Die Empfehlung ist „Annahme“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wer diesem Vorschlag folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Ich sehe keine. Gibt es Enthaltungen? - auch das ist nicht der Fall, also einstimmig angenommen. Danke.

Ich rufe auf die Anträge 2.006 und 2.007.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Auch hier lautet die Empfehlung „Annahme“.

Wer für „Annahme“ ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke sehr. Gibt es Gegenstimmen? - Ich sehe keine. Gibt es Enthaltungen? - Auch das ist nicht der Fall. Damit ist das einstimmig angenommen. Danke schön.

Ich rufe auf die Anträge 2.008, 2.009 und 2.010.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Ebenfalls „Annahme“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wer kann der Empfehlung folgen? - Danke. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? - Auch das ist nicht der Fall. Dann ist das einstimmig beschlossen.

Jetzt rufe ich auf den Antrag 2.011.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Dazu gibt es eine Änderung. Deswegen lautet die Empfehlung „Annahme in geänderter Fassung“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wer dieser Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke sehr. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Enthaltungen? - Auch nicht. Dann ebenfalls einstimmig so beschlossen.

Ich rufe auf den Antrag 2.012.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Ebenfalls „Annahme in geänderter Fassung“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wer dieser Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gibt es Gegenstimmen? - Nein. Gibt es Enthaltungen? - Auch nicht. Dann ist auch dieser Antrag einstimmig beschlossen.

Ich rufe auf den Antrag 2.013.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Hier lautet die Beschlussempfehlung „Ablehnung“. Im Antragsbegehren wird die IG Metall aufgefordert, sich flächendeckend für ein Verbot der Leiharbeit einzusetzen.

Darüber haben wir in der IG Metall schon ziemlich viel und lange diskutiert, und wir haben uns auch positioniert. Selbst dann, wenn die beste Leiharbeit die ist, die nicht stattfindet, ist es doch so, dass wir die Leiharbeit grundsätzlich als Instrument akzeptieren.

Das erfordert natürlich, dass es Rahmenbedingungen gibt: Wie wird Leiharbeit geregelt, damit Leiharbeit im Betrieb vernünftig behandelt wird, was Tarifverträge, was Betriebsvereinbarungen und was die Gleichstellung angeht?

Deshalb setzt sich die IG Metall für die Verbesserung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen ein. Aber ein Verbot der Leiharbeit steht im Moment aus unserer Sicht nicht zur Debatte.

Das ist aus rechtlichen Gründen auch gar nicht möglich. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz war bis 1967 nur im Rahmen des Arbeitsvermittlungsmonopols der Arbeitsämter zulässig. Mit einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1967 wurde das Verbot der privaten Arbeitnehmerüberlassung mit der Begründung gekippt, dass dies gegen das Grundrecht auf freie Berufswahl aus Artikel 12 des Grundgesetzes verstoße.

Aufgrund der Freigabe der Leiharbeit nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts und des in Folge entstehenden Wildwuchses wurde 1972 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verabschiedet.

Die Forderung des Antrags kann deshalb nicht umgesetzt werden. Deswegen lautet die Beschlussempfehlung „Ablehnung“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wer dieser Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke sehr. Gibt es Gegenstimmen? - Wenige Gegenstimmen. Enthaltungen? - Bei wenigen Gegenstimmen und wenigen Enthaltungen ist der Empfehlung so gefolgt worden. Danke.

Ich rufe auf den Antrag 2.016.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Hier ist die Empfehlung „Annahme“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke. Wer dieser Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Ich sehe keine. Gibt es Enthaltungen? - Auch das ist nicht der Fall. Dann ist das einstimmig so beschlossen.

Ich rufe auf den Antrag 2.017.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Hier lautet unsere Empfehlung „Annahme als Material an den Vorstand“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke. Wer dieser Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. -  
Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen?  
- Eine Enthaltung. Dann ist der Empfehlung so gefolgt worden.

Ich rufe auf den Antrag 2.019. - Bitte, Claudia.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Unsere Empfehlung lautet „Annahme als Material an den Vorstand“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wer dieser Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke  
schön. Gibt es Gegenstimmen? - Eine Gegenstimme. Gibt es Enthaltungen? - Das ist  
nicht der Fall. Dann ist auch dieser Empfehlung so gefolgt worden.

Ich rufe auf den Antrag 2.020.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

„Annahme“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wer kann dieser Empfehlung folgen? - Danke sehr. Gibt es Gegenstimmen? - Das  
ist nicht der Fall. Enthaltungen? - Dann einstimmig so beschlossen.

Ich rufe auf den Antrag 2.021. Claudia!

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Die Empfehlung ist „Annahme“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Also wieder Armübung: Wer dafür ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Enthaltungen? - Auch das nicht. So beschlossen. Danke.

Ich rufe auf den Antrag 2.028. Claudia!

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

„Annahme als Material an den Vorstand“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wer kann dieser Empfehlung folgen? - Danke sehr. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Enthaltungen? - Auch nicht. Dann so beschlossen. Danke sehr.

Antrag 2.031.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Die Empfehlung ist „Annahme“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wer kann dieser Empfehlung folgen? - Danke schön. Gegenstimmen? - Keine. Enthaltungen? - Auch keine. Dann auch dafür schönen Dank.

Antrag 2.033.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Die Empfehlung ist „Annahme als Material an den Vorstand“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Ihr habt es gehört. Wer kann der Empfehlung folgen? - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Enthaltungen? - Auch nicht. Dann auch so beschlossen.

Antrag 2.034.

**Claudia Peter, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Hier sehr Ihr eine geänderte Fassung mit einem durchgestrichenen und neu hinzugefügten Teil. Wir empfehlen „Annahme in geänderter Fassung“.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. Wer kann der Empfehlung folgen? - Danke sehr. Wer ist dagegen? - Niemand. Wer enthält sich? - Auch niemand. Dann so beschlossen. Danke schön.

Wenn mein Plan jetzt stimmt, gibt es eine Änderung bei den Sprecherinnen der Antragsberatungskommission.

Wenn mein Plan stimmt, gibt es jetzt eine Änderung bei den Sprecherinnen der ABK. Die folgenden Anträge wird uns Eva Stassek begründen. - Claudia, Dir vielen Dank für Deine Erläuterungen. (Beifall)

Wir machen zügig weiter. Ich rufe den Antrag 2.036 auf.

**Eva Stassek, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Unsere Empfehlung lautet Annahme.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke schön. - Wer kann dieser Empfehlung folgen? - Vielen Dank. - Gegenstimmen? - Nicht der Fall. Enthaltungen? - Auch nicht der Fall. Dann ist der Antrag so angenommen.

Ich rufe jetzt auf den Antrag 2.038. Das ist der Antrag, den ich Euch vorhin erläutert habe, in dem Änderungen vorgenommen worden sind und der Euch jetzt in gelber Fassung vorliegt.

Dazu haben wir eine Wortmeldung. Ich rufe den Kollegen Peter Spiekermann auf. Er ist aus der Verwaltungsstelle Osnabrück, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, und hat die Delegiertennummer 250. - Peter, bitte.

**Peter Spiekermann, 250**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir hätten uns gefreut, wenn die Antragsberatungskommission auch den zweiten Aspekt unseres Antrags wohlwollend ausgelegt

und zur Annahme empfohlen hätte. Wir können aber mit der Empfehlung leben. -  
Danke. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Peter. - Eva, Du hast das Wort.

**Eva Stassek, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Ihr habt es schon gelesen. Wir empfehlen den Antrag in geänderter Fassung zur  
Annahme, weil wir die Aspekte, die darin enthalten sind, für sehr wichtig halten.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. - Ihr habt die Empfehlung vernommen. Wer kann ihr folgen? Bitte das  
Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt  
es Enthaltungen? - Auch nicht. Dann einstimmig so beschlossen. Vielen Dank.

Ich rufe jetzt auf den Antrag 2.041 sowie die Anträge 2.042, 2.043 und 2.044. - Eva,  
Du hast das Wort.

**Eva Stassek, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Unsere Empfehlung ist Annahme in geänderter Fassung.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. - Wer kann der Empfehlung folgen? - Danke sehr. Wer ist dagegen? -  
Ich sehe keine Gegenstimmen. Wer enthält sich? - Auch das ist nicht der Fall. Dann  
einstimmig so beschlossen.

Ich rufe auf den Antrag 2.047.

**Eva Stassek, Sprecherin der Antragsberatungskommission**

Unsere Empfehlung ist Ablehnung. Diese Empfehlung möchte ich kurz begründen.  
Es geht um die Einrichtung eines Arbeitgeberbewertungsportals. Die vorgeschla-  
gene Form der Bewertung von Arbeitgebern entspricht der Bewertung, wie sie auf  
Internetportalen üblich ist.

Das halten wir für die Bewertung und anschließende Einschätzung von Arbeitge-  
bern für eine nicht geeignete Form, da über einen solchen Prozess zum Beispiel



organisierte Falschbewertungen in größerem Umfang abgegeben werden und zu völlig falschen Schlussfolgerungen führen können. Daten ohne statistische Signifikanz können als solche fehlinterpretiert werden.

Die IG Metall befürwortet und bevorzugt grundsätzlich die unternehmensinterne Bewertung der Unternehmen oder der Arbeitgeber über Beschäftigtenbefragungen, an denen sich viele Beschäftigte auch beteiligen, und nicht die Bewertung in anonymen Portalen, die in der Regel nur einzelne oder wenige Beschäftigte vornehmen.

Die Ergebnisse der unternehmensinternen Befragung können aufgrund ihrer Aussagekraft durch viele Wertungen als Grundlage für zielgerichtete Diskussionen und gegebenenfalls für Verbesserungen im Unternehmen dann herangezogen werden.

Punktuell angelegte Befragungen von Beschäftigten zur Umsetzung von Erkenntnissen beziehungsweise zur Ableitung von Forderungen sind unseres Erachtens einem schnell manipulierbaren und mit zumeist niedriger Beteiligungsquote belegten Bewertungsportal, dem es zudem an Aktualität und zeitlichem Zusammenhang zu Themenstellungen mangeln würde, vorzuziehen. Deshalb lautet unsere Empfehlung Ablehnung.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Eva. - Ihr habt die ausführliche Begründung gehört. Wer kann ihr folgen? - Vielen Dank. Gibt es Gegenstimmen? - Wenige Gegenstimmen. Enthaltungen? - Wenige Enthaltungen. Dann so beschlossen.

Es gibt jetzt wieder einen Wechsel bei den Sprechern der Antragsberatungskommission. Bei den nächsten Anträgen wird Uwe Schütz die Empfehlungen der Antragsberatungskommission begründen.

Ich rufe auf den Antrag 2.048 und erteile Uwe auch gleich das Wort.

**Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, für den Antrag 2.048 empfehlen wir Annahme.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. - Wer kann dieser Empfehlung folgen? Bitte das Kartenzeichen. - Danke sehr. Wer ist dagegen? - Ich sehe keine Gegenstimmen. Wer enthält sich? - Auch das ist nicht der Fall. Einstimmig so beschlossen.

Ich rufe auf den Antrag 2.055. Dazu liegt uns eine Wortmeldung vor. Ich bitte den Kollegen Werner Lichtenberg, Verwaltungsstelle Wiesbaden-Limburg, Bezirk Mitte, an das Mikrofon. Er hat die Delegiertenummer 162. - Bitte, Werner.

**Werner Lichtenberg, 162**

Guten Morgen zusammen! Grundsätzlich erst einmal eines: Ich bin Sportler. Ich bin Marathonläufer. Ich bin Triathlet. Aber trotz alledem habe ich überhaupt keine Lust, hier unglaublich schnell durchzuheizen. Wir wollen alle in die Pause. Aber wir entscheiden jetzt für die nächsten vier Jahre. Diesen Block hätte man tatsächlich erst nach der Pause machen können. Es gibt seit den letzten 20 Anträgen kaum noch eine Begründung. Ich finde es nicht richtig. Sorry. (Beifall)

Thema des Antrags ist: Wahlfreiheit, ob AVWL oder VWL. Liebe Kolleginnen und Kollegen, die tarifliche altersvorsorgewirksame Leistung beträgt im Kalenderjahr für jeden Beschäftigten 319,08 Euro und für jeden Auszubildenden 159,48 Euro. Die Nutzung dieser tariflichen Leistung ist rückläufig. Hier lassen die Kolleginnen und Kollegen Geld liegen.

Aber warum ist das so? Schätzungen gehen davon aus, dass höchstens 60 Prozent der Anspruchsberechtigten den tariflichen Anspruch realisieren. Auch die Abschlüsse für die sogenannte Riester-Rente sind stark rückläufig. Ein Grund dafür sind die verschwindend geringen Renditen, die dieses Modell als Altersversorgung unattraktiv erscheinen lassen. Diese Problematik gilt für alle Versicherten, auch für das gemeinsam getragene Versorgungswerk MetallRente.

Ein weiterer Grund, wieso die derzeitige tarifliche Regelung für viele Kolleginnen und Kollegen unattraktiv ist, ist die Kopplung an die private Altersvorsorge. Die Bedürfnisse in den verschiedenen Lebensphasen sind unterschiedlich. So möchten junge Menschen zuerst einmal Vermögen bilden, um größere Anschaffungen zu realisieren. Andere wollen zum Beispiel nach einem Hauskauf oder nach dem Wiedereintritt in den Beruf Vermögen bilden, um teure Kredite zu vermeiden.

Es ist nun einmal so, dass viele Kolleginnen und Kollegen - und ich rede nicht von einer Minderheit - einfach keine Möglichkeit haben, eine Risikovariante wie zum Beispiel Aktienfonds zu nutzen. Das würde zwar eine höhere Rendite ergeben, aber die Unsicherheit ist verständlicherweise die größere Hürde. Bausparverträge sind zwar risikoärmer, aber dafür fällt die Rendite schmaler aus. Banksparverträge sind zwar sicherer, aber halt nicht staatlich gefördert.

Daher ist die freie Wahl der Anlagemöglichkeit bei VWL oder AVWL für diesen Tarifvertrag eine sehr wichtige Komponente, und es wäre für jede und jeden etwas dabei.

Darüber hinaus muss die in Paragraph 4 geregelte Informationspflicht, dass nämlich der Arbeitgeber die Beschäftigten ab dem siebten Monat darüber informieren muss, dass es diese Leistung gibt, verbindlich in den Betrieben geregelt und umgesetzt werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, alle anspruchsberechtigten Beschäftigten sollten wieder die Möglichkeit haben, zwischen verschiedenen Arten der Vermögensbildung zu wählen. Keiner von uns hier im Saal lässt sich gerne einschränken, auch in den Pausen nicht.

Darum bitte ich Euch: Stimmt dem Antrag in der vorliegenden Fassung zu, und hebt die Hand im richtigen Augenblick. - Danke. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Werner. - Uwe, ich bitte Dich um Eure Begründung.

**Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen! Ich möchte kurz auf das Verfahren eingehen, das wir gerade machen und das - zumindest erschien es mir so - als undemokratisch oder verkürzt demokratisch eingeschätzt wurde.

Ich glaube, Kollege - entschuldige, dass ich Deinen Namen vergessen habe -, Du hast den Beleg dafür gerade selbst erbracht, nämlich dass es da, wo es Diskussionsbedarf gibt, weiterhin möglich ist zu diskutieren. Das ist gut so, und nichts anderes wollen wir.

Andererseits tragen wir dem Wunsch des Kongresses Rechnung, Dinge, die ein sehr hohes Einvernehmen haben, wo es keine Wortmeldungen und keinen Diskussionsbedarf gibt, zügig voranzubringen. Das - so scheint es mir zumindest - ist die Mehrheitsmeinung. (Beifall)

Zu diesem Antrag, den wir zur Ablehnung empfohlen haben: Du hast Dich für umfassende Wahlfreiheit ausgesprochen, allerdings Wahlfreiheit bei einer tariflichen Leistung, die eben nicht im Bruttomonatsentgelt enthalten ist, sondern für die ein spezifischer Verwendungszweck von der IG Metall vorgesehen ist.

Die Position der IG Metall ist, die betriebliche Altersversorgung zu stärken. Wir haben in der EntschlieÙung 1 bereits entschieden, dass wir dafür eintreten wollen, dass die betriebliche Altersversorgung flächendeckend durch- und umgesetzt werden kann.

Ein Baustein, um so etwas zu befördern, ist eben auch die altersvorsorgewirksame Leistung, da sie da, wo eine betriebliche Altersversorgung entsteht oder am Entstehen ist, einen Baustein zu dieser Form der Altersversorgung abbilden kann.

Darum halten wir es für richtig, dass dieses tarifliche Element zweckgebunden ist. Wir wollen es nicht der Beliebigkeit überlassen, die auch Risiken bewirken kann, wie von Dir beschrieben: Risiken des Marktes bis hin zu Spekulationsgeschäften. Das ist mit diesem Tarifelement nicht vorgesehen.

Daher empfehlen wir den Antrag mit der Nummer 2.055 zur Ablehnung.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Uwe. - Ihr habt die Begründung gehört. Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgt, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Einige Gegenstimmen. Enthaltungen? - Wenige Enthaltungen. Dann ist der Empfehlung so gefolgt. - Vielen Dank.

Ich rufe den Antrag 2.066 auf. Uwe, Du hast wieder das Wort.

**Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Jetzt kommen mehrere Anträge zur IG Metall-Branchenarbeit. Die Stärkung der handwerklichen Branchen wird im Antrag 2.066 gefordert. Wir empfehlen den zur Annahme in geänderter Fassung, wie Euch vorliegend.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. - Ihr habt die Empfehlung gehört. Wer sich anschließen kann, den bitte ich wieder um das Kartenzeichen. - Vielen Dank. Gibt es Gegenstimmen? - Keine Gegenstimme. Gibt es Enthaltungen? - Das ist auch nicht der Fall. Dann ist das einstimmig so beschlossen. - Vielen Dank.

Ich rufe den Antrag 2.067 und 2.068 auf. Dazu liegt uns eine Wortmeldung vor. Ich bitte Mike Riemann aus der Verwaltungsstelle Leipzig, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, ans Mikrofon. Er hat die Delegiertenummer 308. Es hält sich dann bitte Sabrina Jaeger bereit.

**Mike Riemann, 308**

Hallo, liebe Kolleginnen und Kollegen! Meinen Namen habt Ihr schon vernommen: Mike Riemann, Betriebsratsvorsitzender der Volkswagen Automobile Leipzig und stellvertretender Konzernbetriebsratsvorsitzender der Volkswagen Group Retail Deutschland.

Bevor ich mit meinem eigenen Wortbeitrag beginne, noch ein ganz kurzes Statement, das mir sehr am Herzen liegt: Lieber Uwe Hück, vielen Dank für Deinen Beitrag. Du sprichst mir persönlich aus tiefstem IG Metall-Herzen. Danke! (Beifall)

Warum haben wir von der Verwaltungsstelle Leipzig diesen Antrag gestellt? - Um die Offensive Handwerk weiter am Leben zu erhalten.

Ich erinnere mich an das Jahr 2012. Da hatten wir ein Betriebsrätetreffen, und die Arbeitgeberseite hat uns während dieses Treffens erklärt, dass man die wöchentliche Arbeitszeit erhöhen möchte und dass man zusätzlich, um die Gewinne des Unternehmens voranzubringen, die Erbringung von Sozialstunden in Erwägung ziehe. Man hat diese Forderung mit der Botschaft verbunden: In Leipzig wollen wir damit beginnen.

Uns war damals sehr schnell klar, dass das, was man in Leipzig beginnen möchte, nicht nur ein Leipziger Problem sein wird. Dieses Unterfangen würde eine politische Strahlwirkung haben über alle Automobile-Gesellschaften hinaus, die im Konzernverbund des Volkswagenkonzern tätig sind.

Was haben wir also unternommen? Wir haben die IG Metall gebeten, ihre Offensive Handwerk vorzulegen und frühzeitiger an den Leipziger Standorten der Volkswagen Automobile beziehungsweise an den Audi-Standorten mit der Unternehmensberatung zu starten, um die Betriebsräte damit in die Lage zu versetzen, die Kennzahlen, die wir von der Unternehmensseite zur Verfügung gestellt bekommen haben, besser einschätzen zu können.

Uns war auch sehr schnell bewusst, dass wir die tarifliche Auseinandersetzung mit Kennzahlen alleine nicht werden steuern können. Vielmehr ging es darum, die politische Karte an der Stelle zu spielen, nämlich dass auch die Betriebe, die im Osten der Republik angesiedelt sind, ein Recht auf Tarifbindung haben.

Wir haben dann bei dem, was wir in die Wege geleitet haben, einen durchschnittlichen Organisationsgrad von etwa 70 Prozent erzielt; das ist im Handwerk schon eine Hausnummer. - Da dürft Ihr ruhig applaudieren. (Beifall)

Ich sage Euch auch, was ich auf der vergangenen Betriebsversammlung meinen Kolleginnen und Kollegen erzählt habe: Mein persönlicher Anspruch - auch bei den Automobile-Handelsgesellschaften - muss sein, auch da wir eben zu Volkswagen gehören, dass wir dort den Organisationsgrad hinbekommen, der im Konzern üblich ist, nämlich oberhalb der 90-Prozentmarke.

Deswegen sind solche Forderungen und Gedanken, die der Uwe vorhin angesprochen hat, richtig. Denn die Unternehmensseite zahlt die Löhne oder die Tarifstandards freiwillig nur, um die Tarifbindung und die Gewerkschaften zu schwächen. Sonst würden sie das nicht tun.

Mit unserer Aufstellung und mit unserem Organisationsgrad ist es uns gelungen, einen Tarifvertrag abzuschließen, der Folgendes geregelt hat: eine Lohnsteigerung in Höhe von 22 Prozent und eine Arbeitszeitverkürzung von drei Stunden pro Woche. Das, glaube ich, sucht seinesgleichen. Einen Tarifvertrag, der in einem Zeitraum von weniger als drei Jahren eine Lohnsteigerung von 22 Prozent erreicht hat, das soll mir mal einer nachmachen! Das haben wir dank der Unterstützung der IG Metall und dank der Unterstützung des Vorstandes mit der Offensive Handwerk hinbekommen.

Deswegen ist es wichtig, dass auch diese Unterstützung punktuell nach wie vor möglich ist. Denn - der Dietmar Brennecke hat das vorhin schon angesprochen - die Handwerksbetriebe an sich, besonders im Kfz-Handwerk, sind nicht nur einzelne kleine Handwerksbetriebe; vielmehr hängen ganze Konzernstrukturen daran. All das, was die einzelnen Handwerksbetriebe alleine nicht hinbekommen, wird dann immer eine Auswirkung auf die Beschäftigten der anderen Betriebe haben. Deswegen ist die punktuelle Unterstützung weiterhin erforderlich.

Es gibt einen weiteren Aspekt: Viele junge Kolleginnen und Kollegen, die Handwerksberufe erlernen, werden später von den Industrieunternehmen abgeworben und finden dort eine weitere berufliche Perspektive. Die Industriebetriebe - ich nehme das Beispiel Leipzig: Porsche und BMW - sind auf gut ausgebildete Handwerker und Handwerkerinnen angewiesen.

Wenn wir durch fehlende Unterstützung keine jungen Menschen mehr in die Handwerksbetriebe bekommen, fehlen ergo auch die zukünftige Unterstützung und Weiterentwicklung und das technische Know-how in den großen Industriebetrieben. Damit bekommen wir dann natürlich auch ein Problem für die - ich sage einmal - Altersstruktur in den Betrieben. Und das müssen wir in den Griff bekommen.

Deswegen braucht es eben diese punktuelle Unterstützung, und deswegen bitte ich Euch, der Empfehlung der ABK zu folgen. - Herzlichen Dank. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Mike. - Sabrina Jaeger, Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken, Bezirk Nordrhein-Westfalen, mit der Delegiertennummer 031, spricht jetzt zu uns.

**Sabrina Jaeger, 031**

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Auch ich würde gern noch einmal einen Wortbeitrag zu der „Offensive Handwerk“ geben wollen. Wir wissen, nach der Metall- und Elektroindustrie ist das Handwerk der größte Wirtschaftszweig im Zuständigkeitsbereich unserer IG Metall. Aufgrund der häufig vorzufindenden Klein- und Mittelbetriebe, aber auch der immer größer werdenden Einheiten, insbesondere auch in Konzernstrukturen hinein, ist der Handwerksbereich zwar sauarbeitsintensiv, er bedarf aber einer größeren Unterstützung und Wertschätzung auch weiterhin durch uns.

Warum? Betriebspolitische und tarifpolitische Strukturen können und müssen wir weiterhin ausbauen. Die Potenziale sind ja da. Und meine Erfahrung ist, dass auch unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben ihre Arbeitsbedingungen gut geschützt wissen wollen. Die Positivbeispiele sind vorhanden.

Ich selber bin hauptamtlich beschäftigt in meiner Verwaltungsstelle und im Schwerpunkt für das Handwerk zuständig. Ich selber habe in den letzten sechs Monaten vier Haustarifverträge im Kfz-Handwerk verhandelt. Allein die Wertschätzung und das, was uns auch entgegengebracht wird von den Kolleginnen und Kollegen, ist unfassbar toll. Ich kann das an der Stelle schlecht rüberbringen. Das ist aber ein Gefühl, das halt mitschwingt, wenn man in einer Tarifaueinandersetzung unterwegs ist.

Wir haben aber in Nordrhein-Westfalen einmal die Beschäftigten im Kraftfahrzeughandwerk angeschrieben und sie nach ihren Bedürfnissen und nach ihren Themen befragt. Innerhalb von zwei Stunden gab es prompt eine Rückmeldung eines BR-Vorsitzenden und Metallers, der schrieb: Danke für diese Online-Umfrage. Es zeigt mir, Ihr habt uns im Handwerk nicht vergessen.

Wir können und dürfen uns nicht damit zufriedengeben, dass wir in Betrieben unterwegs sind und feststellen, dass wir Kolleginnen und Kollegen haben, die mit einem Gesellenbrief einen Stundenlohn von 9,96 Euro verdienen. Die Welt dreht sich wirtschaftlich draußen weiter. Aber in vielen Branchen, auch im Kfz-Handwerk, steht die Welt für unsere Kolleginnen und Kollegen beim Entgelt still. Deshalb brauchen wir mehr Akzeptanz, mehr Koordinierung, mehr Frauen- und Manpower, um das Handwerk komplett zu erschließen, um insbesondere unseren Kolleginnen und

Kollegen das Vertrauen an uns zurückzugeben, dass „Gute Arbeit. Gutes Leben.“ auch für sie gilt.

Deshalb - der Antrag ist ja als Material empfohlen; es geht da auch um die Finanzierung von Personal; deswegen ist das als Material an den Vorstand empfohlen, weil wir das ja nicht entscheiden können - unterstütze ich die Empfehlung der ABK und hoffe, dass das Thema auch weiterhin bei uns gesetzt und auf der Tagesordnung bleibt. - Vielen Dank. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Sabrina. - Uwe, Du begründest.

**Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Im Namen der ABK folge ich den Empfehlungen der beiden Vorredner (Heiterkeit), das Ganze als „Annahme als Material an den Vorstand“ zu beschließen.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Okay. Dann sind wir uns einig - hoffentlich auch in der Abstimmung. Wer dafür ist, bitte die Karte hoch. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Ich sehe keine. Gibt es Enthaltungen? - Auch das ist nicht der Fall. Vielen Dank.

Ich rufe jetzt auf den Antrag 2.069 und mit ihm den Antrag 2.070.

**Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Zum Antrag 2.069 haben wir die Annahme in geänderter Fassung empfohlen. Damit erledigt wäre der Antrag 2.070.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. - Ihr habt die Begründung gehört. Wer der folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke sehr. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? - Auch das nicht. Einstimmig so beschlossen.

Ich rufe auf den Antrag 2.071.

**Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Wir empfehlen diesen Antrag zur Annahme.



**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wer der Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es da Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Enthaltungen? - Auch nicht. Dann so beschlossen.

Ich rufe auf den Antrag 2.073.

**Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Den Antrag 2.073 empfehlen wir zur Annahme als Material an den Vorstand.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wer der Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gibt es Gegenstimmen? - Nein. Enthaltungen? - Auch nicht. Einstimmig so beschlossen.

Ich rufe auf den Antrag 2.074.

**Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Zum Antrag 2.074 haben wir die Empfehlung „Annahme in geänderter Fassung“ ausgesprochen. Ich habe vorher schon etwas dazu gesagt, auch dazu, warum.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Wer dieser Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht Fall. Enthaltungen? - Auch nicht. Dann so beschlossen. Vielen Dank.

Ich rufe auf den Antrag 2.075 und den Antrag 2.076, der damit erledigt wäre. Dazu habe ich eine Wortmeldung von Volker Stahmann, Verwaltungsstelle Bremen, Bezirk Küste, mit der Teilnehmernummer 2/020. Volker, bitte schön.

**Volker Stahmann, ehrenamtliches Vorstandsmitglied**

Mahlzeit, liebe Kolleginnen und Kollegen! Wenn Ihr ungewöhnliche Geräusche hört: Mir knurrt auch der Magen. Aber das müssen wir jetzt, glaube ich, aushalten.

Ich habe mich noch einmal zu diesen beiden Anträgen gemeldet, und zwar nicht, weil ich die Empfehlung der Antragsberatungskommission infrage stellen will - im Gegenteil, wir sind damit einverstanden, auch mit der Erledigung des Bremer Antrags -, sondern weil es heute Morgen eine Aktion gegeben hat, und Ihr alle seid

daran vorbeigelaufen. Es hat nämlich dieser NVA-Lkw vor dem Tor gestanden, und es sind Flugblätter verteilt worden. Diese Aktion steht eben in direktem Zusammenhang mit diesem Bremer Antrag, und ich glaube, dass die Delegierten das Recht haben, dazu auch einmal ein paar Hintergründe zu erfahren. Denn das, was in dem Flugblatt steht, ist ein bisschen einfach und ein bisschen sehr verkürzt.

Ich will an den Beitrag von Murat anknüpfen, der ja zu der Frage der Unterschriftensammlung von 9.000 schon gesagt hat, dass die Initiative von Splittergruppen kommt. Und genau das haben wir nämlich hier in diesem Fall auch.

Es ist so, dass wir bei Daimler in Bremen im Jahr 2013 und im Jahr 2014 mehrere sogenannte Informationsrunden mit Produktionsausfall hatten. Das Wort „Streik“ haben wir da immer vermieden. Es hat auch keinen Aufruf dazu gegeben.

Bei der letzten Aktion war es so, in der Nachtschicht, dass diese Splittergruppe einen Teil der Kolleginnen und Kollegen aus dem Tor herausgeführt hat, und die sind nach Hause gefahren. Das Unternehmen hat nach der achten Aktion - es sind übrigens acht und nicht sechs, wie es im Flugblatt steht - in der Tat 761 Abmahnungen ausgesprochen.

Sowohl die IG Metall vor Ort als auch der Betriebsrat mit seiner Mehrheit, als auch der Betriebsratsvorsitzende haben versucht, diese Abmahnungen wegzukriegen. Parallel dazu ist von 33 Kollegen Klage gegen die Abmahnungen eingereicht worden - ohne Information der Verwaltungsstelle, ohne dass wir mit eingebunden waren, ohne Beratung und ohne Absprache. Bis heute habe ich die Klageschrift als Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle nicht, obwohl ich danach gefragt habe.

Aber nach der Klage der 33 Kollegen ist dann gesagt worden, die IG Metall soll den Rechtsschutz übernehmen. Wir haben das im Ortsvorstand diskutiert, und wir können die Frage natürlich auf der formellen Ebene sofort abhandeln, also erstens: Von den 33 sind nicht einmal alle in der IG Metall. Zweitens: Von den 33 zahlen nicht alle satzungsgemäß. Und drittens: Wir steigen nicht in Rechtsschutzverfahren ein, wenn wir sozusagen in laufenden Prozessen sind. Insofern ist das formal relativ simpel abzuhaken.

Aber auch politisch haben wir als Ortsvorstand in Bremen mit dieser Klage ein Problem. Denn im Gegensatz zu unserem Antrag 2.076 fordert die Klage ein Streikrecht, ein erweitertes Streikrecht ohne Aufruf von Gewerkschaften.

Oder um es einmal mit den Worten eines Vertrauensmannes der Vollversammlung von Daimler zu sagen: Wenn die Vertrauensleutemannschaft sagt, das passt uns nicht, und einen Streik beschließt, dann soll das möglich sein.

In der Tat unterstützen wir eine solche Herangehensweise nicht. Wir unterstützen die Umsetzung der Sozialcharta, weil auch da das Streikrecht wesentlich weiter gehend ist als das, was wir zurzeit in der Bundesrepublik haben. Wir haben heute ja schon mehrfach über das Streikrecht gesprochen.

In dem Flugblatt wird die gänzliche Abschaffung jeglicher Werkverträge und von Leiharbeit gefordert. Es enthält die Aufforderung, die IG Metall soll sich mit diesem Thema überhaupt nicht mehr befassen. Es sollen also nicht mehr die Lebens- und Arbeitsbedingungen der betroffenen Menschen - mehrere Hunderttausend in der Bundesrepublik - verbessert werden, sondern die IG Metall soll sich da zurückziehen und sich für ein generelles Verbot aussprechen. Sie soll so lange nicht mehr tätig werden. Auch das haben wir als Ortsvorstand politisch abgelehnt.

Wir haben lange darüber gestritten, wie wir damit umgehen. Nach der Ablehnung der Gewährung von Rechtsschutz gab es weitere Anträge an die Verwaltungsstelle Bremen. Ein Antrag lautete: Wenn die IG Metall den Rechtsschutz nicht gibt, dann soll sie bitte eine Spende in Höhe der zu erwartenden Gerichtskosten bis zum EuGH geben. Wenn sie keine Spende geben kann, dann soll die IG Metall eine Bürgschaft in Höhe der zu erwartenden Gerichtskosten bis zum EuGH übernehmen. Beides haben wir abgelehnt.

Die Forderung nach Umsetzung des europäischen Streikrechts ist richtig. Aber das andere, was da geschrieben steht, auch bezüglich des Rechtsschutzes, ist nicht richtig. Das hat der Ortsvorstand abgelehnt und er bleibt auch dabei. - Ich danke Euch. (Beifall)

#### **Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Volker. - Ich bitte jetzt noch einmal Uwe ans Mikrofon.

#### **Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Vielen Dank für die Zusatz- und Hintergrundinformationen. Es ist immer ganz wichtig, das nichts falsch eingeordnet wird. Unsere Empfehlung lautet Annahme in geänderter Fassung. Wir haben nicht nur Bezug auf die EU-Menschenrechts- und Sozialcharta genommen, sondern hinzugefügt: Auf der Basis des ILO-Übereinkommens wird ein umfassendes Streikrecht gefordert.

