



| Vorstand



**Zukunft
braucht
Gerechtigkeit**

2003

2005

2004

2006

Geschäftsbericht 2003 – 2006







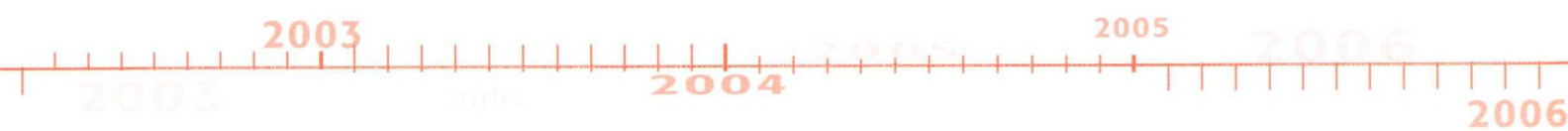
gib
mir
5

**Zukunft
braucht
Gerechtigkeit**

**Zukunft
braucht
Gerechtigkeit**



Geschäftsbericht 2003 – 2006



Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1: Beschlussfassende Organe und Gliederungen der IG Metall	6
1. Gewerkschaftstag	8
2. Beirat	10
3. Vorstand	14
Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder	17
Geschäftsführende Vorstandsmitglieder	19
4. Kontrollausschuss	27
5. Bezirke	28
6. Verwaltungsstellen	32
7. Treuhandverwaltung IGEMET	43
Kapitel 2: Gesellschaft und Gewerkschaft vor neuen Herausforderungen	44
1. Rahmenbedingungen für gewerkschaftliches Handeln	46
1.1 Wirtschaft im Wandel	46
1.2 Veränderungen in der Arbeitsgesellschaft	48
1.3 Herausforderungen für den Sozialstaat	50
1.4 Die europäische Dimension	52
1.5 Die globale Dimension	53
2. Strategische Schwerpunkte gewerkschaftlicher Politik	55
2.1 Arbeitsprogramm des Vorstands	55
2.2 Durchsetzungsfähigkeit erhalten und ausbauen	55
2.3 Die strategischen Schlüsselziele der IG Metall	57
3. Internationale Gewerkschaftsarbeit	60
3.1 Globalisierung und Europäisierung	60
3.2 Weltweite Gewerkschaftsarbeit	60
3.3 Europäische Gewerkschaftsarbeit	62
4. Zusammenarbeit im DGB	65
5. Wissenschaftsdialog und Stiftungen	67
6. Gender Mainstreaming	69
Kapitel 3: Handlungsfelder	70
1. Gesellschaftspolitik	72
1.1 Rot-grüne und Große Koalition	72
1.2 Das „Arbeitnehmerbegehren der IG Metall“	74
1.3 Frieden, Demokratie und Migration	78

2. Tarifpolitik	81
2.1 Politische und ökonomische Rahmenbedingungen	81
2.2 Flächentarifvertrag und betriebliche Regelungen	82
2.3 Tarfbewegungen	84
2.4 Tarifpolitische Handlungsfelder	93
2.5 Koordination der Tarifpolitik	100
3. Betriebs- und Mitbestimmungspolitik	102
3.1 Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen	102
3.2 Betriebsratswahlen 2006	103
3.3 Jugend- und Auszubildendenvertreterwahlen 2004	104
3.4 Vertrauensleutewahlen	104
3.5 Vertrauensleutearbeit	105
3.6 Betriebsrätearbeit	107
3.7 GBR-/KBR-/EBR-Beauftragung	108
3.8 Betriebspolitik in Klein- und Mittelbetrieben/Handwerk	109
3.9 Europäisierung/Internationalisierung der Betriebspolitik	112
3.10 Branchenarbeit	113
3.11 Mitbestimmungspolitik	123
3.12 Aufsichtsratspraxis und Weiterentwicklung des Aktienrechts	125
3.13 Arbeitspolitik/Projekt „Gute Arbeit“	126
4. Wirtschafts- und Industriepolitik, betriebswirtschaftliche Beratung, Technik und Umwelt	128
4.1 Wirtschaftliche Entwicklung und Rahmenbedingungen	128
4.2 Beschäftigungspolitische Bilanz	132
4.3 Industrie- und Branchenpolitik	133
4.4 Betriebswirtschaftliche Beratung	134
4.5 Innovation und Technologie	136
4.6 Energie und Umwelt	136
4.7 Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik	138
4.8 Globalisierung	139
5. Sozialpolitik	140
5.1 Rahmenbedingungen und Anforderungen	140
5.2 Arbeitsmarktpolitik	141
5.3 Gesundheitspolitik	144
5.4 Vorbeugender Arbeits- und Gesundheitsschutz	148
5.5 Alterssicherung/Betriebliche Altersversorgung	150
5.6 Behindertenpolitik	152
5.7 Arbeits- und Sozialrecht/Rechtsschutz	154
5.8 Soziale Selbstverwaltung in der GKV/Sozialwahlen	156
5.9 Familienpolitik	157

Kapitel 4: Die politischen Querschnittsaufgaben	158
1. Organisationspolitik	160
1.1 Organisationspolitische Konzeption	160
1.2 Organisationsentwicklung und Strukturen	160
2. Personal/Personalentwicklung	165
2.1 Beschäftigung in der IG Metall	165
2.2 Personalentwicklung, Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung	169
3. Bildungs- und Qualifizierungspolitik – Bildungsarbeit der IG Metall	172
3.1 Allgemeine Bildungspolitik	172
3.2 Berufsbildungspolitik	174
3.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	175
4. Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation	182
4.1 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	182
4.2 Printmedien	187
4.3 Onlinemedien	188
4.4 Werbung	190
4.5 Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation	191
4.6 Kulturarbeit	192
5. Mitgliedergruppen	194
5.1 Jugend	194
5.2 Frauen	198
5.3 Angestellte	202
5.4 Migration	204
5.5 Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit	208
6. Informationssysteme, Innere Verwaltung und Dienstleistung, Interne Revision	210
6.1 Informationssysteme	210
6.2 Innenservice	212
6.3 Interne Revision/Datenschutz	212
 Kapitel 5: Die Finanzen und das Vermögen	 214
1. Übersicht	216
2. Hauptkasse	218
2.1 Controlling, Strategische Planung und Budgetierung	218
2.2 Aufwands- und Ertragsrechnung	220
2.3 Statistik und Service	225

3. Ortskassen	226
3.1 Entwicklung der Finanzen	226
3.2 Modernisierung des Finanz- und Rechnungswesens	226
4. Gesellschaften	229
4.1 IGEMET	229
4.2 Weitere Gesellschaften	235
5. Beteiligungen	236
5.1 BGAG: wesentliche Entwicklungen in 2003 – 2006	236
5.2 apm-Druckerei	237
5.3 Immobiliengesellschaften	237
Kapitel 6: Mitglieder	238
1. Mitgliederentwicklung	240
1.1 Auftrag des Gewerkschaftstages	240
1.2 Zwischenbilanz	240
2. Ausgewählte Arbeitsfelder der Mitgliederentwicklung	242
2.1 Analyse	242
2.2 Systematische Mitgliederentwicklung	243
2.3 Zielgruppen	244
2.4 Projekte	244
2.5 Mitgliederentwicklung im Geschäftsplanprozess	245
2.6 Prozessberatung, Qualifikation, weitere Aspekte	245
3. Zahlen und Fakten zur Mitgliederentwicklung	246
4. Beiträge und Beitragspolitik	250
4.1 Beitragsentwicklung	250
4.2 Beitragspolitik	250
Chronik wichtiger politischer und gewerkschaftspolitischer Ereignisse und Gesetzesnovellierungen	252
Aufbau der IG Metall-Vorstandsverwaltung	261

”

Hoffnung ist eine
schöne Erinnerung
an die Zukunft.



Gerech



BESCHLUSSFASSENDE ORGANE UND GLIEDERUNGEN DER IG METALL

Die IG Metall vertritt die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Produktion und Dienstleistung der Bereiche Metall-Elektro, Textil-Bekleidung sowie Holz und Kunststoff. Sie will insbesondere die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder fördern. Die IG Metall ist eine demokratisch aufgebaute und beteiligungsorientierte Organisation. Höchstes Organ ist der Gewerkschaftstag. Hier werden von den Delegierten die Anträge und Entschlüsse verabschiedet, die Leitschnur für die Arbeit sind. Die Delegierten wählen auf dem Gewerkschaftstag den Vorstand und die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder.

braucht
tigkeit



1. Gewerkschaftstag

Höchstes Organ der IG Metall ist der Gewerkschaftstag. Der Vorstand ist verpflichtet, in jedem vierten Jahr einen ordentlichen Gewerkschaftstag einzuberufen. Am 23. Juli 2003 beschloss der Vorstand der IG Metall, den Teil Wahlen vorzuziehen. Die IG Metall führte ihren 20. ordentlichen Gewerkschaftstag deshalb in zwei Teilen durch:

- vom 29. bis 31. August 2003 in Frankfurt am Main und
- vom 14. bis 18. Oktober 2003 in Hannover

Die Delegierten für den Gewerkschaftstag wurden in Wahlbezirken gewählt. Die Zahl der Mandate einer Verwaltungsstelle errechnete sich aus der Mitgliederzahl der letzten vier Quartale vor der Ausschreibung. Die Ausschreibung erfolgte im Januar 2003, sodass die Mitgliederzahlen 2002 maßgeblich waren.

Alle Verwaltungsstellen haben Delegiertenmandate erhalten. Die 571 Delegierten wurden in 171 Verwaltungsstellen gewählt. Durch die Integration der Gewerkschaft Holz und Kunststoff zum 1. Januar 2000 wurden nach § 34 Ziffer 5 der Satzung zusätzliche Mandate vergeben, für die nur ehemalige GHK-Mitglieder als Delegierte gewählt werden konnten. Nach § 20 Ziffer 2 und 3 der Satzung entfielen 27 Mandate auf die ehemaligen GHK-Mitglieder.

In den Verwaltungsstellen der IG Metall waren daher insgesamt 598 Delegierte zu wählen.

Unter den Delegierten waren 161 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 27,2 Prozent. Damit war der Anteil der weiblichen Delegierten höher als der Anteil der Frauen in der Mitgliedschaft.

Wahlen

Zum Ersten Vorsitzenden wurde Jürgen Peters mit 391 Stimmen oder 66,1 Prozent gewählt, zum Zweiten Vorsitzenden wurde Berthold Huber mit 397 Stimmen oder 67,1 Prozent gewählt. Als Hauptkassierer wurde Bertin Eichler mit 523 Stimmen oder 88,6 Prozent wiedergewählt.

Die Zahl der weiteren geschäftsführenden Vorstandsmitglieder wurde auf vier verringert. Es kandidierten auf Vorschlag des Vorstandes: Wolf Jürgen Röder, Kirsten Rölke, Wolfgang Rhode, Erwin Vitt und als weiterer Kandidat auf Vorschlag des Gewerkschaftstages Klaus Ernst.

Es stimmten für Klaus Ernst 245 Delegierte, Wolfgang Rhode 380 Delegierte, Wolf Jürgen Röder 332 Delegierte, Kirsten Rölke 374 Delegierte, Erwin Vitt 475 Delegierte.

Damit wurden als geschäftsführende Vorstandsmitglieder der IG Metall gewählt: Erwin Vitt, Wolfgang Rhode, Kirsten Rölke und Wolf Jürgen Röder.

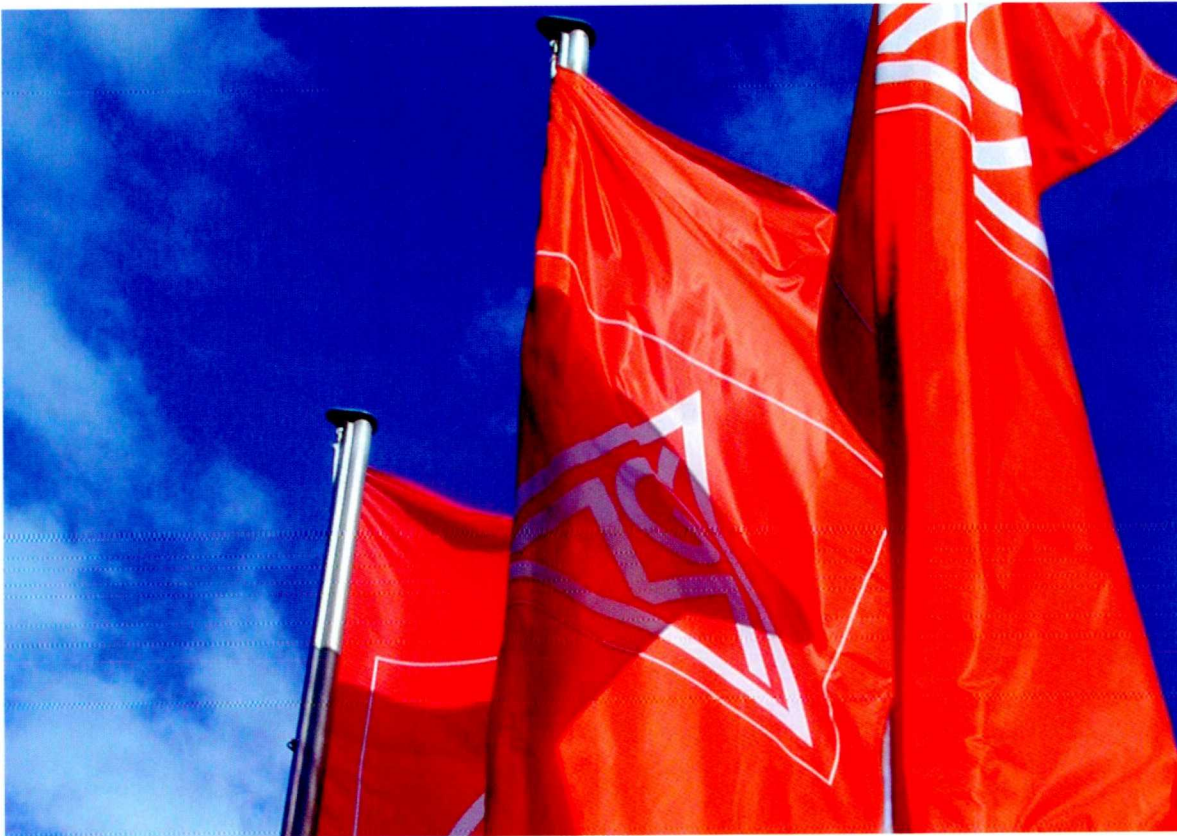
Anträge

Insgesamt wurden acht Entschließungen und 691 Anträge an den 20. ordentlichen Gewerkschaftstag gerichtet. 59 Anträge beinhalteten Vorschläge zur Änderung der Satzung.

Wichtige Satzungs-Änderungen gab es auf folgenden Feldern:

- Die Beitrittsmöglichkeit wurde vereinfacht und für Arbeitslose erleichtert (§ 3 Abs. 2).
- Einen reduzierten Beitrag zahlen mit der Veränderung des § 5 Ziffer 2 Abs. 8 Mitglieder in der privaten Insolvenz.
- Die Regelung über Untersuchungs- und Ausschluss-Verfahren sowie die Verfahren bei persönlichen Streitigkeiten (§§ 10 – 12 der Satzung) wurden von Grund auf überarbeitet und überwiegend in den Anhang der Satzung verlagert.
- Als jugendliche Mitglieder gelten künftig solche bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres (§ 20 Ziffer 4).

Der Gewerkschaftstag überwies die noch nicht beschlossenen Teile der Entschlüsse E 6 und E 7 und die nicht bearbeiteten Anträge an den Beirat zur Beschlussfassung. Der Beirat beriet am 11. November 2003 über diese Entschlüsse und Anträge.



IG Metall: demokratisch und beteiligungsorientiert

2. Beirat

Der Beirat ist das höchste beschlussfassende Organ zwischen den Gewerkschaftstagen. Er tritt nach der Satzung mindestens dreimal im Jahr zusammen. Der Beirat besteht zurzeit aus insgesamt 123 Mitgliedern.

Gemäß § 19 Ziffer 4 der Satzung wählt der Beirat für die Dauer seiner Amtsperiode ein Präsidium. Dem Präsidium gehören je ein Vertreter/eine Vertreterin aus den Bezirken und der Erste und der Zweite Vorsitzende der IG Metall an.

Die Wahl des Präsidiums wurde in der ersten Beiratssitzung der neuen Wahlperiode 2004 bis 2008 am 21. September 2004 vorgenommen. Das Präsidium setzt sich nach dieser Wahl wie folgt zusammen:

Präsidium

Jürgen Peters, Erster Vorsitzender
 Berthold Huber, Zweiter Vorsitzender
 Peter Toussaint, Bezirk Baden-Württemberg
 Thomas Händel, Bezirk Bayern
 Sieghard Bender, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen bis 30. Juni 2005
 Dirk Linder, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen seit 13. Dezember 2005
 Gerd Rheude, Bezirk Frankfurt
 Udo Richter, Bezirk Küste
 Manfred Pettche, Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
 Karola Pieschnik-Ötting, Bezirk Nordrhein-Westfalen

Im Laufe der Wahlperiode hat es folgende Veränderung in der Zusammensetzung des Präsidiums gegeben: Für den Kollegen Sieghard Bender (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen) wählte der Beirat in seiner Sitzung am 15. Dezember 2005 den Kollegen Dirk Linder (Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen) in das Präsidium des Beirates nach.

Die Mitglieder des Präsidiums wählten Manfred Pettche zu ihrem Sprecher.