Die Empfehlung der Antragsberatungskommission lautet, wie gesagt: Annahme in geänderter Fassung. Ich bitte Euch um Zustimmung.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Ihr habt die Empfehlung gehört. Bitte für uns deutlich das Kartenzeichen. - Wer ist dagegen? - Ich sehe keine Gegenstimmen. Wer enthält sich? - Auch das ist nicht der Fall. Dann ist das so beschlossen.

Ich rufe jetzt den Initiativantrag 004 auf.

**Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Der Initiativantrag 004 hat als Titel: Beschäftigtendatenschutz. Er beschreibt sehr ausführlich und treffend Entwicklungen, die uns gerade durch europäisches Recht drohen. Er fordert eine Positionierung der IG Metall. Wir empfehlen den Antrag zur Annahme.

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Ihr habt die Empfehlung gehört. Wer ihr folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Enthaltungen? - Das ist auch nicht der Fall. Dann ist das einstimmig beschlossen.

Uwe, vielen Dank an Dich als Sprecher der Antragsberatungskommission. (Beifall)

**Uwe Schütz, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Das war mein letzter Antragsblock für diese Konferenz. Ich möchte Euch allen danken für diese disziplinierte und tolle Vorgehensweise. Danke ans Präsidium, danke an alle, die der Antragsberatungskommission geholfen haben. Der größte Dank geht an meine lieben Kolleginnen und Kollegen in der Antragsberatungskommission. Danke schön. (Beifall)

**Birgit von Garrel, Sprecherin des Präsidiums**

Das ist einen Applaus wert. Wir unterbrechen jetzt unseren Ordentlichen Gewerkschaftstag und machen nach der Mittagspause mit dem Leitantrag zur neuen Arbeitszeitpolitik weiter.

Wir treffen uns wieder um 14.35 Uhr.

Die Kolleginnen und Kollegen aus Nordrhein-Westfalen bitte ich noch hier vorn an die Bühne. Es soll ein gemeinsames Foto gemacht werden.

(Unterbrechung des Kongresses: 13.35 Uhr)

- 

(Fortsetzung des Kongresses: 14.36 Uhr)

**Bettina Haller, Sprecherin des Präsidiums**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, im Flugzeugjargon würde man jetzt sagen: Wir bitten Euch Eure Plätze einzunehmen, die Lehnen senkrecht zu stellen, die Tische vorne wieder hochzuklappen, sich die Unterlagen für die Antragsberatung vorzunehmen, damit wir fortfahren können in unserem schönen Zeitplan, damit wir abheben zum nächsten Leitantrag, den wir gerne mit Euch beraten wollen. Diejenigen, die noch Einzelgespräche zwischen den Reihen führen, bitten wir auch Platz zu nehmen; dann ist das etwas übersichtlicher, wenn wir gleich auch zu Abstimmungen kommen.

Wir haben auch wieder einen Wechsel bis zur nächsten Pause vorgenommen. Das heißt, Ihr müsst die nächsten Anträge mit mir zusammen beraten. Ich denke, das kriegen wir auch genauso gut hin. Falls jemandem der eine Arm schon weh tut, nehmen wir nachher den anderen Arm. Ich denke, das ist gar kein Problem. Das kriegen wir hin mit dem Halten der Karten.

Ich sehe, alle haben ihre Plätze soweit eingenommen; das ist schön. Kolleginnen und Kollegen, dann lasst uns weitermachen.

Wir steigen jetzt ein in den Leitantrag „Neue Arbeitszeitpolitik“. Bevor wir in diesen Leitantrag einsteigen, habe ich die frohe Botschaft: Film ab! (Filmvorführung zum Leitantrag „Neue Arbeitszeitpolitik“) (Beifall)

Kolleginnen und Kollegen, da könnt Ihr ruhig ein bisschen lauter klatschen. Ich finde, diese Einspieler, die wir jedes Mal zu den Themen haben, um uns warmzufahren, sind ziemlich gut gelungen. Ihr werdet ja auch noch zwei weitere sehen. (Beifall)

Bevor wir die Anträge aufrufen, bitte ich den Kollegen Klaus Abel von der Antragsberatungskommission zum Mikrofon, um uns einen Gesamtüberblick zu dem Thema des Leitantrags zu geben.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Vielen Dank, Ina. - Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich möchte mich kurz vorstellen. Ich bin Erster Bevollmächtigter in Berlin und komme aus dem Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen. (Beifall)

Wir kommen jetzt zu einem zentralen Punkt unserer Antragsberatung. Jörg, Du hast ja in Deinem Zukunftsreferat gesagt: Arbeitszeit ist die Schlüsselfrage der Tarifpolitik der nächsten vier Jahre - also bis zu unserem nächsten Gewerkschaftstag dann in Nürnberg - und dass die Arbeitszeit Kern unseres gewerkschaftlichen Handelns ist.

Arbeitszeitentgeltpolitik, Arbeitszeitleistungspolitik und Gesundheit und Arbeitsschutz stehen im unmittelbaren Zusammenhang. In dem Leitantrag sind noch einmal die drei zentralen Punkte, die Du auch in Deinem Zukunftsreferat angesprochen hast, Jörg, beschrieben:

Erstens gerecht. Gerecht bedeutet, jede Stunde, die geleistet wird, muss auch bezahlt werden. Und gerecht bedeutet auch, für geleistete Arbeitszeit muss es gleiches Entgelt geben. Das bedeutet für uns, dass wir die ungleiche Arbeitszeit in Ost und West beenden müssen. (Beifall) Das ist auch kein Versprechen für die ferne Zukunft, sondern ist tagespolitische Aufgabe für uns als IG Metall.

Sicher bedeutet, dass es auf der einen Seite Arbeitsflexibilität gibt, aber dass es auf der anderen Seite Sicherheit für die Beschäftigten geben muss, und da steht die Sicherheit des Arbeitsplatzes an erster Stelle.

Selbstbestimmt als drittes entscheidendes Faktum bedeutet: Wir sind gegen Fremdbestimmung und wollen uns unsere Arbeitszeit zurückholen.

Also sicher, gerecht, selbstbestimmt, das sind die drei zentralen Aussagen in dem Leitantrag Arbeitszeitpolitik. - So weit zur Einführung. Wir werden ja noch auf weitere Aspekte im Rahmen der Antragsberatung kommen. - Danke, Ina.

**Bettina Haller, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Klaus. - Wir steigen jetzt ein, und ich rufe auf den Ergänzungsantrag zum Leitantrag mit der Nummer EL 3.001 EA1. Uns liegen dazu Wortmeldungen vor. Wir haben mit der Antragsberatungskommission geklärt, dass wir uns zunächst die Wortmeldungen anhören.

Die erste Wortmeldung, die wir aufrufen, ist die vom Kollegen Uwe Kunstmann aus der Verwaltungsstelle Zwickau. Berlin-Brandenburg-Sachsen ist der Bezirk. Er hat die Delegiertennummer 312.

**Uwe Kunstmann, 312**

Einen wunderschönen guten Nachmittag. Liebe Antragsberatungskommission, eines muss ich mal sagen: Ihr macht es mir nicht leicht.

Zuvor kurz vorneweg zu mir. Mein Name ist Uwe Kunstmann, ich bin Betriebsrat bei Volkswagen im Werk Zwickau. Nun haben wir diese Woche immer mal einiges gehört: In Frankfurt haben wir im Vorstandsgebäude 100 Prozent organisiert, ein anderer Betrieb mit knapp 98 Prozent. Ich will jetzt ausdrücklich nicht auf Volkswagen zu sprechen kommen. Wir suchen aber doch bei Werkverträgen immer positive Beispiele, Jörg. Du hast es gesagt: Wir brauchen mal positive Beispiele.

Wir haben bei uns den Automobilzulieferer Schnellecke Logistics in Glauchau. Die Kollegin Elke Merkel hat sich mit ihrer Mannschaft auf den Weg gemacht, und es ist ihr gelungen, in wenigen Jahren den Laden zu 97 Prozent bei IG Metall zu organisieren. (Beifall)

Vielleicht noch zu dem Thema Tarifeinheitsgesetz: Letztendlich entscheidet jede Belegschaft, welchen Tarifvertrag sie will.

Machen wir es kurz, Elke: Wir haben gehört, wir können auf Frauen nicht verzichten. Wir können auf Dich nicht verzichten, und wir wollen auch nicht auf Dich verzichten. (Beifall)

Kurz zu dem Ergänzungsantrag. Ich laufe jeden Morgen von meinem Hotel über die Funckstraße hierher zur Messe, und da laufe ich an der Dreifaltigkeitskirche vorbei.

Ich bin auf dem Dorf geboren. Da ging man in die junge Gemeinde, und da hieß es immer: Wenn Du mal ein großes Ziel vor Augen hast am Ende Deines Lebens, dann kommst Du irgendwann an einer Kreuzung an. Dort gibt es dann einen breiten Weg und einen steilen und steinigen Weg. Der breite Weg führte dann immer dahin, wohin man nicht wollte, und der steinige Weg führte dann zum großen Ziel. - So ähnlich ist es auch bei der IG Metall. Aber wenn der Weg einfach wäre, wären wir nicht in der IG Metall.

Nun kurz zu meinem Ergänzungsantrag. Im habe mir den Leitantrag einmal durchgelesen, zweimal durchgelesen, dreimal durchgelesen, viermal durchgelesen. Beim fünften Durchlesen habe ich dann gedacht: Uwe, bist Du bekloppt? Denn da stand

nicht die Zahl 35 drin. Die Basis von 35 steht zwar in der EntschlieÙung. In der EntschlieÙung 2 steht drin, dass die ReferenzgröÙe für die Arbeitszeit 35 Stunden ist.

Schon auf dem letzten Gewerkschaftstag wurde gesagt, so richtig kann keiner etwas mit dieser ReferenzgröÙe anfangen. Ihr könnt Euch das ja mal in Frankfurt angucken. Nichts.

Auch ich habe mir lange überlegt, was diese ReferenzgröÙe ist. Bei meiner Herfahrt nach Frankfurt habe ich mir darüber erneut Gedanken gemacht. Man fährt da auf der Autobahn entlang. Da gibt es mal 80, dann kommt eine Baustelle mit 60, dann ist wieder 100. Und irgendwann kommt dieses Schild mit diesen drei Streifen. Dann gilt die ReferenzgröÙe 120. Daran hält sich eh keine Sau. (Heiterkeit - Beifall)

Kolleginnen und Kollegen, Ihr lacht. Ich will es mal etwas ernster sagen. Für mich ganz persönlich ist es neben der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, nach sieben Wochen Arbeitskampf, nach kalter Aussperrung, nach dem Schlichterspruch, nach dem Stufenplan eine der größten Errungenschaften der IG Metall, dass es ihr gelungen ist, 35 Stunden zu erreichen. Darauf können wir in der IG Metall saustolz drauf sein, vor allem die Kolleginnen und Kollegen, die das damals erreicht haben; die können noch stolzer darauf sein. (Beifall)

Es heißt, wir Sachsen würden als schwierig, aber auch als ehrlich gelten. Ich komme aus einem Innovationsbezirk. Wir sind da hochmodern, haben eine Facebook-Seite und so weiter. Ich muss den Kolleginnen und Kollegen aus Baden-Württemberg sagen, dass ich seit der letzten Tarifrunde auch Facebook-Fan bin. Ich verfolge so ganz genau, was zum Thema Arbeitszeit passiert.

Ich kann Euch nur recht geben: Eure Probleme sind eins zu eins unsere Probleme. Hier kann ich wieder die Autobahn anführen. Wenn ich da irgendwo entlang fahre, dann komme ich zum Beispiel durch das Land der Frühaufsteher. Aber ich habe noch kein Bundesland gesehen, das die Autofahrer begrüÙt mit dem Slogan, es sei das Land ohne Probleme, egal wo man ist.

Christiane hat es am Montag in ihrem Geschäftsbericht gesagt: mobiles Arbeiten, Ausuferung der Arbeitszeitkonten. Und Du hast am Dienstag auch den Verfall von Arbeitszeit genannt und hast gesagt, das sei eine Missachtung - nagel mich jetzt nicht fest - und hast gesagt, dass jede geleistete Arbeitsstunde sozialversicherungspflichtig sei. Wir reden also nicht mehr von Missachtung, sondern wir reden hier von Sozialversicherungsbetrug bei dem, was da gemacht wird. (Beifall)



Ich will Euch das einmal an einem ganz einfachen Beispiel erklären. Wir haben in diesem Jahr diesen tollen Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit abgeschlossen. Jetzt sagen die Kolleginnen und Kollegen bei uns im Büro: „Wie kann denn das aussehen?“ Das ganze Problem ist - und jetzt komme ich auf das Eigentliche -: Uns fehlen da drei Stunden. Alleine durch diesen Tarifvertrag wird es schwer für uns möglich sein, überhaupt eine Lösung zu finden, weil uns drei Stunden in der Woche fehlen, um irgendwas anzusparen.

Hans, ich bin da bei Dir. Wir sind 2003 auf die Fresse geflogen. Jetzt stehen wir wieder auf und kämpfen, und beim nächsten Mal gewinnen wir. (Der Redner stülpt eine Mütze über die Lampe am Rednerpult - Beifall)

### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Uwe, das ist zwar sehr originell. Aber ich habe eine Kontrolllampe hier.

### **Uwe Kunstmann, 312**

Ich halte mich dran. Nur noch ganz kurz, um das zum Abschluss zu bringen.

Christiane, Du hast am Montag gesagt, Du willst mehr Zeit mit Lachen verbringen. Ich brauche drei Stunden. Ich persönlich möchte mit meinen Freunden und mit meiner Familie diese Zeit verbringen und lachen, auch mit meinen zwei Kindern, das eine Kind ist fünf, das andere zehn Jahre. Ich freue mich auf das Lachen, ich freue mich auf das Spielen. Außerdem habe ich eine wunderschöne und liebe Frau. Kolleginnen und Kollegen, auf die Stunde mit ihr freue ich mich schon ganz besonders. (Große Heiterkeit - Beifall)

Um es zum Abschluss zu bringen: Hier oben steht „Gute Arbeit - Gutes Leben“. Ich gehe mal auf den letzten Slogan ein: „Gemeinsam für ein Gutes Leben“. Wir schaffen das beim nächsten Mal gemeinsam. Es ist unser Leben, es ist unsere Zeit, und die gehört nicht den Arbeitgebern. - Vielen Dank, Glück auf! (Starker Beifall - Pfiffe)

Weil mein Antrag abgelehnt werden soll, noch ganz kurz: Im Leitantrag steht jetzt alles drin. Das Ding ist offensichtlich Stand für die Gewerkschaft, die ich in dieser Woche erleben durfte. (Große Heiterkeit - Beifall)

### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Als Nächsten rufe ich auf den Kollegen Jan Andrä, ebenfalls aus der Verwaltungsstelle Zwickau, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, Delegiertenummer 311.

**Jan Andrä, 311**

Uwe, wenn die 35 da ist, dann werde ich Dich daheim mal anrufen und werde Deine Frau fragen, wie sich das denn jetzt verhält. Du machst ja hier ganz schön große Aussagen - eine Stunde Liebe in der Woche -; deshalb werde ich prüfen, ob du das auch durchhältst. (Große Heiterkeit)

Wie gesagt, mein Name ist Jan Andrä. Ich komme aus der Geschäftsstelle Zwickau, bin dort stellvertretender Vertrauenskörperleiter bei Volkswagen.

Ihr habt in der sehr emotionalen Rede von Uwe mitbekommen, weshalb wir zu dieser 35-Stunden-Woche nach wie vor stehen, welches wichtige Thema sie ist, nicht nur bei uns im Bezirk, sondern ganz besonders auch bei uns in der Geschäftsstelle.

Wir wollen noch mehr Kolleginnen und Kollegen wieder für die Arbeitszeitverkürzung begeistern. Wir wollen mit ihnen wieder in die Diskussion über die Frage kommen: Was bedeutet diese Arbeitszeitverkürzung eigentlich für mich ganz persönlich? Meine ganz persönliche Vorstellung von Arbeitszeitverkürzung muss nicht die des Kollegen sein, der neben mir steht. Das muss den Leuten einfach wieder bewusst werden.

Wir puschen dieses Thema auf allen Veranstaltungen und auf allen Ebenen, ob auf Bezirksjugendkonferenzen, auf einem Compass-Workshop bei uns im Bezirk, in Vertrauensleuteausschusssitzungen, in Bezirks- oder Arbeitszeitkonferenzen oder auch hier auf dem Gewerkschaftstag.

Aber wir wollen uns mit dieser Diskussion nicht nur in irgendwelchen Räumen einschließen, sondern das ganze Thema Arbeitszeit mit unseren Kolleginnen und Kollegen auch wieder auf die Straße bringen. Ein Beispiel dafür, wie wir das in einer lockeren Art und Weise mit unseren Mitgliedern gemacht haben, wie wir versucht haben, sie zu begeistern, damit sie sich einfach wieder mehr beteiligen an solchen Aktionen, haben wir als kurzen Clip mitgebracht.

(Einspielung eines Videoclips mit dem Titel „35 Kilometer für die 35-Stunden-Woche“ - Beifall am Ende der Einspielung)

Keine Angst, wir fahren nicht nur Fahrrad bei uns im Innovationsbezirk. Wir machen noch ganz viele andere geile Geschichten, egal, ob Jung oder Alt. Schaut einfach an der Stelle - nicht jetzt, sondern in der Pause - einmal bei Youtube rein, bei IG Metall BBS. Da findet Ihr alle tollen Sachen, die wir machen.

Ich möchte mich an der Stelle auch noch einmal bei meinem Innovationsbezirk bedanken, der uns immer unterstützt.

Und dann muss ich noch etwas sagen: Es gab gestern ein paar Aufregungen wegen unseres Clips. Ich möchte mich an der Stelle im Namen des Innovationsbezirks bei unserem - da haben wir gestern einen Beschluss gefasst - Innovationspräsidium bedanken. (Beifall) Ich würde dieses T-Shirt jetzt gern dem Präsidium übergeben. (Jan Andrä bringt ein T-Shirt zum Tisch des Präsidiums) Noch einmal vielen Dank dafür, dass eine solche Ausnahme gemacht wurde.

Ich wünsche uns allen weiterhin einen erfolgreichen Gewerkschaftstag.

Zu dem Antrag: Von mir aus folgt Ihr jetzt der ABK. Das nächste Ding nehmen wir an. Es wird alles gut. - Vielen Dank. (Beifall)

#### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Auf jeden Fall habt Ihr bewiesen: Ihr seid schon mal sportlich. Dann bin ich mal gespannt, wie der Dritte im Bunde so ist. Ich habe gelernt: Der Kollege Stefan Kademann ist sehr sportlich auf dem Rad unterwegs. Er wird jetzt als Redner zu uns sprechen. Er kommt auch aus der Verwaltungsstelle Zwickau, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, und hat die Teilnehmernummer 3/044.

#### **Stefan Kademann, 3/044**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen! Ja, ich habe für diese Tour ein halbes Jahr trainiert. Ich bin einmal gestürzt und lag auf der Wiese im Weidezaun. Es war zum Glück kein Strom drauf. Aber was macht so ein Metalller? Aufstehen, weiter geht's - und dann ging es der Sonne entgegen. (Beifall)

Ich komme ebenso wie meine Vorredner aus der Verwaltungsstelle Zwickau. Ich will nur noch sagen: Wir haben seit 2008 einen stetigen Mitgliederzuwachs. (Beifall) Wir sind knapp 27.000 Mitglieder, davon 17.500 in den Betrieben.

Wir sind stolz auf das, was wir gemacht haben, weil wir letzten Endes dadurch einen Gestaltungsanspruch erheben können, der sich nicht zuletzt in der Diskussion um die Frage der Arbeitszeit bei uns in der Verwaltungsstelle und bei uns im Bezirk niederschlägt.

Ich denke, das ist der wichtigere Punkt, dass man in der Region solche Anker hat wie wir zum Beispiel Volkswagen. Wir blicken mit Stolz auf unseren Automobilbau

und stellen uns auch schützend vor unsere Mitglieder, vor die Kolleginnen und Kollegen, die dort tagtäglich ihre Arbeit in hervorragender Qualität abliefern.

Ich komme aber noch mal zum Antrag zurück. Wir haben den Ergänzungsantrag gestellt, weil wir mit der Formulierung im Leitantrag nicht zufrieden waren und unsere Uranträge zur Ablehnung empfohlen sind.

Wir haben uns hier im Vorfeld noch auf einen Kompromiss geeinigt und sind jetzt froh, dass die „35“ da explizit erwähnt wird. Ich will Jörg hier zitieren: „Die 35-Stunden-Woche war und ist eine brillante Idee.“ Ich will es noch ergänzen: Die 35-Stunden-Woche war, ist und bleibt eine brillante Idee. (Beifall)

Uwe hat es schon gesagt: Wir sind eine stolze Organisation mit vielen Erfolgen. Ich hatte in den letzten Jahren manchmal das Gefühl, manche hätten die 3 und die 5 aus ihrem numerischen System gestrichen und hatten Angst, dass sie die Krätze kriegen, wenn sie „35“ sagen. Ich weiß nicht, warum.

Jörg hat gesagt: Die 35 gilt nicht für alle. Ja. Deswegen stehen wir hier und wollen, dass die „35“ - das ist eine Vision - für alle in unserem Organisationsbereich gilt. Und das ist kein Problem von Ost und West, das ist ein Problem unserer ganzen Organisation. (Beifall) Jörg hat auch gesagt, sie gilt nicht für alle gleich. Aber damit habe ich das kleinste Problem.

Freitag nach eins macht jeder seins! - Das ist eine Überschrift zu einem Teil unserer Arbeitszeitkampagnen, die wir hoffentlich jetzt nach dem Gewerkschaftstag lostreten.

Ich möchte einmal aus der EntschlieÙung zitieren: „Die IG Metall hält an der 35 als tarifliche Regelarbeitszeit und Referenzgröße in allen Organisationsbereichen in Ost und West fest.“ Das ist aber nicht die aktuelle EntschlieÙung, sondern war die EntschlieÙung E4 vom letzten Gewerkschaftstag.

Seitdem rennen wir eigentlich dieser Referenzgröße hinterher. Uwe hat es schon gesagt, und ich sage es auch immer: Das ist die goldene 35 auf rotem Samt in so einem kleinen Glaskasten. Ich will sie aber endlich in den Händen halten.

Ich sage Euch, die 35 gehört aus meiner Sicht als Referenzgröße in jedes Betriebsratsbüro, in jede Tasche einer Vertrauensfrau, eines Vertrauensmannes, und zwar in der Form eines Tarifvertrages, in dem steht: Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden, gleichmäßig verteilt auf fünf Arbeitstage von Montag bis Freitag. Das muss unser Ziel sein. (Beifall)

Wenn wir dann über die qualitative Gestaltung unserer Arbeitszeit diskutieren, dann sind wir doch mit dabei. Wir haben vor vier Jahren den Antrag gestellt - der dann abgelehnt worden ist beziehungsweise als Material beschlossen wurde -, in dem das genau geklärt war. Da ging es schon um die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Frage der Gesundheitsleistungen, die Frage Demografie, die Frage Weiterbildung und Qualifizierung. Das sind alles Facetten, die in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen.

Ich habe neuerdings die Begriffe gehört: verkürzte Vollzeit, normale Vollzeit. Was ist denn dann die verlängerte Vollzeit? Sind das 38, 40 oder 43 Stunden?

Wie Uwe schon gesagt hat: Mit unserer momentanen Arbeitszeit blockieren wir in großem Maße solche innovativen Instrumente wie den Tarifvertrag Bildung. Ich denke, wir können es drehen und wenden, wie wir wollen: Wir kommen immer zu dieser Referenzgröße Wochenarbeitszeit von 35 Stunden für alle unsere Branchen zurück. Ich denke, es gibt keinen ökonomischen Grund, da irgendwelche Ausnahmen in irgendwelchen Branchen zu machen.

Wir haben bei uns die Erfahrung gemacht: Wenn wir das Thema diskutieren, dann wird das als Problem erkannt. Dann ist das auch mehrheitsfähig in den Betrieben - noch dazu, wenn man sagt: Der mit 38 Stunden arbeitet im Zweifelsfall über das Jahr gerechnet einen ganzen Monat mehr also der Kollege mit 35 Stunden.

Ich kann nur bitten - Uwe, Du hast die Mütze mitgenommen, wo ist die Mütze? -, dass wir das ernst nehmen mit der Kampagne zur Arbeitszeit in den nächsten Jahren.

Unser Tarifvertrag hat eine Arbeitszeit, die im Juli 2018 kündbar ist. Wir streben eigentlich an, dass bei diesem Leitantrag auf dem nächsten Gewerkschaftstag bei den Erledigungsvermerken steht: erledigt. (Beifall)

In dem Sinne, Kolleginnen und Kollegen, lasst uns eine Kampagne fahren und werft nicht mit Wattebällchen. Wir müssen da Mauern durchbrechen. Wenn wir es gemeinsam machen, bekommen wir das hin. - Danke. (Beifall)

### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Stefan. - Es spricht nun zu uns die Kollegin Carmen Bahlo aus der Verwaltungsstelle Potsdam, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, mit der Teilnehmernummer 025.

**Carmen Bahlo, 025**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, meinen Namen habt Ihr gehört. Ich bin Betriebsratsvorsitzende bei der ZF Friedrichshafen AG in Brandenburg.

Vor uns haben drei Zwickauer Kollegen gesprochen, natürlich sehr VW-geprägt. Deswegen möchte ich hier auch noch sagen, dass das nicht nur ein Thema der Automobilkonzerne ist. Es ist ein Thema in unserem gesamten Bezirk seit den letzten drei, vier Jahren. Was erstaunlich ist: Es geht von der Basis aus und vor allem von den jungen Kollegen. (Beifall)

Ich habe am Mittwoch sehr erfreut zur Kenntnis genommen, dass unser Erster Vorsitzender Jörg Hofmann dieses Thema in seinem Zukunftsreferat angesprochen hat, dass es sich in unserer Entschließung und in unserem Leitantrag wiederfindet und dass auch die Angleichung der Arbeitszeit beziehungsweise generell die Arbeitszeitpolitik wieder in den Fokus gerückt wird.

Im Leitantrag gibt es vier arbeitszeitpolitische Ziele: mehr Gerechtigkeit, mehr Sicherheit, mehr - jetzt fehlt mir der Punkt (Zuruf) - nein, Innovation war es nicht -, mehr Gesundheit und mehr Vereinbarkeit. Dazu möchte ich ein paar kurze Ausführungen machen.

Der Stefan hat es eben schon gesagt: Diese drei Stunden, die wir nicht haben, behindern uns bei all diesen Themen. Ich bin der festen Überzeugung: Wenn wir nicht die Frage diskutieren, ob wir jetzt endlich den Osten angleichen, werden wir diese Themen nirgends in der Organisation umsetzen, auch nicht im Westen.

Mehr Gerechtigkeit: 25 Jahre deutsche Einheit! Meinen Kollegen kann ich nicht mehr erklären, warum es unterschiedliche Arbeitszeiten gibt, vor allen Dingen nicht meinen jungen Kollegen. Viele kennen die DDR nur noch aus Erzählungen von ihren Eltern. Sie verstehen nicht, warum wir in Ost und West teilen. Das gibt es in ihren Köpfen überhaupt nicht mehr.

Schauen wir uns das Beispiel im eigenen Bezirk an; im Bereich der Stadt Berlin haben wir das hautnah: Dort ziehen bei unterschiedlichen Tarifverträgen die Arbeitgeber einfach mal über die imaginäre Grenze - die es eigentlich nicht mehr gibt - in eine andere Straße, und - schwupp! - müssen die Kollegen dort drei Stunden mehr arbeiten.

Mehr Sicherheit: Wir haben nach der Wende einen ziemlichen industriellen Kahl-schlag erlebt. Viele Leute sind abgewandert, vor allem junge Kollegen. Das Thema Beschäftigungssicherung ist bei uns ganz oben angesiedelt. Wir haben in unserem

Leitantrag dazu stehen, dass Sicherheit bedeutet, dass man sich qualifiziert, dass man sich weiterbildet.

Meine Vorredner haben es gesagt: Das ist bei uns mit einer Arbeitszeit von 38 Stunden wesentlich schwerer. Viele meiner jungen Kollegen qualifizieren sich berufsbegeleitend - und das bei Schichtarbeit. Wie soll man da noch Zeiten für ein Bildungszertifikat ansparen? Das ist fast nicht möglich.

Zum Thema Gesundheit kann ich nur sagen: Im Tarifgebiet 2, aus dem ich komme, haben wir keine bezahlten Dreischichtpausen. Das bedeutet, dass der Kollege in Schichtarbeit wöchentlich eine halbe Stunde Zeitschuld aufbaut; der kann gar nicht anders. Diese Zeitschulden muss er dann irgendwann am Wochenende nacharbeiten.

Wenn wir dann - das kennt Ihr alle aus den Betrieben - irgendwann über 17, 18, 19 Schichten diskutieren, weil mal ein Engpass da ist, müssen wir feststellen: Dann gibt es kein gesundheitsschonendes Arbeitszeitmodell. Mit 38 Stunden ist das einfach nicht möglich.

Meine Kollegen haben mir schon gesagt, als wir einmal ein 19-Stunden-Schichtsystem fahren mussten: Sie wissen manchmal, wenn der Wecker klingelt, nicht mehr, ob sie Männlein oder Weiblein sind. Also, da geht nichts gesundheitsschonend. Auch in den Büros sieht das zum Teil nicht anders aus.

Beim Thema Vereinbarkeit sind wir mittlerweile schon ganz schön angeglichen - allerdings in negativer Richtung. Die Kita-Betreuung ist von Jahr zu Jahr schlechter geworden, die Betreuungszeiten werden immer kürzer, und viele Frauen erzählen mir im Betrieb, dass sie ihre Arbeitszeit verkürzen müssen - interessanterweise auf 35 Stunden, natürlich ohne Lohnausgleich -, nur um sicherzustellen, dass sie die Kinder in der Kita abgeben können.

Wie gesagt: Es sind immer noch die Frauen, auch bei uns mittlerweile, die dann in so eine Zwangsteilzeit geschickt werden. Das hat mit Vereinbarkeit für mich nichts zu tun. Deshalb müssen wir an der Stelle wirklich auch gucken, dass wir diese drei Stunden Mehrarbeitszeit im Osten jetzt endlich Geschichte sein lassen.

Ich glaube, 2003 ist eine Menge Mist passiert. Ich selber war Streikbetrieb. Wir wissen, wovon wir reden, und wir wissen auch, dass der Kampf um die Angleichung mit Sicherheit kein Sonntagsspaziergang sein wird. Wir wollen auch nicht blind loslaufen. Deswegen sind wir in unserem Bezirk schon eine Weile dabei, uns vorzubereiten. Ihr habt es am Beispiel von Zwickau gesehen. Wir haben in diesem Jahr auch

eine Arbeitszeitkonferenz durchgeführt. Aber Fakt ist, wir müssen das Thema angehen, ansonsten werden wir in der Mitgliederwerbung nicht dauerhaft erfolgreich sein. Denn mit einer Grillschürze werden wir die Leute nicht hinter dem Ofen herlocken. (Beifall)

Für mich ist wichtig - und die Chance haben wir -, dass wir eine gemeinsame Diskussion zur Arbeitszeitpolitik führen und dass wir eine gemeinsame Tarifrunde führen. Denn das war doch das Dilemma 2003: Es war nicht gemeinsam. Das ist auch die Frage, die mir meine Kolleginnen und Kollegen immer wieder stellen: Steht die Organisation dahinter?

Der Stefan hat es vorhin gesagt: Manchmal kam man sich in den letzten Monaten schon vor, als würde man ein „aussäztiges“ Thema wollen. Aber ich bin wirklich froh, dass wir jetzt dieses Thema mutig angehen, und ich glaube, das können wir auch schaffen. Wir haben es ja beim Thema Leiharbeit bewiesen, dass wir das können. Deswegen bin ich guter Dinge. - Danke. (Beifall)

#### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Carmen. - Ich gebe der Antragsberatungskommission das Wort.

#### **Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Aufgerufen ist ja zunächst der Ergänzungsantrag. In diesem Ergänzungsantrag ist formuliert, dass die Angleichung der tariflichen Arbeitszeit bundesweit einheitlich auf 35-Stunden-Woche eine zentrale Voraussetzung sei für die arbeitszeitpolitische Kampagne der IG Metall. Das halten wir für eine ungünstige Formulierung. Deshalb empfehlen wir Ablehnung.

Ich möchte in dem Zusammenhang gleich hinweisen auf unsere Empfehlung, die wir ja als Annahme in geänderter Fassung aussprechen. Dort haben wir geschrieben: „Die weitere Angleichung der tariflichen Arbeitszeit in allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie auf 35-Stunden-Wochen-Arbeitszeit ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeitszeitpolitik der gesamten IG Metall.“

Also, unser Gedankengang ist - entsprechend auch der Wortbeiträge, die jetzt gehalten worden sind -, das Thema einzubetten in die gesamte Arbeitszeitpolitik der IG Metall der nächsten vier Jahre und nicht als Voraussetzung zu formulieren. Deshalb unsere Empfehlung zum Ergänzungsantrag: Ablehnung. Und nachher die Empfehlung, den Leitantrag in geänderter Fassung anzunehmen.



### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Klaus. - Ihr habt die Empfehlung der Antragsberatungskommission gehört. Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen kann, bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Einmal die Gegenprobe! - Wenige. Enthaltungen? - Auch wenige. Dann ist der Empfehlung der Antragsberatungskommission so gefolgt.

Ich rufe auf den Leitantrag 3; das ist der EL3.001. Dazu sind auch noch Anträge mit aufzurufen: L3.003, L3.004, L3.017, L3.018, L3.021.

Uns liegen dazu Wortmeldungen vor. - Als Erste spricht zu uns die Kollegin Ute Herkströter aus der Verwaltungsstelle Bielefeld, Bezirk Nordrhein-Westfalen, mit der Teilnehmernummer 3/001

### **Ute Herkströter, 3/001**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, meinen Namen habt Ihr gehört: Ute Herkströter. Ich bin die Erste Bevollmächtigte aus der Verwaltungsstelle Bielefeld. Für alle, die „Wilsberg“ sehen, für alle die es wissen: Bielefeld gibt es. Es gibt ja das komische Gerücht, Bielefeld gäbe es nicht. Ihr seht es: Wir sind da. (Vereinzelt Beifall)

Lasst mich zwei, drei Aspekte zu dem Leitantrag ausführen: Arbeitszeit. - Arbeitszeit - darüber haben wir schon viel gehört; auch den Trailer gesehen - ist so zentral für unser Leben, es ist so wichtig, wie sie gestaltet ist. Sie bestimmt darüber, wie viel Zeit wir für Familie haben, für Hobbys, Reisen und alles, was wir uns wünschen außerhalb der Arbeitszeit. Als wir die große Party hatten, habe ich gedacht, ja, dafür möchte ich auch mehr Zeit haben.

Das ist ja eine alte „Kampagne“ von vor 30 Jahren, als es um die Arbeitszeitverkürzung ging, um die Umsetzung, mehr Zeit zum Leben, Lieben und Lachen.

Da haben wir in Bielefeld mal genauer hingeschaut - und das ist der erste Aspekt, ein Teilaspekt, der auch im Leitantrag wichtig ist -: In der Krise 2009 haben viele Beschäftigte, Funktionäre mit Arbeitszeitkonten, mit hohen Arbeitszeitkonten gemerkt - es war eine gute Geschichte, bevor man überhaupt in Kurzarbeit ging -, es ist super, diese Arbeitszeiten abzubauen. Wir haben aber genauso schnell in den Betrieben gemerkt, dass danach wieder ein Hype entstand: Viel Arbeit - darüber waren wir ja auch froh; keine Frage -, und die Arbeitszeitkonten sind wieder vollgelaufen.

Wir haben uns dann vorgenommen, bereits 2011 und fortlaufend, erstens einmal dafür zu sensibilisieren, was denn da passiert. Zweitens haben wir - wie viele von

Euch auch - mit Schrecken festgestellt, dass Arbeitszeiten verfallen, dass sie nicht bezahlt werden, dass das Kolleginnen und Kollegen zum Teil freiwillig machen, dass es aber auch damit zusammenhängt, wie im Einzelnen Betriebsvereinbarungen gestaltet sind.

Wir haben uns in Bielefeld vorgenommen, das zu verändern. Das ist nicht einfach. Da haben wir viele dicke Bretter bohren müssen. Ich denke, wir haben es auch nicht überall geregelt. Aber wir haben es hingekriegt, das in dem einen oder anderen Betrieb mit dem einen oder anderen Betriebsrat auch zu regeln.

Wir sind in der Verwaltungsstelle Bielefeld nicht von Großbetrieben geprägt. Nur einmal ein Beispiel: Ich rede nur von 1.000 Stunden im Jahr, die nicht bezahlt worden sind, bei 90 Beschäftigten. Ich rede nicht über die Mehrarbeit. Ich rede nicht über die Zeit, die ausbezahlt worden ist. Und da war es uns wichtig, das gemeinsam zu regeln und zu sagen: Das darf künftig nicht mehr passieren.

Wir haben uns vorgenommen, das zu verändern, und wir wollten diese - sage ich immer - arbeitszeitpolitische Geisterfahrt nicht weiter mitmachen.

Der zweite Aspekt, der auch im Leitantrag gut ausgeführt wird und womit wir uns zurzeit weiter beschäftigen, ist Gesundheit. Das hängt ja viel damit zusammen: Wie ist die Arbeitszeit gestaltet? Wie „gesund“ ist sie denn noch?

Wir wissen es durch die Beschäftigtenbefragung, wir wissen es vor Ort: Die Flexibilisierung schreitet voran. Wir haben hohe Flexibilisierung, aber die Wünsche der Beschäftigten fallen hinten runter. Flexibilisierung ja, das machen Beschäftigte mit, aber wenn es um die eigenen Vorstellungen geht, ist das beim Arbeitgeber ganz anders angesehen beziehungsweise er will nichts vereinbaren.

Ich nenne nur einmal ein Beispiel: Bei Betriebsvereinbarungen - in der Präambel - da wissen einige von meinen Kolleginnen und Kollegen, wie schwer es ist, dort die Wünsche der Beschäftigten, deren Bedürfnisse als Allererstes anzuführen und die betrieblichen Belange zum Schluss. Das ist ein reiner Krampf, obwohl es da noch nicht um alles geht. Aber es zeigt uns eines: Wir müssen uns massiv darum kümmern.

Deswegen freue ich mich auch, dass es zu diesem Leitantrag gekommen ist, dass wir uns vorgenommen haben, uns in den nächsten drei Jahren darum zu kümmern und dass wir primär mit einer betriebspolitischen Kampagne - so würde ich es bezeichnen - anfangen.

Ich halte es für ganz wichtig: Wir müssen uns gemeinsam dafür sensibilisieren, um uns dafür fit zu machen. Ihr seht unten bei den Ausstellern: Industrie 4.0, Arbeit 4.0, Digitalisierung. Wir haben in Paderborn eine entsprechende Veranstaltung durchgeführt, weil wir Unternehmen in der Kooperation „it's OWL“ haben, die schon 2011 damit begonnen haben, sich zusammenzuschließen und Industrie 4.0 voranzutreiben. Sie haben dafür massive Forschungsgelder bekommen.

Wir haben eines gelernt: dass die Arbeitszeit auch in diesem Fall eines der größten Themen sein wird, die wir gestalten müssen, bei denen wir uns das Heft nicht aus der Hand nehmen lassen dürfen. Da müssen wir weitermachen, da müssen wir gestalten.

Wir werden sehen, wie die Situation beim nächsten Gewerkschaftstag sein wird. Im Leitantrag steht: drei Jahre. Ich sage: Nach dem Gewerkschaftstag ist vor dem Gewerkschaftstag. Wahrscheinlich müssen wir noch länger daran arbeiten. Ich unterstütze das in diesem Falle. Ich finde es wichtig. Ich weiß: Wir nehmen den Leitantrag an. - Herzlichen Dank. (Beifall)

#### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Ute. - Es folgt der Kollege Ali Yener aus der Verwaltungsstelle Koblenz, Bezirk Mitte, mit der Delegiertennummer 121.

#### **Ali Yener, 121**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen! Arbeitszeit ist das zentrale Handlungsfeld im Betrieb. Wir müssen uns natürlich die Frage stellen, wer im Betrieb über diese zentrale Frage die Hoheit hat. Die Frage der Arbeitszeit entscheidet natürlich auch über die Frage der Lebenszeit.

Wir haben in sehr vielen Betrieben auch in unserer Region Koblenz Arbeitszeitmodelle, Fleximodelle, Betriebsvereinbarungen. Diejenigen, die mich näher kennen, wissen: Bevor ich auf andere zeige, versuche ich immer, vor der eigenen Haustür zu kehren.

Wir haben eine Analyse der vorhandenen Betriebsvereinbarungen vorgenommen. Gott sei Dank ist das kein Flächenphänomen. Dennoch haben wir Vereinbarungen gefunden, in denen beispielsweise eine Kappung stand, die rechtswidrig ist, oder wir haben eine faktische Kappung festgestellt, wo die Beschäftigten nach der Erfassung quasi weitergearbeitet haben.

Wir haben uns überlegt: Wie gehen wir vor? Wir haben in einigen Betrieben durch aktive Betriebs- und Vertrauensleute diesen Missstand schon behoben, aber noch nicht in allen Betrieben. Diese Flexibilisierungsschwäche, wie ich es formulieren will, hat natürlich auch Einfluss auf die Flächenwirkung unserer IG Metall.

Ein aktuelles Beispiel, und zwar branchenübergreifend: Der Daimler-Konzern hat ohne Berücksichtigung der wirtschaftlichen Erfolge der Niederlassungen entschieden, mehr als 50 Niederlassungen beziehungsweise Betriebsteile zu veräußern. Es gibt durchaus ein materiell gut abgesichertes Paket. Aber die Frage der Tarifbindung für die Betriebe, die veräußert werden, ist nicht abschließend beantwortet. Das muss vor Ort entschieden werden.

Könnt Ihr Euch vorstellen, wie die erste Frage des neuen Erwerbers lautete? Das war die Frage nach der Arbeitszeit. Sie argumentieren, rotzfrech, wie sie sind, mit regionalen und überregionalen Beispielen zur Erfassung, mit der Kappung, mit Flexi. Sie forderten von uns auf der Basis des Handwerks eine 38,5-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich.

Wir haben relativ schnell die „Botschaft“ unseres mittlerweile mehr als 90 Prozent betragenden Aktionsgrads versendet. In der zweiten Tarifverhandlung war auf einmal aus der 38,5-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich eine 38,5-Stunden-Woche mit Lohnausgleich geworden. Nächste Woche verhandeln wir dort weiter. Ich bin an dieser Stelle nicht Bange. Denn wir wissen, wenn es nicht funktioniert, was wir zu tun haben.

Ich komme zu einem dritten Punkt. Unmittelbar vor der letzten Tariffbewegung haben wir die Punkte lebensphasenorientierte Verkürzung der Arbeitszeit diskutiert. Wir haben das Thema Bildung, Kindererziehung und Pflegezeit diskutiert. Wir haben uns in allen Tarifkommissionen gemeinsam dazu durchgerungen, das Thema Bildung und Bildungsteilzeit zu platzieren. Wir haben mit diesem Thema ein bundesweites Ergebnis erreicht.

Ich als Vater zweier Kinder, 4 und 13 Jahre alt, weiß, wovon ich rede, wenn ich von Kindern spreche. Die Kindererziehung hat sich völlig gewandelt. Die Kindererziehung ist inzwischen Kindermanagement. Die Kolleginnen und Kollegen erwarten von uns, dass wir auch dazu im Rahmen der Flexibilisierung geeignete Antworten finden.

Das gilt auch für die Pflege. Um es mit den Worten unserer Kollegen im Seniorenarbeitskreis wiederzugeben: Ja, es gibt natürlich das neue Pflegezeitgesetz. Aber pflegt sich der zu Pflegenden nach den zwei Wochen selbst? Auch hier brauchen wir eine konkrete Antwort, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Ich will zusammenfassen. Wir brauchen auf der betrieblichen Ebene übertragungsfähige Aktionen, damit wir die Kappung und auch die Flexibilität in einem neuen Rahmen abbilden können.

Wir brauchen auf der tarifpolitischen Ebene Lösungsansätze für eine lebensphasenorientierte Tarifpolitik. Ich glaube, wenn wir die Kombination aus der tariflichen und der betrieblichen Ebene auf die gesellschaftspolitische Ebene übertragen können, können wir auch bundesweit die tatsächliche 35-Stunden-Woche realisieren.

Ich habe zum Schluss eine Bitte. Ihr werdet spätestens am Montag in die Betriebe zurückkehren. Ich habe die Bitte: Nehmt Euch einfach Eure Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit heraus und schaut nach, was dort zur Flexibilisierung, zur Kappung oder zur faktischen Kappung steht. Setzt Euch mit Eurer Geschäftsstelle zusammen und findet geeignete Maßnahmen, damit dieser Missstand endlich aufhört, liebe Kolleginnen und Kollegen. - Herzlichen Dank. (Beifall)

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Danke Dir, Ali. - Es gibt hier vorne eine Wortmeldung zur Geschäftsordnung. Kai, bitte.

**Kai Trulsson, 195**

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich möchte einen Antrag zur Geschäftsordnung stellen. Wir haben jetzt viele Redner gehört, die für den Antrag gesprochen haben. Deswegen möchte ich eine Redezeitverkürzung auf vier Minuten beantragen. (Beifall) Wir müssen anschließend noch genug Zeit für die anderen Themen haben. Bei den Themen, bei denen eine große Einigkeit besteht, muss nicht noch jeder seine Meinung vortragen. Ich plädiere für vier Minuten, damit wir noch genug Zeit für die anderen Themen haben. (Beifall)

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Kai. - Es gibt eine Gegenrede.

**Mirko Geiger, Mitglied des Präsidiums**

Kolleginnen und Kollegen! Ich möchte dagegenreden und die Redezeit so belassen, wie sie ist. Vor dem Hintergrund der Wichtigkeit der Debatte über die Arbeitszeit ist es notwendig, dass jeder genügend Zeit hat, um darüber sprechen zu können und Begründungszusammenhänge aufzuzeigen.

Es gilt auch, dass dieser Kongress genügend Zeit hat, alle Themen zu diskutieren. Der Kongress ist bis morgen Mittag ausgeschrieben. Wir kommen auf jeden Fall mit allen Themen durch. - Danke. (Beifall)

#### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Danke. - Wir werden jetzt über diesen Geschäftsordnungsantrag zur Verkürzung der Redezeit abstimmen. Ich bitte diejenigen, die für eine Verkürzung der Redezeit sind, um das Kartenzeichen. - Danke. Ich hätte gern die Gegenprobe. - Das ist eindeutig. Dieser Antrag ist abgelehnt. Wir bleiben bei sieben Minuten Redezeit.

Natürlich möchte ich auch noch einmal sagen: Jeder kann natürlich seine Sprechertexte durchprüfen, damit wir hier nicht so oft die rote Lampe sehen. Gelb ist manchmal auch nicht so schön, sodass wir vielleicht versuchen sollten, im Grünen zu bleiben. Es liegt bei jedem einzelnen Redner, sich auf das zu konzentrieren, was er loswerden möchte und was noch nicht gesagt wurde. Das ist ein Vorschlag an die Redner, die noch kommen.

Wir haben noch Wortmeldungen. Es folgt die Kollegin Ulrike Kletezka aus der Verwaltungsstelle Dortmund, Bezirk Nordrhein-Westfalen, mit der Teilnehmernummer 2/004. Es hält sich bitte bereit der Kollege Alfred Holle.

#### **Ulrike Kletezka, ehrenamtliches Vorstandsmitglied**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich hoffe, der Antrag auf Verkürzung der Redezeit hatte nichts mit meiner Wortmeldung zu tun. Ich möchte mich kurz vorstellen: Ich bin die Zweite Bevollmächtigte der IG Metall in Dortmund. Ich habe mich zu diesem Thema zu Wort gemeldet, weil ich denke, dass es die Beschäftigten in den Betrieben wirklich betrifft, dass es unter den Nägeln brennt, dass wir gute Antworten auf die Arbeitszeitfragen und auch auf die Leistungsfragen finden müssen.

Die Arbeitswelt wird immer hektischer, der Leistungsdruck steigt. Mobile Arbeit führt dazu, dass schon auf dem Weg zur Arbeit, abends noch auf der Couch zu Hause oder am Wochenende weitergearbeitet wird. Schnell noch eine Mail, noch ein Gespräch und vieles mehr.

Das immer rasantere Tempo mit der mobilen Arbeit, die Entgrenzung der Arbeitszeit führt dazu, dass unsere Kolleginnen und Kollegen dies zu ihrem Hauptthema machen. Hinzu kommt, dass die Arbeitszeit immer flexibler geworden ist. Aber, diese Flexibilität ist sehr einseitig. Das, so denke ich, können und sollten wir so nicht

hinnehmen, dass es immer nur die betrieblichen Belange sind, die über Anfang und Ende der Arbeitszeit, über das Volumen der Arbeitszeit entscheiden und die Bedürfnisse der Beschäftigten überhaupt keine Rolle spielen. Es kann doch nicht sein, dass ganze Belegschaften ungleichmäßig arbeiten, viel mehr oder viel weniger produzieren, in immer kürzeren Zeiten. Aber wenn eine Mutti mal zwei Stunden später kommt, weil sie Probleme hat, ihr Kind zu versorgen, dann geht gleich die Welt unter.

Ich denke, Kolleginnen und Kollegen, das können wir so nicht akzeptieren. (Beifall)

Bessere Regelungen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu erstreiten wird eine der Aufgaben sein, die wir in der arbeitszeitpolitischen Kampagne lösen müssen. Die Arbeitgeber haben sich das Thema Vereinbarkeit, Familienfreundlichkeit bereits auf die Fahnen geschrieben. Aber sie meinen, ein goldenes Türschild mit der Aufschrift „Dies ist ein familienfreundlicher Betrieb“ reicht aus. Ich glaube, wir müssen die Aufgabe haben, neben dem Türschild auch für Inhalte zu sorgen, und zwar in den Betrieben. (Beifall)

Ich glaube auch, Kolleginnen und Kollegen, dass es besonders schwierig wird bei dem Thema flexible Arbeitszeit. Nahezu jeder Betrieb hat eine eigene, andere Regelung zur Gestaltung der Arbeitszeit, mehr oder weniger flexibel, mehr oder weniger Ankündigungsfristen, mehr oder weniger Stunden auf dem Konto, und manchmal auch mehr oder weniger Beschäftigungssicherung, die durch diese Vereinbarung mit vereinbart wurde. Aus diesem Knäuel einen Faden aufzunehmen, ihn zu entwirren und am Ende eine gute Sache daraus zu entwickeln, das wird unsere gemeinsame Aufgabe in den nächsten drei Jahren sein: dass keine Arbeitszeit verfällt, dass der Mensch mit seinen Bedürfnissen mal im Mittelpunkt steht, dass mobile Arbeit bezahlt wird und letztendlich auch, dass jemand, der Teilzeit gearbeitet hat, hinterher wieder ein Recht auf Vollzeit hat. Das sind, glaube ich, die klar umrissenen Punkte.

Aber wirklich schwierig wird es, Antworten zu finden auf das Thema Leistungsdruck und Geschwindigkeit in den Betrieben. Das Tempo wird vorgegeben und verlangt. Ich glaube, das wird die schwierigere Aufgabe sein.

Zur mobilen Arbeit gibt es in nur wenigen Betrieben überhaupt Regelungen. Das sind sicherlich einige wenige gute, die zum Beispiel den Server abstellen oder wo mobile Arbeit schon bezahlt wird. Aber in ganz vielen Betrieben gibt es dazu noch keine Regelung. Ich glaube, da haben wir wirklich großen Handlungsbedarf.

Ich denke, dass sich dieses Thema sehr gut eignet, um angestellte Kolleginnen und Kollegen für unsere IG Metall zu werben, sie bei uns aufzunehmen und mit ihnen gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Wir haben in der Verhandlungskommission der Metall- und Elektroindustrie in NRW das Thema bereits intensiv diskutiert und, glaube ich, schon ganz gute Ideen entwickelt. Wir wollen mit Euch, mit den Beschäftigten, mit den Vertrauensleuten, mit den Betriebsräten und Tarifkommissionen gemeinsam Lösungen erarbeiten. Wir haben wirklich Lust dazu, gute Sachen für unsere Kolleginnen und Kollegen herauszuholen. Das war auch meine Motivation, nach vorne zu gehen, dafür zu werben, dass wir diese Arbeitszeitkampagne zu unserer machen, dass wir sie mit Leben füllen und dass wir gute Lösungen finden nach unserem Motto „Gute Arbeit. Gutes Leben. IG Metall“. Danke schön. (Beifall)

#### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Es folgt der Kollege Alfred Holle, Verwaltungsstelle Nordhessen, Bezirk Mitte, mit der Delegiertennummer 146. Bitte bereit hält sich der Kollege Norbert Lamm.

#### **Alfred Holle, 146**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen! Lieber Ali, Du hast einen Wunsch zu dem Thema geäußert: Wir sollten in die Betriebsvereinbarung gucken und schauen, was wir verändern können.

Ich will zuvor noch eines sagen: Ich komme aus der Verwaltungsstelle Nordhessen und bin Mitglied des Betriebsrats bei Mercedes-Benz im Werk Kassel, damit jeder weiß, wohin ich gehörte. Mein Schwerpunkt ist da der Arbeitsbereich Arbeitszeit.

Wir haben bei uns am Standort im Jahr 2004 eine Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit abschließen müssen, in der es Regelungsinhalte gab, die es zulassen, dass Stunden verfallen. Das ist im Rahmen einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung im Jahr 2004 passiert. Im Jahr 2013 gab es die Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Dabei kam bei dem Betriebsergebnis heraus, dass das für die Betroffenen - vorwiegend Angestellte - ein großes Manko war. Es gab deutliche Kritik.

Wir haben dann im Betriebsrat und der IG Metall am Standort 2013 dieses Thema aufgegriffen und haben uns Gedanken gemacht, wie wir eigentlich diese Betriebsvereinbarung, was das Thema des Verfalls von Stunden angeht, verändern können. Im November letzten Jahres haben wir mit unserer Geschäftsleitung ein erstes Sondierungsgespräch geführt. Vorgeschaltet haben wir die Betriebsvereinbarung im letzten Jahr fristgerecht gekündigt.



Wir haben dann eines gemacht, wobei wir sehr, sehr unsicher waren, ob das funktioniert. Wir haben im März dieses Jahres einen Workshop mit über 70 Teilnehmern veranstaltet. Von diesen 70 Teilnehmern waren 60 Angestellte. Die wenigsten Vertrauensleute, einige auch keine IG Metall-Mitglieder. Wir haben sie befragt: Was sind für Euch die wichtigsten Punkte in einer neuen Betriebsvereinbarung Gleitzeit? Herausgekommen dabei ist an erster Stelle, kein Verfall von Gleitzeitstunden, und an zweiter Stelle keine Vertrauensarbeitszeit.

Wir sind dann in die Verhandlungen eingestiegen und haben dem Verhandlungspartner, der Geschäftsleitung, die Ergebnisse diese Workshops gegeben. Wir haben heute geregelt - zwar im Betriebsrat noch nicht abschließend beschlossen, aber es gibt ein klares Verhandlungsergebnis -, Kolleginnen und Kollegen, ab 1. 1. 2016 verfällt keine einzige Stunde mehr am Standort Kassel. (Beifall)

Der entscheidende Punkt für uns war die Beteiligung der Betroffenen. Wir haben das ohne Vorgaben gemacht und haben nicht gesagt: „Das sind unsere Rahmenbedingungen vonseiten des Betriebsrats und der IG Metall.“ Vielmehr wollten wir in einem ganz offenen Prozess vorgehen, und das mit Angestellten - und das waren nicht wenige -, die bisher so gut wie gar keine Berührungspunkte mit dem Betriebsrat hatten. Hier kamen wirklich Punkte ins Gespräch, die wir noch gar nicht auf dem Schirm hatten. Diese konnten wir umsetzen. 90 Prozent der Punkte, die uns als Ergebnis dieses Workshops vorlagen und die gemeinsam mit den Betroffenen erarbeitet haben, sind umgesetzt worden. Das spiegelt sich mittlerweile auch in der Akzeptanz wider.

Ich bin mir relativ sicher, dass diese Vorgehensweise, wie wir sie gewählt haben, nachdem wir 2004 eine Betriebsvereinbarung abschließen mussten, die wir jetzt verändert haben, auch für die Kampagne der nächsten Jahre eine Methode sein könnte, um die Beteiligung der Mitglieder an dem Prozess zum Thema Arbeitszeit als Schlüssel zum Erfolg feiern zu können.

Deswegen zum Schluss, Kolleginnen und Kollegen: Das wird auch der Schlüssel sein, um das hochexplosive Thema der Arbeitszeit tariffähig zu machen und solche Regelungen zu finden, die dazu führen werden, dass wir in den Betrieben noch stärker werden. - Schönen Dank. (Beifall)

### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Als Nächstes folgt der Kollege Norbert Lamm aus der Verwaltungsstelle Erlangen, Bezirk Bayern, Delegiertennummer 337.

**Norbert Lamm, 337**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Ina, ich kenne den Begriff, denn ich arbeite bei INA-Schaeffler in Herzogenaurach, das im schönen Frankenland liegt.

Ich möchte aber zum Leitantrag zur neuen Arbeitswelt einige Worte an Euch richten. Eines vorneweg: Ich werde diesen Antrag natürlich unterstützen. Aber warum?

Die Menschen brauchen mehr Beteiligung in der Frage der Arbeitszeit. Die Verteilung und die Teilhabegerechtigkeit sind meines Erachtens sehr hoch anzusiedeln. Wir müssen sehr vielen Unterschieden gerecht werden.

In der Befragung der Beschäftigten im Jahre 2013 kam für unser Unternehmen heraus, dass viele Angestellte ihre Arbeitszeit freier einteilen wollten. Sie wollen Beruf und Familie besser in Einklang bringen. Homeoffice und Telearbeit wären zwar Möglichkeiten. In vielen Bereichen wollen aber die Vorgesetzten das nicht, weil die Mitarbeiter dann nicht mehr kontrollierbar wären.

Momentan arbeiten wir aber an einer Betriebsvereinbarung, die dieses Thema regeln soll. Andere Mitarbeiter wollen ihre Arbeitszeit an der Lebensphase orientieren. Weitere Mitarbeiter, hauptsächlich im gewerblichen Bereich, wollen nach der Elternzeit für einige Jahre ihre tägliche Arbeitszeit zu kürzen, um sich der Familie widmen zu können, zum Beispiel um ihre Kinder aus dem Kindergarten zu holen oder Sonstiges.

Häufig kommt es aber vor, dass Personalchefs und Abteilungsleiter dieses nicht wollen. Es kommt auch immer wieder mal vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Abfindungen, mit viel oder wenig Geld, zum Kündigen aufgefordert oder hierzu ermutigt werden sollen. Das kann doch nicht die Lösung sein. Es kann doch nicht sein, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Elternzeit, nachdem das Kind aus dem Größten raus ist und in den Kindergarten kommt, komplett zu Hause bleiben sollen. Das funktioniert so nicht.

Vor wenigen Wochen hatten wir in Nürnberg eine Konferenz mit der Überschrift „Wem gehört die Zeit?“ Auch Jörg Hofmann war damals als Zweiter Vorsitzender - jetzt ist er Erster Vorsitzender - bei uns zu Gast. Wir haben über die wichtigsten Punkte dieses Leitantrags diskutiert, und diese Punkte werden wir auch weiter verfolgen.

Jetzt die Kampagne zu starten und das Thema in die Mitte des gewerkschaftlichen Handelns zu stellen, geschieht zur richtigen Zeit. Es wird Zeit, dass wir an der Zeit arbeiten. (Beifall)

### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Es folgt nun die Kollegin Kerstin Sprengard aus der Verwaltungsstelle Region Hamburg, Bezirk Küste, Delegiertennummer 209.

### **Kerstin Sprengard, 209**

Schönen guten Morgen, moin, moin, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ina, ich habe Deine Worte gehört und mache es jetzt kurz. Nichtsdestotrotz ist das Thema, das ich anspreche, ziemlich wichtig.

Ich bin freigestellte Betriebsrätin bei Siemens in Hamburg und unter anderem ehrenamtliches Mitglied im Frauenausschuss des Vorstands. Ich möchte gern kurz zum Thema Leben und Arbeit und hier speziell zur lebensphasenorientierten Arbeitszeit sprechen. Auch Jörg hat in seiner Zukunftsrede das Thema aufgegriffen, und das ist gut so.

Doch was genau sind eigentlich lebensphasenorientierte Arbeitszeiten, und warum brauchen wir diese? Die Zeiten, in denen man die Ausbildung, die Betriebsphase, die Ausstiegsphase aus dem Betrieb ohne Unterbrechung durchführen kann, sind passé. Immer mehr Wünsche für kurzfristige und/oder für längerfristige Auszeiten stehen bei den Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben ganz oben auf der Agenda. Und wir als IG Metall müssen den Rahmen für solche Auszeiten mit dem Gesetzgeber beziehungsweise den Arbeitgeberverbänden regeln.

Welchen Anforderungen müssen lebensphasenorientierte Arbeitszeiten gerecht werden? Das können Reduzierungen oder Auszeiten sein für, zum Beispiel, Phasen der Kinderbetreuung, der Pflege, des ehrenamtlichen Engagements, aber auch der Selbstverwirklichung und der Qualifikation, und es können Phasen am Ende des Erwerbslebens sein sowie Möglichkeiten zur anlassbezogenen befristeten Reduzierung von individueller Arbeitszeit mit Rückkehrrecht zur Vollzeit.

Wir müssen aber auch dafür sorgen, die Arbeitszeiten nach unten zu begrenzen, um geringfügige Beschäftigung zu verhindern und die Möglichkeit zur individuellen Existenzsicherung zu gewährleisten. Ebenso müssen wir Modelle einer partner-schaftlichen Arbeitsteilung, einer Familienarbeitszeit auf Grundlage des geltenden

gesetzlichen Elterngelds Plus ermöglichen und Modelle betrieblich subventionierter verkürzter Vollzeit mit verbindlichem Rückkehrrecht in die Vollzeit in den Betrieben durchsetzen.

Warum das Ganze? Die Möglichkeit, Arbeit und Leben miteinander zu vereinbaren, ist die Basis für faire Arbeit. Die Beschäftigtenbefragung hat ergeben, dass eine gelungene Vereinbarkeit von Arbeit und Leben aus Sicht von Beschäftigten eine der zentralen Weichen für Gute Arbeit ist. So darf für 92 Prozent der Männer und Frauen Flexibilität nicht dazu führen, dass die Arbeit das Privatleben stark beeinträchtigt. Ein flexibler, selbstbestimmter und an unterschiedliche Lebensphasen angepasster Umgang mit Arbeitszeiten gehört heute zu Guter Arbeit grundlegend dazu. Gleichzeitig ist es für mehr als 90 Prozent der Beschäftigten wichtig, dass es planbare Arbeitszeiten gibt.

Arbeitgeber, Gewerkschaften und Politik sind sich darüber einig, dass heute flexiblere Arbeitszeiten nötig sind. Die IG Metall steht dafür ein, dass auch die Bedürfnisse der Beschäftigten nach Flexibilität zur Geltung kommen.

Aber ganz wichtig, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist: Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein und nur im Interesse der Unternehmen gestaltet werden. Unser Ziel muss es sein, dass es Normalität wird, auf unterschiedliche Lebensphasen auch mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen eine Antwort zu finden.

Bislang herrscht meist das Bild vor, dass die Geburt von Kindern, die Betreuung und Pflege von Angehörigen Leistungseinschränkungen wegen Krankheit, Weiterbildung, Umschulung, ehrenamtliches Engagement, Sinnsuche und individuelle Orientierung sowie Urlaub Ausnahmefälle sind.

Fakt ist aber: Unterschiedliche Phasen sind normaler Bestandteil des Lebens aller Menschen und müssen auch als Normalfall und nicht als Ausnahme behandelt werden. Wenn wir noch mehr Frauen im Erwerbsleben haben wollen, dann bedarf es Möglichkeiten, diese Phasen mit einem erfolgreichen Berufsleben zu vereinbaren.

Die echte Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bei allen Vorhaben der IG Metall mitzudenken entspricht nicht nur den derzeitigen Lebensrealitäten und Wünschen gerade jüngerer Beschäftigter, sondern ist auch ein Garant dafür, dass die IG Metall als moderne Organisation attraktiv für neue Mitglieder ist.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich finde es klasse, dass wir uns zusammen mit der IG Metall auf diesen Weg machen. - Ich danke Euch für das Zuhören. (Beifall)

### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Kerstin. - Als Nächstes folgt der Kollege Uwe Fritsch aus der Verwaltungsstelle Braunschweig, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Delegiertenummer 226.

### **Uwe Fritsch, 226**

Kolleginnen und Kollegen, vielleicht vorneweg: Natürlich sollten wir alle eine goldene 35 in den Schränken stehen haben. Wenn dann Arbeitgeber versuchen, Euch weiszumachen, dass die 35 eigentlich 40 sind: Die Atomuhr steht in Braunschweig. Genaue Messungen sind damit absolut möglich. - Aber dies war jetzt nicht mein Thema.

Mir fällt auf, dass wir uns um ein paar Fragen herumdrücken. Eine Entschließung wird nicht dadurch besser, dass man sie durch Text ergänzt. Aber ein paar Dinge sind dringend notwendig, wenn wir uns - und dafür bin ich - auf den Weg machen.

Wir erleben im Betrieb die Notwendigkeit, kollektive Regelungen zu erstellen für individuelle Bedürfnisse. Das ist die neue Herausforderung, die wir haben. Wir haben bisher alles kollektiv geregelt für kollektive Bedürfnisse. Jetzt sollen aus kollektiven Tarifverträgen Einzelregelungen für Gruppen von Beschäftigten oder teilweise für Einzelpersonen werden. Es wird die Schwierigkeit sein, unsere Tarifverträge so zu formen, dass auch jeder sie versteht, dass sie lesbar und anwendbar sind.

Wir werden auch die klassische Trennung erleben. Wir hatten doch sehr stark die Schichtarbeit in den Leistungslohnbereichen. Aber heute differenziert sich das aus. Wir haben nicht mehr den einheitlichen Tarifvertrag mit Schicht nur für Leistungslohn. Da sind heute die Meister und die technischen Angestellten, die genauso in Schicht gehen müssen. Dafür gibt es aber Kolleginnen und Kollegen, die in der Instandhaltung arbeiten und das mit einem Tablet von zu Hause aus machen können, wie es heute bei der Telekom schon gang und gäbe ist. Das heißt, wir haben eine Auflösung von dem, was uns in den Betrieben jahrzehntelang geprägt hat, auch in der Frage der Arbeitszeit.

Wir dürfen mit der 35-Stunden-Woche als IG Metall nicht alleine bleiben. Alles, was gesamtgesellschaftlich weg von der 35 hin zur 40, 41 oder gar 42 geht, bei Verdi oder bei anderen Gewerkschaften, tritt uns in den Hintern. Das heißt, Jörg, wir müssen auch im DGB dafür werben, dass das Ziel 35 auch bei anderen Gewerkschaften wieder eine Rolle spielt, damit wir nicht alleine bleiben im Kampf um Arbeitszeitverkürzung im Osten. Und auch im Westen muss die Arbeitszeit auf 35 gesenkt werden. (Beifall)

Kolleginnen und Kollegen, es ist schon sehr oft darauf hingewiesen wurden, es müsse ein Bewusstsein dafür entwickelt werden, dass Arbeitszeit mir gehört und dass Arbeitszeit einen Wert hat und wir diesen Wert auch gegenüber dem Unternehmen geltend machen müssen. Also werden wir uns um das Thema Zeiterfassung nicht herumdrücken können. Wir haben es damals gefeiert. Mensch, Vertrauensarbeitszeit! Toll! Verzicht auf Stempeluhren! - Ja, und? Was erleben wir jetzt? Eine Entgrenzung und eben nicht das Bewusstsein für die Stärkung unserer Kolleginnen und Kollegen, um jede Minute Arbeitszeit auch beim Unternehmer einzuklagen. Hier müssen wir Lösungen finden und organisieren.

Die Herausforderungen sind aus meiner Sicht noch etwas größer. Halten wir das freie Wochenende wirklich? Oder ist nicht der ökonomische Druck in den Betrieben bereits so groß, dass wir gezwungen sind, anstelle von Investitionen, die wir nicht durchsetzen können, weil wir keine Mitbestimmung bei Investitionen in den Betrieben haben - egal, ob wir die besten, die größten oder die schönsten Gewerkschafter sind, egal, ob bei Volkswagen oder anderswo -, ins Wochenende zu gehen, weil wir ansonsten die Beschäftigung nicht halten. Das gehört aus meiner Sicht zur Diskussion um die Arbeitszeit und die Entgrenzung von Arbeit dazu. (Beifall)

Kolleginnen und Kollegen, bei individuellen Arbeitszeiten müssen wir auch darüber nachdenken, dass wir nicht mit Arbeitszeit unseren Staat aus seiner sozialen Verantwortung entlassen. Ja, ich bin für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aber ich bin auch dafür, dass hier nicht über Tarifverträge Kolleginnen und Kollegen gezwungen werden, ihre Kinder zu betreuen, weil das eigentlich eine staatliche Aufgabe wäre. Das Zweite ist, dass Kolleginnen und Kollegen, wenn die Kinder aus dem Haus sind, ihre Eltern betreuen müssen, weil sie keinen Platz in Pflegeeinrichtungen bekommen. Auch das ist eine staatliche Aufgabe.