35 Mitglieder des Beirats sind weiblich, damit beträgt der Frauenanteil 29 Prozent. Mit beratender Stimme nehmen an den Sitzungen des Beirats die Mitglieder des Kontrollausschusses und die Bezirksleiterinnen und Bezirksleiter teil.

Die Bezirkskonferenzen haben für die Wahlperiode 2004 bis 2008 folgende Kolleginnen und Kollegen in den Beirat entsandt:

Baden-Württemberg

Altin, Serhan, Verwaltungsstelle Schwäbisch Gmünd
 Braun, Heidi, Verwaltungsstelle Albstadt
 Geiger, Mirko, Verwaltungsstelle Heidelberg
 Hamm, Roland, Verwaltungsstelle Aalen
 Hörer, Monika, Verwaltungsstelle Ludwigsburg
 Horner, Joachim, Verwaltungsstelle Mannheim
 Klemm, Erich, Verwaltungsstelle Stuttgart
 Knauß, Dieter, Verwaltungsstelle Waiblingen
 Lanzinger, Roland, Verwaltungsstelle Heidenheim
 Luz, Rudolf, Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm

Mischke, Harald, Verwaltungsstelle Reutlingen
 Rupcic, Tomo, Verwaltungsstelle Schwäbisch Hall
 Spieß, Hermann, Verwaltungsstelle Freiburg
 Thieme, Marianne, Verwaltungsstelle Friedrichs-
 hafen-Oberschwaben
 Toussaint, Peter, Verwaltungsstelle Mannheim
 Zäuner, Hermann, Verwaltungsstelle Tauber-
 bischofsheim

Bayern

Beck, Barbara, Verwaltungsstelle München
 Bengler, Josef, Verwaltungsstelle Regensburg
 Donaubauer, Stefan, Verwaltungsstelle Passau
 Dreßel, Giesela, Verwaltungsstelle Ostoberfranken
 Eberwein, Gerald, Verwaltungsstelle Nürnberg
 Fechtner, Udo, Verwaltungsstelle Amberg
 Friedrich, Klaus, Verwaltungsstelle Würzburg
 Händel, Thomas, Verwaltungsstelle Fürth
 Hennemann, Jürgen, Verwaltungsstelle Bamberg
 Jais, Monika, Verwaltungsstelle Rosenheim
 Meier, Xaver, Verwaltungsstelle Ingolstadt
 Prinz, Marianne, Verwaltungsstelle Landshut
 Schiefnetter, Antonie, Verwaltungsstelle
 Augsburg

Berlin-Brandenburg-Sachsen

Bender, Sieghard, Verwaltungsstelle Chemnitz
 bis 30. Juni 2005
 Hager, Arno, Verwaltungsstelle Berlin
 Koglin, Andre, Verwaltungsstelle Bautzen
 Linder, Dirk, Verwaltungsstelle Berlin
 Merbitz, Sieglinde, Verwaltungsstelle Leipzig
 Schulzendorf, Kerstin, Verwaltungsstelle Dresden
 Spitzer, Hans-Jürgen, Verwaltungsstelle Oranien-
 burg

Utoff, Klaus Dieter, Verwaltungsstelle Chemnitz
 seit 27. September 2005

Frankfurt

Althausen, Peter, Verwaltungsstelle Betzdorf,
 verstorben
 Balzer, Gudrun, Verwaltungsstelle Gera
 Cappel, Werner, Verwaltungsstelle Homburg-
 Saarpfalz
 Hiry, Robert, Verwaltungsstelle Völklingen
 Johann-Eggers, Christel, Verwaltungsstelle
 Darmstadt
 Kasper, Thomas, Verwaltungsstelle Betzdorf,
 ab 1. Juni 2005
 Lippoth, Klaus, Verwaltungsstelle Neustadt
 Müller, Renate, Verwaltungsstelle Nordhessen
 Rheude, Gerd, Verwaltungsstelle Neustadt
 Rübsamen, Bernd, Verwaltungsstelle Frankfurt
 Schumacher, Elke, Verwaltungsstelle Ludwigs-
 hafen-Frankenthal
 Timmer, Holger, Verwaltungsstelle Mittelhessen
 Wieth, Hans-Peter, Verwaltungsstelle Herborn

Küste

Eilers, Michael, Verwaltungsstelle Wesermarsch
 Geiken, Meinhard, Verwaltungsstelle Flensburg
 Hoppach, Manfred, Verwaltungsstelle Stralsund
 Janßen, Bernhard, Verwaltungsstelle Hamburg,
 bis 14. Juni 2005
 Richter, Udo, Verwaltungsstelle Bremen
 Scholz, Eckhard, Verwaltungsstelle Hamburg,
 ab 14. Juni 2005
 Seeger, Peter, Verwaltungsstelle Neumünster
 Steinborn, Birgit, Verwaltungsstelle Hamburg

Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Christensen, Uwe, Verwaltungsstelle Nienburg
 Friebe, Monika, Verwaltungsstelle Osnabrück
 Jeremias, Elke, Verwaltungsstelle Goslar-Osterode
 Kiel, Detlev, Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck
 Kowalczyk, Gisela, Verwaltungsstelle Hildesheim
 Möreke, Mathias, Verwaltungsstelle Braunschweig
 Pettche, Manfred, Verwaltungsstelle Dessau
 Räschke, Wolfgang, Verwaltungsstelle Salzgitter
 Schulz, Wolfgang, Verwaltungsstelle Wolfsburg
 Schwitzer, Reinhard, Verwaltungsstelle Hannover

Nordrhein-Westfalen

Brink, Gertrud, Verwaltungsstelle Rheine
 Cholewa, Heinz, Verwaltungsstelle Bocholt
 Coenen, Friedel, Verwaltungsstelle Mönchengladbach
 Domnik, Harry, Verwaltungsstelle Bielefeld
 Dörr, Ulrich, Verwaltungsstelle Mülheim-Ruhr
 Durt, Hartwig, Verwaltungsstelle Siegen
 Hapke, Hans, Verwaltungsstelle Oelde-Ahlen, bis 20. Mai 2006
 Kemper, Norbert, Verwaltungsstelle Gummersbach
 Kerkemeier, Eva, Verwaltungsstelle Herne ab 20. Mai 2006
 Kleinebrahm, Ulrike, Verwaltungsstelle Bochum
 Köchling, Horst, Verwaltungsstelle Hagen
 Kölzer-Tilli, Reinhild, Verwaltungsstelle Leverkusen
 Kürschner, Peter, Verwaltungsstelle Werdohl-Iserlohn, bis 20. Mai 2006
 Mahlke, Michael, Verwaltungsstelle Remscheid-Solingen
 Meier, Hans-Jürgen, Verwaltungsstelle Dortmund
 Öztürk, Nihat, Verwaltungsstelle Düsseldorf

Pieschnik-Ötting, Karola, Verwaltungsstelle Herford
 Schildknecht, Bernd, Verwaltungsstelle Lüdenscheid ab 20. Mai 2006

Sewerin, Bärbel, Verwaltungsstelle Detmold
 Termöhlen, Dietrich, Verwaltungsstelle Neuss
 Vavitsa, Irina, Verwaltungsstelle Lippstadt
 Werth, Wolfgang, Verwaltungsstelle Arnsberg
 Wirtz, Helmut, Verwaltungsstelle Stolberg
 Wolters, Anton, Verwaltungsstelle Recklinghausen

Der Beirat kam im Berichtszeitraum zu vier Sitzungen pro Kalenderjahr zusammen. Neben aktuellen tarif-, gewerkschafts-, gesellschafts-politischen und sozialpolitischen Fragen war auch die Mitgliederentwicklung ständiger Schwerpunkt der Beratungen.

Die Kollegen Michael Sommer und Frank Bsirske haben im Beirat gesprochen.

Im Berichtszeitraum wurden vom Beirat mehrere Richtlinien diskutiert und deren Neufassungen beschlossen. Im Einzelnen waren dies

- Änderung der VL-Richtlinie
- Änderung der Richtlinie zu Untersuchungs- und Ausschlussverfahren
- Änderung der Richtlinie Ortsstatut
- Änderung der Richtlinie Aufsichtsratswahlen
- Änderung der Strukturfondsrichtlinie
- Änderung der Richtlinie für Tarifkommissionen
- Änderung der Richtlinie zur Abführung von Vergütung aus der Wahrnehmung von Mitbestimmungsfunktionen oder ähnlichen Aufgaben

Außerdem wurden Ergänzungen des Organisationskatalogs im Beirat beschlossen:

- Ergänzung des Organisationskatalogs um die Zeit- und Leiharbeit
- Ergänzung des Organisationskatalogs um die Informations- und Kommunikationstechnologie

Ferner hat der Beirat folgende Resolutionen in seiner Sitzung am 14. März 2006 abgestimmt:

- Solidarität mit den Streikenden im öffentlichen Dienst
- Gegen grenzenlosen Beschäftigungsabbau und profitgetriebene Verlagerungen – Unternehmen und Politik in die Verantwortung nehmen

Der Beirat hatte sich außerdem mit Einsprüchen in Untersuchungs- und Ausschlussverfahren zu beschäftigen. In insgesamt zehn Fällen hat der Beirat solche Einsprüche beraten und sie nach gründlicher Prüfung zurückgewiesen.

Eine der ebenfalls ausdrücklich in der Satzung festgelegten Aufgaben des Beirates ist es, zwischen den Gewerkschaftstagen notwendig werdende Wahlen vorzunehmen. In der Beiratsitzung vom 6. September 2005 wurde für das vorzeitig ausgeschiedene geschäftsführende Vorstandsmitglied Erwin Vitt die Kollegin Regina Görner als geschäftsführendes Vorstandsmitglied gewählt.

In der Sitzung vom 13. Dezember 2005 wurden für die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder Marianne Lutz, Walter Bauer und Jürgen Stamm

(alle Bezirk Baden-Württemberg) die Kollegin Sabine Pflegar und die Kollegen Johann Baur und Karl Mayer (alle Bezirk Baden-Württemberg) sowie Kollege Bernd Osterloh (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt) für den ausscheidenden Kollegen Klaus Volkert (Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt) nachgewählt.

Ebenfalls in dieser Sitzung wurde Kollegin Roswitha Etheber-Schavier für die verstorbene Kollegin Waltrud Opalka in den Kontrollausschuss nachgewählt.

3. Vorstand

Der 20. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall im Jahr 2003 beschloss in einer Satzungsänderung, den Vorstand der IG Metall um drei geschäftsführende und zwei ehrenamtliche Vorstandsmitglieder zu verkleinern.

Damit besteht der Vorstand seit 2003 aus sieben geschäftsführenden und 29 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern. Eines der 2003 gewählten geschäftsführenden Vorstandsmitglieder ist im Jahr 2005 und fünf der ehrenamtlichen Mitglieder sind bis Ende 2006 ausgeschieden. Ihnen sind neue Vorstandsmitglieder nachgefolgt.

An den Vorstandssitzungen nahmen außerdem die Bezirksleiterin und die Bezirksleiter sowie der Vorsitzende des Kontrollausschusses mit beratender Stimme, der Justiziar als Protokollführer und verschiedene Funktionsbereichsleiterinnen und -leiter als ständige Gäste teil.

Der Vorstand der IG Metall kam im Berichtszeitraum zu 44 ordentlichen Sitzungen zusammen, die in der Regel monatlich in Frankfurt am Main stattfanden. Zudem wurden fünf außerordentliche Sitzungen durchgeführt. Eine davon wurde einberufen, um im Juli 2003 nach dem Rücktritt des Ersten Vorsitzenden Klaus Zwickel die Beschlüsse über die Teilung des 20. ordentlichen Gewerkschaftstages, das Vorziehen des Tagesordnungspunktes Wahlen und den Wahlvorschlag des Vorstandes für diesen Gewerkschaftstag zu fassen. Eine weitere außerordentliche Sitzung wurde nach dem ersten Teil des 20. ordentlichen Gewerkschaftstages einberufen, alle anderen

waren durch die jeweiligen Tarifaueinandersetzungen bedingt.

Neben den regelmäßigen Tagesordnungspunkten, wie der Bericht aus dem DGB-Bundesvorstand, Debatten über die aktuelle gewerkschafts- und tarifpolitische Lage, Hauptkassenangelegenheiten und Beschlussfassungen über die Protokolle der Sitzungen der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder, wurden auch vorbereitete Themen aus den unterschiedlichsten Vorstands- und Funktionsbereichen behandelt. Zudem wurden in regelmäßigen Abständen externe Referenten zu den Sitzungen eingeladen, die mit den Vorstandsmitgliedern aktuelle Themen diskutierten.

Im Jahr 2003 traf sich der Vorstand zu 15 Sitzungen. Das Spektrum der Beratungen reichte von der Auswertung der Betriebsratswahlen 2002, Mitgliederentwicklung, gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, Neuordnung der industriellen Elektroberufe, Stand der Personalentwicklung in der IG Metall, Gender Mainstreaming bis hin zu aktuellen sozial- und europapolitischen Entwicklungen.

Eine ordentliche und eine außerordentliche Sitzung hatten ausschließlich die Tarifbewegung zur 35-Stunden-Woche in der Stahlindustrie und Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland zum Gegenstand. Hinzu kamen in mehreren Sitzungen die Beratungen der Entschließungen und Anträge zum Gewerkschaftstag. Nach dem Gewerkschaftstag wurden dessen Ergebnisse

ausgewertet und erste Schlussfolgerungen für die politische Planung für das Jahr 2004 gezogen.

Im Jahr 2004 fanden elf ordentliche und eine außerordentliche Vorstandssitzung statt. Auch in diesem Jahr umfasste die inhaltliche Beratung des Vorstandes ein breites Spektrum an Themen. Dieses reichte vom Projekt „Gute Arbeit“ über das neue Gehaltsgitter der IG Metall oder die EU-Erweiterung bis hin zu den Projekten und Kampagnen der IG Metall-Jugend. In der ersten Sitzung des Vorstandes Anfang des Jahres 2004 wurde das auf den Beschlüssen des Gewerk-

schaftstages aufbauende Arbeitsprogramm des Vorstandes für die Jahre 2004 – 2007 beschlossen. In einer außerordentlichen Sitzung des Vorstandes in Baden-Baden war die Tarifaufeinander- setzung in der Metall- und Elektroindustrie alleiniger Gegenstand der Beratungen. In der ordentlichen Sitzung am 19. – 21. April in Hamburg fand dann eine erste Auswertung des Pforzheimer Tarifabschlusses in der Metall- und Elektroindustrie statt.

In mehreren Sitzungen des Jahres 2004 wurde die Kampagne „Arbeitnehmerbegehren! Für



IG Metall-Vorstand im Frühjahr 2007. Auf dem Foto fehlen: Dieter Hinkelmann, Otto König, Elisabeth Kuhn, Wolfgang Mädler, Bruno Neumann, Bernd Osterloh, Karl Meyer, Kirsten Rölke

eine soziale Politik“ beraten und schließlich beschlossen. Zur Vorstandsklausur am 8. und 9. November war der Autor Albrecht Müller eingeladen, mit dem die Vorstandsmitglieder über die aktuelle politische Situation diskutierten. Als Folge des Pforzheimer Tarifabschlusses beschäftigte sich der Vorstand in dieser Sitzung außerdem mit der Koordination der Tarifpolitik.

Im Jahr 2005 fanden elf ordentliche Sitzungen des Vorstandes statt. Die Themen der Beratung reichten von der EU-Dienstleistungsrichtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Positionen und Aktionen der IG Metall zum „Aufbau Ost“ bis zum Zwischenbericht des Projektes „Gute Arbeit“ oder zu den Vorbereitungen der Betriebsratswahlen 2006. Außerdem wurde sowohl über die Neustrukturierung der Arbeit der Otto-Brenner-Stiftung als auch der Hans-Böckler-Stiftung diskutiert. In mehreren Sitzungen des Vorstandes war das Thema „Geschäftspläne“ Gegenstand der Beratungen sowie die Fortsetzung des „Arbeitnehmerbegehrens“ im Rahmen des Bundestagswahlkampfes 2005.

In der Vorstandsklausur am 11. und 12. April 2005 in Magdeburg stand die Beratung über Strategien gegen Rechtsradikalismus in Deutschland im Mittelpunkt. Zu diesem Thema waren als Referenten Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer und Dr. Klaus Dörre eingeladen. In der November-Sitzung referierte Bernd Reddies von der Friedrich-Ebert-Stiftung über das Thema „China: Marktwirtschaftliche Öffnung, sozialer Wandel und politische Reform“. Schließlich beschäftigte sich der Vorstand mit der Weiterentwicklung der Koordina-

tionsrichtlinien in der Tarifpolitik und mit der wirtschaftlichen Begründung für die Tarifbewegung 2006.

2006 gab es elf Vorstandssitzungen. In der ersten Jahreshälfte beschäftigte sich der Vorstand unter anderem mit der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie, der Vorbereitung zum DGB-Bundeskongress, der Weiterentwicklung der Bildungsarbeit, der Lage im Kfz-Handwerk und mit den Ergebnissen und Schlussfolgerungen aus den Geschäftsplänen der Verwaltungen. Weiterer Themenschwerpunkt war die Debatte um die strategischen Schlüsselziele der IG Metall und darauf aufbauend die Fortschreibung der strategischen Planung.