Wir müssen aufpassen, dass wir aus individueller Betroffenheit nicht einen kollektiven Verzicht machen, sodass sich der Staat aus seiner sozialen Verantwortung herausziehen kann. (Beifall)

Noch etwas, das wir in der mechanischen Fertigung erleben: Aktuell erleben wir, dass mit gleichen Maschinen und Anlagen Fabriken geschlossen und nach Tschechien, Böhmen oder Mähren gehen. Dort beträgt die Arbeitszeit 40, 42 oder 43 Stunden.

Wenn wir es ernst meinen mit der Arbeitszeitverkürzung, dann müssen wir für gemeinsame soziale Standards in Europa eintreten. Und dann ist ein weiterer Punkt bei der Sicherung unserer Arbeitszeit, dass andere Menschen in Europa, genauso wie wir, auch Schritt für Schritt auf die 35 Stunden kommen. Wir müssen für die

Angleichung der sozialen Standards in Europa kämpfen. Das ist ein Teil unseres Kampfes zum Erhalt der 35-Stunden-Woche in Deutschland. (Beifall)

Zum Abschluss möchte ich noch sagen: Der Arbeitsdirektor von Volkswagen, Dr. Horst Neumann, meint, dass wir, die Generation der Babyboomer, beruhigt in die Altersteilzeit gehen können. Roboter übernehmen unsere Tätigkeiten, und am Ende wird das alles sozialverträglich gehen.

Jörg, Du hast in Deinem Zukunftsreferat gesagt, wenn ich mich richtig erinnere, dass wir in der Industrie 4.0 eine 30-prozentige Produktivitätssteigerung erwarten können. Ich bin der Meinung: Die 35 ist gut, die 35 ist richtig. Aber wenn es zu 30 Prozent Produktivitätssteigerung kommt, dann werden wir diese Produktivitätssteigerung zur Sicherung der Beschäftigung nicht mit mehr Export, nicht mit mehr Produktion bewältigen, sondern dann müssen wir mit einer Umverteilung reagieren. Deswegen lasst uns heute neben der Sicherung der 35, neben der Einführung der 35 im Osten unserer Republik, auch darüber reden, mit welchen Formen - entweder mit Bildungszeiten oder mit längerem Urlaub - wir einer Auseinandersetzung gerecht werden, die am Ende dazu führt, dass Produktivität nicht Arbeitsplätze vernichten wird, sondern dass Produktivität zu weiterer Arbeitszeitverkürzung führt. - Danke schön.

#### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Als Nächste spricht zu uns Karola Frank aus der Verwaltungsstelle Ingolstadt, Bezirk Bayern, mit der Delegiertenummer 343.

#### **Karola Frank, 343**

Grüßt Euch! Mein Name ist Karola Frank. Ich bin Betriebsrätin und stellvertretende Vertrauenskörperleiterin bei Audi in Ingolstadt.

Ich glaube, die Debatte zeigt gerade: Das Thema Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik ist ein wichtiges Thema und ist auch definitiv der Dreh- und Angelpunkt für uns als Gewerkschaften. Ich habe viele Punkte auf dem Zettel stehen, die die Kollegen vor mir schon angesprochen haben. Darum lasse ich die jetzt weg.

Mir ist es aber schon wichtig, noch zwei oder drei weitere Punkte aufzugreifen. Im Leitantrag steht, dass wir eine Kampagne für eine neue Arbeitszeitpolitik fahren wollen. Kampagne ist gut, ja. Ich hätte nur die Bitte: bitte keine Kampagne um der Kampagne willen. Wir müssen vorher mit den Kolleginnen und Kollegen in eine breite Debatte kommen, um wirklich die Interessen der Kolleginnen und Kollegen auch zu kennen.

Aus meiner Sicht reicht da die Beschäftigungsbefragung, die wir 2013 gemacht haben, nicht aus. Ich habe deshalb wirklich die Bitte, dass wir mit den Kolleginnen und Kollegen in die Diskussion kommen. Da ist es dann auch - ich sage das jetzt mal ganz platt auf bayrisch - scheißegal, woher die Menschen kommen, ob aus der Produktion oder aus dem Angestelltenbereich, ob aus großen oder kleinen Firmen. Wir müssen wissen, was unsere Beschäftigten wollen und was sie sich vorstellen in Richtung Arbeitszeit.

Ich glaube, wir müssen aufpassen, wenn wir das Thema Arbeitszeitpolitik diskutieren, dass wir unsere Beschäftigten mitnehmen. Dazu ist es eben wichtig zu wissen, was die Kolleginnen und Kollegen wollen. Nicht, dass wir womöglich in einer großen Arbeitszeitdebatte dann vielleicht in die falsche Richtung gehen.

Viele Themen wurden schon angesprochen: Industrie 4.0, moderne Arbeitswelten und vieles andere. Ich glaube, wir stehen vor großen Herausforderungen. Deshalb wäre es mir wichtig, dass wir hier wirklich mit den Menschen diskutieren, um ihnen, wie es auch im Film gezeigt wurde, auch ein Stück Sicherheit zu geben, ein Gefühl für Gerechtigkeit, für eigene Selbstbestimmung und auch für die eigene Zeitsouveränität. Da ist es auch egal, in welchen Arbeitszeitmodellen sie unterwegs sind. Zeitsouveränität im Sinne der Beschäftigten ist das wichtigste Thema, das wir als Gewerkschaften vorantreiben müssen, um auch als IG Metall eine zukunftsfähige Arbeitszeitpolitik führen zu können. - Herzlichen Dank. (Beifall)

#### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Es folgt nun der Kollege Jürgen Brandies aus der Verwaltungsstelle Hanau-Fulda, Bezirk Mitte, mit der Delegiertennummer 136.

#### **Jürgen Brandies, 136**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, nach 45 Jahren Mitgliedschaft in der IG Metall und nach 35 Jahren als Betriebsratsvorsitzender weiß ich genau wie Ihr, dass Lohn- und Gehaltsfragen sowie Arbeitszeitfragen sozusagen die Kernbereiche der IG Metall sind. Mit dem Leitantrag „Neue Arbeitszeitpolitik“ will die IG Metall - ich zitiere - „Antworten auf zukunftsrelevante Fragen der Gestaltung der Arbeit geben.“ Das ist gut so, reicht aber nicht aus.

Neben der Gestaltung der Arbeitszeit gibt es noch eine andere, mindestens ebenso wichtige Funktion der Arbeitszeitpolitik. Arbeitszeitpolitik ist ein Mittel, um Arbeitskräftevolumen zu verändern, um Arbeitsvolumen auf mehr Kolleginnen und Kollegen zu verteilen.



Liebe Kolleginnen und Kollegen, etwa drei Millionen Arbeitslose - offiziell - und eine nicht genannte Zahl von stiller Reserve drücken auf unsere Löhne, auf unsere Gehälter und auf unsere Arbeitsbedingungen. Sie werden permanent als Druckmittel gegen unsere Standards eingesetzt.

Ich behaupte: Viele der Probleme, die wir in den Betrieben haben - Verlängerung der Arbeitszeit, Überstunden, die gemacht werden, ohne bezahlt zu werden, Überstundenprozente spielen oft keine Rolle -, haben hiermit zu tun. Das ist doch die tiefere Ursache, warum unsere Kolleginnen und Kollegen dazu bereit sind, warum Betriebsräte erpressbar sind und wir alle immer mehr ein Stück nachgeben. Denn dieses - wie man so schön sagt - Damoklesschwert bedroht uns permanent: „Wenn ihr nicht wollt, dann!“

Es liegt auf der Hand, dass die millionenfache Arbeitslosigkeit unsere Handlungsmöglichkeiten in den Betrieben Tag für Tag einschränkt. Deshalb sollte nach meiner Auffassung und der der Hanauer Kollegen der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit die wichtigste Aufgabe für uns sein.

Welche Möglichkeiten haben wir als Gewerkschaften, um gegen Arbeitslosigkeit vorzugehen? Alle Ideen, alle Vorschläge, die wir in dem Leitantrag erwähnen, sind sinnvoll, richtig und wichtig.

Aber das wichtigste Instrument, um gegen Arbeitslosigkeit vorzugehen, ist die kollektive - ich betone: kollektive! - Verkürzung und Verteilung der Arbeitszeit auf mehr Schultern. Alles andere wird uns in dieser Frage nicht wesentlich weiterbringen.

Ich bitte jeden von Euch, einmal zu überlegen: Wo wären wir heute in der Frage der Arbeitslosigkeit, wenn die Auseinandersetzung um die 35 Stunden nicht einigermaßen erfolgreich geendet hätte? Das ist allerdings schon lange her.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, dass Arbeitszeitverkürzung wirtschaftlich zu verkraften ist, ist bekannt. Unsere Produktivität ist enorm. Nicht umsonst sind wir Weltmeister im Export.

Auch wir in Hanau wissen, dass die Forderung nach kollektiver wöchentlicher Arbeitszeitverkürzung nicht einfach ist. Alle Schwierigkeiten, diese Forderung in die Betriebe zu transportieren, sind uns ebenfalls bekannt. Wir sind keine Spinner. Wir kennen die Diskussionen und die Bedenken in den Betrieben, weil wir jeden Tag in den Betrieben sind.

Trotzdem: Als politisches Signal im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit und die sich daraus entwickelnden Folgen, wie ich sie vorhin aufgezählt habe, sollte der Leitantrag durch die Inhalte des Hanauer Antrags ergänzt werden, in dem klar und deutlich die kollektive wöchentliche Arbeitszeitverkürzung gefordert wird.

Ich bitte Euch, dies zu unterstützen und bedanke mich für die Aufmerksamkeit. (Beifall)

### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Als Nächstes spricht zu uns Karl Reif aus der Verwaltungsstelle Stuttgart, Bezirk Baden-Württemberg, mit der Delegiertennummer 468. Ihm folgt der Kollege Holger Neumann.

### **Karl Reif, 468**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich möchte etwas zu einem Aspekt sagen, der aus meiner Sicht in der Diskussion ein bisschen zu kurz gekommen ist, nämlich der Zusammenhang zwischen Arbeitszeitpolitik und Leistungs politik.

Wenn ich den Leitantrag richtig verstehe, geht es darum, dass das jetzt als Schwerpunkt der nächsten Jahre in der Betriebs- und Tarifpolitik die Arbeitszeitfrage vorgeschlagen wird.

Wir haben in den letzten Jahren immer wieder versucht, in das Zentrum unserer Diskussionen auch die Frage der Leistungsbedingungen und der Leistungs politik zu stellen. Seit Jahren versuchen wir, eine Diskussion darüber zu führen, dass wir bei der Leistungs politik wieder mehr Einfluss in den Betrieben bekommen müssen, dass wir auf die Leistungsbedingungen stärker Einfluss nehmen müssen.

Wir müssen auch zur Kenntnis nehmen, Kolleginnen und Kollegen, dass in der Beschäftigtenbefragung nicht nur die Frage der Arbeitszeit eine hohe Priorität bei unseren Beschäftigten gehabt hat. Wir müssen weiterhin zur Kenntnis nehmen, dass ein mindestens genauso großer Anteil der Beschäftigten zurückgemeldet hat: Sie halten die Arbeitsbedingungen und die Leistungsbedingungen für so gestaltet, dass sie sich nicht vorstellen können, gesund bis zur Rente zu arbeiten.

Sie beklagen als Zweites die Leistungsverdichtung als zentrales Feld und erwarten dazu etwas von der IG Metall.

Kolleginnen und Kollegen, man kann von daher schon die Frage stellen, ob die Priorisierung, sich ausschließlich auf die Arbeitszeit zu konzentrieren, in der Betriebs-

und Tarifpolitik richtig ist. Ich will das aber nicht gegeneinanderstellen. Ich will sagen, dass die Arbeitszeitpolitik und die Leistungs politik aus unserer Sicht in einem untrennbaren Zusammenhang stehen.

Ich will noch einmal darauf hinweisen: Wir haben im Block der Entschließung 2, Betriebs- und Tarifpolitik, einen Antrag der Verwaltungsstelle Stuttgart angenommen, der das Thema Leistungs- und Arbeitsbedingungen zum Inhalt hat, und zwar nicht nur für die Produktion, sondern insgesamt.

Es geht also darum, den Einfluss der Beschäftigten und der Betriebsräte auf die Leistungsbedingungen in der Produktion, aber auch in den Angestellten- und indirekten Bereichen ins Zentrum der Betriebs- und Tarifpolitik der nächsten Jahre zu rücken.

Daraus könnte man jetzt einen Widerspruch konstruieren, weil der Leitantrag eigentlich auf die Arbeitszeitpolitik orientiert. Aber der Antrag aus Stuttgart und viele Anträge anderer Verwaltungsstellen sind ähnlich. Ich erinnere an Wolfsburg, Nordhausen oder Riesa, die diesen Zusammenhang - Arbeitspolitik und Leistungs politik - ebenfalls formulieren. Das will ich aber nicht machen.

Ich will ein Plädoyer dafür halten, dass wir bei der Umsetzung dieser Initiative zur Arbeitszeitpolitik streng und gut darauf achten, stärker zu gewichten - was im Antrag mehrmals auftaucht, aber aus meiner Sicht zu unkonkret ist -, dass wir arbeitszeitpolitisch nur nach vorne kommen können, wenn wir auch die Leistungs politik wieder mehr in den Blick nehmen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Arbeitszeitpolitik anzupacken, ohne leistungs politische Schritte zu gehen, ist, glaube ich, der falsche Weg. Das gehört zusammen, und das sollten wir auch in der Umsetzung dieser Kampagne entsprechend gewichten. (Beifall)

Zum Schluss, liebe Kolleginnen und Kollegen, möchte ich noch eins sagen: Wir hatten mindestens auf dem letzten Gewerkschaftstag - wenn wir genau hingucken, vielleicht sogar auf den letzten Gewerkschaftstagen - Anträge beschlossen, die uns, die IG Metall selber, beauftragen, Leistungs politik wieder ins Zentrum der Betriebs- und Tarifpolitik zu stellen.

Es ist vor vier Jahren fast ein wortgleicher Antrag aus Stuttgart auf dem Gewerkschaftstag beschlossen worden, mit einer ähnlichen Zielrichtung, nämlich betriebs- und tarifpolitisch in diesem Feld handlungsfähig zu werden.

Passiert ist nichts. Wenn Ihr Euch den Erledigungsvermerk zu diesem Antrag angeguckt, lest Ihr da etwas von „Broschüren“ und „Workshops“. Aber wir haben tarifpolitisch und betriebspolitisch dazu nichts gemacht.

Ich will nicht, Kolleginnen und Kollegen, dass wir jetzt wieder einen Antrag zu diesem Thema beschließen, der wieder untergeht, und dass wir in vier Jahren, wenn wir uns wiedertreffen, feststellen müssen: Leistungspolitisch haben wir nichts hingekriegt.

Deswegen mein Plädoyer, in der Umsetzung dieses Antrags und des Leitantrags Arbeitszeitpolitik und Leistungspolitik zusammen zu denken! Dann wird ein Schuh draus.- Vielen Dank. (Beifall)

#### **Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. - Als Nächstes hat das Wort Holger Neumann aus der Verwaltungsstelle Essen, Bezirk Nordrhein-Westfalen, mit der Delegiertennummer 036.

#### **Holger Neumann, 036**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, als Ergänzung: Essen liegt im Herzen des Ruhrgebiets - für diejenigen, die von weiter östlich, südlich oder nördlich herkommen.

Ich möchte daran erinnern: Als die 35-Stundenwochen-Kampagne diskutiert wurde, war das Thema nicht ganz unumstritten, und wir haben dieses Thema teilweise gegen unsere Schwestergewerkschaften diskutiert, die andere Modelle favorisiert haben, zum Beispiel die IG Bergbau und Energie - so hieß sie damals noch -, die sich für die Lebensarbeitszeitverkürzung eingesetzt hat.

Wir haben heute eine Landschaft, die, glaube ich, beides zeigt: die 35 - zumindest im Westen im Bereich der Metallindustrie, im Bereich der Stahlindustrie -, und wir haben auch tüchtig daran mitgearbeitet, die Lebensarbeitszeit zu verkürzen durch unsere Tarifverträge Arbeitszeitkonten.

Ich erwähne das deshalb, weil ich nicht glaube - wie es gerade gesagt worden ist -, dass es zwingend erforderlich sein wird, dass alle DGB-Gewerkschaften sich unserer Kampagne zur 35-Stundenwoche anschließen müssen.

Wir sind sehr vielfältig - auch in der Frage der Arbeitszeit. Und auch die Wünsche der Beschäftigten sind sehr vielfältig. Mittlerweile allerdings - das wundert mich

immer wieder aufs Neue; ich betreue den Angestelltenbereich - wird von Angestellten vehement eingefordert - das, was heute schon mehrfach gesagt wurde; auch im Rahmen des Zukunftsreferats von Jörg und der Erwiderung darauf -: Wir wollen, dass Arbeitszeit sichtbar wird. Wir wollen Arbeitszeitkonten haben, wir wollen Arbeitszeiterfassung haben.

Ich glaube, insofern hat sich in den letzten Jahren gewaltig was gewandelt. Die Angestellten - ich glaube, Ihr müsstet das auch wissen aus Euren Kampagnen - fanden das ein Zeichen von Freiheit, die Arbeitszeit nicht stempeln zu müssen. Das hat sich gewandelt, und ich glaube, das lässt hoffen.

Die Erfahrung, die wir in einem Angestelltenprojekt in unserer Verwaltungsstelle beziehungsweise in unserer Region machen, zeigt, dass dieses Thema hochpolitisch ist, hochsensibel, emotional ist und sich Menschen mitnehmen lassen - Stichwort Beteiligungsorientierung -, und das drückt sich auch in guter Mitgliederentwicklung aus.

Deswegen lasst uns die Menschen mitnehmen. Und ich sehe diesen Antrag, diese EntschlieÙung ja auch als einen Weg, den wir jetzt in der nächsten Zeit beschreiten wollen.

Zwei Sachen möchte ich dazugeben: Das eine ist die Frage von Arbeitszeitkonten oder Langzeitarbeitskonten. Als die Arbeitszeitkonten eingeführt wurden - so erinnere ich mich zumindest -, haben wir immer darauf Wert gelegt zu sagen: Bitte schön, das ist das Sparbuch der Beschäftigten und nicht in erster Linie die Verfügungsmasse für verfehlte Unternehmensorganisation oder Unternehmenspolitik. Daran sollten wir festhalten, das wieder deutlich zu machen.

Die vielen Betriebsvereinbarungen, die ich kenne, haben das nicht mehr zum Bestandteil.

Und was dann zusätzlich kommt: Wenn wir den Arbeitgebern zinslose Darlehen damit gewährt haben, haben wir gesagt: Da muss im Umkehrschluss Beschäftigungssicherung drüber möglich sein. Auch dies findet man in vielen Betriebsvereinbarungen nicht mehr wieder.

Deswegen: Das ist das, was einer der Kollegen vor mir schon sagte, wir müssten die Betriebsvereinbarungen am Montag wieder rausholen und gucken, welche Mindestbedingungen haben wir einmal diskutiert, die heute noch richtig sind, und stehen sie so noch in unseren Vereinbarungen drin.

Gleichzeitig geht es um Langzeitarbeitszeitkonten. Wir müssen nicht olympiareife Arbeitszeiten abliefern, aber in vernünftigen Maß möglicherweise dieses Mittel bemühen, um tatsächlich lebensphasenorientiertes Arbeiten zu ermöglichen. Da helfen uns Langzeitarbeitskonten sicherlich.

Wir müssen aber auch politisch klären lassen, dass sie nicht dem Zugriff der Arbeitsagenturen zur Verfügung gestellt sind, sollten wir Beschäftigungsbrüche oder Unterauslastung haben. Dieser Punkt ist, glaube ich, sehr wichtig zu beachten und auch in die Diskussion mit einzubeziehen.

Jetzt bin ich hier als Delegierter, bin aber auch gleichzeitig Betriebsrat in der IG Metall und im Gesamtbetriebsrat.

Ich möchte auf einen Punkt noch einmal hinweisen, weil die Antragsberatungskommission hier schon neben mir steht, was im Rahmen des Zukunftsreferats von Jörg erwidert worden ist: Lasst uns bitte anfangen, auch in unseren eigenen Reihen für einheitliche Arbeitszeiten zu sorgen. (Vereinzelte Beifall) Damit heißt das: 35-Stunden-Woche auch für unsere Ostkolleginnen und -kollegen in den Verwaltungsstellen. Das wäre der richtige Schritt in die richtige Richtung. - Danke. (Beifall)

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, uns liegen keine weiteren Wortmeldungen zu diesem Antrag vor. Ich würde demnach das Wort gern an die Antragsberatungskommission geben. - Klaus, Du hast das Wort.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragskommission**

Danke, Ina. - Wir denken als Antragsberatungskommission, dass die Vielfalt und Identität der Debatte noch einmal deutlich gemacht hat, dass wir mit diesem Leit-antrag „Neue Arbeitszeitpolitik“ richtig liegen. Wie bereits eingangs erläutert, empfehlen wir Annahme in der erläuterten geänderten Fassung.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Ihr habt die Empfehlung gehört. Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Einmal die Gegenprobe! - Wenige Gegenstimmen. Enthaltungen? - Keine. Dann ist die Empfehlung so angenommen.

Dann rufe ich auf den Antrag L3.001.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragskommission**

Der Antrag L3.001 beschäftigt sich mit dem Thema Arbeitszeit und Leistungs politik und dem Zusammenhang, der hier auch bereits diskutiert worden ist. Wir empfehlen deshalb Annahme als Material zum Leitantrag.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wer der Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Keine Gegenstimmen. Enthaltungen? - Keine. Dann ist der Empfehlung so gefolgt.

Dann rufe ich auf den Antrag L3.002.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragskommission**

Der Antrag der Verwaltungsstelle Neustadt beschäftigt sich mit dem Verhältnis Arbeitszeit und Flexibilisierung. Auch das ist in den Wortbeiträgen zum Leitantrag bereits diskutiert worden. Wir empfehlen Annahme als Material zum Leitantrag.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Ich bitte Euch um das Kartenzeichen, wenn Ihr folgen könnt. - Danke. Die Gegenprobe! - Keine Gegenstimmen. Enthaltungen? - Keine. Dann ist der Empfehlung so gefolgt.

Ich rufe auf den Antrag L3.005.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragskommission**

Der Antrag der Verwaltungsstelle Potsdam zielt auch auf das Thema Senkung der tariflichen Arbeitszeit in den östlichen Tarifgebieten auf die 35-Stunden-Woche ab. Das haben wir im Leitantrag bereits beschlossen. Gleichzeitig sind hier noch einmal zusätzliche Argumente genannt. Deshalb unsere Empfehlung: Annahme als Material zum Leitantrag.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wer der Empfehlung so folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Einmal die Gegenprobe! - Keine Neinstimmen. Enthaltungen? - Auch nicht. Dann ist der Empfehlung so gefolgt.

Ich rufe auf den Antrag L3.006. Dazu liegt uns eine Wortmeldung vor. Es spricht zu uns Robert Sadowsky, Verwaltungsstelle Gelsenkirchen, Bezirk Nordrhein-Westfalen, mit der Teilnehmernummer 3/005.

**Robert Sadowsky, 3/005**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in unserer Region haben wir eine Arbeitslosigkeit von knapp 20 Prozent. Von diesen 20 Prozent Arbeitslosen sind 84,5 Prozent Langzeitarbeitslose. Und von der Bevölkerung unserer Stadt sind 22 Prozent Sozialhilfeempfänger. Unter solchen Umständen - das könnt Ihr Euch vielleicht vorstellen - stellen sich manche Fragen ein bisschen anders. Da muss man einfach feststellen, dass eine solch hohe Arbeitslosigkeit auch einen hohen Druck auf unsere Tarifverträge ausübt. Das liegt dann nicht daran, dass wir schlecht organisiert sind.

Auch die Arbeitszeitdauer und die Gestaltung der Arbeitszeit stehen natürlich unter diesem Druck. Die Frage der ungünstigen Lage von Arbeitszeiten verschiebt sich in der Gewichtung ein wenig.

Es ist ja gar nicht lange her, Kolleginnen und Kollegen, da hatten wir in der IG Metall eine Diskussion, ob wir denn überhaupt dafür sind, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Und viele haben gesagt: Nein, den brauchen wir nicht, weil wir so stark sind, wir IG Metaller, in den Betrieben, dass wir das alles tariflich regeln.

Inzwischen wissen wir, dass dieses Anknabbern von den Rändern her natürlich auch Druck auf unsere Kernbereiche und auf unsere Tarifverträge ausübt, und wir haben eine gute Entscheidung getroffen, als wir gesagt haben, auch die IG Metall ist jetzt dafür, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Und wir kritisieren ja gerade, dass der nicht für alle Menschen gilt.

Und wie ist das bei den Arbeitszeiten, Kolleginnen und Kollegen? Schon bei dem Leitantrag ist ja ein sehr skeptischer Ton angeschlagen worden in der Frage, ob die IG Metall noch die Meinungsführerschaft zum Thema Arbeitszeit hat. Deswegen ist es gut, wenn wir jetzt eine Arbeitszeitinitiative starten. Und die sollte dann neben der Frage der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, der Lage der Arbeitszeiten auch die Dauer der Arbeitszeit im Auge haben.

Ich spreche hier aus den einleitend genannten Gründen nicht für eine generelle tarifliche Verkürzung der Arbeitszeit, obwohl die Idee gar nicht so schlecht wäre, wenn sie denn durchsetzbar und realistisch wäre. Dann wäre auch ich dafür.

Nein, ich spreche mich für zwei Dinge aus: einmal für eine tatsächliche tarifliche Verkürzung der Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen, insbesondere für



besonders belastete, beispielsweise für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die in Konti-Schicht arbeiten. Ich spreche mich ferner für eine Stabilisierung der tariflichen Arbeitszeit durch gesetzliche Obergrenzen aus. So wie wir beim Mindestlohn eine gesetzliche Untergrenze haben, brauchen wir für die Arbeitszeit gesetzliche Obergrenzen.

Im Vergleich mit anderen Ländern Europas ist meiner Ansicht nach das deutsche Arbeitszeitrecht nicht nur schlecht, sondern peinlich. Es ist sogar europarechtswidrig. Deswegen haben wir in Gelsenkirchen den Antrag gestellt, die IG Metall solle sich für eine deutliche Verbesserung des Arbeitszeitgesetzes einsetzen. Das soll heißen: wöchentliche Höchstarbeitszeit, 40-Stunden-Woche inklusive Mehrarbeit, und das bei einem Ausgleichszeitraum von höchstens vier Monaten. Das kann man noch um vieles ergänzen, was hier in der Diskussion auch schon angesprochen wurde und was sich erfreulicherweise auch im Leitantrag wiederfindet.

Auf jeden Fall geht es uns darum, dass es nicht mehr tausend Ausnahmen und Schlupflöcher für menschenfeindliche Arbeitszeiten im Arbeitszeitrecht gibt. Das wäre eine solide Basis für unsere Tarifverträge, das wäre eine Stabilisierung der hart erkämpften 35-Stunden-Woche.

Dafür sollen wir uns einsetzen. Ich finde es gut, dass die Antragsberatungskommission empfohlen hat, unseren Antrag als Material zum Leitantrag zu nehmen. Glück auf! (Beifall)

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. - Klaus, Du hast das Wort.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Wir empfehlen Annahme als Material zum Leitantrag.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wer der Empfehlung folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Die Gegenprobe! - Wenige. Enthaltungen? - Keine. Dann ist der Empfehlung so gefolgt.

Ich rufe auf den Antrag L3.007. Dazu liegt uns eine Wortmeldung vor. Ich bitte Jörg-Michael Kutz aus der Verwaltungsstelle Berlin, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, mit der Delegiertennummer 287 ans Mikrofon.

**Jörg-Michael Kutz, 287**

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Mein Name ist Michael Kutz. Ich bin VK-Leiter und Betriebsrat bei Procter & Gamble in Berlin. Dieses Werk befindet sich im alten Westberlin und damit im Tarifgebiet 1. Für uns gilt die 35-Stunden-Woche. Es ist schon komisch, dass sich damit der Status von Westberlin in der Frage der Arbeitszeit nicht geändert hat.

Wir müssen auch nicht glauben, dass wir uns in Westberlin einmauern können, damit wir die 35-Stunden-Woche für uns sicher machen können. Die Angriffe auf die 35-Stunden-Woche verstärken sich. Nur durch betriebliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen können wir die Angriffe nicht abwehren.

Bei uns im Unternehmen hat sich beim letzten Wechsel der Geschäftsleitung der neue Werkleiter im Betriebsrat mit folgenden Worten vorgestellt: Wir müssen uns vorstellen, dass er aus 10.000 Metern Höhe aus einem Flugzeug auf uns herabschaut und noch gar nicht klar erkennen kann, was er eigentlich machen kann, was seine Schwerpunkte der Arbeit sind. Aber was er genau wusste, war, dass er sich mit den Gewerkschaften zum Thema Arbeitszeit unterhalten muss.

Natürlich dauerte es nicht lange, dann kam auch schon der Angriff. Die Drohung, einen großen Teil unserer Produktion nach Polen auszulagern, war die Argumentation für die Einsparungen, uns zu Einsparungen zu zwingen. Dabei war eine Forderung der Arbeitgeberseite die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche.

Wir haben in harten Verhandlungen einen Zukunftstarifvertrag für unser Werk abgeschlossen, der uns fünf Jahre Beschäftigung sichert. Dafür haben wir einen hohen Preis bezahlt, denn eine vorher bezahlte Pause von 15 Minuten wurde in eine unbezahlte Pause umgewandelt. Das ist eine Arbeitszeiterhöhung von 75 Minuten in der Woche. Das war sehr bitter für uns, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Ich bin davon überzeugt, damit wir eine vernünftige Grundlage für unsere Arbeitszeitpolitik haben: Lasst uns das in der ganzen Republik solidarisch angehen. Wenn die 35-Stunden-Woche nicht von West nach Ost kommt, dann kommt die 37-Stunden-Woche von Ost nach West.

Deshalb bitte ich Euch, der Empfehlung der Antragsberatungskommission zu folgen. - Danke schön. (Beifall)

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. - Klaus, Du hast das Wort.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Unsere Empfehlung lautet Annahme als Material zum Leitantrag. Die Diskussionen hier haben deutlich gemacht, dass es im Zusammenhang mit der zukünftigen Arbeitszeitpolitik der IG Metall insgesamt darauf ankommt, die Frage der unterschiedlichen tariflichen Arbeitszeiten anzugehen. Insofern Annahme als Material zum Leitantrag.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wenn Ihr der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen könnt, dann bitte ich Euch um das Kartenzeichen. - Danke schön. Die Gegenprobe! - Keine Gegenstimme. Enthaltungen? - Auch keine. Dann ist der Empfehlung einstimmig gefolgt.

Ich rufe auf den Antrag L3.008. Hierzu liegt uns eine Wortmeldung vor. Es spricht zu uns Klaus Friedrich aus der Verwaltungsstelle Aschaffenburg in Bayern mit der Teilnehmernummer 3/046.

**Klaus Friedrich, 3/046**

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich bin Vertrauensmann im Stammbetrieb der Firma Rexroth im schönen Lohr am Rhein. Die Kolleginnen und Kollegen dort haben mich auch in betriebsverfassungsrechtliche Funktionen und in mitbestimmungsrechtliche Funktionen gewählt.

Ich habe das Wort für zwei unserer Anträge ergriffen. Es handelt sich um die Anträge L3.008 und L3.019. Ich möchte auf folgenden Aspekt in dieser ausführlichen Arbeitszeitdebatte eingehen. Ich glaube, bei dem, was wir regeln wollen, haben wir eine große Einigkeit. Ich möchte auf das Wie eingehen, ausgehend von dem Begriff selbstbestimmt, den Jörg in seinem Grundsatzreferat ins Zentrum gestellt hat.

Ich plädiere dafür, dass wir in der Debatte sowohl was die tarifvertraglichen Regelungen als auch was unsere betrieblichen Regelungen angeht, einen notwendigen nächsten Schritt tun, und zwar in eine Richtung, die mehr individuelle Rechte für die Beschäftigten regelt. Dabei geht es um kollektive Regelungen, die die klassischen Funktionen Schutz und Gestaltung erfüllen, aber mehr als bislang auch um individuelle und auch individualrechtliche Wahlmöglichkeiten und Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Das soll geregelt und auch abgesichert werden.

Das möchte ich auch ausdehnen auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die das Ganze flankieren müssen. Wir haben zunehmend gut qualifizierte, hoch qualifizierte Beschäftigte. Wir brauchen mehr Beteiligung, wir wollen mehr Beteiligung. Ich glaube, wir müssen insbesondere als Betriebsräte auch bereit sein, mehr Schritte in die Richtung zu unternehmen, die Kolleginnen und Kollegen selbst entscheiden zu lassen, und zwar über ihre eigene Zeit und im Wesentlichen über die Lage ihrer Arbeitszeit.

Es ist unser Job, das auf der kollektivrechtlichen Ebene mit der Arbeitgeberseite und teilweise auch mit der Politik auszuhandeln und durchzusetzen.

Ich halte es auch für erforderlich, dass wir uns in den Diskussionsprozess, den die Arbeitsministerin Andrea Nahles angestoßen hat mit ihrem Grünbuch Arbeiten 4.0, das ja später zu einem Weißbuch werden soll, in diesem Sinne aktiv einschalten und dass wir auch bereit sind, uns als IG Metall an dem Punkt weiter zu entwickeln. Ich meine, da müssen wir uns auch ein Stück weit ändern. Wir müssen hier zur Änderung bereit sein.

Konkret zu unserem Antrag Langzeitkonten möchte ich eine kurze Klarstellung machen. Das ist kein Antrag, der sich explizit für Langzeitkonten ausspricht, sondern das ist ein Antrag, der sich dafür ausspricht, diese Thematik gründlich zu diskutieren und zu klären. Wir haben unterschiedlichste Formen flexibler Arbeitszeitregelungen und Langzeitkontenregelungen in den Betrieben. Wir haben sehr, sehr viele Diskussionen in den Betrieben darüber. Wir müssen das mal inhaltlich für uns klären, wie wir auch Handlungsorientierung hineinbekommen, sowohl auf der betrieblichen Ebene als auch auf der tarifvertraglichen Ebene. Und es muss auch klar sein, dass wir das nur mit mehr Beteiligung und nicht weniger Beteiligung und mit weniger Angst hinbekommen.

Den Begriff „Angst“ verwende ich mit Absicht, weil ich in vielen Diskussionen auch mit Betriebsratskollegen innerhalb der IG Metall diesen Eindruck habe. Teilweise wird das Misstrauen gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben vorgeschoben mit dem Argument, dass der Arbeitgeber das nicht zulassen würde. Wir sind da ein Stück weit unehrlich, damit umzugehen, dass wir auch unterschiedliche Anwendungen von Regelungen in den Betrieben zulassen und so viel Vertrauen zu den Belegschaften haben und ihnen dabei auch helfen mit einer guten gewerkschaftlichen Organisation und mit starken Betriebsräten, selbstbewusster von ihren Rechten Gebrauch zu machen.

In diesem Sinne unterstütze ich selbstverständlich die Empfehlung der Antragsberatungskommission. - Vielen Dank. (Beifall)

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. - Klaus, Du hast das Wort.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Wir empfehlen Annahme als Material. Ich denke, durch den Beitrag ist noch einmal deutlich geworden, was es an Diskussionsbedarf erfordert, jetzt auch die Frage der Langzeitkonten anzugehen. Deshalb Annahme als Material zum Leitantrag.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank, Klaus. - Wenn Ihr der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen könnt, dann bitte ich Euch jetzt um Euer Kartenzeichen. Gegenprobe! - Enthaltungen? - Keine. Dann ist einstimmig gefolgt worden.

Ich rufe jetzt auf den Antrag L.3.009. Wir haben dazu Wortmeldungen. Ich rufe dazu den Kollegen Percy Scheidler aus der Verwaltungsstelle Aschaffenburg, Bezirk Bayern, mit der Delegiertenummer 231 an das Mikrofon. Danach folgst Du, Kollege Günter Triebe.

**Percy Scheidler, 231**

Mahlzeit, Kolleginnen und Kollegen. Ihr werdet gleich merken, dass ich aus Nordbayern, aus dem schönen Franken komme und dass der Franke dafür bekannt ist, nicht allzu viele Worte zu verwenden, aber präzise.

Zum Ersten möchte ich bemerken, was unseren Antrag angeht, dass es uns nicht darum ging, den Gewerkschaftstag oder die Antragsberatung in die Situation zu nötigen, die Souveränität der bezirklichen Tarifkommissionen infrage zu stellen. Aber erlaubt mir, dass ich zu unserem Antragsbegehren vom Thema her einfach noch mal das eine oder andere erläutern möchte, und zwar ganz konkret in zwei Statements.

Das erste Statement, wenn es um das Thema Arbeitszeitpolitik geht, ist: Wenn es darum geht, dass wir unsere Zeitsouveränität in den Betrieben zurückgewinnen und nicht nur für die Flexibilitätsinteressen des Arbeitgebers zur Verfügung stellen, steht eine zentrale Frage für uns aus der IG Metall Aschaffenburg im Vordergrund, nämlich die Frage, Zeitsouveränität nicht nur einzufordern, sondern letztendlich auch die Frage zu stellen, ob wir uns die Zeitsouveränität leisten können.

Wenn wir bei dem Thema Familie sind, bei dem Thema Kinderbetreuung, bei dem Thema Pflege, dann kommt das zweite Statement hinzu. Dieses Statement steht sozusagen vor uns. Das Thema Familie und Pflege ist innerhalb der IG Metall Aschaffenburg - wir sind dort eine relativ junge IG Metall vor Ort - kein Thema von Frauen, sondern es ist ein gemeinsames Thema von Männern und Frauen, von Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Deswegen war es uns wichtig, zu unserem Antrag noch einmal kurz Stellung zu nehmen und die Finanzierungsfragen mit in den Raum zu stellen, sprich mal frei übersetzt nicht Umverteilung in der eigenen Klasse, sondern ganz bewusst die Arbeitgeber mit in die Verantwortung zu nehmen, wenn es darum geht, Kinderpflegetage und Pflegezeiten für Eltern und Großeltern mitzufinanzieren.

Ich bitte darum, der Empfehlung der Antragsberatungskommission mit zu unterstützen. - Danke schön. (Beifall)

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Danke, Percy. - Es folgt Günter Triebe, Verwaltungsstelle Berlin, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, mit der Delegiertennummer 289.

**Günter Triebe, 289**

Ich habe eben wohl einen Fehler gemacht, weil ich die falsche Nummer aufgeschrieben habe. Ich sage nur zwei Sätze, dann bin ich wieder weg.

Mich hat es eben sehr geärgert, dass man die Zurverfügungstellung der Zeit den Kollegen selbst überlassen soll. Was ich im Betrieb erlebt habe, hat eigentlich mit Arbeitszeit nichts mehr zu tun. Das ist ja, als wenn man das Helmtragen zur Freiwilligkeit erklärt. Wenn Du die Arbeitszeit den Kollegen selber überlässt, dann überlässt Du sie eigentlich dem Arbeitgeber, weil die Kollegen ja keine eigene Entscheidungsfreiheit haben. (Beifall)

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Vielen Dank. - Klaus, Du hast das Wort.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Zum Antrag der Verwaltungsstelle Aschaffenburg empfohlen wird Annahme als Material zum Leitantrag, damit die Punkte, die hier jetzt auch angesprochen worden sind, in die weitere Diskussion um unsere Arbeitszeitpolitik einfließen können.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wenn Ihr der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen könnt, bitte ich Euch um das Kartenzeichen. - Gegenprobe! - Enthaltungen? - Keine. Dann ist das so angenommen.

Ich rufe auf den Antrag L.3.010. Klaus, Du hast das Wort.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Der Frauenausschuss beim Vorstand fordert mit diesem Antrag, eine Initiative zum Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu starten und das Thema in die politische Planung mit aufzunehmen. Wir halten das für richtig, dass es im Rahmen des Leitantrages dann auch als Material behandelt wird, um entsprechend Grundlagen für die Arbeit des Vorstands zu sein. Also Annahme als Material zum Leitantrag.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wenn Ihr der Empfehlung folgen könnt, dann bitte ich Euch um das Kartenzeichen. - Danke. - Gegenprobe! - Enthaltungen? - Keine. Dann ist der Empfehlung so gefolgt worden.

Ich rufe auf den Antrag L.3.011 zusammen mit dem Antrag L.3.012. Du hast das Wort, Klaus.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Im Antrag L.3.011 fordert der Frauenausschuss beim Vorstand, das Thema Wiedereinstieg nach der Elternzeit aufzugreifen. Auch das haben wir bereits als Teil unserer arbeitszeitpolitischen Initiative diskutiert. Deshalb Annahme als Material zum Leitantrag.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wenn Ihr der Empfehlung so folgen könnt, bitte ich Euch um das Kartenzeichen. - Danke. Die Gegenprobe! - Enthaltungen? - Keine. Somit ist der Empfehlung einstimmig zugestimmt worden.

Ich rufe auf den Antrag L.3.013. Klaus, Du hast das Wort.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Die Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken greift das Thema auf, das auch im Koalitionsvertrag bereits skizziert wird, nämlich die Frage Rückkehrrecht aus befristeter Teilzeit. Auch das passt zu unserer arbeitszeitpolitischen Initiative. Deshalb Annahme als Material zum Leitantrag.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wer der Empfehlung so folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Enthaltungen? - Keine. Dann ist auch dieser Empfehlung einstimmig gefolgt worden.

Ich rufe auf den Antrag L.3.014 zusammen mit L.3.015 und L.3.016. Klaus, Du hast das Wort.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Im Antrag L.3.014 wird ein anderer Gesichtspunkt der Teilzeit von der Verwaltungsstelle Köln-Leverkusen aufgegriffen, nämlich die Frage Aufstockungsmöglichkeit von Teilzeit. Auch da empfehlen wir Annahme als Material zu unserem Leitantrag Arbeitszeitpolitik.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wer der Empfehlung so folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gegenstimmen? - Keine. Enthaltungen? - Auch keine. Dann ist auch hier der Empfehlung einstimmig gefolgt worden.

Ich rufe auf den Antrag L.3.019.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Die Verwaltungsstelle Aschaffenburg greift in diesem Antrag das Thema Mobiles Arbeiten auf. Der Kollegen hat vorhin bereits dazu gesprochen. Wir empfehlen „Annahme als Material zum Leitantrag Arbeitszeitpolitik“.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wer dieser Empfehlung folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gegenstimmen? - Keine. Enthaltungen? - Auch keine. Dann ist auch dieser Empfehlung einstimmig gefolgt worden.



Ich rufe auf den Antrag L.3.020.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Die Verwaltungsstelle Hamm-Lippstadt will in diesem Antrag das Thema Arbeitszeitdebatte als Gesamtkonzept gebündelt wissen auf allen Ebenen der Gesellschaftspolitik, der Tarifpolitik und auch der Betriebspolitik. Auch das ist entsprechend im Leitantrag enthalten. Deshalb empfehlen wir „Annahme als Material zum Leitantrag Arbeitszeitpolitik“.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wer dem folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gegenstimmen? - Keine. Enthaltungen? - Auch keine. Dann ist der Empfehlung so gefolgt worden.

Ich rufe auf den Antrag L.3.022.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

In diesem Antrag will die Verwaltungsstelle Nürnberg, dass die Arbeitszeitdebatte als gesellschaftliche Zukunftsdebatte geführt wird. Das ist genau auch das Thema unseres Leitantrags. Deshalb empfehlen wir „Annahme als Material zum Leitantrag“.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wenn Ihr der Empfehlung so folgen könnt, dann bitte ich Euch jetzt um das Kartenzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - Dem ist wiederum einstimmig gefolgt worden.

Dann rufe ich auf den Antrag L.3.023

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Die Verwaltungsstelle Chemnitz will in diesem Antrag deutlich machen, dass die gegenwärtige arbeitszeitpolitische Ausgangslage umfassend analysiert werden muss, um dann entsprechend auch unsere Gestaltungsansprüche zu formulieren. Auch das ist Thema des Leitantrags Arbeitszeitpolitik. Deshalb empfehlen wir „Annahme als Material zum Leitantrag“.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Wenn Ihr der Empfehlung so folgen könnt, dann bitte ich Euch um das Kartenzeichen. - Gegenstimmen? - Keine. Enthaltungen? - Auch keine. Also ist auch dieser Empfehlung einstimmig so gefolgt worden.

Dann rufe ich auf den Antrag L.3.024

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

In dem Fall empfehlen wir „Annahme in geänderter Fassung“. Die Verwaltungsstelle Mittelhessen hat in ihrem Antrag eine Formulierung gewählt - sie spricht nämlich von Rückerlangung von Arbeitsplatzsouveränität -, die wir für etwas unklar halten. Deshalb wollen wir das Wort „Arbeitsplatzsouveränität“ ersetzen durch das Wort „Zeitsouveränität“. Unsere Beschlussempfehlung lautet deshalb „Annahme in geänderter Fassung“, wie ich sie vorgetragen habe.

**Ina Morgenroth, Sprecherin des Präsidiums**

Ihr habt die Empfehlung gehört. Wer der Empfehlung so folgen kann, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gegenstimmen? - Gibt es Enthaltungen? - Beides ist nicht der Fall. Dann ist dem so einstimmig gefolgt worden.

An dieser Stelle kann ich sagen: Für mich ist es jetzt aus mit Klaus.

Nachdem wir nun zwei Stunden lang intensiv durchgearbeitet haben, möchten wir Euch jetzt vorschlagen, dass wir eine 20-minütige Pause machen. (Beifall)

Wenn ich gesagt habe, für mich ist aus mit Klaus, dann deshalb, weil wir nun einen Wechsel in der Kongressleitung vornehmen.

Aber bevor Ihr jetzt in die Pause geht, möchte ich noch zwei Anmerkungen machen.

Erstens: Ich glaube, Ihr seid hier unheimlich gut versorgt. Wie ich es immer sehe, läuft hier ein Service durch die Gegend, der viele von Euch mit kleinen Cocktails versorgt. Auch wir würden uns über einen Fruchtcocktail freuen. Aber das nur am Rande.

Die andere Sache ist: Der Bezirk Bayern möchte jetzt gerne noch ein Foto machen und sich deshalb mit allen Delegierten aus Bayern vor der Bühne treffen.

Es ist jetzt 16.45 Uhr. Das heißt, wir machen weiter um 17.05 Uhr.

(Unterbrechung: 16.45 Uhr)

- 

(Fortsetzung des Kongresses: 17.10 Uhr)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Kolleginnen und Kollegen, bevor wir jetzt mit der Antragsberatung fortfahren, möchte ich einen Versuch machen, die uns verbleibenden restlichen Stunden auf diesem Gewerkschaftstag zeitlich zu umschreiben. Wir kriegen ja auch die Diskussionen in den Gängen mit und werden auch nach Einschätzungen gefragt.

Ihr könnt aber sicher sein, dass wir hier im Präsidium schon länger darüber beraten haben, wie wir zeitlich mit diesem Gewerkschaftstag weiter umgehen. Ich möchte Euch sagen, wie sich das im Moment aus unserer Sicht darstellt.

Wir haben jetzt noch den Bereich des Leitantrags „Neue Arbeitszeitpolitik“ mit einigen wenigen Wortmeldungen, beginnend mit Antrag L3.025. Wir haben dann den Leitantrag „Industriennahe Dienstleistungen“ mit jetzt sieben Wortmeldungen, die wir an der Stelle abarbeiten müssen und wollen. Dann haben wir noch den Leitantrag „Beteiligungsgewerkschaft IG Metall“ mit ebenfalls sieben Wortmeldungen. Wir denken, dass wir das in den nächsten anderthalb bis zwei Stunden miteinander bewältigen können.

Wir haben dann noch die EntschlieÙung 3 zum Bereich Organisationspolitik mit einigen Wortmeldungen mehr. Wir gehen davon aus, dass zum Bereich Bildungspolitik die eine oder andere Wortmeldung noch kommen wird, sodass wir für diesen Bereich insgesamt mindestens zwei Stunden veranschlagen müssen.

In unserer zeitlichen Planung gehen wir jetzt davon aus, dass wir die drei erstgenannten Punkte, also bis einschließlich Leitantrag „Beteiligungsgewerkschaft IG Metall“, auf jeden Fall heute noch abwickeln.

Danach werden wir uns zusammen mit den Ausstellern nach dem Motto „Arbeiten - essen - feiern“ - Letzteres kann die IG Metall nämlich auch - im Ausstellerbereich noch vergnügen. Die Busse werden dann zeitnah in mehreren Zeitabschnitten wieder in die Hotels fahren.

Morgen um 9 Uhr treffen wir uns dann wieder. Ich lege mich jetzt mal fest - meine Kolleginnen werden es mir nachsehen -, dass wir es morgen wohl schaffen könnten,

zwischen 11 Uhr und 11.30 Uhr, eher gegen 11.30 Uhr, den Gewerkschaftstag und damit einen guten Kongress ohne große Aufregung zu beenden. Dann kann sich jeder für seinen Diskussionsbeitrag auch die nötige Zeit nehmen.

Das ist die ungefähre zeitliche Dimension, wobei ich Euch bitte: Stellt Euch darauf ein, dass wir das auch so hinbekommen. Daran kann sich jetzt jeder von Euch orientieren und seine Verwaltungsstellenplanung daran ausrichten.

Ich würde darum bitten, dass Ihr uns in dieser zeitlichen Planung jetzt auch unterstützt, damit wir den Kongress seriös zu Ende bringen können. Ich glaube, wir haben in den letzten Tagen unter Beweis gestellt, wir alle zusammen in diesem Saal: Wir sind bereit, zuzuhören. Wir sind bereit, die Diskussionen zu Ende zu führen.

Nach meiner Meinung haben wir bisher - wenn ich das mal so sagen darf - im Gegensatz zu anderen Gewerkschaften eine außerordentlich seriöse, gute Diskussion, die sich vor allen Dingen dadurch auszeichnet, dass nur sehr wenige Kolleginnen und Kollegen sich auf den Gängen herumtreiben und dass sehr viele Delegierte sehr konzentriert den Wortbeiträgen der anderen Kollegen folgen. (Beifall)

Recht herzlichen Dank für Eure Aufmerksamkeit.

Es gibt einen Geschäftsordnungsantrag. Bitte Namen und Delegiertennummer nennen.

**Torsten Lange, 211**

Schönen guten Tag, liebe Kolleginnen und Kollegen! Mein Name ist Torsten Lange. Ich komme aus der Verwaltungsstelle Kiel-Neumünster.

Ich stelle den Antrag, den Gewerkschaftstag morgen bereits um 8.30 Uhr fortzusetzen.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Kolleginnen und Kollegen, gibt es eine Gegenrede dazu? (Zurufe: Nein!) - Doch, es gibt eine Gegenrede.

**Simone Peysa, 012**

Hallo! Mein Name ist Simone Peysa. Ich komme aus der Verwaltungsstelle Bochum-Herne.

Ich beantrage, das abzulehnen, weil der Bezirk Nordrhein-Westfalen einen weiten Anreiseweg hier zum Messegelände hat. (Beifall) Wir haben mit dem Bus eine Fahrzeit von 40 bis 45 Minuten. - Danke.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Bleibst Du bei Deinem Geschäftsordnungsantrag? - Das ist so. Dann stimmen wir darüber ab. Wer stimmt dem Geschäftsordnungsantrag zu? Den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Danke. Der Kongress beginnt morgen um 9 Uhr. (Beifall)

Ich rufe auf den Antrag L3.025.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Der Antrag L3.025 von der Verwaltungsstelle Eisenach beschäftigt sich mit der Planung und Vorbereitung einer Kampagne zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden für die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie. Wir haben dieses Thema bereits in den Leitantrag aufgenommen und empfehlen deshalb Annahme als Material.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke, Klaus. - Dazu liegt uns eine Wortmeldung vor. Das Wort hat Martina Pracht, Verwaltungsstelle Eisenach, Bezirk Mitte, Delegiertennummer 179.

**Martina Pracht, 179**

Grüßt Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen! Gebt mir zwei Minuten. - Die Festschreibung der 35-Stunden-Woche im Leitantrag ist ein historischer Moment, und eigentlich hätte da ein bisschen mehr Applaus kommen können. Aber wahrscheinlich ist bei dem einen oder anderen noch gar nicht richtig angekommen, was wir eigentlich Hervorragendes gemacht haben.

Zu verdanken haben wir das unter anderem den hervorragenden Beiträgen der Kollegen aus der Verwaltungsstelle Zwickau, bei denen ich mich noch einmal ganz herzlich bedanken möchte. Hervorragend! (Beifall)

Ich möchte auch gar nicht alles bereits Gesagte jetzt noch einmal wiederholen, nur weil es noch nicht von mir gesagt wurde. Aber Eisenach liegt in Thüringen, und Thüringen liegt im Bezirk Mitte.

Wir haben leider nicht solche komfortablen Voraussetzungen, wie das anscheinend in der Verwaltungsstelle Zwickau der Fall ist.

Wir brauchen sofort die Eröffnung der Kampagne zur 35-Stundenwoche, um sie in die Köpfe von unseren Kolleginnen und Kollegen hineinzubekommen.

Als wir im Frühjahr dieses Jahres über diesen Antrag, der Euch vorliegt, in der Delegiertenversammlung diskutierten, gab es auch viele Bauchschmerzen: Kann das denn etwas werden?

Ich bin davon überzeugt: Wenn wir jetzt mit der Mobilisierung anfangen, dann kann das etwas werden. Es kann aber nur etwas werden, wenn wir das gemeinsam tun - gemeinsam mit den Sachsen, mit den Brandenburgern, mit den Kolleginnen und Kollegen aus Mecklenburg-Vorpommern und natürlich mit der Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen aus den sogenannten alten Bundesländern.

Das ist auf jeden Fall eine hervorragende historische Sache. Auf geht's! Ärmel hochkrepeln und die „35“ wieder als goldenes leuchtendes Symbol mit der Sonne in die Tarifaueinandersetzung hineinbringen! - Vielen Dank. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Martina, vielen Dank. Zeitlich hast Du den Nagel auf den Kopf getroffen: zwei Minuten, wie angesagt.

Ich stelle den Antrag zur Abstimmung. - Oder gibt es, Klaus, von Dir noch etwas zu sagen?

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Nein, Annahme als Material.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Alles klar. Dann frage ich: Wer möchte der Antragsberatungskommission folgen? - Danke. Gegenprobe! - Enthaltungen? - Einstimmig. Vielen Dank.

Ich rufe auf den Antrag L3.026. Klaus, bitte.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Die Verwaltungsstelle Ludwigsburg fordert in diesem Antrag, das Thema aufzugreifen, was wir auch diskutiert haben: der Zusammenhang von Leistungsverdichtung und Arbeitszeit sowie eine Besserstellung von älteren Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung.

Deshalb ist Annahme als Material zu unserem Leitantrag Arbeitszeitpolitik auch hier unsere Empfehlung.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Vielen Dank. - Es liegen zu diesem Antrag keine Wortmeldungen vor. Ich frage deshalb, wer der Antragsberatungskommission folgen möchte. Den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Wer stimmt dagegen? - Wer enthält sich? - Soweit ich das sehe, ist das einstimmig. Vielen Dank.

Ich rufe auf den Antrag L3.027 in Verbindung mit L3.028 und L3.029. Klaus, bitte.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Alle Anträge, die jetzt aufgerufen sind, befassen sich mit dem Thema Missbrauch des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und fordern tarifliche Regelungen, um die Frage sachgrundloser Befristungen günstiger zu gestalten.

Wir empfehlen entsprechend auch Annahme als Material zu unserem Leitantrag Arbeitszeitpolitik.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Ihr habt die Empfehlung der Antragsberatungskommission gehört. Es liegen keine Wortmeldungen vor. Wer der Empfehlung zustimmt, den bitte ich um das Kartenzeichen. Danke. - Gegenprobe! - Enthaltungen. So einstimmig der Empfehlung der Antragsberatungskommission zugestimmt. Vielen Dank.

Ich rufe auf den Antrag L3.030. Klaus, bitte.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Die Verwaltungsstelle Köln-Leverkusen will mit diesem Antrag regeln, dass es zukünftig die Möglichkeit gibt, Teilzeit von vornherein befristet gegenüber dem Arbeitgeber einzufordern.

Wir empfehlen ebenfalls Annahme als Material zum Leitantrag Arbeitszeitpolitik, weil genau dieses Thema, die Regulierung von Teilzeit, da aufgegriffen werden muss.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Vielen Dank. - Es liegt dazu keine Wortmeldung vor. Ich frage: Wer möchte der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen? - Danke. Gegenprobe! - Enthaltungen? - Keine. Somit angenommen. Vielen Dank.

Ich rufe auf den Antrag L3.031. Klaus, bitte.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Die Verwaltungsstelle Leipzig fordert in diesem Antrag, entsprechend der unterschiedlichen betrieblichen Realitäten differenzierte Lösungen für Modelle von Arbeitszeitverkürzung zu entwickeln.

Das passt hervorragend in unsere arbeitszeitpolitische Initiative. Deshalb Annahme als Material zum Leitantrag.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke. - Es liegen auch zu diesem Antrag keine Wortmeldungen vor. Ich frage an, wer der Antragsberatungskommission folgt. - Danke. Gegenstimmen! - Enthaltungen? - Keine. Somit wird der Antragsberatungskommission gefolgt. - Vielen Dank.

Ich rufe auf den Antrag L3.032. Klaus, bitte.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Die Verwaltungsstelle Schwäbisch Hall schlägt in diesem Antrag vor, in die tarifpolitische Arbeitszeitdebatte die Forderung nach fünf zusätzlichen Urlaubstagen aufzunehmen. Im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung ist das eine wichtige Anregung. Deshalb Annahme als Material zum Leitantrag.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke. - Auch dazu liegen keine Wortmeldungen vor. Ich frage: Wer möchte der Antragsberatungskommission folgen? - Danke. Gegenprobe! - Danke. Enthaltungen? - Bei einer Enthaltung ist somit der Antragsberatungskommission gefolgt.



Ich rufe auf den Antrag L3.033. Klaus, bitte.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Die Verwaltungsstelle Riesa greift in diesem Antrag das Thema auf: Zusammenhang Arbeitszeit und Arbeitspensum. Auch das haben wir bereits diskutiert, die Frage der Arbeitszeit und Leistungs politik in einen Zusammenhang zu stellen.

Deshalb auch hier unsere Empfehlung: Annahme als Material zum Leitantrag.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke, Klaus.- Uns liegt eine Wortmeldung vor. Das Wort hat der Kollege Uwe Jahn, Verwaltungsstelle Riesa, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen mit der Delegiertennummer 309. Uwe, Du hast das Wort.

**Uwe Jahn, 309**

Vielen Dank. - Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn ich nicht auf Gewerkschaftstagen und anderen Veranstaltungen unterwegs bin, bin ich Betriebsratsvorsitzender der Schmiedewerke in Gröditz. Das Unternehmen liegt politisch im Zuständigkeitsbereich der Verwaltungsstelle Riesa, geografisch im Nordosten Sachsens, also da, wo das stählernde Herz des Freistaates schlägt.

Wir als Gröditzer Stahlarbeiter sind stolz darauf, dass zumindest der tarifgebundene Teil dieses stählernden Herzens im Takt der 35-Stundenwoche schlägt. Das haben wir uns 2003 erkämpft, und wir werden alles dafür tun, dass das so bleibt.

Und wir werden so, wie wir 2003 gemeinsam mit den Metallerinnen und Metallern aus der ME-Industrie gestanden haben, auch zukünftig die 35 für die Kolleginnen und Kollegen der Metall- und Elektroindustrie durchsetzen; davon bin ich überzeugt. (Beifall)

Warum ist die 35 so wichtig? - Diese 35, liebe Kolleginnen und Kollegen, sind angesichts des Leistungsdrucks und der Leistungsbedingungen, die wir in den Betrieben erleben, absolut ausreichend und genug.

Deshalb haben wir in unserem Antrag die Verknüpfung zwischen Arbeitszeitbegrenzung und Mitbestimmung in Leistungsfragen noch einmal deutlich herausgestellt.

Insofern ist der Leitantrag ein bisschen unkonkret. Trotzdem zielt die angekündigte Kampagne in die richtige Richtung, und wir begrüßen sie ausdrücklich.

Wir sagen aber auch: Diese Kampagne muss wegen des Problemdrucks außerordentlich gut und nachdrücklich vorbereitet werden; denn sie wird ganz bestimmt nicht leicht.

Und sie fordert von uns auch Ehrlichkeit. Als ich vorhin in der Diskussion hörte, „wir mussten da eine Betriebsvereinbarung abschließen, aus der dann Verfall entstand“, da haben sich mir die Fußnägel hochgestellt. Das ist nicht ehrlich. Ehrlich wäre gewesen: Wir waren nicht stark genug, es zu verhindern; aber wir mussten es nicht. Diese Form der Ehrlichkeit werden wir in der kommenden Auseinandersetzung brauchen.

Wir brauchen aber genauso die ehrliche Auseinandersetzung um die Frage, wie wir mit Mehrarbeit umgehen. Bezahlte Mehrarbeit und Arbeitszeitverkürzung passen nicht zueinander. Insofern, glaube ich - da muss ich auch dem Trailer ganz eindeutig widersprechen -, ist es nicht gerecht, dass die geleistete Mehrarbeit ausschließlich bezahlt wird.

Ich halte es für ungerecht, dass die geleistete Mehrarbeit ausschließlich bezahlt wird. Ich halte es für viel besser und viel gerechter, wenn diese Mehrarbeit, die geleistet wird, zu 100 Prozent durch Freizeit ausgeglichen wird - im Übrigen einschließlich der Zuschläge. (Beifall)

Dass das keine Phantasterei ist, beweisen wir jeden Tag seit 25 Jahren. Seitdem wir uns auf den Weg in die Marktwirtschaft gemacht haben, wird das bei uns am Standort so praktiziert: Mehrarbeit wird ab der ersten Minute in Freizeit ausgeglichen. Und das funktioniert.

Der zweite Komplex unseres Antrags, liebe Kolleginnen und Kollegen, zielt auf die Stärkung des Mitbestimmungsrechts der Betriebsräte in Leistungsfragen. Wenn wir - so, wie wir das im Augenblick tun - mit dem Unternehmen diskutieren über Personalbemessung im Arbeitssystem, genau zum Thema Begrenzung ständiger Leistungszuwächse, dann bleiben wir regelmäßig zweiter Sieger.

Das liegt unter anderem daran, dass die Formulierungen in Paragraf 87 Betriebsverfassungsgesetz zu Leistungsfragen viel zu unkonkret sind und uns keine wirkliche Hilfe sind. Insofern zielt unser Antrag auch darauf, bei der Gelegenheit die Formulierungen des Paragrafen 87 entsprechend anders anzusetzen, damit wir damit auch arbeiten können. - Vielen Dank. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke, Uwe. - Ich frage bei Klaus an, ob sich etwas verändert hat.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Nein, Annahme als Material zum Leitantrag!

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Okay. Danke. - Dann kommen wir zur Abstimmung. Wer der Antragsberatungskommission folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Enthaltungen? - So der Antragsberatungskommission gefolgt. Vielen Dank.

Ich rufe auf den Antrag L3.034.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Die Verwaltungsstelle Hanau-Fulda fordert in diesem Antrag, sowohl die Frage der Arbeitszeitverkürzung in tariflichem Zusammenhang voranzutreiben als auch die Novellierung des Arbeitszeitgesetzes mit einer Begrenzung auf 40 Stunden zulässige Höchstarbeitszeit pro Woche. Das ist Teil unserer arbeitszeitpolitischen Kampagne, die Auseinandersetzung um diese Frage gesetzliche Arbeitszeitregulierung. Deshalb unsere Empfehlung: Annahme als Material zum Leitantrag.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke. - Dazu liegen uns keine Wortmeldungen vor. Wer der Antragsberatungskommission folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gegenprobe! - Enthaltungen? - So der Antragsberatungskommission gefolgt.

Ich rufe auf den Antrag L3.035.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Die Verwaltungsstelle Aschaffenburg fordert in diesem Antrag eine Umsetzung des Ergebnisses des Tarifvertrages Qualifizierung in diesem Jahr in der Metall- und Elektroindustrie in allen Bezirken entsprechend. Diese Themen sind in den Bezirken aufgegriffen. Es gab umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen. Entsprechende Materialien sind erstellt worden. Deshalb unsere Empfehlung: Erledigt durch die Praxis.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke. - Zu diesem Antrag liegt uns eine Wortmeldung vor. Das Wort hat der Kollege Simon Kruppa, Verwaltungsstelle Aschaffenburg, Bezirk Bayern, Delegiertennummer 320. Simon, Du hast das Wort.

**Simon Kruppa, 320**

Danke, Mirko. - Simon Kruppa, Verwaltungsstelle Aschaffenburg. Ich bin Betriebsrat bei der Firma WIKA, aktuell Student an der Europäischen Akademie der Arbeit hier in Frankfurt.

Ich möchte Euch ein kurzes Statement zum vorliegenden Antrag L3.035, Betriebliche Umsetzung der Weiterbildungsansprüche der letzten Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie von 2015, geben. Wie man dem Leitantrag der Jugend in der IG Metall entnehmen kann, ist es uns erstmals gelungen, die Tür bei den Arbeitgebern zu öffnen, die Tür zu öffnen in Bezug darauf, dass man für bestimmte Lebensphasen aus dem Betrieb mit Wiederrückkehrrecht ausscheiden kann.

Der Antragsteller, wir, die IG Metall Aschaffenburg, befürworten ebenfalls den Tarifabschluss zu dem Thema Weiterbildungsansprüche, und wir können diesen als vollen Erfolg in den Betrieben rückspiegeln. Auch in der Mitgliedergewinnung.

Unser Antragsbegehren besteht darin, dass wir eine Kampagne zur Umsetzung dieser Tarifverträge in den Betrieben gefordert haben. Ebenfalls sollen Handlungshilfen und Informationsmaterial für Funktionärinnen und Funktionäre zur Verfügung gestellt werden.

Die Antragsberatungskommission hat unseren Antrag auf „erledigt durch Praxis“ gesetzt. Grundsätzlich ist diese Einschätzung der ABK in Ordnung. Denn die laufende Kampagne „Revolution Bildung“ unterstützt bei der Umsetzung der Tarifverträge. Des Weiteren gibt es seit ein paar Wochen auch Materialien für betriebliche Funktionärinnen und Funktionäre, um den Tarifvertrag im Betrieb anwenden zu können.

Jedoch ist die Empfehlung „erledigt durch Praxis“ nicht gleich „umgesetzt in Praxis“. Ja, wir haben eine laufende Kampagne, die die Umsetzung unterstützt, und ja, wir haben mittlerweile Materialien, die wir den Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertretern an die Hand geben können.

Und jetzt sind wir gefragt. Es bedarf jetzt der Umsetzung. Lasst uns gemeinsam die Früchte der errungenen Ergebnisse aus der Tarifrunde ernten!

Somit richtet sich mein Wortbeitrag gezielt an die hier anwesenden BRs und JAVis: Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir müssen jetzt gemeinsam in den Betrieben diesen Tariferfolg umsetzen und mit Leben füllen.

Dass dieses Thema innerhalb unserer Mitglieder ein großes Interesse weckt, sollten wir alle in den Vorbereitungen und während der Tarifrunde 2015 bemerkt haben. Ich möchte ganz klar bekräftigen, dass das Thema Bildung nicht nur die Generation Y angeht, also kein klassisches Jugendthema ist. Bildung ist der entscheidende Dreh- und Angelpunkt für Beschäftigungschancen und die berufliche Entwicklung. Bildung ist der Schlüssel für Emanzipation und Chancengleichheit.

Einen zusätzlichen unterstützenden Pfeiler auf dem Weg zur Umsetzung im Betrieb konnte ich letzte Woche vernehmen. Wenn man in das IG Metall-Bildungsprogramm 2016 schaut, dann begrüße ich sehr, dass Seminarangebote für betriebliche Interessenvertreterinnen und -vertreter abgedruckt sind, mit dem Fokus auf Inhalt und Handlungsmöglichkeiten zu den Tarifverträgen Qualifizierung und Bildungsteilzeit.

Nun - um es kurz zu sagen -, eines ist klar - das sage ich hier ganz provokativ -: Wir brauchen keine neuen qualitativen Forderungen zu stellen, um Tarifverträge abzuschließen, wenn sich keiner um deren Umsetzung in unseren Betrieben kümmert. (Vereinzelt Beifall)

Deshalb, liebe Kolleginnen und Kollegen, lasst uns gemeinsam, Hand in Hand, die vorhandenen Materialien und Angebote nutzen, lasst uns gemeinsam den Tariferfolg zu Bildung in den Betrieben umsetzen, und lasst uns gemeinsam das Thema Bildung zum Alltagsgeschäft in unseren betrieblichen Gremien werden!

Ich bitte Euch, der Empfehlung der ABK zu folgen und mein soeben genanntes Begehren in die Bezirke, Verwaltungsstellen und in die Betriebe mitzunehmen. - Danke für die Aufmerksamkeit. Glück auf! (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke, Simon. - Liegen weitere Wortmeldungen vor? - Das ist nicht der Fall. - „Erledigt durch Praxis“, darüber brauchen wir eigentlich nicht abzustimmen. Aber gut.