In der zweiten Jahreshälfte standen die Vorbereitungen der Herbstaktivitäten des DGB und der Einzelgewerkschaften (Demonstrationen am 21. Oktober) im Mittelpunkt der politischen Beratungen. In der Vorstandsklausur im Oktober wurde mit dem Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Prof. Dr. Peter Bofinger, über Perspektiven einer nachhaltigen Beschäftigungs- und Wachstumspolitik diskutiert. Außerdem wurde dort eine Zwischenbilanz des Pforzheimer Abkommens gezogen. Im Dezember schließlich wurden insbesondere die Themen und Thesen zur Vorbereitung der Entschlüsse für den Gewerkschaftstag 2007 behandelt, wurde die wirtschaftliche Begründung für die Tarifbewegung 2007 diskutiert und mit dem SPD-Vorsitzenden, Ministerpräsident Kurt Beck, die aktuelle politische Situation erörtert.

Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder

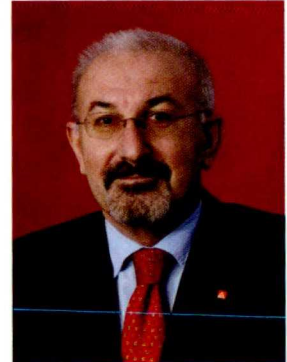
Name	Vorname	Verwaltungs- stelle	Bezirk	Betrieb	Funktion	im Vorstand seit	zurückgetreten/ nachgewählt
Bahlo	Carmen	Potsdam	Berlin-Brandenburg- Sachsen	ZF Brandenburg	BR-Vorsitzende	Dezember 00	
D'Agnano	Marianne	Pforzheim	Baden-Württemberg	Harman Becker, Automotiv GmbH	BR-Vorsitzende	Oktober 95	
Haumer	Hans	München	Bayern	BMW	VK-Leiter	August 03	
Hinkelmann	Dieter	Köln	Nordrhein-Westfalen	Fordwerke Köln AG	BR-Vorsitzender	Oktober 95	
Keppeler	Georg	Olpe	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Olpe	1. BV	Oktober 95	
Klein	Rüdiger	Rostock	Küste	IG Metall Rostock	1. BV	November 98	
König	Otto	Gevelsberg- Hattingen	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Gevelsberg- Hattingen	1. BV	Oktober 95	
Kuhn	Elisabeth	Schweinfurt	Bayern	SKF GmbH	BR	Oktober 99	
Kunkel	Detlef	Braunschweig	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	IG Metall Braunschweig	1. BV	April 03	
Kurtz	Hans Peter	Saarbrücken	Frankfurt	IG Metall Saarbrücken	1. BV	August 03	
Lense	Helmut	Stuttgart	Baden-Württemberg	DaimlerChrysler AG	BR-Vorsitzender	Oktober 99	
Lobodda	Gerd	Nürnberg	Bayern	IG Metall Nürnberg	1. BV	Oktober 83	
Mädel	Wolfgang	Kiel	Küste	IG Metall Kiel	1. BV	Oktober 99	
Meßmer	Ullrich	Nordhessen	Frankfurt	IG Metall Nordhessen	1. BV	November 99	
Neumann	Bruno	Essen	Nordrhein-Westfalen	IG Metall Essen	1. BV	April 03	
Rothe	Jens	Zwickau	Berlin-Brandenburg- Sachsen	VW Mosel	BR-Vorsitzender	August 03	
Salewski	Klaus-Dieter	Lüneburg	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	IG Metall Lüneburg	1. BV	Oktober 99	
Schachner	Günther	Weilheim	Bayern	IG Metall Weilheim	1. BV	Oktober 98	
Scheulen	Marie-Therese	Herford	Nordrhein-Westfalen	Leineweber GmbH & Co KG	BR-Vorsitzende	Juni 01	
Schütte	Otto	Rheine	Nordrhein-Westfalen	Karmann Rheine	BR-Vorsitzender	Oktober 99	
Schwab	Birgitt	Erfurt	Frankfurt	SEL Alcatel	BR-Vorsitzende	August 03	
Segerath	Willi	Duisburg	Nordrhein-Westfalen	Thyssen-Krupp-Stahl AG	GBR-Vorsitzender	Juni 01	
Vogt	Walter	Neuwied	Frankfurt	IG Metall Neuwied	1. BV	Oktober 99	
von Schuck- mann	Hermann	Ludwigsfelde	Berlin-Brandenburg- Sachsen	IG Metall Ludwigsfelde	1. BV	August 03	
Nachgewählt in der Periode 2003 – 2006							
Osterloh	Bernd	Wolfsburg	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	Volkswagen AG	BR-Vorsitzender	Dezember 05	Nachwahl im Beirat am 13.12.2005 für Klaus Volkert
Baur	Johann	Stuttgart	Baden-Württemberg	IG Metall Stuttgart	1. BV	Januar 06	Nachwahl im Beirat am 13.12.2005 für Jürgen Stamm

Name	Vorname	Verwaltungs- stelle	Bezirk	Betrieb	Funktion	im Vorstand seit	zurückgetreten/ nachgewählt
Pfleggar	Sabine	Friedrichs- hafen-Ober- schwaben	Baden-Württemberg	ZF Friedrichshafen	BR	Januar 06	Nachwahl im Beirat am 13.12.2005 für Marianne Lutz
Meyer	Karl	Heidenheim	Baden-Württemberg	Voith Siemens Hydro	BR-Vorsitzender	Mai 06	Nachwahl im Beirat am 13.12.2005 für Walter Bauer
Everwien	Herta	Emden	Küste	VW Emden	VK-Leiterin	November 06	Nachwahl im Beirat am 14.11.2006 für Ingrid Silberborth
Zurückgetreten in der Periode 2003 – 2006							
Bauer	Walter	Reutlingen	Baden-Württemberg	Robert Bosch GmbH	KBR-Vorsitzender	Oktober 95	Rücktritt Ruhestand
Lutz	Marianne	Heidenheim	Baden-Württemberg	Magarete Steiff GmbH	BR-Vorsitzende	April 98	Rücktritt Ruhestand
Silberborth	Ingrid	Bremen	Küste	Airbus Deutschland	BR-Vorsitzende	Oktober 99	Rücktritt am 04.09.06
Stamm	Jürgen	Stuttgart	Baden-Württemberg	IG Metall Stuttgart	1. BV	Oktober 99	Rücktritt Ruhestand
Volkert	Klaus	Wolfsburg	Niedersachsen und Sachsen-Anhalt	Volkswagen AG	GBR-Vorsitzender	Oktober 99	Rücktritt am 12.07.2005

Geschäftsführende Vorstandsmitglieder

Jürgen Peters

„Unsere Handlungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten in den Kernfeldern Tarif- und Betriebspolitik, aber auch die Arbeits- und Lebensbedingungen unserer Mitglieder werden maßgeblich durch die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Deshalb wird die IG Metall ihre Durchsetzungsfähigkeit in den Kernfeldern sichern und ausbauen müssen. Sie wird dabei nicht auf ihren gesellschaftspolitischen Gestaltungsanspruch verzichten!“



Mit der Ausbildung zum Maschinenschlosser 1961 beginnt das Engagement in der IG Metall: Jugendvertreter, später Vorsitzender des Ortsjugendausschusses. In dieser Zeit: Besuch der Berufsaufbauschule mit Abschluss der Fachschulreife. Nach dem Besuch der Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main (1968) Tätigkeit an der Bildungsstätte der IG Metall in Lohr und zuständig für die Jugendbildungsstätte in Usseln, zunächst als Assistent, später als Lehrer. Von 1976 – 1987 politischer Sekretär im Zweigbüro des IG Metall-Vorstands in Düsseldorf. Im Januar 1988 zum Leiter des IG Metall-Bezirks Hannover ernannt. Auf dem Gewerkschaftstag im November 1998 in Mannheim zum Zweiten Vorsitzenden der IG Metall gewählt. Auf dem Gewerkschaftstag in Frankfurt am Main am 31. August 2003 zum Ersten Vorsitzenden der IG Metall gewählt.

Aufgabenbereiche:

Koordination der Vorstandsaufgaben, Gesellschaftspolitik/Grundsatzfragen/Strategische Planung, Internationales/Europa, Pressearbeit, Kommunikation und Medien, Personalpolitik und -entwicklung, Interne Revision/Datenschutz, Justizariat, Otto-Brenner-Stiftung

Arbeitsschwerpunkte seit 2003:

Im Zentrum der Aktivitäten stand, die Durchsetzungsfähigkeit in der Tarif- und Betriebspolitik auszubauen. Gleichzeitig sollten die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beeinflusst werden. Gesellschaftspolitische Kampagnen dienten dazu, Alternativen zum wettbewerbsorientierten Umbau des Sozialstaats in Mitgliedschaft und Öffentlichkeit zu verankern. Mit den Arbeitnehmerbegehren wurden Konzepte für eine solidarische und gerechte Alterssicherung, Steuer-, Arbeitsmarkt- und Gesundheitspolitik entwickelt. Ziel war es, Einfluss auf die Regierungspolitik zu nehmen, um weiteren Sozialabbau zu verhindern.

Ein weiterer Schwerpunkt war die „Europäisierung der IG Metall“. Denn gewerkschaftliche Arbeit wird immer stärker durch politische und unternehmerische Entscheidungen auf europäischer Ebene bestimmt. Auch Gewerkschaftsarbeit muss europäischer werden, um erfolgreich Mitgliederinteressen zu vertreten.

Die wichtigsten Aufgaben in der Personalpolitik waren die Einführung eines neuen Gehaltsgitters, Umsetzung der Altersteilzeitregelung, Nachwuchsförderung und Führungskräfteentwicklung.



Berthold Huber

„Das Flächentarifvertragssystem muss erhalten bleiben. Um das zu gewährleisten, brauchen wir flexible Möglichkeiten, um auf besondere Situationen reagieren zu können, und organisatorische Kraft in den Betrieben. Darum ist die Mitgliederfrage die zentrale Frage der IG Metall.“

Das gewerkschaftliche Engagement begann 1971 während der Ausbildung zum Werkzeugmacher bei der Firma Kässbohrer in Ulm (heute EVO-Bus). Seit 1978 fungierte er als Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender. Die Jahre 1985 bis 1990 waren durch ein Studium in Geschichte und Philosophie an der Universität Frankfurt am Main geprägt. Die hauptamtliche Tätigkeit begann 1990 bei der IG Metall, zuerst bis 1991 in Ostdeutschland, anschließend als Abteilungsleiter und 1. Vorsitzender bei Franz Steinkühler. Von 1993 bis 1998 arbeitete er als koordinierender Abteilungsleiter für den Vorstandsbereich des 2. Vorsitzenden Walter Riester. Zwischen 1998 und 2003 war er Bezirksleiter in Baden-Württemberg. 2003 folgte die Wahl zum 2. Vorsitzenden der IG Metall.

Aufgabenbereiche:

Tarifpolitik, Organisationspolitik und Mitgliederentwicklung, Gewerkschaftliche Betriebspolitik (Betriebsräte- und Vertrauensleutearbeit; Gesamt-, Euro- und Konzernbetriebsräte), Mitbestimmungspolitik

Arbeitsschwerpunkte seit 2003:

Das Jahr 2003 endete mit erfolgreichen Aktionen zur Verteidigung der Tarifautonomie. Im Februar 2004 ist mit der sogenannten „Pforzheimer Ver-

einbarung“ die tarifpolitische Tradition der IG Metall für Beschäftigungssicherung weiterentwickelt worden. Daneben galt das Hauptaugenmerk der Durchsetzung von Entgeltforderungen und der Tarifbindung.

Die Funktionsbereiche Organisationspolitik und Mitgliederentwicklung sind 2003 verschmolzen. Ein Jahr später sind bundesweit für alle Verwaltungsstellen Geschäftspläne eingeführt worden. Die Mitgliederentwicklung ist die wesentlichste Aufgabe der Verwaltungsstellenarbeit und systematisch zu planen. Die Mitgliederentwicklung konnte nach dem drastischen Rückgang 2003 wieder deutlich verbessert werden.

Die operative Betriebspolitik ist vor dem Hintergrund zugespitzter Verhältnisse systematisch weiterentwickelt worden. In der Auseinandersetzung um die Zukunft der Unternehmensmitbestimmung hat sich die IG Metall ebenfalls eingebracht.

Bei den Betriebsratswahlen 2006 konnte zum ersten Mal seit vielen Jahren der Organisationsgrad gehalten und die Wahlbeteiligung verbessert werden.

Bertin Eichler

„Auf die IG Metall ist Verlass: als starke Interessenvertretung, als schlagkräftige Kampforganisation und als kompetenter Dienstleister für unsere Mitglieder und Funktionäre. Nur wenn wir in den Betrieben und in der Gesellschaft verankert sind, können wir uns erfolgreich stark machen: Für Arbeit und Soziale Gerechtigkeit!“



Mit dem Beginn der Lehre zum Industriekaufmann in der Maxhütte in Sulzbach-Rosenberg erfolgte 1968 auch der IG Metall-Eintritt. Am Anfang stand die Begeisterung für die gewerkschaftliche Jugendarbeit, dann das Engagement als Betriebsrat, Mitglied der Delegiertenversammlung und des Ortsvorstandes. Es folgte 1976 – 1996 die hauptamtliche Tätigkeit in der Verwaltungsstelle Amberg, zunächst als Sekretär, dann als 2. und schließlich 1. Bevollmächtigter und Kassierer. Unter anderem als Mitglied der Bezirkskommission sowie der Tarifkommission für die Metall- und Elektroindustrie engagierte er sich in dieser Zeit für die Region Oberpfalz. Im September 1996 folgte die Wahl zum Hauptkassierer der IG Metall.

Aufgabenbereiche:

Finanzen und Controlling, Beiträge und Leistungen, Informationstechnologie, Vermögensverwaltung FEHO, Treuhandverwaltung IGMET (Liegenschaftsverwaltung, Bauwesen, wirtschaftliche Geschäftsbetriebe), GVG und Juho, Beteiligungen der IG Metall an der BGAG und anderen Gesellschaften.

Arbeitsschwerpunkte seit 2003:

Die bereits 1996 geschaffenen professionellen Strukturen im Bereich der Vermögens- und Immo-

bilienverwaltung wie auch im Bereich Finanzen und Controlling wurden weiter ausgebaut. Das gestiegene Kostenbewusstsein, die professionelle Steuerung sowie die jährlichen Rückstellungen für Arbeitskämpfe und Leistungen nach der Satzung tragen dazu bei, dass die IG Metall uneingeschränkt streik- und kampffähig bleibt.

Die Dienstleistungen für die Mitglieder, Funktionäre und Organisationseinheiten der IG Metall wurden kontinuierlich weiterentwickelt. Unsere EDV-Infrastruktur wurde sukzessive ausgebaut und modernisiert und erfüllt so die heutigen Anforderungen an Verfügbarkeit der Systeme, Datensicherheit sowie an mobiles Arbeiten. Zahlreiche Verwaltungsstellen wurden bei der Optimierung ihrer Arbeitsorganisation beraten. Neben den statistischen Standardprodukten werden zunehmend individuelle Statistiken und Daten-Auswertungen erstellt. Die Weiterentwicklung des Finanz- und Rechnungswesens entlastet die Verwaltungsstellen zunehmend von der Verwaltungsarbeit. Schwerpunkte im Immobilienbereich waren neben Neubauten von Gewerkschaftshäusern die Instandhaltung und Modernisierung unserer Bestandsimmobilien sowie verstärkt auch die Beratung von IG Metall-Mietern in fremden Immobilien.



Kirsten Rölke

„Leitprinzip aller Reformprozesse muss ein zukunftsfähiger, leistungsstarker, demokratischer und solidarischer Sozialstaat sein, der die Lebensverhältnisse der Menschen absichert und zu sozialer Gerechtigkeit führt.“

Geboren am 24. Juni 1949 in Flensburg. Nach Besuch der dänischen Hauptschule Ausbildung zur Industriekaufrau bei der Firma Danfoss in Flensburg (1965 – 1968). Übernahme als kaufmännische Sachbearbeiterin (bis 1970). Mitarbeit in der JAV und im VK sowie im OJA, KJA und OFA der Verwaltungsstelle Flensburg. Studium an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg mit dem Abschluss in Soziologie (1973), Studium an der Universität Hamburg mit dem Abschluss des Ersten Staatsexamens als Haupt- und Realschullehrerin (1977). Während des Studiums Referentin unserer Bildungs- und Jugendarbeit. Hauptamtliche Stationen ab 1978 waren die Verwaltungsstelle Elmshorn, die Bezirksleitung Hamburg und ab 1982 die Verwaltungsstelle Flensburg. Dort 1984 Wahl zur Ersten Bevollmächtigten. Seit 1997 ehrenamtliches Vorstandsmitglied, 1999 Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche:

Frauen- und Gleichstellungspolitik, Sozialpolitik, Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit, Kultur (bis Mai 2006)

Arbeitsschwerpunkte seit 2003:

Nur ein solidarischer Sozialstaat, der den Anforderungen aller Menschen gerecht wird, ist auch

zukunftssicher. „Reformen“ wie die „Gesundheitsreform 2006“ oder die in der gesetzlichen Rentenversicherung (u. a. Rente mit 67) haben jedoch nur eine Zielrichtung: immer weniger Leistungen für die Versicherten und möglichst niedrige Kosten für die Arbeitgeber. Die paritätische Finanzierung des Sozialstaates wird immer weiter durchlöchert und die allgemeinen Lebensrisiken wie Krankheit, Alter, Behinderung und Pflegebedürftigkeit sollen stärker privatisiert werden. Soziale Sicherung ist für alle Menschen – Frauen und Männer, Junge und Alte, Beschäftigte, Rentnerinnen, Rentner und Arbeitslose – ein unverzichtbarer Bestandteil für gesellschaftliche Teilnahme und individuelle Entfaltung. Noch immer sind Arbeitsmarkt und das soziale Sicherungssystem auf den jungen, männlichen Alleinverdiener ausgerichtet. Insbesondere Frauen werden durch Regelungen in Steuer- und Sozialgesetzen an der Aufnahme einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit gehindert. Traditionelle Rollenbilder, die Zuschreibung familiärer Aufgaben und fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen verstärken die ohnehin bestehenden Diskriminierungen im Arbeitsleben. Gleiche Chancen für alle und die Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit sind und bleiben zentrale Handlungsfelder aller in und mit der IG Metall, innerhalb und außerhalb von Betrieben.