Wer der Antragsberatungskommission folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Stimmt jemand dagegen? - Wenige Gegenstimmen. Enthaltungen? - Wenige Enthaltungen. Also: Bei wenigen Gegenstimmen und wenigen Enthaltungen so der Antragsberatungskommission gefolgt. Vielen Dank.

Ich rufe auf den Antrag L3.036.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Die Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken greift in ihrem Antrag das Thema auf: Altersgerechtes Arbeiten ab 50 Jahren bei kontinuierlicher Schichtarbeit, bei Konti-Schicht. Auch darüber hatten wir ja diskutiert, dass das Thema Arbeitszeitpolitik unmittelbar im Zusammenhang mit Arbeits- und Gesundheitsschutz steht. Deshalb ist es gut, diesen Gedankengang auch als Material für die weitere Diskussion zum Leitantrag zu haben. Deshalb unsere Empfehlung: Annahme als Material zum Leitantrag.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Es liegen dazu keine Wortmeldungen vor. Wer der Antragsberatungskommission folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Keine Gegenstimmen. Enthaltungen? - Keine. So der Antragsberatungskommission gefolgt. Vielen Dank.

Damit wären wir mit den Abstimmungen und der Diskussion zum Leitantrag „Neue Arbeitszeitpolitik“ durch. Ich möchte mich bei allen Diskutanten und Zuhörern recht herzlich bedanken. Ich finde, es war eine qualitativ hochwertige Diskussion, und der Vorstand kann für seine zukünftige Arbeit da sicherlich aus dem Vollen schöpfen. (Vereinzelt Beifall)

Es geht gleich weiter. - Davor habe ich allerdings noch einen Aufruf zu machen. Der bezieht sich auf das Thema Reisekosten.

Es gibt wohl noch immer einige Kolleginnen und Kollegen, die ihre Reisekostenanträge bisher noch nicht abgegeben haben. Ich möchte darauf hinweisen, dass der Counter morgen nicht besetzt ist, sodass es zwingend notwendig wird, dass diejenigen, die Reisekosten ersetzt haben möchten, heute beim Kongressende draußen am Counter ihr Formular abgeben. Denkt bitte daran. Danke.

Wir kommen zum Leitantrag „Industriennahe Dienstleistungen, Outsourcing, Werkverträge und veränderte Wertschöpfungsketten“. Aufseiten der Antragsberatungskommission begleitet uns Michael. (Beifall)

Aber bevor es losgeht: Film ab. (Filmeinspielung - Beifall)

Kolleginnen und Kollegen, wir können damit in die Antragsberatung einsteigen. Ich rufe auf den Leitantrag EL4.001 und damit im Zusammenhang die Anträge L4.003, L4.004, L4.005, L4.008 und L4.010. - Bitte, Michael.

### **Michael Hehemann, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Kolleginnen und Kollegen! Lasst mich kurz etwas zu dem Thema industriennahe Dienstleistungen, Outsourcing, Werkverträge und veränderte Wertschöpfungsketten sagen. Dieser recht lange Titel zeigt schon ein Stück weit - ich glaube, der Trailer hat es ganz gut eingefangen -, wie differenziert unsere Arbeitswelt geworden ist. Wir haben es als IG Metall geschafft, die Leiharbeit viel stärker zu regulieren. Wir haben für unsere dort organisierten Mitglieder beste Tarifverträge erstritten, Branchenzuschläge, Übernahmeregelungen und viele weitere betriebliche Verbesserungen, auch in einzelbetrieblichen Regelungen. Das war dank Eurer und unserer gemeinsamen Arbeit möglich.

Die Unternehmen haben - das wissen wir, Kolleginnen und Kollegen - auf ihre Weise reagiert. Wir sehen tagtäglich, wie die Arbeitgeber versuchen und dies auch vollziehen, Leiharbeit zu Werkverträgen zu machen. Dort, wo es Werkverträge gibt, grassiert natürlich auch der Missbrauch, gelten noch viel zu selten Tarifverträge und ist es aufgrund der vorhandenen Strukturen manchmal auch schwierig, überhaupt erst einmal Betriebsräte zu installieren.

Für uns als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ist die Befassung mit diesen Themen eine große Aufgabe, eine Mammutaufgabe. Wir müssen uns bewusst sein, dass wir direkt in das unternehmerische Entscheidungsfeld eingreifen wollen. Deshalb müssen wir uns konzeptionell sehr gut aufstellen. Das ist zumindest unsere Auffassung in der Antragsberatungskommission.

Wir wissen aber auch, dass unsere Mitglieder zu Recht erwarten können, dass wir in den vielen Klein- und Mittelbetrieben, die als Werkvertragsunternehmen arbeiten, präsent sind, wenn sie sich organisieren. So ist auch der Tenor des Leitantrags: Die IG Metall ist Deine Gewerkschaft in der gesamten Wertschöpfungskette.

Es geht uns gemeinsam um Handlungsfähigkeit, Präsenz und Durchsetzungsfähigkeit. Der Leitantrag beschreibt dabei drei Ziele. Es geht darum, gute Arbeit zu sichern. Er beschreibt, was getan werden muss, um dieses Ziel zu erreichen. Dazu gehört natürlich, das weitere Auslagern von betrieblichen Funktionen und Aufgabenbereichen zu verhindern.

Es geht zweitens um Erschließung. Dazu gehört die organisationspolitische Erschließung, insbesondere durch Mitgliedergewinnung, aber auch die betriebspolitische Erschließung durch die Wahl von Betriebsräten und Vertrauensleuten.

Als drittes Ziel formuliert der Leitantrag die Tarifbindung der IG Metall. Schwerpunkte sind hier die industrielle Kontraktlogistik, Facility Service und die Entwicklungsdienstleister.

Kolleginnen und Kollegen, das alles sind keine leichten Aufgaben. Mit dem Leittrag hat sich der Vorstand für die nächsten vier Jahre ein umfassendes Programm vorgenommen, sofern wir ihn beschließen. Der Gewerkschaftstag hat darüber zu entscheiden, ob er diesen Auftrag erteilt. Wir empfehlen die Annahme des Leittrags.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Vielen Dank, Michael. - Dazu liegen Wortbeiträge vor. Ich rufe als ersten Redner den Kollegen Dieter Seidel, Verwaltungsstelle Nordhessen, Bezirk Mitte, mit der Delegiertennummer 148 auf.

**Dieter Seidel, 148**

Schönen guten Tag, liebe Kolleginnen und Kollegen! Das war ein guter Trailer. Die Rahmenbedingungen sind beschrieben. Ich glaube, wir haben unsere Positionen in Wort und Schrift sehr klar und deutlich formuliert. Eigentlich könnte man jetzt sagen: alles klar, ran an die Arbeit.

Ich habe mich zu Wort gemeldet, weil ich glaube, dass es ein Stück weit zwischen unseren verbalen Aussagen und unserem Handeln eine gewisse Kluft gibt, ein Delta. Wenn ich mir unseren Aktionstag der OEMs am 24.09. in Erinnerung rufe - am 07.10. hatten wir von der Gesamtorganisation uns eine Aktion vor die Brust genommen - und mir anschau, wie stark die Beteiligung und die Durchdringung in den Betrieben war, dann glaube ich schon, dass wir in dieser Frage noch eine ganz deutliche Schippe drauflegen müssen.

Ich stelle mir die Frage: Woran liegt es, dass der Mobilisierungsgrad bei uns im Augenblick noch nicht so ausgeprägt ist? Vielleicht liegt es an der unterschiedlichen Betroffenheit. Es gibt sicherlich Standorte, wo es die ganz dicken Klopper gibt. Da denke ich an meine Daimler-Kollegen am Standort Mannheim. Da hat es ja einen absolut unmöglichen Zustand durch die Ausgliederung der Logistik gegeben. Ich komme aus dem Mercedes Benz-Werk Kassel der Daimler AG. Ich muss sagen: Bei uns bewegt sich das alles noch in einem überschaubaren Rahmen. Aber - ich denke, dieses Aber gibt es an vielen Standorten - auch wir haben uns mit dem Thema Outsourcing auseinanderzusetzen. Auch bei uns geht es um die Fertigungstiefe. Deshalb besteht bei uns die Notwendigkeit, dass wir sicherstellen, dass sich das Thema nicht immer mehr von den Rändern hin ins Zentrum bewegt. Das ist genau die Befürchtung, die wir haben. Das ist der Trend, der im Augenblick erkennbar ist.



Ich komme noch einmal zurück zum Thema Delta zwischen unserer Positionierung und unserem Aktivitätsgrad. Ich appelliere noch einmal, nicht nur diesen Leitantrag und die begleitenden Anträge anzunehmen, sondern auch sicherzustellen, dass wir aus den Betrieben heraus unseren Aktivitätsgrad in dieser Frage deutlich steigern müssen.

Klar ist eines: Das ist eine der zentralsten Auseinandersetzungen der nächsten Jahre. Wenn wir nicht wirklich unsere ganze Kraft zusammennehmen, dann werden wir an der Stelle auf halber Strecke stehenbleiben. Ich meine, das können wir uns alle nicht erlauben.

Deshalb noch einmal der dringende Appell an alle, geboren aus der Erfahrung am 24. September und 7. Oktober, jetzt wirklich an den Startblock zu gehen und dann mit ganzer Kraft dafür zu sorgen, dass dieses Thema Werkverträge nicht weiter aufert und dass Misstrauen ganz aktiv bekämpft wird. - Danke. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Vielen Dank, Dieter. - Als Nächster hat das Wort der Kollege Stephan Huber, Verwaltungsstelle Homburg-Saarpfalz, Bezirk Mitte, Delegiertennummer 163. Ihm folgt die Kollegin Ilka Biedermann.

**Stephan Huber, 163**

Hallo, Kolleginnen und Kollegen. Erst zu meiner Person. Stephan Huber, Betriebsratsvorsitzender bei Bosch Rexroth in Homburg, heute aber hier für die Verwaltungsstelle Homburg-Saarpfalz.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, stellt Euch bitte mal vor, Eure Stundenlöhne betragen zwischen 8,50 Euro und 10 Euro. Ihr hangelt Euch von Befristung zu Befristung. Urlaubsgeld gibt es nicht. Falls es Weihnachtsgeld gibt, wird es für jeden Krankheitstag gekürzt. Es wird auch alles gekürzt, wenn Euer Vorgesetzter mit Eurer Arbeit nicht zufrieden ist. Wenn keine Arbeit da ist, werdet Ihr ohne Bezahlung nach Hause geschickt. Oder aber Ihr dürft bis zu 270 Stunden im Monat arbeiten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das ist keine Zustandsbeschreibung aus der Schlachtindustrie und auch nicht irgendwo in Osteuropa, sondern das ist Alltag vieler Kolleginnen und Kollegen, die im Werkvertrag für Bosch, Bosch Rexroth, Schaeffler, John Deere oder Terex arbeiten. Die machen zum Teil die gleichen Tätigkeiten und das Hand in Hand mit unseren Kolleginnen und Kollegen, der sogenannten Stammebelegschaft, und das noch nicht einmal zum halben Preis.

Das ist das Geschäftsmodell dieser Werkvertragsfirmen. Die machen nichts Innovatives, die forschen und entwickeln nichts, sie bilden nicht aus, sondern sie machen Tätigkeiten einfach nur billiger. Deshalb wollen sie auch keinen Betriebsrat, keinen Tarifvertrag, weil sonst ihr Geschäftsmodell nicht mehr funktioniert.

Arbeitgeber und ihre Verbände versuchen seit Jahren, die unteren Entgeltgruppen unserer Tarifverträge aufzuweichen. Das ist ihnen bisher dank unserer Organisationsstärke nicht gelungen. Aber sie sind einfallsreich. Zuletzt kamen sie über die Leih- und Zeitarbeitsschiene, und nun lagern sie immer häufiger Tätigkeiten an Unternehmen aus, die diese „Billiger statt Besser“-Strategie verfolgen. Dieses Billiger-Geschäftsmodell ist ein Frontalangriff der Arbeitgeber auf unsere Tarifverträge. Das, liebe Kolleginnen und Kollegen, können wir uns nicht gefallen lassen. (Beifall)

Es geht auch anders. Wir konnten in einigen Werkvertragsbetrieben Betriebsräte wählen und Tarifverträge abschließen, beispielsweise in einem Betrieb der Schrott- und Recyclingindustrie, der aus unseren Metallverarbeitungsbetrieben den Abfall abholt und verwertet. Dort konnten wir einen Haustarifvertrag durchsetzen. Das hat uns gezeigt, Kunden, Unternehmen und Werkverträge stehen in einem hohen Abhängigkeitsverhältnis. Werkvertragsbeschäftigte haben viel Macht. Das bedeutet aber auch das Bohren dicker Bretter, bei uns Betriebsräten angefangen über die Stammebelegschaften und die Öffentlichkeit bis hin zur Personalabteilung und Geschäftsführung.

Wir in Homburg-Saarpfalz haben das getan. Wir haben die Situation bei uns analysiert. Unsere großen tarifgebundenen Betriebe haben aktuell rund 1.500 Beschäftigte weniger als noch 2012. Gleichzeitig gibt es über 1.700 Beschäftigte, die per Werkvertrag für unsere Unternehmen tätig sind, die meisten davon in der Montage, Kontraktlogistik, Zerspanung und Qualitätskontrolle. Und die Werkvertragsbranche wächst und wächst. Gleichzeitig fallen in unseren Betrieben Arbeitsplätze für leistungsgeminderte Kolleginnen und Kollegen weg. Es fallen alters- und altersgerechte Arbeitsplätze weg, und das bei einer stark alternden Belegschaft.

Werkvertragsunternehmen bilden kaum aus. Auch unsere Betriebe bilden immer weniger aus; denn für Tätigkeiten, die ausgelagert sind, für Know-how, welches wegfällt, braucht man ja nicht mehr auszubilden. Was das langfristig für den Standort bedeutet, kann sich jeder von Euch selbst ausmalen.

Mit diesen Erkenntnissen sind wir an die Öffentlichkeit gegangen. Zusammen mit Betroffenen haben wir Interviews geführt und eine Konferenz mit Professor Dr. Stefan Sell abgehalten. Die Resonanz war sehr gut. Gleichzeitig haben alle Betriebsräte unserer OV-Betriebe Werkvertragsunternehmen angeschrieben, haben mittels Fragebogen nach Arbeitsbedingungen gefragt. Womit wir nicht gerechnet haben: Etwa

ein Drittel der angeschriebenen Unternehmen hat geantwortet. Sie messen dem Betriebsrat im Kundenunternehmen große Bedeutung bei der Vergabe von Aufträgen zu. Einige haben den Betriebsräten sogar Gespräche angeboten.

Wir haben es geschafft, die Werkvertragsszene, die Community der Geschäftsführung nervös zu machen. Und wir erhöhen den Druck weiter. Bei Betriebsversammlungen, aber auch in Gesprächen mit Werksleitungen und Personalabteilungen haben wir die problematische Auswirkung von Werkverträgen auf die Zukunftsfestigkeit unserer Standorte thematisiert.

Unter Beteiligung von Betriebsräten aller OV-Betriebe entwickeln wir gerade eine Musterbetriebsvereinbarung, die die Vergabe von Werkverträgen erschweren soll und die für geordnete Verhältnisse im Betrieb sorgt. Sobald diese Betriebsvereinbarung fertig ist, werden wir diese möglichst gleichzeitig an alle Betriebe übergeben, natürlich öffentlichkeitswirksam.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, unsere Aktivitäten zeigen, dass das Thema Werkverträge in unserer Region ganz oben auf der Tagesordnung steht. Es bewegt sich also was, wenn wir als Betriebsräte und IG Metall uns um das Thema kümmern.

Alle unsere Aktivitäten in dieser Hinsicht können auf keinen Fall die momentane Situation verschlechtern, sondern nur verbessern. Handeln wir, solange es uns noch möglich ist, diese Entwicklung zu beeinflussen. Handeln wir jetzt.

Deshalb bin ich für den Leitantrag des Vorstands „Industriennahe Dienstleistungen, Outsourcing, Werkverträge und veränderte Wertschöpfung“ und bitte Euch, diesem Antrag zuzustimmen. - Danke. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke, Stephan. - Ihm folgt die Kollegin Ilka Biedermann, Verwaltungsstelle Bremen, Bezirk Küste, mit der Delegiertennummer 189. Ich bitte die Kollegin Sabine Irmeler, sich bereitzuhalten.

**Ilka Biedermann, 189**

Schönen guten Tag, Kolleginnen und Kollegen. Mein Name ist Ilka Biedermann. Ich komme von Arcelor Mitall Bremen aus dem Bezirk Küste. Meine tarifpolitische Heimat ist allerdings Nordrhein-Westfalen.

Ich möchte noch einmal etwas sagen zu diesem Thema vor allem aus Betriebssicht, weil ich - ehrlich gesagt - das Thema lange unterschätzt habe - vielleicht darf ich so

offen sprechen -, vielleicht auch eher genervt davon war, wenn die Verwaltungsstelle auf uns als Betriebsräte zukam und das zum Thema gemacht hat.

Vielleicht noch zu meinen Funktionen: Ich bin VK-Leiterin und stellvertretende Betriebsratsvorsitzende.

Ich glaube, wir bei Arcelor Mitall Bremen haben, nicht als einzige, aber auch, die besten Voraussetzungen für dieses Thema Werkverträge und Regulation. Wir haben einen Tarifvertrag, und wir haben eine Verwaltungsstelle, die in diesem Themenzusammenhang richtig auf Zack ist.

In unserem Tarifvertrag haben wir aus meiner Sicht zwei wesentliche Bausteine, die uns helfen, im Betrieb dieses Thema zu regeln. Das ist erstens die Frage der Abwehr von Fremdvergabe und Outsourcing, indem wir tarifvertraglich festgelegt haben, wir müssen überprüfen, bevor etwas herausgegeben werden kann. Für den Fall, dass es uns nicht gelingt, die Fremdvergabe zu verhindern, haben wir die Absicherung der Werkvertragsbeschäftigten geregelt. Wir haben Standards festgelegt, zu denen da gearbeitet werden muss. Darauf muss geachtet werden.

Ich habe von unserer Verwaltungsstelle gesprochen, die auf Zack ist und uns schon seit vielen, vielen Monaten und auch schon vorher bei dem Thema intensiv unterstützt, bei der Erschließung von Werkvertragsunternehmen und auch bei der Unterstützung der Stammbetriebsräte und auch der neu gegründeten Betriebsräte. Sie hilft uns bei der Qualifizierung, bei der Ansprache, bei der Organisation.

Mittlerweile hat die Verwaltungsstelle Bremen ein dreijähriges Projekt aufgelegt, zu dem ich Euch an dieser Stelle auch noch einmal herzlich einladen möchte. Ihr könnt Euch das unten am Stand des Bezirks Küste genauer angucken. Ich empfinde das Thema, wie ich es inzwischen wahrnehme, als wirklich innovativ, auch wie wir uns als Verwaltungsstelle aufstellen.

Nun ist aber die Wiese nicht grün, nur weil ich erzähle, was alles so toll ist, sondern wir haben trotz dieser super Voraussetzungen nach wie vor auch richtige Bausteine und richtige Hemmnisse in diesem Themenkomplex. Der erste Baustein ist ganz bestimmt eine Ressourcen-Frage. Ich glaube, die ist hier auch schon benannt worden. Ressourcen-Frage heißt, sich immer auch darum zu kümmern und tatsächlich auch das Personal zu haben, beispielsweise aus den Stammbetriebsräten, um dieses Thema in der Verwaltungsstelle überhaupt angehen zu können. Wenn wir uns als IG Metall damit auseinandersetzen, dann sollten wir diese Frage nicht unberücksichtigt lassen, sondern sollten offen damit umgehen und die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellen.

Auch ein Tarifvertrag kann noch so gut sein, noch so gut formuliert sein, womöglich noch ohne Öffnungsklausel - was in diesem Fall leider nicht so ist -, Fakt ist aber: Wenn es Unternehmen und Betrieben nicht gelingt, diesen Tarifvertrag umzusetzen - auch das ist nicht unbedingt selten; fällt es auch uns in Bremen schwer -, dann haben wir ein Problem; denn geschriebenes Wort ist geduldig, und die Umsetzung ist schwierig. Dann können die Arbeitsbeziehungen im Alltagsgeschäft noch so gut sein, dann hakt es an der Stelle.

Ich möchte deutlich sagen, weil mir das ein wenig zu kurz kommt in der Debatte und auch im Leitantrag dazu - den finde ich natürlich richtig und unterstütze ihn auch -: Wir brauchen mehr Unterstützung von der Politik. Wir brauchen gesetzliche Rahmenbedingungen, die viel weitreichender sind als heute. Ich bin sehr gespannt - Frau Nahles hat es ja angekündigt -, was insoweit tatsächlich noch auf Tablett kommt.

Ich möchte an dieser Stelle auch noch sagen, dass Frau Merkel hier keine gute Figur zu dem Thema gemacht hat, sondern sie hat das Thema relativ weit abfallen lassen und es im Grunde wegdelegiert, was ich nicht in Ordnung finde. Ich meine, einer Bundeskanzlerin hätte es gut angestanden, auf einem IG Metall-Gewerkschaftstag mehr zum Thema Werkverträge zu sagen, vor allem konkreter zu werden. (Beifall)

Mein Plädoyer an dieser Stelle ist also ganz klar, und zwar neben der Frage, dass wir uns insoweit richtig aufgestellt haben, wie ich finde, und wir da mit dem nötigen Ernst, wie es vorhin auch gesagt wurde, viel Energie und Ressourcen reinstecken müssen: Wir müssen noch mehr Energie in das Thema Politikbeeinflussung stecken und die Politik vor uns her treiben und mit Anforderungen konfrontieren. Denn die Tarifpolitik alleine schafft es nicht, egal wie stark und gut wir an der Stelle aufgestellt sind.

In diesem Sinne lasst uns das gemeinsam anpacken. (Beifall)

#### **Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke, Ilka. - Ihr folgt nun die Kollegin Sabine Irmeler, Verwaltungsstelle Wolfsburg, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Delegiertenummer 264.

#### **Sabine Irmeler, 264**

Guten Tag, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich bin freigestelltes Betriebsratsmitglied und Vertrauenskörperleiterin bei IAV.

In der Branche der Entwicklungsdienstleister arbeiten mehr als 100.000 Beschäftigte in ganz Deutschland. Davon ist das Unternehmen IAV einer der größten mit etwa 6.500 Beschäftigten. Davon arbeiten 6.000 Beschäftigte in Gifhorn, Berlin, Chemnitz, München, Ingolstadt, Ludwigsburg und demnächst auch in Sindelfingen.

Wir haben einen Haustarifvertrag, und dieser Tarifvertrag gilt an allen Standorten in Ost und West. An allen Standorten gibt es Betriebsräte und daher auch einen zehnköpfigen Gesamtbetriebsrat.

Unsere Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat sind Metallerrinnen und Metalller, zwei Frauen und vier Männer. Aktuell haben wir sogar einen neuen Tarifvertrag für Werkstudierende abgeschlossen. Wenn Ihr mehr dazu erfahren wollt, seid Ihr herzlich zu unserer Ausstellung am Stand von Niedersachsen und Sachsen-Anhalt eingeladen.

Die IAV arbeitet auf der Basis von Werkverträgen Großaufträge mit einem Volumen von rund 750 Millionen Euro im Jahr ab. Wenn wir einen neuen Auftrag bekommen, suchen wir sofort den Kontakt zu den Betriebsräten, zum Beispiel VW, BMW, Audi, Daimler, Porsche und jedem anderen Unternehmen, das unsere Kompetenz in Anspruch nehmen möchte.

Beim Verhandeln neuer Aufträge bekommen wir aber immer mehr Schwierigkeiten. Unsere Mitbewerber unterbieten uns, wo sie nur können, zum Teil sehr deutlich. Denn sie arbeiten ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat.

Wir Entwicklungsdienstleister machen eine hochqualifizierte und wertvolle Arbeit. Diese darf aber nicht in einem mitbestimmungsfreien Raum entstehen. Betriebsräte und Tarifverträge sind ein wichtiger Schutz für unsere Beschäftigten, und sie sind die Basis zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dass wir bei IAV für gute Arbeitsbedingungen mit Tarifvertrag stehen, hilft uns nicht dabei, Aufträge zu bekommen. Das sind Kriterien, die beim Einkauf und der Beschaffung der Herstellerunternehmen keine Rolle spielen.

Aber je mehr EDL-Unternehmen Betriebsräte und Tarifverträge haben, desto weniger haben billige Anbieter auf dem Markt eine Chance. Und je mehr Hersteller auf Mitbestimmungsstrukturen bei der Auftragsvergabe achten, desto mehr entsteht Gute Arbeit bei Entwicklungsdienstleistern.

Wir IAV-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte unterstützen die Kampagne der IG Metall gegen den Missbrauch von Werkverträgen, und wir unterstützen auch Kolleginnen und Kollegen der anderen Entwicklungsdienstleister, die einen Betriebsrat gründen wollen. Zusammen mit Betriebsräten anderer EDL-Unternehmen haben wir dazu am 1. Oktober dieses Jahres eine Erklärung unterschrieben. Bei IAV haben

wir Standards gesetzt, die wir als gutes Beispiel für die EDL-Branche sehen, damit dem Missbrauch von Werkverträgen mit Tarifverträgen klare Grenzen gesetzt werden.

Ich unterstütze ausdrücklich den Leitantrag 4. Wir brauchen mehr Betriebsräte und mehr Tarifverträge bei EDL-Unternehmen. Dafür brauchen wir auch die Unterstützung der Hersteller-Betriebsräte. Und wir brauchen Regeln für eine faire Vergabepraxis.

Ich danke für Eure Aufmerksamkeit. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke, Sabine. - Ich rufe nun auf den Kollegen Karl Barz, Verwaltungsstelle Neuwied, Bezirk Mitte, Delegiertennummer 157.

**Karl Barz, 157**

Wenn ich in die Runde gucke, dann glaube ich, Ihr seid mittlerweile am Freitagabend alle genauso platt wie ich. Aber es nutzt ja nichts, wir müssen irgendwie weitermachen.

Zunächst meine Meinung: Werkverträge und Leiharbeit sind nach wie vor Schweinespiele. „Schweinspiel“ heißt übersetzt - dies für diejenigen, die das nicht verstehen - Sauerei. Wir haben es damals versäumt, dieses im Keim zu ersticken, und müssen uns jetzt damit beschäftigen.

Ich komme aus der Verwaltungsstelle Neuwied und arbeite als freigestellter Betriebsrat bei Thyssen-Krupp-Rasselstein in Andernach. Das ist ein Weißblechhersteller mit etwa 2.500 Mitarbeitern und einem Organisationsgrad von über 90 Prozent.

Seit Jahren beschäftigen wir uns mit dem Thema Leiharbeit und Werkverträge. Wir nutzen Leiharbeiter als Puffer für unsere Auszubildenden und haben eine Obergrenze von maximal 50 Leiharbeitern eingezogen. Dieses Thema Leiharbeit haben wir so gelöst, dass wir gemäß dem Motto „Gleiche Arbeit - Gleiches Geld“ diese Kollegen entsprechend unseren Maßstäben einsetzen und dann auch so bezahlen. Hier hat man mitbestimmungsrechtlich natürlich auch die besseren Möglichkeiten.

Das viel größere Problem sind Werkverträge. Dieses Thema beschäftigt uns verstärkt im Bereich der Instandhaltung. Viele Arbeiten werden outgesourct, was ei-

gentlich nur einen Vorteil haben soll, der da heißt: Kosteneinsparung. Mit Sicherheit gibt es Spezialaufgaben, bei denen Outsourcing Sinn macht. Aber es kann nicht im Sinne des Erfinders sein, wenn man sämtliches Fachwissen nach außen gibt. Das ist ein gefährlicher Know-how-Verlust, der sich irgendwann hundertprozentig rächen wird. Man begibt sich in Abhängigkeiten von Fremdfirmen, die dieses über kurz oder lang auch nutzen werden.

Sieht man sich dann in der eigenen Firma um, erkennt man recht schnell, wo es zu Verwerfungen kommt im Hinblick auf Arbeitnehmerüberlassung und Scheinwerkverträgen. Viele Führungskräfte, die die Firmen im Zuge eines Werkvertrags bestellen, sind sich aber keiner Schuld bewusst, da die rechtlichen Bestimmungen nicht durchgängig bekannt sind. Man unterhält sich mit Leuten, mit Mitarbeitern, mit Technikern, die diese Leute bestellen. Die sehen einen dann noch als Ankläger. Man wird als Betriebsrat wahrgenommen, als wenn man ihnen etwas will.

Die setzen die Mitarbeiter der Fremdfirmen ein wie die eigenen Mitarbeiter. Als Betriebsrat hat man auch keinen direkten Zugriff auf diese Personen. Man weiß nicht, ob diese Werkvertragsfirmen tarifgebunden oder tarifkonform sind. Man hat keine direkte Möglichkeit, Arbeitszeiten zu prüfen, und man weiß auch nicht, ob es sich um Sub-Firmen handelt oder gar um Sub-Sub-Firmen.

Im Zuge dieser Gemengelage haben wir ebenfalls externe Beratung hinzugezogen. Eben habe ich den Namen Professor Sell schon einmal gehört. Dieser Professor Sell von der Fachhochschule Koblenz war auch bei uns zu einem Referat mit anschließender Diskussion. Dazu haben wir aber nicht nur unsere Betriebsräte, sondern auch Werkleiter, Teamleiter aus vielen Abteilungen sowie Mitarbeiter des Einkaufs eingeladen. So gelang es uns, auf betrieblicher Ebene Leitplanken zum Thema „Innerbetrieblicher Umgang mit Werkverträgen“ einzuziehen.

Es wurden klare Spielregeln erstellt, wie man mit diesen Werkverträgen umzugehen hat. Rechtsverstöße wie zum Beispiel Arbeitsgruppen mischen, Aufgaben auf kurzem Wege erteilen, Arbeitsmittel und Schutzkleidung zur Verfügung stellen, sind nicht zulässig. Werkverträge müssen als geschlossenes Gewerk vergeben werden. Es gibt noch viele andere Dinge, worüber sich unsere Mitarbeiter überhaupt nicht im Klaren waren. Es gilt jetzt, diese Spielregeln umzusetzen und zu kontrollieren und das Spiel mit Werkverträgen dadurch erheblich zu erschweren.

Als Betriebsräte und Gewerkschafter müssen wir uns diesem Thema grundsätzlich widmen. Es kann nicht sein, dass Stammarbeitsplätze personalpolitisch outgesourct werden und der Einkauf die Entscheidungen trifft, wer darf und wer nicht, dass Arbeitszeitgesetze mit Füßen getreten und sogar Mindestlöhne unterlaufen werden.



Nur ein Informationsrecht, wie es in Paragraf 80 der Betriebsverfassung festgeschrieben ist, reicht hier nicht. Wir brauchen hier definitiv Mitbestimmung. In diesem Sinne müssen wir uns als IG Metall diesem Thema noch intensiver widmen. Wir müssen außerdem den Druck auf die Politik erhöhen, damit da endlich etwas in Bewegung kommt. - In diesem Sinne vielen Dank. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Karl, vielen Dank für Deinen Beitrag. - Als nächster Redner folgt nun Nihat Öztürk, Verwaltungsstelle Düsseldorf-Neuss, Bezirk NRW, mit der Teilnehmernummer 3/004. - Nihat, Du hast das Wort.

**Nihat Öztürk, 3/004**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, vor mir sprach vorhin die Kollegin Ilka aus Bremen. Ich werde an das anknüpfen, was Ilka vorgetragen hat. Mit anderen Worten: Ich will über zwei tarifpolitische Erfolge im Bereich Werkverträge und Leiharbeit kurz berichten.

Ich möchte aber auch zwei Bedingungen für diese Erfolge benennen, und zwar in einer Branche, die in der tarifpolitischen Geschichte der IG Metall sehr häufig eine Vorreiterrolle gespielt hat, nämlich in der Eisen- und Stahlindustrie.

Lasst mich aber einleitend etwas feststellen, ohne drum herum zu reden. Wenn Leiharbeiter und Werkvertragsarbeitnehmer für die gleiche Arbeit weniger Lohn bekommen und zu deutlich schlechteren Konditionen arbeiten als Stammbeschäftigte, dann müssen wir das schlicht und einfach Ausbeutung nennen.

Wenn Gesetze es erlauben, dass Leiharbeiter und Werkvertragsarbeitnehmer für gleiche Arbeit weniger bekommen, dann ist das zwar eine gesetzlich legalisierte, aber dennoch nicht legitime und moralisch in keinster Weise hinzunehmende Ausbeutung. Gleiche Arbeit, gleiches Geld und gleiche Bedingungen - das muss eine Selbstverständlichkeit sein. Das ist ein Gebot des Sozialstaats und der Menschenwürde. Und deswegen dürfen und werden wir nicht lockerlassen und weiterhin Druck machen. (Beifall)

Es ist auch gut, dass Andrea Nahles heute berichtet hat, dass sie jetzt richtig Gas gibt, damit schnell das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nivelliert wird und Scheinwerkverträge unmöglich gemacht werden. Ich hoffe, es kommt so. Ich stelle aber fest, dass es sowohl in der Regierung, also bei den Konservativen, als auch im Arbeitgeberlager massiven Widerstand gibt. Ich denke, wir werden noch mal gefordert, um Andreas Nahles und diejenigen Kräfte zu unterstützen, die auf unserer

Seite stehen. Ansonsten ist eine richtige Novellierung und sind wirklich gute gesetzliche Rahmenbedingungen nicht zu erwarten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir dürfen aber nicht nur abwarten und uns auf den Gesetzgeber verlassen. Wir müssen schauen, wie wir per Tarifvertrag Werkverträge regulieren und den Missbrauch verhindern können. Das ist schwierig, aber es ist machbar. Es kann uns gelingen, mit unseren eigenen Instrumenten der Betriebs- und Tarifpolitik prekäre Arbeit zu regulieren.

Zwei Beispiel dafür aus der Stahlindustrie in NRW: Es ist schon lange her, mehr als fünf Jahre, dass die Leiharbeitnehmer in der Stahlindustrie vom ersten Tag an Anspruch auf die gleichen Löhne inklusive Zulagen und Zuschläge haben wie die Stammbeschäftigten. Die Stahlarbeitgeber haften dafür, dass Leiharbeitnehmer ein Entgelt in Höhe der Entgelte der Stahlindustrie auch tatsächlich bekommen.

Seit Januar 2015 haben wir den ersten Einstieg zur Regulierung von Werkverträgen ebenfalls in der Stahlindustrie durchgesetzt. Einstieg heißt - das hat Ilka gesagt -: Fremdvergabe ist nicht die Regel, vor Fremdvergabe müssen Inhaus-Lösungen gesucht werden, und die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sowie die Informationsrechte der Betriebsräte wurden erweitert.

Die Verantwortung dafür tragen die Stahlunternehmen. DGB-Tarifstandards, Arbeitszeitvorschriften und Sicherheitsanweisungen sind von Werkvertrags- und auch von Subunternehmen einzuhalten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, diese beiden tarifpolitischen Erfolge, die in Deutschland einmalig sind, konnte die IG Metall in der Stahlindustrie nur durchsetzen, weil zwei wichtige Vorbedingungen erfüllt waren. Die IG Metall konnte diese beiden Erfolge durchsetzen trotz schlechter gesetzlicher Rahmenbedingungen.

Was meine ich damit? Erste Bedingung: Die Belegschaften und die Betriebsfunktionäre waren entschlossen, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Werkvertragsunternehmer und Leiharbeitnehmer per Tarifvertrag nicht nur mitzutragen, sondern auch durchzusetzen. In vielen Betrieben gab es - Jahre, bevor wir die Tarifverträge abgeschlossen hatten - schon Betriebsvereinbarungen zur Verbesserung der Entlohnung und der Bedingungen für diese Kolleginnen und Kollegen, die sich in prekärer Beschäftigung befinden. Das heißt, betriebspolitisch wurden vorher einige wichtige Sachen geleistet, die uns den Abschluss des Tarifvertrags erleichtert haben.

Die zweite und wichtigste Bedingung ist: Wir haben in der Stahlindustrie mit Abstand den besten Organisationsgrad in der Bundesrepublik Deutschland. Unsere

Mitglieder haben mit viel Herzblut die Forderungen nach Equal Pay für Leiharbeiter und auch die Regulierung der Werkverträge massiv unterstützt.

An diesen beiden Beispielen sehen wir, dass ein hoher Organisationsgrad und überzeugte Vertrauensleute und Betriebsräte durchaus in der Lage sind, unter schlechteren gesetzlichen Rahmenbedingungen auch Regelungen für Kolleginnen und Kollegen, die sich in prekärer Lage befinden, durchzusetzen.

Ich fasse kurz zusammen: Möglichst viele und überzeugte Mitglieder und viele überzeugte Funktionäre sind unsere einzigen Garanten für gewerkschaftspolitische Erfolge. Wenn die Politik uns dabei auch noch hilft, dann ist das umso besser. Deswegen müssen wir, wie Ilka gesagt hat, von beiden Seiten Druck machen: betriebspolitisch, tarifpolitisch und auch durch Einwirken auf den Gesetzgeber. - Besten Dank für Eure Aufmerksamkeit. (Beifall)

#### **Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Vielen Dank, Nihat, für Deinen Beitrag. - Ich bitte den Kollegen Ralf Köhler an das Rednerpult. Er kommt aus der Verwaltungsstelle Südbrandenburg, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, und hat die Delegiertennummer 291.

#### **Ralf Köhler, 291**

Hallo, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich bin der Bevollmächtigte der Kooperationsverwaltungsstellen Cottbus und Südbrandenburg.

Ich möchte auf zwei Aspekte hinweisen, die zusätzlich eine ganz gewichtige Rolle spielen, und zwar am Beispiel der Servicedienstleister, die im Werkvertragsstatus arbeiten, nämlich in der Braunkohlewirtschaft bei Vattenfall in der Lausitz.

Wenn wir uns angucken, dass dort die Rahmenbedingungen etwas anders funktionieren, als wir es beschreiben, wenn wir in einem Organisationsbereich zum Beispiel bei den Kollegen von Ford in Köln oder bei BMW in Leipzig um Werkverträge und deren Bedingungen ringen, dann muss man auch noch in den Blick nehmen, dass wir es einerseits mit einem anderen Gewerkschaftspartner zu tun haben, der sicherlich im DGB organisiert ist, und andererseits unsere Kollegen von der IG BCE an manchen Stellen etwas anders ticken.

Selbst wenn wir in bestimmten Bereichen Montanmitbestimmung haben, ist das Bild, wie dort aufgetreten wird, manchmal etwas verschieden.

Während wir für uns relativ selbstbewusst formulieren, wir als Metaller bellen nicht nur, sondern wir können auch zubeißen, wenn es erforderlich ist, ist die Welt der Kollegen auf der anderen Seite davon manchmal etwas zu unterscheiden.

Wir haben hier eine zusätzliche Herausforderung mit Blick auf die Strukturwandeldebatte. - Wenn Ihr wollt, könnt Ihr im neuesten Newsletter aus dem Bereich des Kollegen Wolfgang Lemb, der sich mit Industrie- und Energiepolitik beschäftigt, einen Beitrag von uns nachlesen, der betitelt ist: Was kommt, wenn die Kohle geht?

Ihr wisst, die Energiewende ist beschlossen; wir stehen dazu. Es wird auf absehbare Zeit nicht mehr diese Arbeit in den Bereichen geben, wo heute in unserer Region etwa 12.000 Beschäftigte im Umfeld von Braunkohle, Tagebau und Kraftwerken tätig sind.

3.500 davon arbeiten davon als Werkvertragsarbeitnehmer direkt für Vattenfall, hauptsächlich in den Bereichen Instandhaltung, Entwicklung, Software-Automatisierung und Ähnliches. Für diese Kollegen gelten oft nur zur Hälfte die Bedingungen, die wir in Stammbetrieben haben.

Diese Mehrklassengesellschaft zeigt sich einerseits im Umfeld der Stammbeschäftigten bei Vattenfall mit IG BCE-Tarifverträgen, die materiell besser dotiert sind, als es die Kollegen in der Metall- und Elektroindustrie organisiert haben, und sie zeigt sich andererseits bei den Haus- und Anerkennungstarifverträgen, Leiharbeitern, die wir in unseren Unternehmen beschäftigen, und Subunternehmen.

Wir haben das zum Thema gemacht, und ich denke, wir müssen in der IG Metall darauf achten, dass wir neben dem, was wir im eigenen Organisationsbereich gut und entschlossen hinbekommen, auch für diese Kollegen mitdenken, wenn wir uns um Werkverträge in Wertschöpfungsketten kümmern. Und die verändern sich gerade gewaltig.

Wir haben mit dem Vorstandsbereich und dem Projekt Zukunft Ost einige Punkte beigetragen, die sich in dem Fünfpunktepapier zur Zukunft des Energieanlagenbaus wiederfinden. Da sind auch Dinge beschrieben, wie wir uns vorstellen können, perspektivisch in anderen gesellschaftlich sinnvollen und nicht umweltzerstörenden Bereichen tätig zu werden.

Aber bis es so weit ist, müssen wir uns um die Kolleginnen und Kollegen kümmern, die heute hier um ihre Bedingungen ringen und die Sorgen haben, weil es aktuell wenig Investitionen und kaum Reparaturaufträge gibt und demzufolge das Management des Auftraggebers ganz klar die Parole ausgibt: Der billigste Anbieter wird derjenige sein, der Aufträge erhält.

Das finden wir nicht akzeptabel, und es muss unbedingt deutlich gemacht werden, dass diese Bedingungen in der Verantwortung auch derjenigen liegen, die sich als Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, bei den Auftraggebern und auch bei den Verantwortlichen - wir haben noch Arbeitsdirektoren im Vattenfall-Bereich - wiederfinden.

„Besser statt billiger“ ist unsere Lösung. Wir haben das in einem offenen Brief so formuliert und die entsprechenden Risiken aufgezeigt, die eine Abwärtsspirale zur Folge haben, wenn Kolleginnen und Kollegen immer nur darauf achten, dass die wenigen Aufträge, die heute noch platziert werden, an diejenigen gehen, die die Bedingungen nach unten schrauben.

Wir brauchen am Ende für hochwertige Arbeit gute, faire und kollektive Rahmenbedingungen. Wir brauchen Verrechnungssätze, die dies auch ermöglichen. Es braucht Dienstleister, die Standards ihren Mitarbeitern gewährleisten, die auch von den Auftraggebern akzeptiert werden.

Ich finde, Gute Arbeit hat ihren Preis, hat einen Wert. Wir sollten darauf Wert legen, dass diese Einhaltung nicht zu Nachteilen bei der Auftragsvergabe führt, sondern dass sie zum Qualitätssiegel wird. - Herzlichen Dank. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Ralf, vielen Dank für Deinen Wortbeitrag. - Es gibt keine weiteren Wortmeldungen.

Der Leitantrag 4 steht zur Abstimmung mit der Empfehlung Annahme.

**Michael Hehemann, Sprecher des Präsidiums**

Ich habe eigentlich nur Zustimmung zu dem Inhalt des Leitantrages gehört und würde noch einmal den Appell beherzigen, den Ilka, aber auch andere an uns gerichtet haben, nämlich ab Montag dafür zu sorgen, dass wir die Inhalte gemeinsam umsetzen.

Also, wir empfehlen die Annahme des Leitantrages.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Dann frage ich die Delegierten. Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgt, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Recht herzlichen Dank. Gegenprobe! - Keine. Enthaltungen? - Keine. Also Annahme. - Vielen Dank.

Ich rufe auf den Antrag L4.001.

**Michael Hehemann, Sprecher des Präsidiums**

Kolleginnen und Kollegen, jetzt steigen wir in die Einzelberatungen ein. Der erste Antrag der Verwaltungsstelle Kaiserslautern fordert gesetzliche Änderungen zur Verbesserung der Situation prekär Beschäftigter.

Einen Teil des Antrages würden wir als durch den Leitantrag erledigt ansehen, einen Teil aber auch nicht. Deswegen lautet die Empfehlung Annahme als Material zum Leitantrag.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Es liegen keine Wortmeldungen vor. Ich frage, ob Ihr der Antragsberatungskommission folgt. Ich bitte um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Enthaltungen? - Keine. Somit der Antragsberatungskommission gefolgt.

Ich rufe auf den Antrag L4.002.

**Michael Hehemann, Sprecher des Präsidiums**

Der Antrag der Verwaltungsstelle Eisenach hat die Frage des Kostendrucks zwischen den Endproduzenten der Zuliefererbetriebe noch einmal in den Mittelpunkt der Überlegungen gestellt. Das ist ein neuer Aspekt, den wir für wichtig halten.

Insofern auch hier als Empfehlung die Annahme als Material zum Leitantrag.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Wer der Antragsberatungskommission folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Enthaltungen? - Einstimmig so gefolgt.

Ich rufe auf den Antrag L4.006.

**Michael Hehemann, Sprecher des Präsidiums**

Die Antragsteller aus der Verwaltungsstelle Hagen streben eine Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen auch hier in Bezug auf Werkverträge an und fordern die IG Metall dazu auf, mehr Druck auszuüben - auch in der Frage der Öffentlichkeitsarbeit und Skandalisierung.

Auch hier würden wir ein paar Teile des Antrags als erledigt betrachten. Aber es sind auch wesentliche neue Aspekte dabei. Deswegen auch hier die Empfehlung Annahme als Material zum Leitantrag.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke. - Ich frage an, wer der Antragsberatungskommission folgt. Kartenzeichen bitte! - Danke. Gegenprobe! - Enthaltungen? - Dann ist so der Antragsberatungskommission zugestimmt.

Ich rufe auf den Antrag L4.007.

**Michael Hehemann, Sprecher des Präsidiums**

L4.007: Auch hier stellt die Verwaltungsstelle Kaiserslautern noch einmal in den Mittelpunkt Ihrer Überlegungen, dass der Einsatz von Werksvertragsbeschäftigten als Streikbrecher verboten werden soll. Das muss rechtlich und sachlich geprüft werden.

Wir empfehlen Annahme als Material zum Leitantrag.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke. - Ich frage, wer der Antragsberatungskommission folgt. - Danke. Gegenprobe! - Enthaltungen? - Zustimmung zur Antragsberatungskommission.

Ich rufe auf den Antrag L4.009.

**Michael Hehemann, Sprecher des Präsidiums**

Die Verwaltungsstelle Leipzig hat in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen gestellt, den Erfahrungstransfer in diesem Bereich und vorhandene Konzepte zu bündeln, einen systematischen Ansatz zu finden und eine konzertierte Betriebs- und Tarifpolitik für den Bereich Werkverträge und industrielle Dienstleistungen zu entwickeln.

Auch hier sind neue Aspekte enthalten. Wir empfehlen die Annahme als Material zum Leitantrag.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke. - Ich frage die Delegierten, ob Ihr das auch so seht. Dann bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Enthaltungen? - Keine. So zugestimmt.

Ich rufe auf den Antrag L4.011.

**Michael Hehemann, Sprecher des Präsidiums**

Der Antrag aus der Verwaltungsstelle Hannover hat zum Inhalt, dass er ein einheitliches oder zumindest ein vergleichbares Tarifniveau für Werksvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer fordert.

Das ist im Leitantrag nicht so explizit erwähnt. Wir würden deshalb die Annahme als Material zum Leitantrag empfehlen.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Wer möchte der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen? - Vielen Dank. Gegenprobe! - Enthaltungen? - Somit wird der Antragsberatungskommission gefolgt.

Vielen Dank, Michael.

**Michael Hehemann, Sprecher des Präsidiums**

Vielen Dank, Kolleginnen und Kollegen. (Lebhafter Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Vielen Dank der Fangruppe. (Heiterkeit) - Damit wären wir mit dem Themenblock Leitantrag 4 - Industriennahe Dienstleistungen, Outsourcing, Werkverträge und veränderte Wertschöpfungsketten - am Ende.

Ich rufe auf: Leitantrag „Beteiligungsgewerkschaft IG Metall“. Und ich sage: Film ab! (Filmeinblendung zum Leitantrag „Beteiligungsgewerkschaft IG Metall“ - Beifall)

Vielen Dank. - Ihr seht, bei der Antragsberatungskommission hat es einen Wechsel gegeben. Ich möchte Euch jetzt aber zunächst etwas zu dem sagen, was Euch vorliegt. Ihr seht, dass wir bei diesem Antragskomplex auch wieder im Block abstimmen können, weil die Struktur der gestellten Anträge das so hergibt. Wir würden diese Anträge aus dem gelben Bereich, Blatt 2 und 3, herausnehmen, wozu uns Wortmeldungen vorliegen, und die anderen dann im Block zur Abstimmung stellen. Dazu kommen wir aber erst gleich.



Davor rufe ich auf den Antrag E5.001 in Verbindung mit EL5.025 und L5.026. Es liegen zwei Wortmeldungen vor. Die würde ich jetzt vorziehen.

Ich rufe auf den Kollegen Markus Wansch, Verwaltungsstelle Nürnberg, Bezirk Bayern, mit der Delegiertennummer 1/370.

**Markus Wansch, 1/370**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich mache es auch ziemlich flott: Wir sind für diesen Leitantrag. (Beifall) - Könnten wir gleich zur Abstimmung kommen? (Heiterkeit) - Nein. Okay.

Ich möchte auf ein Thema speziell eingehen. Ich bin Vertrauensmann und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei der MAN in Nürnberg. Viele wichtige Themen werden angesprochen: Demokratie, Beteiligungsgewerkschaft, Willensbildung. Aber ich möchte auf den Punkt Vertrauensleute eingehen: nah dran und kompetent.

Denn die Vertrauensleute haben eine Schlüsselrolle für diese Gewerkschaft. Und wenn wir uns alle ganz tief in die Augen schauen: Ich habe manchmal das Gefühl, wir vergessen sie ein wenig. Darum bin ich so froh, dass hier in diesem Leitantrag wirklich das Richtige angesprochen wird.

Bei dem, was wirklich bewundernswert ist bei der Vertrauensleutearbeit, möchte ich einmal an ein paar Diskussionen, die hier schon geführt worden sind, anschließen. Es ist in einem Vertrauensleutegremium, im Vertrauenskörper, nie eine Frage, woher kommt man, welcher Religion gehört man an, ist man männlich, weiblich oder Sonstiges. (Vereinzelt Beifall) - Ja.

Ganz ehrlich: Was wären wir ohne diese Vertrauensleute? - Meine Frau ist in einer anderen DGB-Gewerkschaft; die haben eine andere Struktur. Ich glaube, seit der Aufnahme hat sie keinen mehr gesehen, der diese Gewerkschaft vertritt oder dieser Gewerkschaft angehört.

Auch zum Thema Mitgliederwerbung: Was wären wir ohne unsere Vertrauensleute?

Meinungsbildung - es wurde im Film schon angesprochen -: Wir Betriebsräte - reden wir doch einmal Tacheles - sitzen meist im Büro, sind auf Kongressen unterwegs. Was wären wir ohne die Vertrauensleute? (Vereinzelt Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es ist in diesem Antrag gut beschrieben: Diese Gewerkschaft war, ist und muss eine Vertrauensleutegewerkschaft bleiben. (Vereinzelte Beifall - Bravorufe)

Ich bin auch sehr froh, dass das Thema Seminare für Vertrauensleute hier angesprochen wird, weil - da komme ich ein Stück weit zu dem Problem, das Vertrauensleute auch haben - sich die Strukturen im Betrieb verändern. Es gibt eine ganz andere Leistungsanforderung an die Vertrauensleute, als vielleicht noch vor 10, 15 Jahren. Es gibt Schichtarbeit. Wie nehme ich mir Zeit, fragen sich viele Vertrauensleute, beziehungsweise sie stellen sich die Frage, ob die Schutzbestimmungen ausreichen.

Es wird in diesem Antrag auch von einer Neuausrichtung der Vertrauensleutearbeit gesprochen. Wir müssen vielleicht wirklich einmal überlegen, was man satzungstechnisch oder richtlinientechnisch ändern muss.

Ich bin ja ganz froh, dass die Kollegen aus Stuttgart hier auch einen Antrag gestellt haben. Sie können zwar nicht hochdeutsch sprechen, aber gute Anträge schreiben. (Heiterkeit) - Ja, Ihr macht doch Werbung damit. Ich bin Franke, ich kann auch kein Hochdeutsch.

Es ist ein guter Leitantrag für alle Vertrauensleute. Die Vertrauensleute der Verwaltungsstelle Nürnberg sind für diesen Leitantrag, und, liebe Kolleginnen und Kollegen, lasst uns öfter mit unseren Vertrauensleuten und über die Vertrauensleutearbeit reden. - Ich bedanke mich. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke, Markus. - Ich bitte die Kollegin Karola Frank, Verwaltungsstelle Ingolstadt, Bezirk Bayern, Delegiertennummer 1/343, ans Rednerpult. Karola, Du hast das Wort.

**Karola Frank, 1/343**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die direkte Beteiligung von unseren Mitgliedern an den wichtigen Themen im Betrieb und bei uns in der IG Metall ist die Grundlage für eine erfolgreiche Interessenvertretung. Ja, das ist so. Und ich bin froh, dass wir den Weg eingeschlagen haben, dass wir als IG Metall gesagt haben, wir wollen eine Beteiligungsgewerkschaft werden. Damit müssen wir definitiv weitermachen und dürfen nicht lockerlassen.

Das, was unsere Kolleginnen und Kollegen im Betrieb wollen, das ist unsere Basis. Daran müssen wir auf jeden Fall vor allem mit unseren neuen Themen, die voranstehen, weiterhin arbeiten. Das heißt, das Thema Digitalisierung der Arbeit, alles, was wir so die letzten zwei Tage gehört haben, gehört auf jeden Fall unter dem Aspekt „Beteiligung“ mit dazu.

Deswegen ist es wichtig, dass wir unsere Kolleginnen und Kollegen im Betrieb aktiv fragen, was sie wollen, welche Interessen sie haben, wie wir uns als IG Metall auch zu den unterschiedlichen Themen positionieren sollen. Darüber hinaus finde ich es auf jeden Fall aber auch wichtig - ich bin Betriebsrätin bei Audi und betreue einen dieser sogenannten Angestelltenbereiche, die klassischen Einkäufer und die „Finanzler“; dazu sagen wir ja immer, das sind die Menschen, die irgendwie anders ticken als die, die in der IG Metall sind; in der Regel ticken die Angestellten nicht anders; sie wollen vielleicht anders angesprochen werden; sie wollen sich vielleicht anders beteiligen bei uns in der IG Metall; das ist das, was wir, glaube ich, auch in diesem Leitantrag mit drin haben und woran wir als IG Metall definitiv arbeiten müssen -, dass wir eben die unterschiedlichen Beteiligungsformen finden, in denen sich alle Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben einfach wiederfinden, um sich aktiv bei uns in der IG Metall einbringen zu können.

Das ist, glaube ich, das Wichtige auch bei diesem Antrag, dass wir hier diese Formen finden und ein Stück weit auch neue Wege gehen.

Da muss ich auch gleich dazu sagen: „Neue Wege gehen“ heißt jetzt nicht unbedingt, wir machen wieder irgendeine Befragung auf Papier, und der „neue Weg“ ist vielleicht nur, wir machen es online, sondern es geht darum, wirklich neue Beteiligungswege zu finden. Da gibt es unterschiedliche Methoden, Großgruppenmethoden et cetera. Also, da hätte ich wirklich die Bitte, dass wir in Form der Beteiligungsgewerkschaft da auch dranbleiben, dass wir eben auch diese neuen Zielgruppen aktiv mit einbinden können und auch in unsere Gremienlandschaft, die wir haben, diese Zielgruppen aktiv mit einbinden können in der Art und Weise, wie eben diese Zielgruppen auch eingebunden werden wollen.

Die wollen nicht klassisch in der Gremienarbeit, wie wir sie kennen, beispielsweise im Angestelltenausschuss oder im Jugendausschuss, aktiv mitarbeiten, so nach dem Motto: Hast du einmal ein Mandat, kommst du nie wieder raus. Das ist etwas spitz formuliert. So wollen die Kolleginnen und Kollegen einfach nicht arbeiten. Sie wollen dann mitarbeiten, wenn sie Zeit dazu haben. Sie wollen, wenn es ihnen passt, wieder rausgehen und bei anderen Themen wiederkommen, wenn sie wieder Zeit haben.

Wenn wir über Beteiligung sprechen und ein Stück weit auch über die neuen Personengruppen, dann ist für mich das Thema: Beteiligungsgewerkschaft ja, aber ohne die Basis zu vergessen. Wir wissen, der gewerblich-technische Bereich ist die Basis der IG Metall. Diese Basis dürfen wir natürlich nicht verlieren. Wir müssen zusehen, dass wir weiterhin eine Beteiligungsgewerkschaft bleiben, ohne die Basis zu verlieren. Wir müssen die neuen Mitglieder integrieren und müssen alle Mitglieder zusammenbringen, damit zum Schluss alle finden: Das ist richtig cool, was die IG Metall macht, da will ich mich einbringen. Ich glaube, das muss das Ziel dieses Leitantrags sein.

In diesem Sinne möchte ich Euch auffordern: Lasst uns gemeinschaftlich diesen Leitantrag annehmen, um eine Möglichkeit zu schaffen, die Menschen, die bereit sind, sich in die IG Metall einzubringen, zu integrieren. So können wir die IG Metall ein Stück weit nach vorne bringen. - Herzlichen Dank. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Karola, vielen Dank. - Es liegen zu den aufgerufenen Anträgen keine Wortmeldungen mehr vor. Das Wort hat die Antragsberatungskommission.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Vielen Dank, Mirko. - Ich finde, Karola und zuvor Markus haben sehr eindrücklich deutlich gemacht, um was es in diesem Leitantrag geht. Es geht darum, die Beteiligung auf alle unsere Bereiche auszudehnen. Markus hat darauf hingewiesen, dass es ein großer Schwerpunkt im Rahmen der Betriebspolitik ist, die Vertrauensleutearbeit zu stärken. Darüber hinaus geht es darum, unsere Betriebsräte und Vertrauensleute noch besser zu qualifizieren, dass sie die Möglichkeiten der modernen Kommunikation, die neuen Medien nutzen, dass sie Ansprachekonzepte haben, um entsprechend in ihrer betrieblichen Arbeit erfolgreich zu sein.

Wir wollen ferner - so hat es der Leitantrag definiert - im Bereich der Tarifpolitik die Mitglieder noch intensiver in der Frage der Forderungsaufstellung beteiligen. Es soll neue Aktivierungskonzepte geben im Zusammenhang mit den Tarifbewegungen, und zwar sowohl in der Mobilisierungs- als auch in der Warnstreikphase. Wir wollen - das hat Karola angesprochen - die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen gerade im Rahmen der Tarifbewegungen mehr einbeziehen und beteiligen.

Schließlich geht es - so hat es der Leitantrag formuliert - auch um die Frage der Organisationspolitik: Wie können wir unsere Arbeit in den Verwaltungsstellen - ab 1. Januar 2016: in den Geschäftsstellen - noch beteiligungsorientierter organisieren? Dazu bedarf es entsprechender Kompetenz unserer Kolleginnen und Kollegen,

und zwar sowohl im hauptamtlichen Bereich als auch bei den Kolleginnen und Kollegen, mit denen wir intensiv im ehrenamtlichen Bereich zusammenarbeiten. Es geht auch um die Frage: Wie können wir Best-Practice-Beispiele besser austauschen, um dadurch mehr Menschen zu beteiligen und andere mit in unsere Arbeit einzubeziehen?

Das sind die Leitgedanken des Leitantrags, nämlich die Beteiligung in alle Bereiche unserer Arbeit einfließen zu lassen: in die Tarifpolitik, in die Betriebspolitik, in die Organisationspolitik.

Entsprechend empfehlen wir als Antragsberatungskommission die Annahme dieses Leitantrags.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Ich frage die Delegierten, ob sie der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen. Dann bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Enthaltungen? - Damit einstimmig angenommen. Vielen Dank.

Wir schlagen jetzt gemeinsam dieses Blatt um und stellen fest: Das folgende Blatt ist fast vollkommen gelb. Wir blicken dann noch ein Blatt weiter und stellen fest: Das folgende halbe Blatt ist auch fast ganz gelb.

Es gibt zwei Anträge, zu denen es insgesamt drei Wortmeldungen gibt. Diese beiden Anträge werden wir jetzt vorweg behandeln. Es handelt sich um die Anträge L5.012 und L5.015.

Ich rufe zuerst den Antrag L5.012 auf. Dazu gibt es zwei Wortmeldungen. Ich rufe auf die Kollegin Ute Berbüsse, Region Hamburg, Bezirk Küste, mit der Delegiertennummer 204.

**Ute Berbüsse, 204**

Vielen Dank. Ich bin Betriebsratsvorsitzende der LMT Fette Werkzeugtechnik in Schwarzenbek bei Hamburg. Ich möchte Euch erzählen, wie wir die Beteiligung im Betrieb bis hinab zu allen Mitgliedern durchgeführt haben und leider demnächst wieder durchführen müssen. Ich möchte das am Beispiel des Ergänzungstarifvertrags deutlich machen.

Wir waren vor zwei Jahren in einer schlechten wirtschaftlichen Lage. Die Geschäftsführung wollte mit uns einen Ergänzungstarifvertrag abschließen. Sie sind zumindest so weit, dass sie wissen, dass sie das nicht mit dem Betriebsrat verhandeln, sondern einen entsprechenden Antrag an die IG Metall stellen.

Wir haben uns die Legitimation für diese Verhandlung erst einmal in einer Mitgliederversammlung geholt. Wir haben die Mitglieder zusammengeholt und sie über das Anliegen des Arbeitgebers informiert. Wir haben darüber abgestimmt, ob überhaupt Verhandlungen aufgenommen werden dürfen. Dann ist eine betriebliche Tarifkommission gewählt worden. Daraus wurde eine Verhandlungskommission gebildet. Das Verfahren kennt Ihr alle.

Was uns am wichtigsten und am selbstverständlichsten war, ist die Tatsache, dass wir nach den Verhandlungen noch einmal eine Mitgliederversammlung durchgeführt haben und die Mitglieder über das Verhandlungsergebnis haben abstimmen lassen, und zwar alle Mitglieder, nicht nur die Tarifkommission, also nicht nur die Bezirksleitung und nicht nur die VK. (Beifall)

Die Anträge L5.012 und L5.014 haben genau das Anliegen, diese Entscheidung bis hinunter in die Mitgliedschaft zu tragen und nicht nur von der Tarifkommission und der Bezirksleitung absegnen zu lassen. Das ist für uns gelebte Beteiligung. Da kann es kein Wenn und Aber geben. Das muss überall Praxis werden, wenn wir das Wort Beteiligung ernst nehmen wollen. Deshalb bitten wir die Antragsberatungskommission, ihre Empfehlung zu korrigieren und diesen Antrag auf Annahme zu stellen, denn hier geht es um eine praktische Umsetzung.

Es geht also die Bitte an die Antragsberatungskommission auf Änderung der Empfehlung in Annahme und nicht nur Ergänzung zum Leitantrag. Das reicht uns nicht, das ist nur eine halbe Beteiligung. - Danke schön. (Beifall)

#### **Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke, Ute, für Deinen Beitrag. - Ich rufe auf den Kollegen Klaus Ahlborn, Verwaltungsstelle Bremen, Bezirk Küste, Delegiertenummer 188. Klaus, Du hast das Wort.

#### **Klaus Ahlborn, 188**

Ich möchte Ute unterstützen. Auch ich spreche mich für das aus, was Ute gerade gefordert hat. Auch ich möchte ein Beispiel bringen. Auch wir hatten so etwas. Wir haben einen ERA-Tarifvertrag abgeschlossen. Da gab es eine Handlungsverpflichtung im Zusammenhang mit Paragraph 13, der Neuregelung der Belastung. Das hat

sich lange, lange hingezogen. Die Einigungsstelle und ein Einigungsstellenspruch waren schon angedroht. Wir haben es trotzdem hinbekommen, dass wir am Ende sozusagen außerhalb der Einigungsstelle ein Ergebnis hatten.

Das haben wir nur hinbekommen, weil wir von Anfang an alle Mitglieder mitgenommen haben. Wir hatten von Anfang an ein transparentes Verfahren: Wo stehen wir eigentlich in den Verhandlungen? Was verhandeln wir da eigentlich? Was kommt am Ende dabei heraus? Am Ende haben die Mitglieder darüber entschieden: Wollen wir das oder wollen wir das nicht?

Ich glaube, dadurch, dass wir die Mitglieder bis zum Ende eingebunden haben und diese auch am Ende mit darüber entschieden haben, haben wir eine ganz gute Regelung hinbekommen. Unser Betrieb ist ja dadurch geprägt, dass wir sehr unterschiedliche Standorte haben. Wir haben ganz kleine Standorte, Buxtehude, 500 Leute, und wir haben ganz große Standorte, Finkenwerder, 14.000 Leute. Trotzdem ist es uns gelungen, in Mitgliederversammlungen und Mitgliederentscheiden darüber abstimmen zu lassen, ob wir diesem Tarifvertrag so zustimmen, ja oder nein. Am Ende hat sich herausgestellt, wir haben an allen Standorten eine Zustimmung von über 90 Prozent bei den Mitgliedern gehabt.

Das hat uns gezeigt: Wir können ruhig das Thema Beteiligung viel mehr wagen; denn wir sind die Guten, und wir können das, glaube ich, auch umsetzen. - Danke.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke, Klaus. - Ich habe den Hinweis von der Antragsberatungskommission bekommen, Ihr wollt dazu beraten.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Ja, so ist es, Mirko. Wir fanden die Beiträge von Ute und Klaus sehr beeindruckend. Wir hatten ja ursprünglich die Empfehlung Annahme als Material. Ich möchte mich mal kurz mit meinen Kolleginnen und Kollegen verständigen. Also jetzt nur eine kurze Unterbrechung.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Wir warten so lange.

(Beratung der Antragsberatungskommission)

Ich sehe, die Beratung hat ein Ende gefunden. Bitte, Klaus, Du hast das Wort.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Ihr habt gesehen, wir haben uns kurz beraten, auch mit unserem Ersten Vorsitzenden Jörg Hofmann. Wenn man sich den Antrag noch einmal anschaut, dann geht es ja darum, bei abweichenden Tarifverträgen die Entscheidung letztendlich definitiv einem Mitgliedervotum zu unterstellen. Der Antragsteller sagt, die Mitglieder müssen letztendlich darüber entscheiden können.

Es gibt eine Öffnung, indem wir sagen, in Großbetrieben ist es auch möglich, das über die Vertrauensleutestrukturen zu machen. Es bedeutet aber, wenn man diesem Antrag folgt, dass wir eine neue Qualität der Beteiligung - wie gesagt, ab Montag bin ich und seid Ihr wieder in den Betrieben - auch tatsächlich praktizieren müssen.

Wir finden es gerade aufgrund der Beispiele, die die Kollegen aus Küste genannt haben, als einleuchtend und ändern unsere Empfehlung von Annahme als Material auf unmittelbare Annahme mit der Konsequenz, dass die Tarifverträge entsprechend dem Mitgliedervotum zu unterstellen sind. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Vielen Dank. - Ich frage die Delegierten, ob sie der veränderten Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen wollen. Ich bitte um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Einige Gegenstimmen. - Enthaltungen? - Bei einigen Gegenstimmen so angenommen. (Beifall)

Ich rufe auf den Antrag L5.015 im gelben Block. Dazu liegt uns eine Wortmeldung von Lothar Bindert vor, Verwaltungsstelle Esslingen, Bezirk Baden-Württemberg, Delegiertennummer 406. Lothar, Du hast das Wort.

**Lothar Bindert, 406**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, mein Beitrag befasst sich mit der Bezahlung von Warnstreiks. Es ist zwischenzeitlich geklärt, es ist keine Satzungsänderung notwendig. Der Vorstand kann in der Phase zwischen unbezahlten Warnstreiks und der Urabstimmung mit Erzwingungsstreik eine zusätzliche Eskalationsstufe einziehen. Es ist möglich, für Warnstreiks Streikunterstützung zu zahlen, wie gesagt, ohne Satzungsänderung.

Dies ist bei Verdi schon lange gang und gäbe. Meine Frau ist Erzieherin und hat diesen Streik in den Kindergärten mitgemacht. Durch diese Sparte ist ein richtiger kämpferischer Ruck gegangen, und das begrüße ich ausdrücklich.



Um ihre Arbeitskampffähigkeit dauerhaft zu erhalten, muss eine Gewerkschaft wie die IG Metall ihre finanziellen Ressourcen gezielt und verantwortungsvoll einsetzen. Davon bin ich vollkommen überzeugt. Wenn ich mir den täglichen Pressespiegel anschaue: Die Kasse der IG Metall ist prall gefüllt, kann ich immer wieder lesen. Dies bekommen auch die Mitglieder mit.

Die IG Metall zahlt ihren Mitgliedern, wie gesagt, Streikunterstützung bei Arbeitskampf bei vorgelagerter Urabstimmung. Zusätzlich sollte und muss die Möglichkeit geschaffen werden, Mitgliedern bei genehmigten Warnstreiks eine pauschale Streikunterstützung zu zahlen.