Regina Görner

„Bildung ist Macht. Sie wird auch in Zukunft die stärkste Waffe sein gegen die Ohnmacht gegenüber Fremdbestimmung, Ausbeutung und Ausgrenzung. Bildung und Qualifizierung werden immer mehr zu Schlüsselbegriffen für die Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die IG Metall kämpft dafür, dass alle Zugang zur Qualifikation und zu einer Bildung bekommen, die ihnen Eigenständigkeit und Teilhabe als Person, Bürger und Arbeitnehmer erlaubt und sie aus der Abhängigkeit von fremden Verwertungsinteressen befreit.“



Studium der Geschichte und Sozialwissenschaften, Erstes und Zweites Staatsexamen und Promotion. Mitglied von CDU und CDA seit 1968. Eintritt in die GEW und Mitarbeit im Bundesvorstand der CDA 1979. Mitglied im Bundesvorstand der CDU seit 2000. Nach vier Jahren als persönliche Referentin der Bundestagspräsidentin Rita Süsmuth folgte ein Jahr als Bezirkssekretärin der ÖTV Hessen. Von 1990 bis 1999 geschäftsführendes Vorstandsmitglied des DGB. Von 1999 bis 2004 Arbeits- und Sozialministerin des Saarlandes. Seit 2005 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Aufgabenbereiche:

Jugend, Bildungs- und Qualifizierungspolitik, Innenservice, Archiv/Dokumentation, Zentralbibliothek, Koordination der Arbeitsgemeinschaft christlich-demokratischer Kolleginnen und Kollegen der IG Metall.

Arbeitsschwerpunkte ab 2005:

Mit unserer Jugendarbeit konnten wir viele junge Mitglieder für gesellschaftspolitische Anliegen begeistern. Die Erfahrung, dass eigenes politisches Engagement zu konkreten Veränderungen

führt, hat sie zu weiteren Anstrengungen motiviert. Die IG Metall-Jugend hat in den Bezirken Werbekonzepte und -kampagnen entwickelt und durchgeführt. Mit dem Projekt U35 beim Vorstand wurden Mitgliederwerbung und -bindung an der Schwelle Ausbildung/Beruf und die Studierendenarbeit neu angegangen.

Qualifizierung konnte 2006 im Tarifvertrag bei M+E flächendeckend verankert werden. Berufliche Weiterbildung ist damit in den Betrieben ebenso präsent wie die Berufe-Politik der IG Metall. Das Berufsbildungsportal „wap“ ist mit 3 500 registrierten Nutzern das wirksamste Medium, um IGM-exklusiv Betriebsräte, JAV, Ausbilder, Trainer, Personalentwickler und Prüfer zu erreichen, die Aus- und Weiterbildung bearbeiten. Mit Einleitung einer Konsolidierungs- und Neustrukturierungsphase im Bereich Innenservice wurde eine veränderte Servicekultur und Qualitätsorientierung grundgelegt. Die konsequente Nutzung der Infrastruktur des „MainForums“, der Ausbau der Verantwortlichkeiten für Einkauf und Dienstleistungen, die Standardisierung von Vertragsgestaltungen und die Vereinheitlichung von Synergien bilden die Grundlage erreichter und zukünftiger Kosteneinsparungen.



Wolf Jürgen Röder

„Politisch bewusste, kritische und fachlich-kompetente Interessenvertreterinnen und -vertreter sind das Markenzeichen und die Stärke der IG Metall.“

Das gewerkschaftliche Engagement begann 1972 in der Bildungsarbeit der IG Metall. Während des Jurastudiums und im Zweitstudium Politik und Erwachsenenbildung, Beteiligung am Aufbau des Referentenarbeitskreises der Verwaltungsstelle Stuttgart und Engagement als Teamer in regionalen Seminaren.

Die gewerkschaftlichen Lehrjahre absolvierte er nach dem Zweiten juristischen Staatsexamen am OLG Stuttgart als Organisationssekretär der Verwaltungsstelle Ludwigsburg und Schwerpunktsekretär in der Bezirksleitung Stuttgart.

Ein neuer Abschnitt seiner gewerkschaftlichen Laufbahn begann im Januar 1979 mit dem Eintritt als Gewerkschaftssekretär in die Verwaltungsstelle Reutlingen. Diese leitete er nach seiner Wahl zum 1. Bevollmächtigten im Jahre 1984 bis zu seiner Wahl zum geschäftsführenden Vorstandsmitglied der IG Metall im Oktober 1999.

Aufgabenbereiche:

Bildungspolitik/Bildungsreform, Gewerkschaftliche Bildung, Bildungsstätten, Akademien, Studien- und Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Hochschulpolitik

Arbeitsschwerpunkte seit 1999:

Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit mit dem Ziel der Steigerung politischer, fachlicher und sozial-methodischer Handlungskompetenz. Das bedeutet: Neugestaltung des zentralen Bildungsangebots zur Ausbildung neugewählter Funktionärinnen und Funktionäre; Entwicklung und Pilotierung neuer Ausbildungsgänge für Betriebsräte und Vertrauensleute. Weiterentwicklung des zentralen Bildungsangebots zur fachlichen und politischen Weiterbildung unter dem Gesichtspunkt der Notwendigkeit lebenslangen Lernens. Ausbau der Verzahnung der Bildungsstätten mit der regionalen Bildungsarbeit. Projekt zur Weiterentwicklung der regionalen Bildungsarbeit. Bildungs- und hochschulpolitische Aktivitäten zur Stärkung der Praxisorientierung und zur Akkreditierung neuer ingenieurtechnischer Studiengänge an Fachhochschulen und Hochschulen. Aktive Mitarbeit im Akkreditierungsrat seit 2005.

Wolfgang Rhode

„Eine Politik, die nur auf den Markt setzt, ist gescheitert. Was wir brauchen, ist eine sozial und ökologisch orientierte Wachstumsstrategie. Das bringt Arbeitsplätze, gute Arbeit und angemessene Einkommen – mehr Lebensqualität.“



Nach Abschluss des Studiums der Sozialpädagogik folgte der „Praxiseinsatz“ im Rahmen des Anerkennungsjahres in einem Jugendzentrum. Nach kurzer Arbeitslosigkeit folgte die Beschäftigungsaufnahme in einem neu entstandenen Holzbetrieb als gewerblicher Arbeitnehmer; danach Aufbau der Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit, später Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden (1976 – 1980).

Die hauptamtliche Laufbahn begann als Bildungsreferent der GHK. Es folgte die Tätigkeit als Geschäftsführer der GHK-Geschäftsstelle Bad Kreuznach und dann als Bezirksleiter für Hessen und Rheinland-Pfalz in Frankfurt/Main (1980 – 1990). Danach erfolgte die Wahl beziehungsweise Wiederwahl zum stellvertretenden Vorsitzenden der GHK bis 1999 mit dem Schwerpunkt Tarifpolitik. Im Dezember 1999 bestätigte der Beirat der IG Metall die Aufnahme als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. 2003 erfolgte die Wiederwahl in gleicher Funktion.

Aufgabenbereiche:

Wirtschafts-, Technologie- und Umweltpolitik, Handwerk/Mittelstandspolitik, Betriebspolitik KMU, Branchen Holz/Kunststoff und Textil/Bekleidung, Migration, Arbeits- und Gesundheitsschutz; Projekt „Gute Arbeit“

Arbeitsschwerpunkte seit 2003:

Zur gerechten Gestaltung einer globalisierten Wirtschaft haben wir Konzepte entwickelt. Jobverlagerungen wollen wir verhindern und erschweren.

Die Gier der Finanzinvestoren nach Geld wird immer größer. Mehr Transparenz und schärfere Regulierung sind nötig, damit die Beschäftigten nicht die Zeche zahlen.

Unser Konzept der solidarischen Einfachsteuer ermöglicht die Finanzierung öffentlicher Aufgaben und führt zu mehr Steuergerechtigkeit.

In der Industriepolitik sind die Themen Innovation und effiziente Nutzung von Ressourcen wichtige Bausteine zukünftiger Industriearbeitsplätze. Das treiben wir in der Branchenarbeit voran. Sie wird im Handwerk, in verschiedenen KMU-Bereichen und im Maschinenbau organisiert und ausgebaut. Die Integration des Holz- und des Textilbereiches konnte erfolgreich abgeschlossen werden.

Wir geben betriebspolitische Unterstützung für Zuwanderer. Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt sind unsere Themen. Wir kämpfen für Menschenrechte und gegen Diskriminierung.

Die Themen und Produkte des Projektes „Gute Arbeit“ stoßen auf positive Resonanz. Menschen-gerechte Arbeitsgestaltung ist dringend nötig. Wir engagieren uns konsequent für die Versicherten in den Berufsgenossenschaften.



Erwin Vitt

„Die Einheitsgewerkschaft erkennbar zu praktizieren und dadurch zu stärken, war immer mein Anliegen, ebenso wie die gemeinsame sozioethische Positionierung von Gewerkschaften, Kirchen und christlichen Arbeitnehmerorganisationen gegen die zunehmende Vereinnahmung des gesellschaftlichen Lebens durch die Gewinn- und Machtinteressen des Kapitals.“

Berufseinstieg war eine Ausbildung zum Industriekaufmann. 1971 trat er in die IG Metall, die CDU und CDA ein. Nach einer berufsbegleitenden Ausbildung zum Industriefachwirt 1976 wurde er in den Vertrauenskörper der Stahlwerke Südwestfalen und 1982 in die VK-Leitung und den Betriebsrat gewählt. 1984 Freistellung von den betrieblichen Aufgaben (Handlungsbevollmächtigter, Abteilungsleiter Einkauf). Von 1986 an ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall. Von 1992 bis 2005 politische Verantwortung als geschäftsführendes Vorstandsmitglied.

Aufgabenbereiche:

Jugend, Bildungs- und Qualifizierungspolitik, Innenservice, Archiv/Dokumentation, Zentralbibliothek, Koordination der Arbeitsgemeinschaft christlich-demokratischer Kolleginnen und Kollegen der IG Metall.

Arbeitsschwerpunkte 2002 bis 2005:

Der Abwärtstrend bei den Mitgliederzahlen im Jugendbereich seit 2002 konnte abgeschwächt, aber nicht umgekehrt werden. Die Übernahme nach der Ausbildung wurde dank hoher Streikbeteiligung Jugendlicher verteidigt und die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen durchgesetzt. Als größtem politischem Jugendverband gelang der

IG Metall-Jugend mit ihrer gesellschaftspolitischen Kampagne „Wir können auch anders!“ eine hohe Mobilisierung bei Jugendlichen. Damit konnten eigene politische Forderungen in der Öffentlichkeit und in der IG Metall verbreitet und durchgesetzt werden.

Die Probleme auf dem Ausbildungsmarkt bleiben Dauerthema. Mit unserem Konzept zur kollektiven Finanzierung der Ausbildung waren wir in soweit erfolgreich, dass der Bundestag ein Umlagefinanzierungsgesetz beschlossen hat. Die rot-grüne Bundesregierung vergab aber die Möglichkeit, das nicht zustimmungspflichtige Gesetz mit der Kanzlermehrheit zu verabschieden. Stattdessen wurde der Ausbildungspakt zwischen der Bundesregierung und den Arbeitgebern beschlossen. Er ist eine Alibiveranstaltung. Der Mangel an Ausbildungsplätzen und die Jugendarbeitslosigkeit wurden nicht wirksam bekämpft.

Beim Umzug der Vorstandsverwaltung war der Innenservice bei Planung und Einrichtung der Büros intensiv beteiligt. Die veränderte Infrastruktur zentraler haustechnischer Aufgaben wurde den neuen Bedingungen angepasst und mit der Einführung des Web-Shops eine Bündelung der Bedarfe erreicht. Weitere Optimierungen der Logistikabläufe vereinfachten die Arbeit und führten zu einem erheblichen Einspareffekt.

4. Kontrollausschuss 2003 bis 2006

Walter Kaufmann, bis 15. Juni 2004
(Vorsitzender)
Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Johannes Müllner, ab 15. Juni 2004
(Vorsitzender)
Bezirk Küste

Werner Corbe, ab 15. Juni 2004
(stellvertretender Vorsitzender)
Bezirk Frankfurt

Dieter Dicke, ab 15. Juni 2004
(Beisitzer)
Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Ernst Eisenmann, bis 9. März 2004
(Beisitzer)
Bezirk Baden-Württemberg

Detlef Haag, ab 9. März 2004
(Beisitzer)
Bezirk Baden-Württemberg

Erwin Gösselein, bis 13. November 2006
(Beisitzer)
Bezirk Bayern

Rolf Haucke, ab 14. November 2006
(Beisitzer)
Bezirk Bayern

Waltrud Opalka, vom 31. August 2003
bis 24. März 2005 (Ableben)
(Beisitzerin)
Bezirk Nordrhein-Westfalen

Roswitha Etheber-Schavier,
ab 13. Dezember 2005
(Beisitzerin)
Bezirk Nordrhein-Westfalen

Dieter Knaack
(Beisitzer)
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Der Kontrollausschuss hat sich nach seiner Wahl
auf dem 20. ordentlichen Gewerkschaftstag am
31. August 2003 konstituiert.

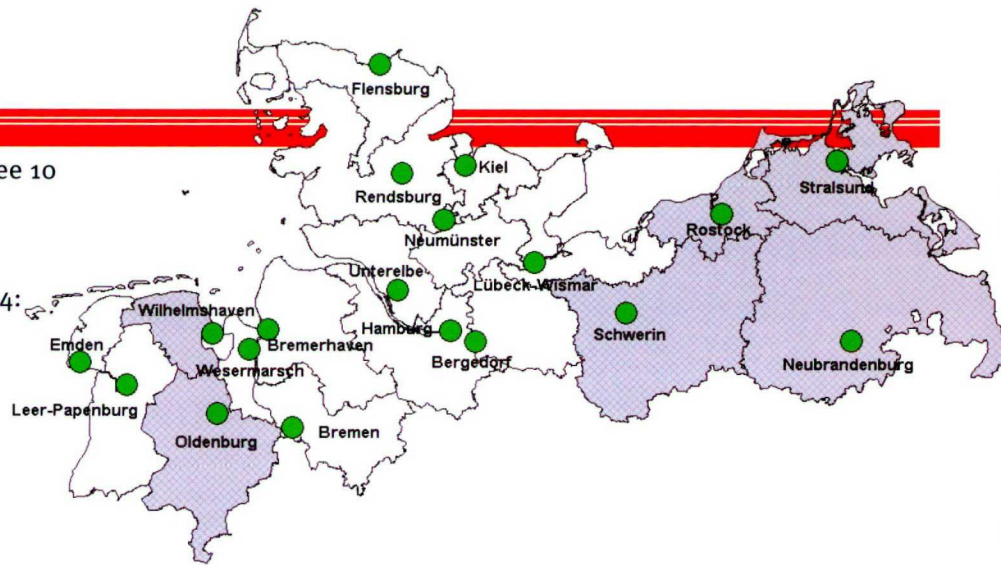
Am 15. Juni 2004 hat sich der Kontrollausschuss
nach Ausscheiden der Kollegen Ernst Eisenmann
und Walter Kaufmann neu konstituiert. Kollege
Johannes Müllner ist vom stellvertretenden
Vorsitzenden zum Vorsitzenden und Kollege
Werner Corbe vom Beisitzer zum stellvertreten-
den Vorsitzenden gewählt worden.