Ich komme aus der Verwaltungsstelle Esslingen. Unser Betrieb Index-Traub hat einen Organisationsgrad von knapp unter 70 Prozent. Wir sind A-Betrieb und bei jeder Tarifeinwanderung ganz vorne mit dabei. Wir sind immer mindestens drei- bis viermal bei Aktionen beziehungsweise bei Warnstreiks mit dabei. Wir haben auch schon zweimal eine Urabstimmung durchgeführt und anschließend Erzwingungsstreiks durchgeführt.

Schon länger gewinnen wir den Eindruck, dass das Instrument Warnstreik ab einem gewissen Zeitpunkt an seine Grenzen stößt. Die Fähigkeit zu streiken hat jedoch grundlegende Bedeutung für das Selbstverständnis und das Selbstbewusstsein für eine Gewerkschaft wie die IG Metall und ihre Mitglieder. Die Möglichkeit, Streiks als Werkzeug zur Durchsetzung tariflicher Forderungen zu verwenden, setzt eine Gewerkschaft voraus, die bereit ist, die Wirkung von Streiks in Verhandlungsprozessen gezielt auszuschöpfen.

Neue Mitglieder werden im Hinblick auf die Streikfähigkeit der Gewerkschaft gewonnen. Im Verständnis der Mitglieder hat neben der Beratung und dem Rechtsschutz der Streik, die Unterstützung bei Aussperrung zentrale Bedeutung.

Die IG Metall muss sich die Frage stellen, welche Folgen sich hinsichtlich der Mitglieder und Funktionäre ergeben, wenn Streik und Urabstimmung nur in sehr großen Zeitabständen stattfinden und viele Mitglieder gar nie zu der Satzungsleistung Streikunterstützung kommen.

Wir erachten es als dringend erforderlich, dass das flexible und damit für den Arbeitgeber unberechenbare Instrument des Warnstreiks weiterentwickelt werden muss, um effektiv unsere Forderungen während laufender Verhandlungen und im Vorfeld von Urabstimmungen einsetzen zu können. Als sehr wirksam erachten wir

dabei stunden- und tageweise Streikaktionen, zu denen der Vorstand ohne Urabstimmung aufrufen kann und eine pauschale Streikunterstützung zahlen kann.

Diese neue Streikform würde sich positiv auf die Mitgliederwerbung in den Betrieben auswirken und den Funktionären die Arbeit erleichtern.

Es ist ärgerlich, wenn unsolidarische Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglied der IG Metall sind, am Abschluss einer Tarifaueinandersetzung vorrechnen können, dass sie durch ihre Nichtteilnahme finanzielle Vorteile haben. Ich wünsche mir, dass sich der Vorstand, Jörg oder Christiane, dazu positionieren. Wir brauchen keine Satzungsänderung. Aber mich würde schon interessieren, wie der Vorstand grundsätzlich dazu steht. Von diesem Gewerkschaftstag muss in dieser Hinsicht ein Signal an unsere Mitglieder entsandt werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, noch ein Nachsatz: Wir brauchen für betriebliche Auseinandersetzungen praktikable Lösungen für die Genehmigung einer Urabstimmung in außergewöhnlichen Situationen durch den Vorstand.

Wie gesagt, bei der hier schon oft erwähnten Firma in der Verwaltungsstelle Esslingen hat sich die Lage extrem zugespitzt. Die Firmenleitung wollte Maschinen abtransportieren und hat hierfür eine Sicherheitsfirma eingesetzt. Schwarz gekleidete Sicherheitskräfte waren vor Ort. Wir haben herausbekommen, dass sich die Truppe aus dem Nazi-Umfeld rekrutiert hat. Wir mussten sehr schnell handeln, wir mussten die Kolleginnen und Kollegen schützen, wir mussten als Verwaltungsstelle Esslingen schnell zum Streik aufrufen. Wir waren wochenlang 24 Stunden vor dem Tor. Die Kolleginnen und Kollegen waren zum Teil ohne Einkommen.

Hier muss eine praktische Lösung her. Durch den Modus, dass sich der Vorstand nur monatlich trifft, entstehen Probleme in den Sommermonaten und über Weihnachten. Hier muss eine Lösung gefunden werden. Wir bekamen die Botschaft über die Urabstimmung verspätet.

Zum Abschluss zum Leitantrag: Wir begrüßen ausdrücklich die Diskussion um diesen Leitantrag. Die IG Metall bewegt sich doch, frei nach Galileo Galilei.

Ich danke Euch für Eure Aufmerksamkeit. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Lothar, vielen Dank für Deinen Beitrag.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Im Leitantrag ist die grundsätzliche Aussage getroffen, dass die IG Metall zur Verbesserung der tarifpolitischen Durchsetzungsfähigkeit auch ihre Arbeitskraftkonzepte überprüfen soll und will. Dieser Antrag aus Esslingen enthält zu diesem Thema ganz konkrete Überlegungen. Deshalb empfehlen wir „Annahme als Material zum Leitantrag“.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Ich frage die Delegierten: Folgt Ihr der Antragsberatungskommission? Wenn ja, dann bitte ich Euch um das Kartenzeichen. - Gegenprobe! - Keine Gegenstimme. Enthaltungen? - Eine Enthaltung. Somit ist der Antragsberatungskommission gefolgt worden.

Jetzt liegen zum gelben Block keine weiteren Wortmeldungen mehr vor, sodass wir über die restlichen Anträge, die ich Euch gleich nennen werde, en bloc abstimmen können. Dazu rufe ich auf die Anträge L.5.001, L.5.002 in Verbindung mit L.5.003, L.5.004, L.5.005, L.5.006, L.5.007 in Verbindung mit L.5.008, L.5.009, L.5.010, L.5.011, L.5.022 und L.5.024.

Klaus, Du kannst noch etwas dazu sagen.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

In allen Anträgen werden Gesichtspunkte genannt, die im Rahmen des Leitantrags „Beteiligungsgewerkschaft IG Metall“ dann als Material ihren sinnvollen Niederschlag finden. Deshalb empfehlen wir bei allen Anträgen „Annahme als Material zum Leitantrag“.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Ich frage die Delegierten, ob sie der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen wollen. - Gegenprobe! - Enthaltungen? Somit ist der Antragsberatungskommission gefolgt.

Wir kommen zum letzten Blatt für den heutigen Tag. Ich rufe auf den Antrag L.5.016 zusammen mit den Anträgen L.5.017, L.5.018, L.5.019, L.5.020 und L.5.021. Dazu liegen Wortmeldungen vor.

Als Ersten bitte ich ans Rednerpult Joachim Nisch, Verwaltungsstelle Stuttgart, Bezirk Baden-Württemberg, Delegiertenummer 467.

**Joachim Nisch, 467**

Ich möchte das Thema Vertrauensleute in der IG Metall hervorheben. Ich glaube schon, dass jedem von uns die Wichtigkeit bewusst ist. Aber letztendlich geht es mir darum: Die eine Seite sind die Diskussionen über die Anträge, über die wir hier abstimmen und die wir beschließen. Auf der anderen Seite geht es mir aber darum, die Beschlüsse nachher in die Fabriken, in die Betriebe und in die Büros zu bringen. Mit den Menschen zu kommunizieren, die Beschlüsse rüberzubringen, die Menschen zu beteiligen, zu mobilisieren, ist Aufgabe der Vertrauensleute.

Ich hoffe - und darauf lege ich sehr viel Wert -, dass dieser Gewerkschaftstag auch ein Signal an die Basis der IG Metall schickt, die Vertrauensleutearbeit wertzuschätzen, zu sagen: „Jawohl, Ihr seid nicht nur die Zeitungsausträger, wie es jahrelang geheißen hat, sondern Ihr seid das Medium, das wir als IG Metall brauchen, die direkte Verbindung zwischen unseren Mitgliedern und der Führung, dem Vorstand.“

Warum habe ich mich jetzt zu Wort gemeldet? Ganz wichtig erscheinen mir die kommenden Monate. Da habe ich eine Bitte, einen Wunsch, der eigentlich eine Notwendigkeit ist, der bis jetzt noch nicht angesprochen worden ist. Wir haben in dieser Woche schon gewählt. Aber ich glaube, die wichtigsten Wahlen für unsere IG Metall-Mitglieder kommen erst noch.

Wir wählen in den nächsten Monaten unsere Vertrauensleute. Wenn wir diese Wahlen mit der Ernsthaftigkeit durchführen, die die Vertrauensleute verdient haben, dann werden wir als IG Metall neue Wege gehen können, ja gehen müssen; denn Beteiligung funktioniert nur vor Ort.

Wenn ich mit meinen Mitgliedern spreche, dann kennen die mich in der Regel nicht. Aber die kennen ihren Vertrauensmann; denn der Vertrauensmann arbeitet unmittelbar mit ihnen zusammen, er hat das gleiche Los wie sie. Er steckt in genau der gleichen Mühle wie jeder einzelne Beschäftigte in seiner Gruppe. Er versteht sie, sie kommen zu ihm, wenn sie ein Problem haben. Er ist immer der direkte Ansprechpartner.

In dem Leitantrag steht sehr, sehr viel über die Vertrauensleutearbeit. Ich hoffe - und es liegt an uns -, dass es nicht nur Papier bleibt. Wir müssen das in den nächsten vier Jahren konsequent umsetzen. Mit Jörg an der Spitze bin ich da sehr guten Mutes. Das wird uns definitiv gelingen.

Noch zwei Punkte: Wir haben das Projekt „BoB“ aufgelegt. Wir haben viele Betriebsratsgründungen hinbekommen. Meine Erfahrungen zeigen: Wenn wir als

IG Metall in diesen Betrieben in der Zukunft bestehen wollen, dann müssen wir jetzt eigentlich das Projekt „BoV“ anhängen, Betriebe ohne Vertrauensleute. (Beifall) Wir müssen diese neuen Betriebsräte jetzt zu Vertrauensleuten machen, zu Fürsprechern der IG Metall, zu Mobilisierern. Das muss jetzt der nächste Schritt sein. Auch beim Thema „GEP“ muss das Hand in Hand gehen.

Ohne Vertrauensleute und ohne Vertrauensleutearbeit werden neue IG Metall-Mitglieder schnell wieder abspringen. Die brauchen die direkte Betreuung. Es nutzt nichts, wenn wir nur über Medien kommunizieren. Das beruhigt vielleicht den einen oder anderen Papierhersteller, die Menschen direkt vor Ort aber nicht. Die brauchen ihre Vertrauensleute.

Ich hoffe, dass uns mit diesen Wahlen ein Aufschlag gelingt. Ich fordere Euch auf: Nehmt es mit für die nächsten Wochen und Monate. Macht diese Vertrauensleutewahlen zu Erfolgswahlen. - Danke. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Vielen, vielen Dank für Deinen Wortbeitrag. - Ich rufe auf Thorsten Dietter, Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen, Bezirk Baden-Württemberg, Teilnehmernummer 3/065.

**Thorsten Dietter, 3/065**

Hallo, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich bin VK-Leiter bei Bosch in Reutlingen, und die Vertrauensleutearbeit ist mir eine Herzensangelegenheit. Ich möchte ein paar wichtige Themen aus diesem Bereich kurz aufgreifen.

Es gibt verschiedene Definitionen für Vertrauensleute. Vertrauensleute sind die Ansprechpartner der IG Metall. Sie sind die Kraft der Basis, die Speerspitze der IG Metall. Sie sind eben stolze Metallerrinnen und Metalller, die sich mit Herzblut ehrenamtlich für die IG Metall engagieren.

Viele von uns, die wir hier sitzen, wurden damals in den Vertrauensleuteschulungen - wahrscheinlich gibt es welche, die am F1 und F2, an den Funktionärsschulungen, oder später dann am A1, was heute das VL-Kompakt ist, teilgenommen haben - aufgefordert wurden, politisch zu handeln und sich einzumischen. Sie sind wahrscheinlich genau dadurch motiviert und sensibilisiert worden. Die kämpfen oft auch wegen dieser Sozialisierung ein ganzes Leben lang für die IG Metall.

Sie sind also unbestritten wertvoll für unsere Organisation. Man muss sich aber die Ist-Situation ansehen. Ich bin jetzt seit nahezu zehn Jahren für die Vertrauensleute

im zentralen Ausschuss beim Vorstand, und dort befassen wir uns auch mit den Vertrauensleutewahlen und mit den Wahlausgängen. Wir formulieren Ziele.

Ich muss einfach feststellen, dass seit Jahren bundesweit die Zahl der Vertrauensleute rückläufig ist. Wir haben heute noch 50.000 Vertrauensleute. Das stellt sich in den Bezirken unterschiedlich dar. Unter anderem ist in Bayern vor vier Jahren, was klasse war, eine Steigerung gelungen. Das ist nicht in allen Bezirken gelungen.

Wir haben oft auch ungünstige Altersstrukturen oder zu wenig Frauen in den Vertrauenskörpern. Wir müssen uns Ziele setzen. Wir wollen jünger werden. Wir wollen in manchen Bezirken und in manchen Betrieben weiblicher werden. Aber was ganz wichtig ist: Wir brauchen diese aktiven Strukturen.

In den großen Einheiten funktioniert das besser als in den kleinen. Im Mittelstand funktioniert es oft auch noch. In kleineren Betrieben ist es in der Regel schwierig, obwohl es auch dort glänzende Ausnahmen gibt. Aber so stellt sich die Situation dar.

Gleichzeitig haben sich die Arbeitsbedingungen für eine Ausübung der Vertrauensleutearbeit während der Arbeitszeit stark verändert. Ich kenne es auch noch anders. 1998 war es noch kein Problem, heute ist es ein Problem. Früher, als es vielleicht nur eine Früh- und eine Spätschicht gab, hat man als Vertrauensfrau oder Vertrauensmann über den Schichtwechsel die Schichten informieren können. Heute gibt es bei uns im Betrieb mit 7.500 Beschäftigten und 3.500 Leuten in der Produktion Konti-Schichtbetrieb, sieben Tage, 24 Stunden, in der Woche sechs Schichtgruppen. Für eine Information muss man sechsmal in solche Schichtgruppen gehen.

Es gibt Personalstärken derart am untersten Limit, dass die Leute, die sich während der Arbeitszeit engagieren, Probleme in ihrem Team oder in ihrer Gruppe bekommen. Wir haben oft die Situation, dass Vertrauensleutearbeit nur noch in der Pause oder nach Feierabend stattfinden kann. Die Freiräume für die Vertrauensleutearbeit, die es mal gab, haben sich deutlich verschlechtert. Sie sind geringer geworden. Dadurch ist eine Vertrauensleutearbeit auf dem gleichen Niveau wie in den letzten Jahren viel schwieriger geworden.

Gleichzeitig hat ein gesellschaftlicher Wandel stattgefunden. Es gibt nicht mehr, wie es früher einmal ausreichend war, eine Stellvertreterpolitik im Betriebsrat, als Beschlüsse im Vertrauenskörper gefasst und die dann auf den Betrieb übertragen wurden. Das reicht der Belegschaft von heute nicht mehr, und das ist auch gut so.

Das heißt aber: Die Belegschaft erwartet, dass sie in betriebliche und tarifliche Themen und in die Entscheidungen einbezogen wird, und zwar bevor man die Verhandlungen abgeschlossen hat, also schon während des Prozesses.

Wir haben dann Erfolg - das haben wir bewiesen in den Kampagnen „Leiharbeit“ oder „Operation Übernahme“ -, wenn wir in der Lage sind, Menschen über unsere Themen zu informieren und sie in einem Diskussionsprozess von unseren Positionen zu überzeugen. Genau dafür brauchen wir die Vertrauensleutearbeit.

Man muss sich überlegen, was jetzt für die Zeit von 2016 bis 2020 ansteht. Wir wollen die Ergebnisse aus der Beschäftigtenbefragung aufgreifen und umsetzen. Wir wollen insbesondere natürlich eine gute Tarifrunde im März/April und vorher gute Verhandlungen über unsere Lohnforderungen mit unseren Vertrauensleuten. Wenn wir die Arbeitszeitdebatte führen und Sympathie in der Belegschaft und in der Öffentlichkeit für unsere Forderung erhalten wollen, brauchen wir die Vertrauensleute.

Auch der Erhalt der Produktionsarbeitsplätze in Deutschland hängt davon ab, ob eine Belegschaft Widerstand leisten kann oder nicht. Unser ehemaliger Betriebsratsvorsitzender hat immer gesagt, wenn er in der Geschäftsführung wäre und zwei Standorte zur Auswahl hätte, wenn er Produktionsarbeitsplätze abbauen müsste, dann würde er den wählen, von dem er weiß, dass es keine Gegenwehr gibt.

Das heißt für uns: Wir glauben, dass wir dort, wo wir gute Strukturen haben, einfach bessere Ergebnisse aushandeln können, dass wir solche Abbaupläne verhindern oder umkehren können. Bei uns haben wir den starken Trend, dass Produktion an Standorte mit niedrigen Lohnkosten verlagert wird. Das ist bei uns ein ganz aktuelles Thema.

Was gibt es noch? Wir generieren sehr viel Nachwuchs aus den Vertrauensleuten für den Betriebsrat, wenn die Betriebsratswahlen anstehen.

Was müssen wir ändern? Was wollen wir? Wir wollen eine Anerkennung und eine Aufwertung der Vertrauensleutearbeit. Wir wollen und brauchen - das haben wir in unserem Antrag formuliert - eine Diskussion nach diesem Gewerkschaftstag. Es muss eine Diskussion stattfinden über bezahlte oder unbezahlte Freistellungen für Vertrauensleuteseminare und -sitzungen, über Vertrauensleutearbeit im Betrieb. Wir wollen den Ausschluss vor Maßregelungen. Ideal wäre ein bezahltes Stundenkontingent. Ideal wäre es, die Wahl im Betrieb während der Arbeitszeit durchführen zu können. Wir wollen für die Vertrauensleute die Möglichkeit der Kommunikation über Betriebsmedien. Und wenn es betriebliche Regelungen gibt, wollen wir nicht, dass sie verschwinden, sondern sie sollen bleiben.

Wir müssen eine engagierte Diskussion zur Weiterentwicklung dieser Vertrauensleutearbeit führen. Ich wünsche mir, dass von diesem Gewerkschaftstag ein starkes Signal ausgeht. Das gilt auch für die Leitanträge und die anderen Anträge, die noch folgen. Es muss eine Aufbruchstimmung von diesem Gewerkschaftstag ausgehen, die zu einer Wiederbelebung der Vertrauensleutearbeit in den Bezirken, in den Verwaltungsstellen und in den Betrieben führt. Die Vertrauensleutewahlen 2016 müssen mit großer Priorität vorbereitet und durchgeführt werden.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Thorsten, kommst Du bitte zum Schluss.

**Thorsten Dietter, 3/065**

Jawohl. - In der Tarifrunde hatten wir das Motto: „Wir sind die IG Metall.“ Aus Sicht der Vertrauensleute und im Selbstverständnis der Vertrauensleute sagen wir: „Wir machen IG Metall.“ - Danke für die Aufmerksamkeit. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke, Thorsten, für Deinen Beitrag. - Ich bitte den Kollegen Alfonso Liuzzo, Verwaltungsstelle Völklingen, Bezirk Mitte, Delegiertennummer 176, ans Mikrofon.

**Alfonso Liuzzo, 176**

Ich stelle mich noch einmal vor: Mein Name ist Alfonso Liuzzo, wie gerade gesagt. Ich bin VK-Vorsitzender bei der Dillinger Hütte und VK-Vorsitzender bei der Verwaltungsstelle Völklingen und komme vom Bezirk Mitte.

Ich möchte mit einem Zitat beziehungsweise zwei Zitaten einsteigen. Das erste: „Vertrauensleute und Betriebsräte sind das Herz der IG Metall-Arbeit“ - von Jörg Hofmann am Montag. Zweites Zitat genauso vom Jörg Hofmann: „Vertrauensleute brauchen Freiheit und Schutz im Betrieb“ - am Mittwoch.

Ich bin froh, dass wir mit Jörg einen IG Metall-Vorsitzenden haben, der immer die Fahne der Vertrauensleute hochgehalten hat und in Zukunft, denke ich, weiter hochhalten wird. (Beifall)

Wir wollen in Zukunft gemeinsam einen neuen Weg gehen. Wir wollen mehr Beteiligung wagen, unsere Vertrauensleute und Mitglieder mehr einbinden und stärken.



Bei der Frage der Durchsetzungskraft in Tarifaueinandersetzungen oder bei betrieblichen Konflikten müssen wir in Zukunft mehr denn je auf die Stärken unserer Vertrauensleute setzen.

Dass unsere Vertrauensleute dafür einen gewissen Schutz und die nötigen Freiräume brauchen, ist klar und wurde auch schon öfter gesagt. Ich denke, das ist auch absolut nachvollziehbar. Immerhin gibt es da auch verfassungsrechtlich schon eine Verankerung. Ich nenne nur das Stichwort Koalitionsfreiheit.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in dem Antrag L5.019 steht: „Der IG Metall-Vorstand wird beauftragt, über die Bezirke für die zukünftigen Tarifrunden in allen Tarifgebieten bzw. Tarifbereichen einen Forderungskatalog für einen Tarifvertrag zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleute zu erarbeiten, diesen in gewerkschaftlichen Gremien zu diskutieren, um ihn dann in die bezirklichen Tarifkommissionen als Forderung für die Verhandlungen einzubringen.“

Er wird also beauftragt, eine Forderung zu erarbeiten, zu formulieren und einzubringen. - Das wurde übrigens in den anderen Anträgen L5.017, L5.018 und L5.020 genauso formuliert.

In dem Antrag L5.016 steht allerdings drin, dass der Vorstand eine Debatte über Sinnhaftigkeit, Inhalte und Durchsetzbarkeit führen soll. Das ist für mich, für mein Verständnis etwas anderes. Entweder führe ich eine Debatte, oder ich stelle Forderungen auf.

Deshalb sind die Anträge für mich nicht durch den L5.016 erledigt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, im Leitantrag steht: „Vertrauensleute brauchen Freistellungsmöglichkeiten für ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit, Schutzbestimmungen zur Verhinderung von Maßregelungen aufgrund ihres gewerkschaftlichen Engagements und Freistellungsmöglichkeiten für geeignete Qualifizierungsmaßnahmen.“

Wir haben in der Vergangenheit sogar Tarifverträge zur Leiharbeit durchsetzen können - Bereiche, in denen wir kaum Mitglieder hatten und teilweise noch haben.

Wenn die IG Metall es wirklich will, dann schaffen wir auch so einen Tarifvertrag zum Schutze gewerkschaftlicher Vertrauensleute. (Vereinzelt Beifall) Wir schaffen es, einen solchen Passus sogar in Tarifverträgen zu verankern.

Ich möchte deshalb die Antragsberatungskommission darum bitten, den Antrag extra abstimmen zu lassen und zur Annahme vorzuschlagen. Wenn das nicht so

kommt, möchte ich Euch bitten, der Empfehlung der Antragsberatungskommission nicht zu folgen und dem Antrag in seiner Urform zuzustimmen.

Wir haben keine Zeit zu verlieren. Wir müssen die Stellung unserer Vertrauensleute stärken. - Danke. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Danke, Alfonso, für Deinen Wortbeitrag. - Klaus, Du hast das Wort.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Vielen Dank, Mirko. - Unsere Überlegungen, weshalb wir den Antrag der Verwaltungsstelle Stuttgart zur Annahme in geänderter Fassung empfehlen: Der Antrag der Verwaltungsstelle Stuttgart gibt den Diskussionsstand im Zentralen Vertrauensleute-Ausschuss wieder.

Wir empfehlen Annahme in geänderter Fassung, um genau die Gesichtspunkte, die Alfonso jetzt genannt hat, dort aufzunehmen. Wir konkretisieren nämlich die Frage des weiteren Diskussionsprozesses mit unserem Änderungsvorschlag und definieren auch die Inhalte der zu führenden Debatte, wo unter anderem ausdrücklich die Fragen der Schutzbestimmungen zur Verhinderung von Maßregelungen aufgrund der Arbeit als Vertrauensfrau/-mann oder bezahlte oder unbezahlte Freistellungsmöglichkeiten für geeignete Qualifizierungsmaßnahmen genannt sind.

Wir glauben also, dass wir mit unserer Empfehlung Annahme des Stuttgarter Antrages in geänderter Fassung auch die Antragsbegehren in den anderen genannten Anträgen aufnehmen.

Deshalb bleiben wir bei unserer Empfehlung Annahme des Antrages L5.016 in geänderter Fassung.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Ich frage die Delegierten, ob sie der Antragsberatungskommission folgen. Dann bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Bei einigen Gegenstimmen - Enthaltungen? - wird der Antragsberatungskommission so gefolgt. - Vielen Dank.

Ich rufe auf den Antrag L5.023. Zu diesem Antrag liegt mir eine Wortmeldung vor. Es ist die letzte Wortmeldung für heute.

Ich rufe auf den Kollegen Konrad Ott, Verwaltungsstelle Ludwigsburg, Bezirk Baden-Württemberg, mit der Delegiertennummer 484. - Konni, Du weißt, sieben Minuten muss man nicht ausnutzen. - Danke.

**Konrad Ott, 484**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich hoffe, Ihr habt noch ein bisschen Geduld. - Ich möchte ausdrücklich nicht gegen die Empfehlung reden - die ist für mich in Ordnung -, sondern möchte etwas zu dem Antrag sagen, weil er ein paar Aspekte berücksichtigt, die in der bisherigen Diskussion - die ich für sehr gut halte, was die Vertrauensleutearbeit angeht - nicht berücksichtigt werden.

Wenn Ihr in den schriftlichen Geschäftsbericht schaut, dann ist dort auf der Seite 140 zu lesen, dass das Wahlergebnis von 2012 zeigt, dass die IG Metall in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten flächendeckend Vertrauensleutestrukturen aufweisen kann.

Ich glaube, daraus erwächst auch eine Herausforderung für die IG Metall: Wie kriegen wir es hin, dass wir in kleineren Einheiten Vertrauensleutestrukturen ebenfalls flächendeckend erreichen?

Wenn man weiterliest, findet man dort auch: In kleineren Betrieben ist das seltener der Fall - und so weiter.

Deshalb treibt mich die Frage um, wie wir es hinkriegen, dass vor allen in den kleineren Betrieben aus Betriebsräten, aus Jugendvertretern und Auszubildendenvertretern sowie Schwerbehinderten-Vertrauensleuten IG Metall-Vertrauensleute werden?

Ich glaube, wir sind uns einig, dass die Betriebsratswahlen sowie die Vertrauensleute- und die JAV-Wahlen an sich für uns allenfalls Mittel zum Zweck sind und kein Selbstzweck.

Deshalb finden wir auch den Vorschlag vom Joachim gut - das haben wir in unserem Antrag auch so formuliert -, in Betrieben ohne Betriebsräte das Projekt vielleicht umzubenennen und erst einmal in Betrieben ohne Vertrauensleute anzufangen. Denn wir brauchen zuerst Mitglieder und engagierte Vertrauensleute, bevor wir dort in Betriebsratswahlen einsteigen können.

Ich möchte auf eine zweite Thematik hinweisen: Bei uns in der IG Metall Ludwigsburg haben wir bei den Betriebsratswahlen eine Fluktuation von rund 40 Prozent

in den letzten Jahren, bei den JAV-Wahlen von rund 70 bis 80 Prozent und bei den Schwerbehindertenwahlen in der Größenordnung zwischen 30 und 40 Prozent.

Dann reicht es aus meiner Sicht nicht aus, wenn in den Richtlinien zur Vertrauensleutearbeit an zwei Stellen steht, dass die IG Metall-Mitglieder im Betriebsrat, die IG Metall-Mitglieder bei den JAVen und bei den Schwerbehindertenvertretungen, wenn sie einen satzungsgemäßen Beitrag zahlen, automatisch IG Metall-Vertrauensleute sind.

Mich treibt die Frage um: Wie machen wir aus den neuen Kolleginnen und Kollegen in diesen Gremien aktive IG Metall-Vertrauensleute?

Darauf zielt unser Antrag, dass wir uns in der Debatte über die flächendeckende Erreichung von Vertrauensleuten vor allem in den kleineren Betriebsstrukturen mit diesem Thema ebenfalls auseinandersetzen.

Die Inanspruchnahme der 37.7-Seminaare von Betriebsräten oder Jugend- und Auszubildendenvertretern ist ja unterirdisch. Jetzt könnte man sagen, ja, das ist ganz gut so, wir haben sowieso nicht so viele Kapazitäten in der zentralen Schule. Aber ich denke, wenn unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsräten diese grundlagenbildenden Seminare schon gar nicht besuchen, obwohl sie einen Freistellungsanspruch haben, dann haben wir ein echtes Problem.

Deshalb ist auch das ein Hinweis in unserem Antrag, dass wir hier bei der Diskussion über die Aktivierung der Vertrauensleutearbeit die Klammer zwischen Vertrauensleutearbeit, zwischen Bildungsarbeit und der Inanspruchnahme von Freistellmöglichkeiten von IG Metall-Betriebsräten in den Fokus nehmen.

Die letzte Bemerkung: Für die Attraktivität der Vertrauensleute brauchen wir, glaube ich, auch eine Begriffsklärung. Wir haben ja beschlossen, dass wir nicht mehr „Verwaltungsstelle“ heißen, sondern „Geschäftsstelle“. Ob das jetzt besser ist, weiß ich nicht. Aber ich glaube, es wäre auch notwendig, dass in den Richtlinien für die Vertrauensleutearbeit darüber nachgedacht wird, ob wir tatsächlich noch „Vertrauenskörper“ haben, ob wir „Vertrauenskörperleitungen“ haben oder „Vertrauenskörperleiterinnen und -leiter“.

Ich sage Euch ganz ehrlich: Wenn jemand von außen die Begrifflichkeit hört, kann er damit, glaube ich, nichts anfangen. Deshalb schlagen wir vor, dass wir aus dem „VK“, aus dem „Vertrauenskörper“, ein „Vertrauensleutegremium“ machen, dass wir aus der „Vertrauenskörperleitung“ eine „Vertrauensleuteleitung“ machen und dass wir aus der „VK-Leiterin“ oder dem „VK-Leiter“ eine „Vertrauensleuteleiterin“

oder einen „Vertrauensleuteleiter“ machen. Auch das könnte vielleicht dazu dienen, dass die Vertrauensleutearbeit auf der betrieblichen Ebene von den Kolleginnen und Kollegen, die wir dafür gewinnen wollen, etwas besser verstanden wird. - Herzlichen Dank. (Beifall)

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Vielen Dank für die neuen Aspekte von Deiner Seite und für Deinen Redebeitrag. - Klaus, Du hast das Wort.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Konrad, Du hast ja gerade noch einmal die wichtigen Aspekte der Überlegungen zur Weiterentwicklung der Vertrauensleutearbeit dargelegt, die sich in dem Antrag wiederfinden. Zugleich geht es ihnen, den Antragstellern, auch darum, die Richtlinien zu ändern. Das muss in den entscheidenden Gremien passieren. Deshalb unsere Empfehlung: Annahme als Material an den Vorstand, damit der entsprechend auf der Grundlage der Überlegungen dieses Antrages aus der Verwaltungsstelle Ludwigsburg dann tätig wird. Also: Annahme als Material an den Vorstand, lautet unsere Empfehlung.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Gut. Ich frage die Delegierten, ob sie der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen wollen. Wenn ja, dann bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Wenige Gegenstimmen. Enthaltungen? - Mehrere Enthaltungen. Bei wenigen Gegenstimmen und mehreren Enthaltungen so beschlossen.

Ich rufe auf den Antrag L5.027. Wortmeldungen liegen nicht vor.

**Klaus Abel, Sprecher der Antragsberatungskommission**

Der Antrag L5.027 aus der Verwaltungsstelle Wolfsburg beschäftigt sich mit der Frage der Steuerung der Kapazitäten für Vertrauensleutearbeit, für Betriebsrätebildung. Dies ist ein wichtiges Thema gerade unter dem Gesichtspunkt Weiterentwicklung der IG Metall als Beteiligungsgewerkschaft.

Ich sagte ja eingangs, ein zentraler Gedankengang dieses Leitantrags ist, wie können wir unsere Kolleginnen und Kollegen besser in die Lage versetzen, Beteiligung auch wirklich zu praktizieren, damit das nicht auf einer „Flughöhe“ diskutiert wird, aber dann die Frage ist, wie wir es praktisch umsetzen können. Deshalb ist das ein wichtiges Thema: Wie steuern wir da unsere Bildungskapazitäten? Deshalb unsere

Empfehlung: Annahme des Antrags als Material an den Vorstand, damit der dort entsprechend tätig werden kann.

**Mirko Geiger, Sprecher des Präsidiums**

Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. Gegenprobe! - Enthaltungen? - Dann so angenommen. Vielen Dank.

Ich möchte eine persönliche Bemerkung machen: Das war bis zum Schluss, meine ich, eine sehr qualitative Diskussion. Ich bedanke mich bei allen Rednerinnen und Rednern dafür. (Beifall)

Bevor Ihr aufsteht und aus dem Haus springt, (Heiterkeit) möchte ich noch ein paar organisatorische Hinweise geben. Wir hatten ja abgestimmt, morgen früh um 9 Uhr zu beginnen, dass wir die EntschlieÙung 3 und die zugeordneten Anträge behandeln; das Schlusswort von Christiane Benner und das Schlusslied werden dem dann folgen.

Für heute Abend gilt: Ab sofort ist der Ausstellerabend eröffnet, und die Kolleginnen und Kollegen an den Ständen würden sich freuen, wenn Ihr dort vorbeischaun würdet. Im Catering-Bereich gibt es zu essen und auch - so hat man es mir aufgeschrieben - alles Mögliche zu trinken. Gestern habe ich dort kein Bier gekriegt. Ich hoffe, ich kriege heute eines. Die Busse fahren zurück zu den Hotels, und zwar um 20.30 Uhr und um 22.30 Uhr.

Dann geht es hier morgen um die Anreise ins Kongresszentrum und um die Abreise. Da das der letzte Kongresstag ist, sind für alle Hotels Busse vorgesehen und bestellt. Die werden dort einmal um 7.30 Uhr und dann noch einmal um 8 Uhr abfahren. Die Koffer bringt Ihr bitte mit; die kann man hier in der Garderobe abgeben und deponieren. Für alle, die entgegen der ursprünglichen Planung doch mit dem Pkw gekommen sind, gilt: Die Fahrzeuge können auf dem Platz links neben dem Portalhaus in dem eingezäunten Bereich abgestellt werden. Nach Kongressende stehen genügend Busse auf dem Parkplatz bereit, um Euch zum Bahnhof zu bringen, und natürlich könnt Ihr dann auch die Koffer mitnehmen. (Heiterkeit) - Ja, das wäre sonst schlecht.

Der Kongress ist unterbrochen bis morgen früh, 9 Uhr.

**Ende des 5. Kongresstages: 19.38 Uhr**