5. Bezirke

- Verwaltungsstelle
- Bildungsstätte
- Kooperation

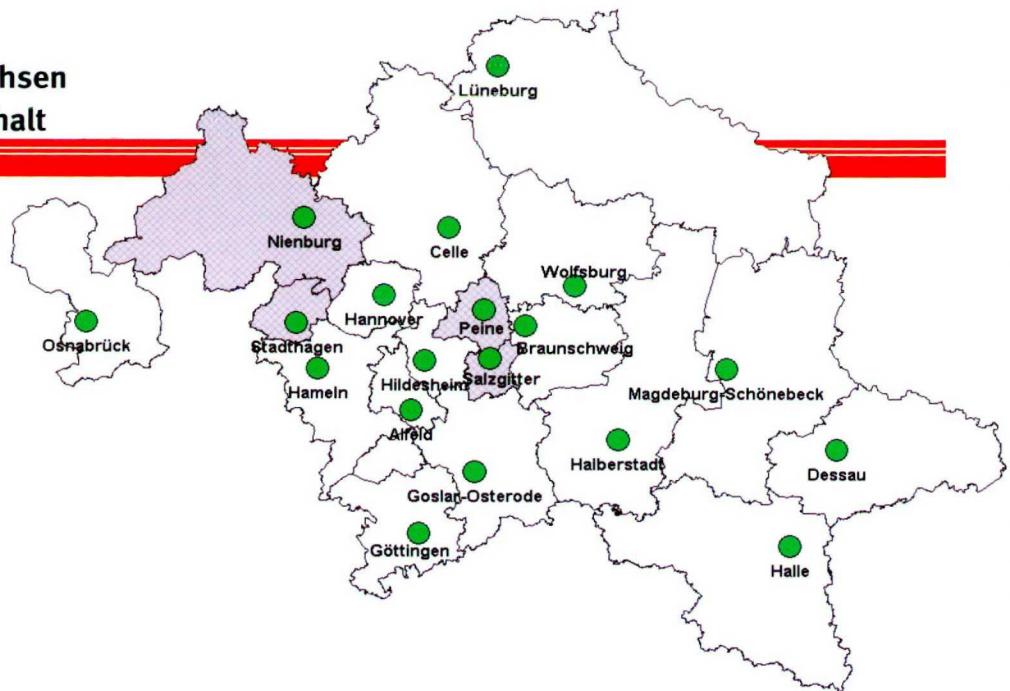
Bezirk Küste

Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg
Bezirksleiter
bis 31. Dezember 2004:
Frank Teichmüller
Bezirksleiterin
seit 1. Januar 2005:
Jutta Blankau



Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12
30159 Hannover
Bezirksleiter:
Hartmut Meine



Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Alte Jakobstraße 149

10969 Berlin

Bezirksleiter

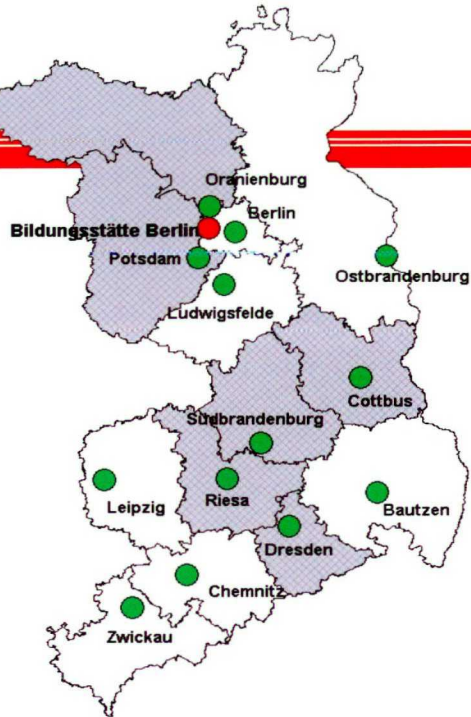
bis 30. Juni 2004:

Hasso Düvel

Bezirksleiter

seit 1. Juli 2004:

Olivier Höbel



Bezirk Frankfurt

Lyoner Straße 34

60528 Frankfurt am Main

Bezirksleiter

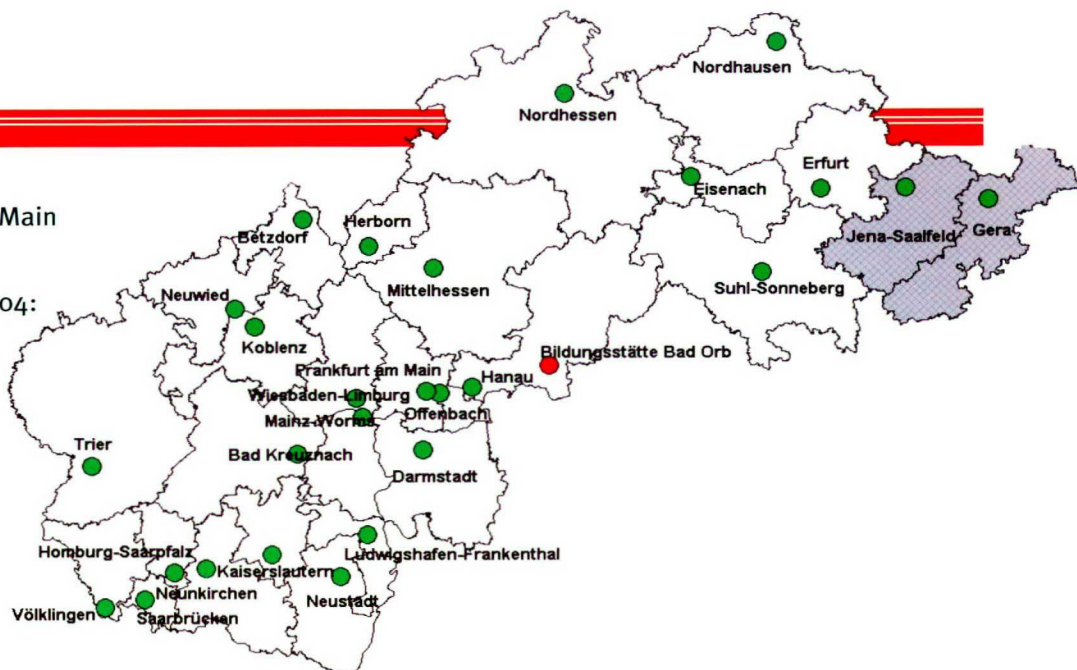
bis 31. Dezember 2004:

Klaus Mehrens

Bezirksleiter

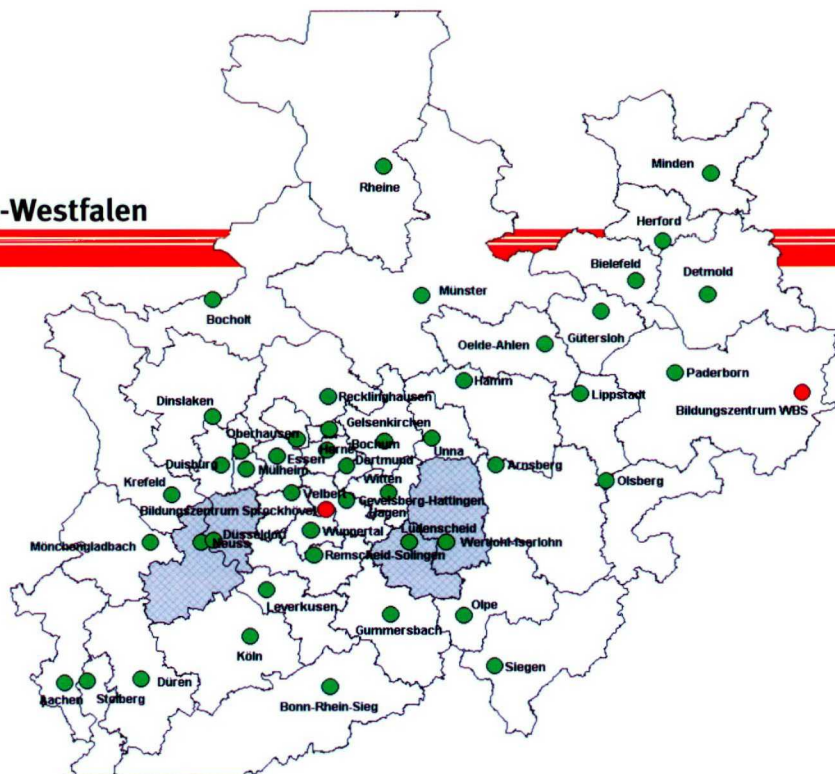
seit 1. Januar 2005:

Armin Schild



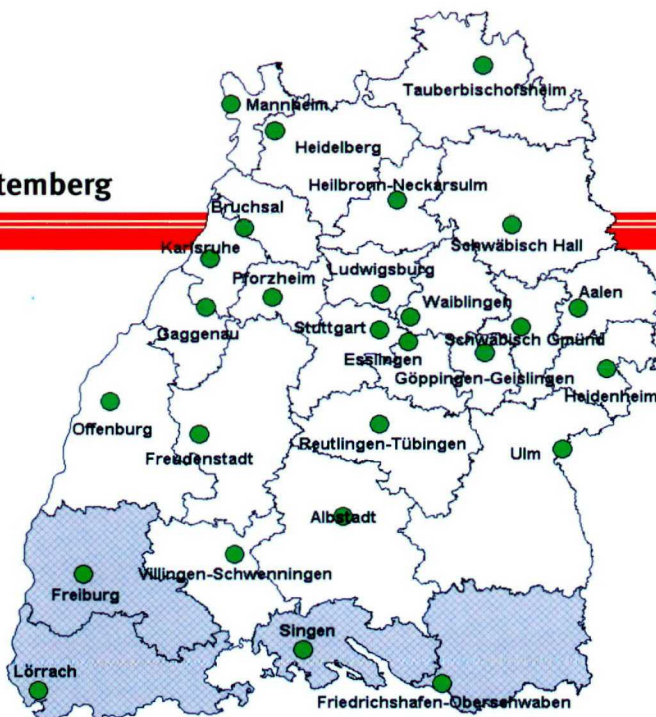
Bezirk Nordrhein-Westfalen

Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
Bezirksleiter
bis 30. Juni 2004:
Peter Gasse
Bezirksleiter
seit 14. Juli 2004:
Detlef Wetzel



Bezirk Baden-Württemberg

Stuttgarter Straße 23
70469 Stuttgart
Bezirksleiter:
Jörg Hofmann



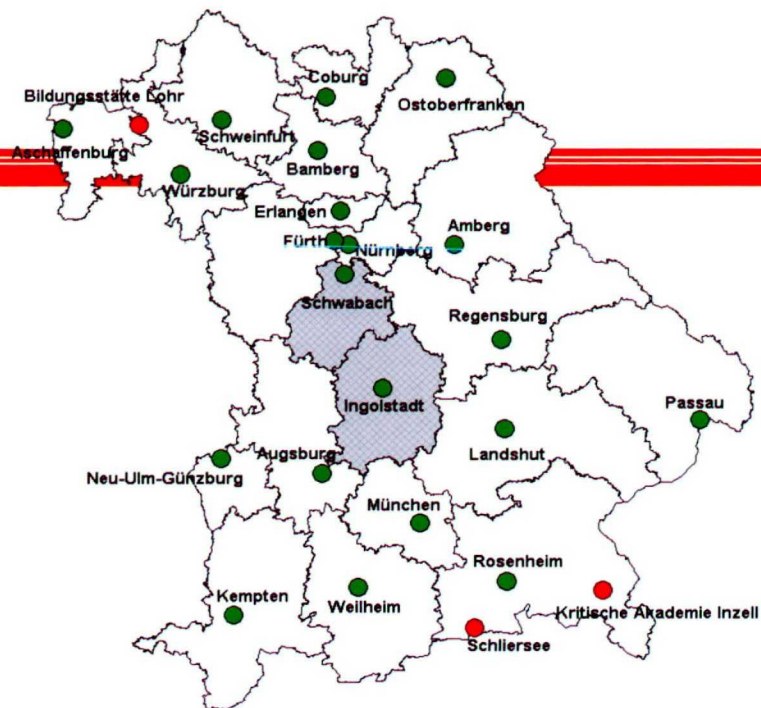
Bezirk Bayern

Elisenstraße 3a

80335 München

Bezirksleiter:

Werner Neugebauer



6. Verwaltungsstellen

(Stand 31. Dezember 2006)

A

Verwaltungsstelle Aachen

Dennewartstr. 17

52068 Aachen

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Beckers, Franz-Peter
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Bildhauer, Lothar

Verwaltungsstelle Aalen

Friedrichstr. 54

73430 Aalen

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Hamm, Roland
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Mischko, Josef

Verwaltungsstelle Albstadt

Karl-Peter-Str. 15

72458 Albstadt

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Bleibler, Bernd
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Wadehn, Walter

Verwaltungsstelle Alfeld

Kalandstr. 4

31061 Alfeld

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Lauenroth, Bernd
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Wenzig, Achim

Verwaltungsstelle Amberg

Schrannenplatz 4

92224 Amberg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Ganss, Jürgen
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Bender, Joachim

Verwaltungsstelle Arnsberg

Schobbostr. 54

59755 Arnsberg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Werth, Wolfgang
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Lenze, Bernhard

Verwaltungsstelle Aschaffenburg

Haselmühlweg 1

63741 Aschaffenburg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Reitz, Herbert
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Großmann, Rudi

Verwaltungsstelle Augsburg

Am Katzenstadel 34

86152 Augsburg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kerner, Jürgen
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Eger, Hans Joachim

B

Verwaltungsstelle Bad Kreuznach

Salinenstr. 37

55543 Bad Kreuznach

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schüler, Elmar
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Jurczek, Wilhelm

Verwaltungsstelle Bamberg

Heinrichsdamm 4a

96047 Bamberg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schneider, Gottfried
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Wacker, Rainer

Verwaltungsstelle Bautzen

Dr.-Maria-Grollmuß-Str. 1

02625 Bautzen

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Koglin, André
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Marks, Günter

Verwaltungsstelle Bergedorf

Serrahnstr. 1

21029 Hamburg

1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Lüdemann, Meike
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Guhr, Andreas

Verwaltungsstelle Berlin

Alte Jakobstr. 149

10969 Berlin

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Hager, Arno
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Abel, Klaus

Verwaltungsstelle Betzdorf

Moltkestr. 25

57518 Betzdorf

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kasper, Thomas
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Trapp, Arnold

Verwaltungsstelle Bielefeld

Stieghorster Str. 88

33605 Bielefeld

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Domnik, Harry
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Nuppenau, Bernd

Verwaltungsstelle Bocholt

Wesemannstr. 10

46397 Bocholt

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Cholewa, Heinz
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Wendland, Andreas

Verwaltungsstelle Bochum

Alleestr. 80

44793 Bochum

1. Bevollmächtigte: Kleinebrahm, Ulrike
 2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Kastner, Herbert
- Kassierer: Kleinebrahm, Ulrike
(kommissarisch)

Verwaltungsstelle Bonn-Rhein-Sieg

Kaiserstr. 108

53721 Siegburg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kutzner, Ralf
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Welteroth, Willi

Verwaltungsstelle Braunschweig

Wilhelmstr. 5
38100 Braunschweig
1. Bevollmächtigter: Kunkel, Detlef
2. Bevollmächtigte und KassiererIn:
Stassek, Eva

Verwaltungsstelle Bremen

Bahnhofplatz 22 – 28
28195 Bremen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Reinken, Dieter
2. Bevollmächtigte hauptamtlich:
Lies-Bohlmann, Inge

Verwaltungsstelle Bremerhaven

Friedrich-Ebert-Str. 1
27570 Bremerhaven
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Behrenwald, Karsten
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Köhler, Ulrich

Verwaltungsstelle Bruchsal

Amalienstr. 7
76646 Bruchsal
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schneider, Eberhard
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Nehring, Bruno

C

Verwaltungsstelle Celle

Trift 17
29221 Celle
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Lindner, Peter
2. Bevollmächtigte ehrenamtlich:
Grünsch, Sabine

Verwaltungsstelle Chemnitz

Jägerstr. 5 – 7
09111 Chemnitz
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Utoff, Klaus-Dieter
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
John, Mario

Verwaltungsstelle Coburg

Am Viktoriabrunnen 1a
96450 Coburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Apfel, Jürgen
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Schulz, Udo

Verwaltungsstelle Cottbus

Stadtpromenade 4
03046 Cottbus
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Köhler, Ralf
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Klopfleisch, Hans-Jürgen

D

Verwaltungsstelle Darmstadt

Rheinstr. 50/I
64283 Darmstadt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Lorenz, Günter
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Gruber, Wolfgang

Verwaltungsstelle Dessau

Grenzstr. 5
06849 Dessau
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Pettche, Manfred
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Heinze, Horst

Verwaltungsstelle Detmold

Gutenbergstr. 2
32756 Detmold
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Seiler, Reinhard
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Harrack, Günter

Verwaltungsstelle Dinslaken

Bahnstr. 53
46535 Dinslaken
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Marschner, Ulrich
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Alsdorf, Günter

Verwaltungsstelle Dortmund

Ostwall 17 – 21
44135 Dortmund
1. Bevollmächtigter: Meier, Hans-Jürgen
2. Bevollmächtigte und KassiererIn:
Kletezka, Ulrike

Verwaltungsstelle Dresden

Schützenplatz 14
01067 Dresden
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Eisele, Willi
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Gelfert, Klaus

Verwaltungsstelle Duisburg

Stapeltor 17 – 19
47051 Duisburg
1. Bevollmächtigter: Dzudzek, Jürgen
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Löllgen, Klaus

Verwaltungsstelle Düren

Kämergasse 27
52349 Düren
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Zimmermann, Paul
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Braun, Rolf

Verwaltungsstelle Düsseldorf

Pionierstr. 12
40215 Düsseldorf
1. Bevollmächtigter: Öztürk, Nihat
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Reese, Heiko

E

Verwaltungsstelle Eisenach

Rennbahn 5
99817 Eisenach
1. Bevollmächtigte und KassiererIn:
Hemsteg-von Fintel, Renate
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Herzog, Klaus-Dieter

Verwaltungsstelle Emden

Kopersand 18
26723 Emden
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Alberts, Wilfried
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Niemeier, Fritz

Verwaltungsstelle Erfurt

Lucas-Cranach-Platz 2
99097 Erfurt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Brücker, Gerd
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Krause, Rudolf

Verwaltungsstelle Erlangen

Friedrichstr. 7
91054 Erlangen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Niclas, Wolfgang
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Heid, Silvia

Verwaltungsstelle Essen

Schützenbahn 11 – 13
45127 Essen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Neumann, Bruno
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Schulte, Ulrich

Verwaltungsstelle Esslingen

Julius-Motteler-Str. 12
73728 Esslingen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Bender, Sieghard
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Dammköhler, Ilona

F

Verwaltungsstelle Flensburg

Rote Str. 1
24937 Flensburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Geiken, Meinhard
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Leu, Hans-Gerhard

Verwaltungsstelle Frankfurt am Main

Wilhelm-Leuschner-Str. 69 – 77
60329 Frankfurt am Main
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Rübsamen, Bernd
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Poensgen, Katinka

Verwaltungsstelle Freiburg

Fahnenbergplatz 6
79098 Freiburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Spieß, Hermann
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Schlegel, Rudolf

Verwaltungsstelle Freudenstadt

Gottlieb-Daimler-Str. 60
72250 Freudenstadt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Neumeister, Reiner
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Hendel, Britta

Verwaltungsstelle Friedrichshafen- Oberschwaben

Riedleparkstr. 13
88045 Friedrichshafen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Rademacher, Lilo
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Heil, Gottfried

Verwaltungsstelle Fürth

Königswarter Str. 16
90762 Fürth
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Händel, Thomas
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Heike, Anny

G

Verwaltungsstelle Gaggenau

Hauptstr. 83
76571 Gaggenau
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Zitzelsberger, Roman
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Peter, Claudia

Verwaltungsstelle Gelsenkirchen

Augustastr. 18
45879 Gelsenkirchen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schleu, Alfred
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Schmitz, Siegfried

Verwaltungsstelle Gera

Karl-Schurz-Str. 13
07545 Gera
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Lemb, Wolfgang
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Balzer, Gudrun

Verwaltungsstelle Gevelsberg-Hattingen

Großer Markt 9
58285 Gevelsberg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
König, Otto
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Stobbe, Jochen

Verwaltungsstelle Göppingen-Geislingen

Poststr. 14a
73033 Göppingen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Rattay, Bernd
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Gmoser, Renate

Verwaltungsstelle Goslar-Osterode

Rotemühlenweg 2a
37520 Osterode
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Zaffke, Manfred
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Ditzell, Martina

Verwaltungsstelle Göttingen

Obere Masch 10
37073 Göttingen
1. Bevollmächtigter:
Boguslawski, Gerd-Uwe
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Gerke, Detlef
Kassierer: Birkholz, Walter

Verwaltungsstelle Gummersbach

Singerbrinkstr. 22
51643 Gummersbach
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kemper, Norbert
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Baasch, Uwe

Verwaltungsstelle Gütersloh

Sparrenburgweg 1 a
33332 Gütersloh
1. Bevollmächtigter: Brandner, Klaus
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Delker, Jürgen
Kassierer: Marx, Bernd

H

Verwaltungsstelle Hagen

Körnerstr. 43
58095 Hagen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Rosenthal, Hubert
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Lauschinski, Udo

Verwaltungsstelle Halberstadt

Bernhard-Thiersch-Str. 2
38820 Halberstadt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schnell, Rüdiger
2. Bevollmächtigte hauptamtlich:
Stoll, Tatjana

Verwaltungsstelle Halle

Böllberger Weg 26
06110 Halle
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Meißner, Günter
2. Bevollmächtigte hauptamtlich:
Kapper-Leibe, Almut

Verwaltungsstelle Hamburg

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Scholz, Eckard
2. Bevollmächtigte/-r ehrenamtlich:
N.N.

Verwaltungsstelle Hameln

Kastanienwall 52
31785 Hameln
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Mebs, Uwe
2. Bevollmächtigte hauptamtlich:
Krellmann, Jutta

Verwaltungsstelle Hamm

Nordenwall 5, DGB-Haus
59065 Hamm
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Oberdick, Udo
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Kröger, Peter

Verwaltungsstelle Hanau

Am Freiheitsplatz 6
63450 Hanau
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Pilz, Michael
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Pfaff, Richard

Verwaltungsstelle Hannover

Postkamp 12
30159 Hannover
1. Bevollmächtigter: Schwitzer, Reinhard
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Fitzner, Ulrich
Kassiererin: Pachauer, Pia

Verwaltungsstelle Heidelberg

Hans-Böckler-Str. 2a
69115 Heidelberg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Geiger, Mirko
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Hoppe, Manfred

Verwaltungsstelle Heidenheim

Robert-Koch-Str. 28
89522 Heidenheim
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Strobel, Andreas
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Neidlein, Rudi

Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm

Salinenstr. 9
74172 Neckarsulm
1. Bevollmächtigter: Luz, Rudolf
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schrott, Werner G.

Verwaltungsstelle Herborn

Walther-Rathenau-Str. 55
35745 Herborn
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Wieth, Hans-Peter
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Kunz, Ulrich

Verwaltungsstelle Herford

Schillerstr. 9
32052 Herford
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kleint, Peter
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Willmann, Karl Heinz

Verwaltungsstelle Herne

Schulstr. 24
44623 Herne
1. Bevollmächtigte und Kassiererin:
Kerkemeier, Eva
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Hunger, Klaus

Verwaltungsstelle Hildesheim

Osterstr. 39a
31134 Hildesheim
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Scheibe, Herbert
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Drechsel, Wolfgang

Verwaltungsstelle Homburg-Saarpfalz

Talstr. 36, Talzentrum
66424 Homburg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Cappel, Werner
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Reinstädter, Ralf

I, J

Verwaltungsstelle Ingolstadt

Paradeplatz 9
85049 Ingolstadt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Horn, Johann
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Stiedl, Bernhard

Verwaltungsstelle Jena-Saalfeld

Johannisplatz 14

07743 Jena

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Lemb, Wolfgang
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Ebenau, Michael

K

Verwaltungsstelle Kaiserslautern

Richard-Wagner-Str. 1

67655 Kaiserslautern

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kepp, Norbert
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Ulrich, Alexander

Verwaltungsstelle Karlsruhe

Ettlinger Str. 3a

76137 Karlsruhe

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Stürmlinger, Angel
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Schmidtke, Günter

Verwaltungsstelle Kempten

Königstr. 2

87435 Kempten

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Jansen, Dietmar
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Gil, Carlos

Verwaltungsstelle Kiel

Legienstr. 22 – 24

24103 Kiel

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Mädel, Wolfgang
2. Bevollmächtigte ehrenamtlich:
Weiß, Annegret

Verwaltungsstelle Koblenz

Moselring 5 – 7a

56068 Koblenz

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Göbel, Reiner
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Feuerpeil, Bernd

Verwaltungsstelle Köln

Hans-Böckler-Platz 1

50672 Köln

1. Bevollmächtigter: Roßmann, Witich
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Reuber, Karl

Verwaltungsstelle Krefeld

Blumentalstr. 2

47798 Krefeld

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Behr, Peter
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Steck, Hermann

L

Verwaltungsstelle Landshut

Am Banngraben 16

84030 Landshut

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Grashei, Robert
2. Bevollmächtigte hauptamtlich:
von Garrel, Birgit

Verwaltungsstelle Leer-Papenburg

Jahnstr. 2

26789 Leer

1. Bevollmächtigter: Termöhlen, Dietrich
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Bollen, Clemens

Verwaltungsstelle Leipzig

Erich-Zeigner-Allee 62

04229 Leipzig

1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Merbitz, Sieglinde
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Köhler, Jens

Verwaltungsstelle Leverkusen

Fürstenbergstr. 1b

51379 Leverkusen

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Sattler, Karlo (kommissarisch)
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Neu, Gerhard

Verwaltungsstelle Lippstadt

Erwitter Str. 34 – 36

59557 Lippstadt

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Eilers, Alfons
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Kühler, Hans Joachim

Verwaltungsstelle Lörrach

Turmstr. 37

79539 Lörrach

1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Haigis, Heike
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Bauer, Peter

Verwaltungsstelle Lübeck-Wismar

Holstentorplatz 1 – 5

23552 Lübeck

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Rickers, Thomas
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Zier, Ronald

Verwaltungsstelle Lüdenscheid

Augustastr. 10

58509 Lüdenscheid

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schildknecht, Bernd
2. Bevollmächtigte hauptamtlich:
Gerhardt, Gudrun

Verwaltungsstelle Ludwigsburg

Schwieberdinger Str. 71

71636 Ludwigsburg

1. Bevollmächtigter: Ott, Konrad
2. Bevollmächtigte und Kassierer:
Zach, Sabine

Verwaltungsstelle Ludwigsfelde

Rathausstr. 2

14974 Ludwigsfelde

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
von Schuckmann, Hermann
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Bluhm, Rolf-Dieter

Verwaltungsstelle Ludwigshafen-Frankenthal

Pilgerstr. 1

67227 Frankenthal

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kuffler, Alfred
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Hoetzel, Günter

Verwaltungsstelle Lüneburg

Heiligengeiststr. 28

21335 Lüneburg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Salewski, Klaus-Dieter
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Bönig, Harald

M

Verwaltungsstelle Magdeburg-Schönebeck

Ernst-Reuter-Allee 39
39104 Magdeburg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kiel, Detlev
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Blumberg, Fritz

Verwaltungsstelle Mainz-Worms

Kaiserstr. 26 – 30
55116 Mainz

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Groß, Armin
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Schuck, Thomas

Verwaltungsstelle Mannheim

Hans-Böckler-Str. 1
68161 Mannheim

1. Bevollmächtigter: Toussaint, Peter
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Götz, Reinhold

Verwaltungsstelle Minden

Simeons carré 2
32427 Minden

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schäffer, Lutz
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Spilker, Reinhard

Verwaltungsstelle Mittelhessen

Cranachstr. 2
35396 Gießen

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Timmer, Holger
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Schütte-Schrage, Heinz

Verwaltungsstelle Mönchengladbach

Rheydter Str. 328
41065 Mönchengladbach

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Coenen, Friedel
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Lehmann, Hans

Verwaltungsstelle Mülheim

Friedrichstr. 24
45468 Mülheim

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Dörr, Ulrich
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Bogen, Manfred

Verwaltungsstelle München

Schwanthaler Str. 64
80336 München

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Flassbeck, Harald
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Lischka, Horst

Verwaltungsstelle Münster

Friedrich-Ebert-Str. 157 – 159
48153 Münster

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schmidt, Jürgen
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Wolff, Helmut

N

Verwaltungsstelle Neubrandenburg

Tilly-Schanzen-Str. 17
17033 Neubrandenburg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Bloempott, Jan
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Seedorf, Willy

Verwaltungsstelle Neumünster

Carlstr. 7
24534 Neumünster

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Seeger, Peter
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Tombarge, Jochen

Verwaltungsstelle Neunkirchen

Bürgermeister-Ludwig-Str. 8
66538 Neunkirchen

1. Bevollmächtigter: Fiedelak, Volker
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Caspar, Jörg

Verwaltungsstelle Neuss

Oberstr. 4
41460 Neuss

1. Bevollmächtigter: Öztürk, Nihat
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Reese, Heiko

Verwaltungsstelle Neustadt

Konrad-Adenauer-Str. 31a
67433 Neustadt

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Dietrich, Werner
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Schoproni, Gerd

Verwaltungsstelle Neu-Ulm-Günzburg

Max-Eyth-Str. 11
89340 Leipheim

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Heim, Elmar
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Wiesner, Klaus

Verwaltungsstelle Neuwied

Langendorfer Str. 66
56564 Neuwied

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Vogt, Walter
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Collet, Wolfgang

Verwaltungsstelle Nienburg

Mühlenstr. 14
31582 Nienburg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Christensen, Uwe
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Schnabel, Roland

Verwaltungsstelle Nordhausen

Bahnhofsstr. 15/16
99734 Nordhausen

1. Bevollmächtigte und Kassierer:
Schwarz-Zaplinski, Astrid
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Schmidt, Klaus-Dieter

Verwaltungsstelle Nordhessen

Spohrstr. 6 – 8
34117 Kassel

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Meßmer, Ullrich
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Laubach, Uwe

Verwaltungsstelle Nürnberg

Kornmarkt 5 – 7
90402 Nürnberg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Lobodda, Gerd
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Wechsler, Jürgen

O

Verwaltungsstelle Oberhausen

Friedrich-Karl-Str. 24/II.

46045 Oberhausen

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Koppers, Peter
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Hillebrandt, Friedrich

Verwaltungsstelle Oelde-Ahlen

Gröningsweg 12

59302 Oelde

1. Bevollmächtigte und KassiererIn:
Kautzmann, Beate
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Eichmann, Hans-Jürgen

Verwaltungsstelle Offenbach

Berliner Str. 220 – 224

63067 Offenbach

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Dreibus, Werner
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Stübner, Hans-Jürgen

Verwaltungsstelle Offenburg

Okenstr. 1c

77652 Offenburg

1. Bevollmächtigter: Paszehr, Viktor
2. Bevollmächtigte und KassiererIn:
Herkströter, Ute

Verwaltungsstelle Oldenburg

Kaiserstr. 4 – 6

26122 Oldenburg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Tammen-Henke, Hartmut
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
van Daak, Alfred

Verwaltungsstelle Olpe

Josefstr. 19

57462 Olpe

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Keppeler, Georg
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Mayer, Rudolf

Verwaltungsstelle Olsberg

Bigger Platz 5

59939 Olsberg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Meyer, Hans-Georg
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Peters, Bernd

Verwaltungsstelle Oranienburg

Fontanesiedlung 13

16761 Hennigsdorf

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Thiele, Bernd (kommissarisch)
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Spitzer, Hans-Jürgen

Verwaltungsstelle Osnabrück

August-Bebel-Platz 1

49074 Osnabrück

1. Bevollmächtigter: Riemann, Hartmut
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Spiekermann, Peter

Verwaltungsstelle Ostbrandenburg

Gartenstr. 2

15230 Frankfurt/Oder

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Ernsdorf, Peter
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Thielecke, Renato

Verwaltungsstelle Ostoberfranken

Hofer Str. 21

95213 Münchberg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Köppel, Heinz
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Baumgartner, Walter

P

Verwaltungsstelle Paderborn

Bahnhofstr. 16

33102 Paderborn

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kotnig, Volker
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Brenzler, Dieter

Verwaltungsstelle Passau

Grünaustr. 31

94032 Passau

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Roos, Bernhard
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Hausner, Heinz

Verwaltungsstelle Peine

Lindenstr. 34

31224 Peine

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Himmelstoß, Uwe
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Heuer, Reinhard

Verwaltungsstelle Pforzheim

Jörg-Ratgeb-Str. 23

75173 Pforzheim

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kunzmann, Martin
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Kortus, Karl-Heinz

Verwaltungsstelle Potsdam

Gartenstr. 20

14482 Potsdam

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Thiele, Bernd
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Seehaus, Frank

R

Verwaltungsstelle Recklinghausen

Dorstener Str. 27a

45657 Recklinghausen

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Lauf, Herbert
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Zerfass, Wilfried

Verwaltungsstelle Regensburg

Richard-Wagner-Str. 2

93055 Regensburg

1. Bevollmächtigter: Heinz, Günter
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Scholz, Jürgen

Verwaltungsstelle Remscheid-Solingen

Elberfelder Str. 39

42853 Remscheid

1. Bevollmächtigter: Mahlke, Michael
2. Bevollmächtigte und KassiererIn:
Greb, Annelene

Verwaltungsstelle Rendsburg

Schiffbrückenplatz 3

24768 Rendsburg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Petersen, Kai
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Conradus, Thomas

Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen

Gustav-Werner-Str. 25

72762 Reutlingen

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Bauer, Gert
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Keiper, Dieter

Verwaltungsstelle Rheine

Poststr. 30
48431 Rheine
1. Bevollmächtigter: Tschorn, Rolf
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Pfeffer, Heinz

Verwaltungsstelle Riesa

Goethestr. 102
01587 Riesa
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Eisele, Willi
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Richter, Siegmar

Verwaltungsstelle Rosenheim

Brixstr. 2
83022 Rosenheim
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Fischer, Artur
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Rauschhuber, Stefan

Verwaltungsstelle Rostock

Ernst-Barlach-Str. 4
18055 Rostock
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Klein, Rüdiger
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Schüler, Detlef

S

Verwaltungsstelle Saarbrücken

Fritz-Dobisch-Str. 5
66111 Saarbrücken
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kurtz, Hans-Peter
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Selzer, Patrick

Verwaltungsstelle Salzgitter

Chemnitzer Str. 33
38226 Salzgitter
1. Bevollmächtigter: Räschke, Wolfgang
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Ludewig, Horst
Kassierer: Wilhelm, Matthias

Verwaltungsstelle Schwabach

Sandstr. 1a
91126 Schwabach
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Horn, Johann
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Spieß, Franz

Verwaltungsstelle Schwäbisch Gmünd

Türlensteg 32
73525 Schwäbisch Gmünd
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Golf, Hans Felix
2. Bevollmächtigte hauptamtlich:
Nick, Felicitas

Verwaltungsstelle Schwäbisch Hall

Haller Str. 37
74523 Schwäbisch Hall
1. Bevollmächtigte und Kassiererin:
Scharf, Heidi
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Kuhnhäuser, Alfons

Verwaltungsstelle Schweinfurt

Mangasse 7 – 9
97421 Schweinfurt
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Ernst, Klaus
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Kippes, Peter

Verwaltungsstelle Schwerin

Mecklenburgstr. 59
19053 Schwerin
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Klein, Rüdiger
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Leetz, Heiko

Verwaltungsstelle Siegen

Donnerscheidstr. 30
57072 Siegen
1. Bevollmächtigter: Durt, Hartwig
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Schlabach, Wolfgang
Kassierer: Klauschke, Siegfried

Verwaltungsstelle Singen

Schwarzwaldstr. 30
78224 Singen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Blaschke, Johann
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Schöttle, Wolfram

Verwaltungsstelle Stadthagen

Probsthäger Str. 4 (Johannishof)
31655 Stadthagen
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Christensen, Uwe
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Naghi, Ali

Verwaltungsstelle Stolberg

Mühlener Markt 1
52222 Stolberg
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Wirtz, Helmut
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Radmacher, Ralf

Verwaltungsstelle Stralsund

Alter Markt 4
18439 Stralsund
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Bloempott, Jan
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Hoppach, Manfred

Verwaltungsstelle Stuttgart

Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart
1. Bevollmächtigter: Baur, Johann
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Meinhardt, Uwe
Kassierer: Schmierer, Hansjörg

Verwaltungsstelle Südbrandenburg

Leipziger Str. 8 – 12
03238 Finsterwalde
1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Köhler, Ralf
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Fesel, Frank

Verwaltungsstelle Suhl-Sonneberg

Platz der Deutschen Einheit 4
98527 Suhl
1. Bevollmächtigter: Brachmann, Adi
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Krempel, Jochen

T

Verwaltungsstelle Tauberbischofsheim

Hauptstr. 64

97941 Tauberbischofsheim

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Breuer, Wolfgang
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Koch, Gerd

Verwaltungsstelle Trier

Herzenbuscher Str. 52

54292 Trier

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Wölfl, Roland
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Groß, Winfried

U

Verwaltungsstelle Ulm

Weinhof 23

89073 Ulm

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Braun, Michael
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Riebl, Reinhold

Verwaltungsstelle Unna

Bahnhofstr. 48

59423 Unna

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Wehmeier, Ralf
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Brüggemann, Dieter

Verwaltungsstelle Unterelbe

Wedenkamp 34

25335 Elmshorn

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Zabel, Uwe
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Lühr, Reimer

V

Verwaltungsstelle Velbert

Oststr. 48

42551 Velbert

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Dattaro, Michele
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Wenzel, Christian

Verwaltungsstelle Villingen-Schwenningen

Arndtstr. 6

78054 Villingen/Schwenningen

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Ruhkopf, Michael
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Schaaf, Karl-Heinz

Verwaltungsstelle Völklingen

Rathausstr. 5

66333 Völklingen

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Hiry, Robert
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Lesch, Guido

W

Verwaltungsstelle Waiblingen

Fronackerstr. 60

71332 Waiblingen

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Knauß, Dieter
2. Bevollmächtigte hauptamtlich:
Rieger, Anne

Verwaltungsstelle Weilheim

Münchener Str. 25b

82362 Weilheim

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schachner, Günther
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Koenig, Hartmut

Verwaltungsstelle Werdohl-Iserlohn

Bahnhofstr. 2

58791 Werdohl

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schildknecht, Bernd
2. Bevollmächtigte hauptamtlich:
Gerhardt, Gudrun

Verwaltungsstelle Wesermarsch

An der Gate 9

26954 Nordenham

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Schindler, Martin
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Eilers, Michael

Verwaltungsstelle Wiesbaden-Limburg

Bahnhofstr. 26

65185 Wiesbaden

1. Bevollmächtigter: Dietzel, Oliver
2. Bevollmächtigter und Kassierer:
Rübsam, Hajo

Verwaltungsstelle Wilhelmshaven

Weserstr. 51

26382 Wilhelmshaven

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Tammen-Henke, Hartmut
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Blümel, Jürgen

Verwaltungsstelle Witten

Hans-Böckler-Str. 12

58455 Witten

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Müller, Manfred
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Kappelhoff, Rolf

Verwaltungsstelle Wolfsburg

Siegfried-Ehlers-Str. 1

38440 Wolfsburg

1. Bevollmächtigter: Schulz, Wolfgang
 2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Patta, Frank
- Kassierer: Semenow, Michael

Verwaltungsstelle Wuppertal

Elberfelder Str. 87

42285 Wuppertal

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Janitz, Fritz
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Jatzkowski, Andreas

Verwaltungsstelle Würzburg

Randersackerer Str. 33

97072 Würzburg

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Mann, Walther
2. Bevollmächtigter ehrenamtlich:
Pfaff, Gerhard

Z

Verwaltungsstelle Zwickau

Bahnhofstr. 68 – 70

08056 Zwickau

1. Bevollmächtigter und Kassierer:
Kademmann, Stefan
2. Bevollmächtigter hauptamtlich:
Olsen, Ingolf

Veränderungen der Verwaltungsstellen im Berichtszeitraum 2003 bis 2006

Kooperationen mit gemeinsamer Geschäftsführung

Bezirk Nordrhein-Westfalen

Die Verwaltungsstellen Düsseldorf und Neuss haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren und ab 1. Oktober 2005 eine gemeinsame Geschäftsführung zu wählen.

Die Verwaltungsstellen Werdohl-Iserlohn und Lüdenscheid haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren und im Rahmen der Organisationswahlen 2004 eine gemeinsame Geschäftsführung zu wählen.

Bezirk Frankfurt

Die Verwaltungsstellen Jena-Saalfeld und Gera haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren und im Rahmen der Organisationswahlen 2004 eine gemeinsame Geschäftsführung zu wählen.

Bezirk Küste

Die Verwaltungsstellen Oldenburg und Wilhelmshaven haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren und eine gemeinsame Geschäftsführung zu wählen.

Die Verwaltungsstellen Schwerin und Rostock haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren und im Rahmen der Organisations-

wahlen 2004 eine gemeinsame Geschäftsführung zu wählen.

Die Verwaltungsstellen Stralsund und Neubrandenburg haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren und im Rahmen der Organisationswahlen 2004 bis 2007 eine gemeinsame Geschäftsführung zu wählen.

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Die Verwaltungsstellen Salzgitter und Peine haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren, ab 1. Januar 2007 eine gemeinsame Geschäftsführung zu wählen und im Rahmen der Organisationswahlen 2008 zu fusionieren.

Die Verwaltungsstellen Nienburg und Stadthagen haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren und eine gemeinsame Geschäftsführung zu wählen.

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Die Verwaltungsstellen Potsdam und Oranienburg haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren und eine gemeinsame Geschäftsführung zu wählen.

Die Verwaltungsstellen Dresden und Riesa haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren und im Rahmen der Organisationswahlen 2004 eine gemeinsame Geschäftsführung zu wählen.

Die Verwaltungsstellen Südbrandenburg und Cottbus haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren und im Rahmen der Organisationswahlen 2004 eine gemeinsame Geschäftsführung zu wählen.

Bezirk Bayern

Die Verwaltungsstellen Ingolstadt und Schwabach haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren und eine gemeinsame Geschäftsführung zu wählen.

Kooperationen

Bezirk Baden-Württemberg

Die Verwaltungsstellen Lörrach und Freiburg haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren.

Die Verwaltungsstellen Singen und Friedrichshafen-Oberschwaben haben nach § 14 der Satzung beschlossen, zu kooperieren.

Neu-Gliederungen

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Die Zusammenlegung der Verwaltungsstellen Riesa und Finsterwalde wurde zurückgeführt und die Verwaltungsstellen Riesa und Südbrandenburg (ehemals Finsterwalde) wurden zum 1. Januar 2005 verselbstständigt.

Bezirk Frankfurt

Das Gebiet des Landkreises Biedenkopf der Verwaltungsstelle Mittelhessen wurde 2005 dem Betreuungsbereich der Verwaltungsstelle Herborn hinzugefügt.

Namensänderungen

Bezirk Baden-Württemberg

Die Verwaltungsstelle Friedrichshafen führt seit dem 1. Juni 2004 den Namen Verwaltungsstelle Friedrichshafen-Oberschwaben.

Die Verwaltungsstelle Neckarsulm führt seit dem 1. Mai 2004 den Namen Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm.

Bezirk Bayern

Die Verwaltungsstelle Neu-Ulm führt seit dem 1. Juni 2005 den Namen Neu-Ulm-Günzburg.

7. Treuhandverwaltung IGEMET GmbH

Gesellschafter der IGEMET und der GVG sind die Vorstandsmitglieder der IG Metall

Es gab folgende Wechsel

Erwin Vitt (bis 20. Januar 2006)
Regina Görner (ab 20. Januar 2006)
Klaus Zwickel (bis 20. Januar 2006)
Bernd Osterloh (ab 20. Januar 2006)
Jürgen Stamm (bis 20. Januar 2006)
Johann Baur (ab 20. Januar 2006)
Marianne Lutz (bis 20. Januar 2006)
Sabine Pflegar (ab 20. Januar 2006)
Walter Bauer (bis 12. Dezember 2006)
Karl Meyer (ab 12. Dezember 2006)
Ingrid Silberborth (bis 12. Dezember 2006)
Herta Everwien (ab 12. Dezember 2006)

Geschäftsführer

Eberhard Vetter (bis 2. April 2004)
Peter Zienow (ab 2. April 2004)
Dr. Oliver Bäumler (bis 31. Dezember 2005)
Franz Julius Partes (ab 20. Januar 2006)

Aufsichtsrat

Bertin Eichler (Vorsitzender)
Georg Keppeler (stellvertretender Vorsitzender)
Jürgen Peters
Berthold Huber (ab 31. August 2003)
Ingrid Silberborth (ab 14. Juni 2004)
Jürgen Eckert (ab 20. Januar 2006)
Walter Vogt (ab 20. Januar 2006)
Klaus Zwickel (bis 21. Juli 2003)
Bernhard Hafner (bis 13. Juni 2004)
Carsten Krauß (bis 13. Juni 2004)
Walter Kaufmann (bis 13. Juni 2004)

Friedel Neuber (bis 23. Oktober 2004)
Jürgen Stamm (bis 20. Januar 2006)
Michael Zimmer (vom 14. Juni 2004 bis 20. Juni 2006)

Grundstücksverwaltungsgesellschaft Frankfurt am Main

Theodor-Heuss-Allee 100 mbH (GVG)

Geschäftsführer

Eberhard Vetter (bis 2. April 2004)
Peter Zienow (ab 2. April 2004)
Dr. Oliver Bäumler (bis 31. Dezember 2005)
Franz Julius Partes (ab 20. Januar 2006)

Jugenderholungs- und Bildungsheime der Industriegewerkschaft Metall

gemeinnützige Gesellschaft mbH (Juho)

Gesellschafter

Jürgen Peters
Klaus Zwickel (bis 14. Juni 2004)
Berthold Huber (ab 14. Juni 2004)
Bertin Eichler
Wolf Jürgen Röder
Karin Benz-Overhage (bis 14. Juni 2004)
Erwin Vitt (bis 20. Januar 2006)
Regina Görner (ab 20. Januar 2006)

Geschäftsführer

Eberhard Vetter (bis 2. April 2004)
Peter Zienow (ab 2. April 2004)
Dr. Oliver Bäumler (bis 31. Dezember 2005)
Franz Julius Partes (ab 20. Januar 2006)

„

Vereinigung ist
das Mittel, unsere
Ziele erreichen zu
können.



Gerech



GESELLSCHAFT UND GEWERKSCHAFT VOR NEUEN HERAUSFORDERUNGEN

Die Wirtschaft wird durch die Internationalisierung von Produktion und Handel, die wachsende Bedeutung der globalen Finanzmärkte und verschärften Wettbewerb geprägt. Dies wirkt sich auf alle Branchen und auf die betriebliche Organisation der Arbeit aus. Das Problem von Massenarbeitslosigkeit, Verarmung und der ungerechten Verteilung des Wohlstands hat sich national und weltweit verschärft. Es droht, dass die Auseinandersetzung um den Zugang zu Rohstoffen und natürlichen Ressourcen zunehmend militärisch ausgetragen wird.

braucht
tigkeit

2

1. Rahmenbedingungen für gewerkschaftliches Handeln

1.1 Wirtschaft im Wandel

Die Wirtschaft wird durch zwei langfristige Trends bestimmt: zunehmende Internationalisierung von Produktion und Handel sowie die wachsende Bedeutung der globalen Finanzmärkte. Diese Trends haben tiefgreifende Auswirkungen auf alle Branchen und auf die betriebliche Organisation der Arbeit. Sie sind für jeden Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin spürbar.

Internationalisierung von Produktion und Handel

Die grenzüberschreitende Produktion von Waren und der internationale Handel bestimmen den Kapitalismus seit seinen Anfängen. Neu sind hingegen die Verschärfung des Wettbewerbs zwischen Unternehmen, zwischen Nationen und die Entstehung weltweiter Produktionsnetzwerke. Sowohl die weltweite Herstellung als auch der globale Handel sind längst nicht mehr auf einzelne Großkonzerne begrenzt. Zunehmend sind auch klein- und mittelständische Unternehmen länderübergreifend tätig.

Die Volkswirtschaft in Deutschland gehört zu den Gewinnern des grenzüberschreitenden Wirtschaftens. Die seit Jahren steigenden Außenhandelsüberschüsse machten Deutschland mehrfach zum Exportweltmeister. Der enorme Überschuss im Außenhandel widerlegt das Gerücht, dass der Standort durch zu hohe Löhne und zu kurze Arbeitszeiten nicht wettbewerbsfähig sei. Im Gegenteil: Im Berichtszeitraum ist die Arbeits-

produktivität deutlich gestiegen und die Lohnstückkosten sind weitaus langsamer als in vielen anderen Ländern gestiegen.

Deutsche Unternehmen sind sehr wettbewerbsfähig und stark in den Weltmarkt eingebunden. Besonders deutlich ist dies in der Metallwirtschaft. Mittlerweile erzielt die Branche weit über die Hälfte ihres Umsatzes im Ausland. Entsprechend viele Arbeitsplätze hängen vom Exportgeschäft ab.

Dennoch sind die Folgen der Internationalisierung besonders für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwiespältig. Ohne Zweifel hat sich der Wettbewerbsdruck, forciert über Standortvergleiche, verschärft. Zu den negativen Folgen der Internationalisierung gehören Verlagerungen von Produktionsstandorten und Arbeitsplätzen ins Ausland und zunehmender Druck auf Einkommen und Sozialstandards.

Internationalisierung darf jedoch nicht auf Verlagerungen reduziert werden. Die Mehrzahl der Auslandsinvestitionen dient vor allem dazu, neue und wachsende Märkte zu erschließen und zusätzliche Produktionskapazitäten aufzubauen. Dabei sind grenzüberschreitende Forschungsaktivitäten immer wichtiger geworden. Die internationale Investitionstätigkeit konzentriert sich vor allem auf technologieintensive Branchen. Die Etablierung weltweiter Wertschöpfungsketten steht im Zentrum des Wandels.

Der intensivierte Standortwettbewerb hat in Verbindung mit dem großen, weltweiten ökonomischen und sozialen Gefälle eine Machtverschiebung zugunsten global agierender Unternehmen befördert. Innerhalb multinationaler Konzerne müssen heute Belegschaften verschiedener Standorte um Aufträge konkurrieren. Der verschärfte Wettbewerb erhöht den Druck auf die Kosten. Vor allem die Arbeitskosten geraten ins Visier solcher Wettbewerbsstrategien. Outsourcing, Rationalisierungen und Leistungsverdichtung nehmen zu.

Die Machtverschiebung zugunsten der Unternehmensseite zeigt sich in zunehmenden Androhungen von Verlagerungen und den nachdrücklichen, zuweilen erpresserischen Forderungen nach Zugeständnissen bei Löhnen und Arbeitszeiten. Die Massenarbeitslosigkeit macht diese Drohungen umso wirkungsvoller.

Die derzeit dominierende Form der Internationalisierung droht damit zu einer sozialen Abwärtsspirale für Beschäftigte zu werden. Die Möglichkeiten, durch eine stärkere Internationalisierung die Wertschöpfung zu erhöhen und



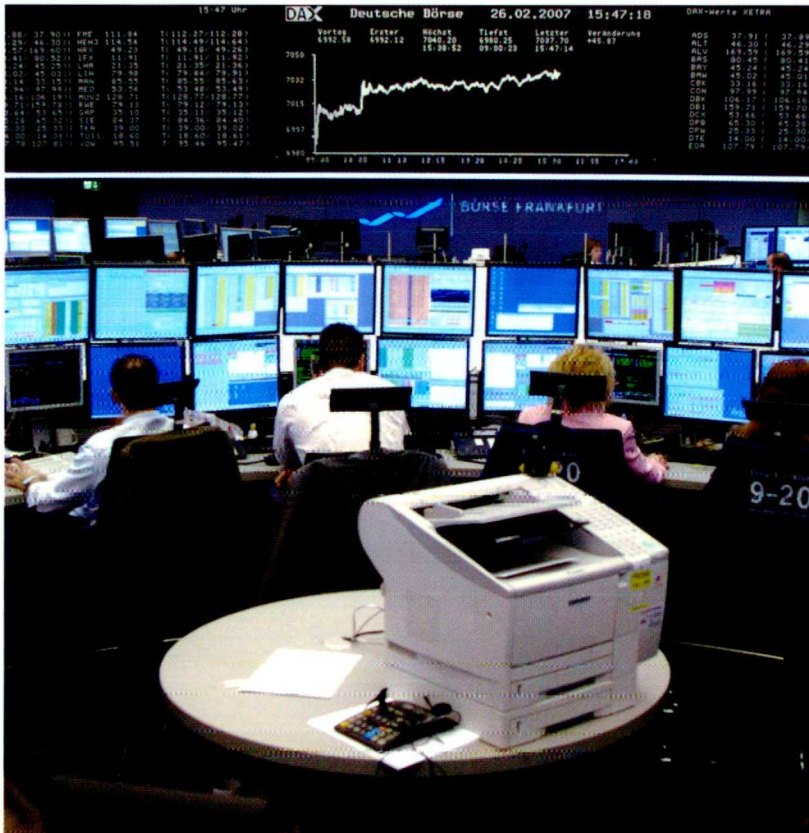
Produktion und Handel sind zunehmend internationalisiert

damit den Lebensstandard für alle zu verbessern, blieben bislang jedoch ungenutzt.

Wachsende Bedeutung der Finanzmärkte

Seit Beginn der 1990er-Jahre wächst die Bedeutung der Finanzmärkte. Unternehmensstrategien werden zunehmend am Shareholder-Value, am Interesse der Aktionäre, orientiert. Diese als Finanzialisierung bezeichnete Entwicklung hat an Stärke und Geschwindigkeit gewonnen. Eine neue Hierarchie der Märkte wird deutlich: Die Finanzmärkte bestimmen, der Arbeitsmarkt wird zur Restgröße.

Milliardenschwere Fonds suchen verstärkt auch in Deutschland nach renditeträchtigen Anlagemöglichkeiten. In den Berichtszeitraum fallen



Finanzmarktkapitalismus dominiert

einige spektakuläre Fälle von Unternehmensübernahmen durch große Vermögensfonds wie zum Beispiel die Übernahme des Armaturenherstellers Grohe. „Schnelle Verwertung des aufgekauften Unternehmens“ heißt der Leitsatz.

Arbeitsplätze und mittelfristige Innovationsstrategien sind unter die Räder des neuen Finanzmarktkapitalismus geraten. Im Zentrum des Wirtschaftens stehen nicht technisch gute Produkte, die langfristige Mehrung des Unternehmenswertes und sichere Arbeitsplätze. Die Renditeziele der Kapitalgeber sind zur alles entscheidenden Größe

geworden. Extrem hohe Renditeforderungen sollen in extrem kurzer Zeit befriedigt werden. Auch dies führt zu höherem Druck auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten.

1.2 Veränderung in der Arbeitsgesellschaft

Nach wie vor prägt das Normalarbeitsverhältnis die Beschäftigung in Deutschland. Gleichzeitig vollzieht sich in der Arbeitsgesellschaft ein tiefgreifender und folgenreicher Wandel. Betroffen sind alle Beschäftigungsverhältnisse.

Einerseits wächst die Bedeutung qualifizierter Arbeit. Andererseits sind Verunsicherungen und arbeitspolitische Rückschritte nicht mehr auf Randbelegschaften und unsichere (prekäre) Arbeitsverhältnisse beschränkt. Sie treffen auch Stammbeflegschaften und das Normalarbeitsverhältnis. Arbeitszeiten werden ausgeweitet, ungeschützte Beschäftigung nimmt zu und neue Arbeitsformen etablieren sich.

Die Arbeitsmarktpolitik der Regierung ist wie die Personalpolitik vieler Unternehmen auf Wettbewerb orientiert. Sie verbindet das Ziel, ungeschützte und niedrig entlohnte Beschäftigung auszubauen, indem noch mehr Flexibilisierung verlangt wird und Arbeitnehmerrechte abgebaut werden. Im besonderen Maße sind Frauen betroffen. Ihnen wird von Teilen der Politik – getreu dem traditionellen konservativen Familienbild – die Rolle der Zuverdienerin zugeschoben.

Die Hartz-Gesetze haben in der Arbeitsmarktpolitik mit dem Grundsatz des „Forderns und Förderns“ eine neue Richtung eingeschlagen. Während das Fordern in Form eines verstärkten Drucks auf Arbeitslose zur Arbeitsaufnahme verbunden mit Leistungskürzungen durchgesetzt wurde, fehlt es mehr denn je an wirksamen Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Arbeitslosen.

Auch der öffentlich geförderte Ausbau des Niedriglohnssektors erzeugt zunehmenden Druck auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Vielfach wurden reguläre Arbeitsverhältnisse in geringfügige Jobs umgewandelt.

Mittlerweile arbeiten Millionen Beschäftigte für Löhne, die nicht zum Leben reichen. Besonders betroffen sind Frauen in Minijobs und in Teilzeit. Studien über Niedriglohnbeschäftigung kommen zu dem Ergebnis: Niedrige Löhne sind nicht mehr auf gering qualifizierte Beschäftigte begrenzt. Zwar steigt mit einer geringeren Qualifikation die Gefahr von Niedriglöhnen, doch sind auch immer mehr gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen. Mehr noch: Wer einmal im Niedriglohnsektor gelandet ist, hat es schwer, eine besser bezahlte Arbeit zu bekommen.

Auch gute Ausbildung und berufliche Qualifikation sind keine Garantie mehr für einen sicheren und existenzsichernden Arbeitsplatz. Jahr für Jahr finden Zehntausende Jugendliche keinen Ausbildungsplatz oder werden nach der Ausbildung nicht übernommen. Ähnliche Erfah-

rungen machen zunehmend junge Frauen und Männer nach dem Studium. Viele finden sich nach dem Hochschulabschluss in einer Endloschleife von nicht oder schlecht bezahlten Praktika wieder. Mehr und mehr Unternehmen kalkulieren mittlerweile mit ihren fast kostenlosen Leistungen.

Zugenommen hat auch die Leiharbeit. Sie ist in der Regel deutlich niedriger bezahlt als eine vergleichbare Tätigkeit von Festangestellten im Entleiherbetrieb. Mehrere Hunderttausend Beschäftigte sind mittlerweile in Leiharbeit. Mehr und mehr Unternehmen in der Industrie und im Dienstleistungssektor decken ihren nicht nur kurzfristigen Arbeitskräftebedarf über Leiharbeitsfirmen.

Die anhaltende Massenarbeitslosigkeit sowie die Hartz-Gesetze haben ein Klima der Verunsicherung geschaffen. Die Angst vor sozialem Abstieg hat weite Teile der bisher gesicherten Arbeitnehmerschaft erreicht. Beeinflusst von dem veränderten gesellschaftlichen Klima ist die neu aufkeimende Debatte um die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Einerseits wird in Teilen der medialen Öffentlichkeit die vermeintlich hohe Kinderlosigkeit von Akademikerinnen kritisiert, andererseits wird behauptet, dass voll erwerbstätige Mütter sich nicht ausreichend um ihre Kinder kümmern würden.

Flexibilität wird heute mehrheitlich nicht im Sinne der Beschäftigten genutzt. Die gewachsenen Ansprüche nach Selbstbestimmung, Mitwir-



Niedriglohnsektor wächst rasant

kung und Kreativität sind bislang weitgehend unerfüllt. Arbeitszeitpräferenzen und tatsächliche Arbeitszeiten gehen weiter auseinander. Ständige Überforderungen, Stress und auch hieraus resultierende Krankheiten haben stark zugenommen. Humane Arbeitsgestaltung gerät unter die Räder von Kosteneinsparung und Rationalisierung.

Auf die Veränderungen der Altersstruktur in Wirtschaft und Gesellschaft haben Politik und Unternehmen bisher nicht angemessen reagiert. Während Ausbildungs- und Arbeitsplätze für die jüngere Generation fehlen, will die Bundesregierung die Regelaltersgrenze auf 67 Jahre erhöhen. Gleichzeitig beschäftigen viele Betriebe kaum noch Menschen über 50 Jahre. Die Arbeitsanforderungen sind überwiegend nicht altersgerecht und Weiterbildungsangebote für Ältere sind Mangelware.

1.3 Herausforderungen für den Sozialstaat

Die IG Metall will eine solidarische Gesellschaft, in der die wirtschaftliche Wertschöpfung gerecht verteilt wird. Die Gewerkschaften fordern das Primat demokratisch legitimer Politik gegenüber dem Diktat des Marktes.

Im Berichtszeitraum wurden die Angriffe auf den Sozialstaat verstärkt. Schlagworte wie „schlanker Staat“, „Eigenverantwortung“, „Privatisierung“ und „Entbürokratisierung“ bestimmen die

durch den neoliberalen Mainstream geprägte öffentliche Debatte. Dieser Zeitgeist, der einen „Kapitalismus pur“ will, ist weder widerspruchsfrei noch konnte er sich umfassend durchsetzen. Dennoch haben es Marktradikale in Wirtschaft, Politik und Medien zum Teil geschafft, die Deutungshoheit über entscheidende gesellschaftliche Bereiche zu erlangen.

In den Hintergrund gerät, dass die Marktwirtschaft zwar produktiv bei der Erzeugung von Gütern und Dienstleistungen ist, sie jedoch krisenanfällig bleibt und nicht für Verteilungsgerechtigkeit sorgt. Erst durch Eingreifen der Politik wird eine sozial und ökologisch nachhaltige Entwicklung möglich. In der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland wurde soziale Gerechtigkeit wesentlich durch den Sozialstaat ermöglicht, für dessen Erhalt und Ausbau sich die Gewerkschaften eingesetzt haben. Heute stehen soziale Errungenschaften mehr denn je unter Druck:

- Die sozialstaatliche solidarische Sicherung soll insbesondere in der Kranken- und Rentenversicherung abgebaut und die Absicherung existenzieller Risiken auf das Individuum abgewälzt werden. Beschönigend wird dies „mehr Eigenverantwortung“ oder „private Vorsorge“ genannt.
- Arbeitslosigkeit wird zunehmend als individuelles Versagen und Verweigern des Einzelnen interpretiert. Dieser Logik entspricht, den Druck zur Arbeitsaufnahme zu erhöhen und Lohnersatzleistungen zu reduzieren.

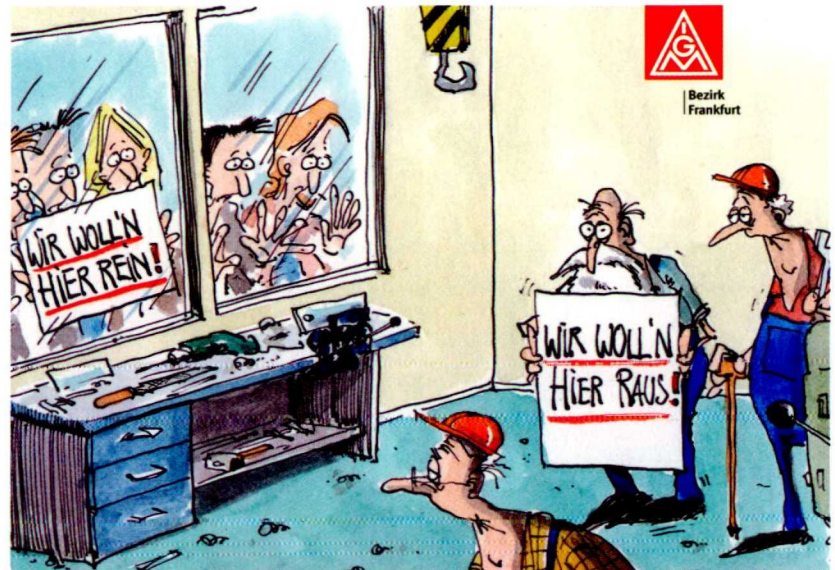
Die Auswirkungen dieses gesellschaftlichen Rückschritts sind offensichtlich. Einerseits werden die sozialen Gegensätze verschärft. Andererseits wächst der Vertrauensverlust in die Politik, sinkt die Wahlbeteiligung und rechtsextreme Demagogen gewinnen an Boden.

Die verteilungspolitische Fehlentwicklung belastet auch den Wirtschaftsprozess. Denn die für die Gesamtwirtschaft wichtigen Masseneinkommen stagnierten. Die Ursachen waren: eine Einkommensentwicklung, die hinter dem gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraum zurückblieb, ein wachsender Niedriglohnsektor, Kürzungen bei Arbeitslosen und Nullrunden bei der Rente. Weil es an kaufkräftiger Nachfrage fehlte, blieb der Binnenmarkt schwach und konnte keinen Beitrag leisten, um die Massenarbeitslosigkeit zu verringern.

Um soziale Standards verteidigen und den Sozialstaat weiterentwickeln zu können, fordern die Gewerkschaften solidarische Reformen, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen verbessern. Insbesondere für die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung haben die Gewerkschaften Alternativen entwickelt. Sie haben auch Vorschläge für eine sozial gerechte Steuerreform gemacht.

Es gilt, den Sozialstaat für beide Geschlechter gerecht zu gestalten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung muss uneingeschränkt für beide Geschlechter möglich sein. Der Sozialstaat muss auch auf den demografi-

schen Wandel vorbereitet sein. Gute Gesundheits- und Pflegedienstleistungen müssen ausgebaut und altersgerechte Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Auch Aus- und Weiterbildungsangebote für Junge und Ältere müssen ständig verbessert werden.



Rente mit 67 gegen Jung und Alt – Jung und Alt gegen Rente mit 67

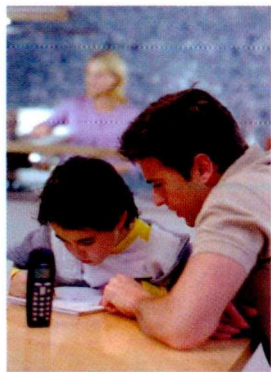
**Mehr Jobs für Junge statt mehr Stress im Alter!
Früherer Ausstieg ohne Abschlüsse muss bleiben!**

**Wir fragen Bundestagsabgeordnete:
Werden Sie für die Rente mit 67 stimmen?**

Namen des/der Abgeordneten mit Parteilozugehörigkeit oben eintragen
Votum des/der Abgeordneten unten kräftig und in Rot ankreuzen

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ Nein | ☐ Ja |
| ☐ Unentschieden | ☐ Keine Antwort |

Stimmen für die Rente mit 67 gefährden die Wiederwahl. Denn Rente mit 67 schadet der Gesundheit oder der Rentenhöhe älterer Menschen. Jungen verbaut sie Chancen auf Ausbildungs- und Arbeitsplätze.



Beruf und Betreuung von Kindern muss für beide Geschlechter möglich sein

Allerdings wurde auch im Berichtszeitraum das Wort Reform vielfach dafür missbraucht, soziale Leistungen abzubauen und soziale Errungenschaften in Betrieb und Gesellschaft zurückzunehmen. Der Reformbegriff wurde häufig dann verwendet, wenn Verschlechterungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgesetzt werden sollten. Hier verteidigt die IG Metall den Sozialstaat gegen angebliche Reformen und wehrt Angriffe auf Sozialstandards ab.

Die Parteien und Regierungen in Bund und Ländern haben mehrheitlich keine sozial gerechten Antworten auf den tiefgreifenden ökonomischen Wandel und die Veränderungen in der Arbeitsgesellschaft gegeben. Die Politik hat mit dem Hinweis auf die angebliche Alternativlosigkeit ihren Anspruch auf gesellschaftliche Gestaltung und politische Rahmensetzung untergraben.

In der Gesellschaft hat sich dies in Verunsicherung, Enttäuschung und Resignation niederschlagen. Für eine demokratische Gesellschaft ist das eine bedenkliche und gefährliche Entwicklung. Die zurückgehende Wahlbeteiligung sowie die Erfolge rechtsextremer Parteien sind ernsthafte Warnsignale.

1.4 Die europäische Dimension

Die Einigung Europas wird von Politik und Wirtschaft zur Deregulierung der Märkte, Privatisierung öffentlicher Leistungen und zum Abbau sozialer Rechte genutzt. Die Ablehnung des

Verfassungsentwurfs in Frankreich und in den Niederlanden zeigt, dass die Bürgerinnen und Bürger eine an wirtschaftlichen Interessen ausgerichtete Europäische Union ablehnen. Die Antwort darauf kann nur heißen: Das soziale Europa muss gestärkt werden.

Aus ehemaligen Feinden sind gute Nachbarn geworden. Europa kann Erfolge vorweisen: Es herrscht auf dem Kontinent weitgehend Frieden und fast überall Demokratie. Trotz dieser historischen Erfolge geriet die Integration in eine kritischen Phase.

Auch im Berichtszeitraum konnte die Europäische Union ihren grundsätzlichen Konstruktionsfehler nicht überwinden: Die wirtschaftliche Integration wurde vorangetrieben, die soziale Dimension ausgeblendet. Darüber hinaus konnte die EU ihre sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele nicht erreichen. Geringes Wirtschaftswachstum, hohe Arbeitslosigkeit und eine zunehmende soziale Spaltung belasteten die politische Bilanz.

Die wirtschaftliche Dominanz bei der Integration und die ungelösten sozial- und beschäftigungspolitischen Probleme gipfelten in einer Identitätskrise der EU. In 2005 wurde der Verfassungsentwurf von einer Mehrheit der Bevölkerung in Frankreich und in den Niederlanden abgelehnt. Es wurde deutlich, dass die EU über kein gemeinsames Leitbild ihrer Entwicklung verfügt. Als Konsequenz aus dem Scheitern der Verfassung wurde zwar offiziell eine Denkpause ausgerufen. Allerdings war nicht zu erkennen, dass die richti-



Entwurf der EU-Verfassung in Frankreich und den Niederlanden von der Bevölkerung abgelehnt

gen Schlüsse aus dem Misstrauen, dem Zweifel und der Kritik vieler EU-Bürgerinnen und EU-Bürger an der Brüsseler Politik gezogen wurden.

Für die politischen und ökonomischen Eliten besteht das europäische Projekt vor allem darin, die Dominanz des Marktes durchzusetzen. Dies wurde nicht zuletzt anhand der Pläne zur vollständigen Liberalisierung der Dienstleistungsmärkte und der Auseinandersetzung um die entsprechende Richtlinie deutlich.

Europa steht vor der Alternative: Entweder wird der Weg der markt- und elitenorientierten Eini-

gung gegen den Protest der Bevölkerung fortgeführt oder es gelingt, die beiden Hauptmängel – die unterentwickelte soziale Dimension und die Demokratielücke – zu beseitigen.

Für die IG Metall ist die solidarische Erneuerung des Europäischen Sozialmodells ein Leitprojekt. Ziele sind mehr soziale Sicherheit und mehr Demokratie. Gelingt das nicht, droht ein Rückfall in plumpen Nationalismus und überkommenen Protektionismus. In einigen Ländern konnten rechtsextreme Parteien mit einem Anti-Europa-Kurs bereits Wahlerfolge erzielen. Dieser Gefahr von rechts kann nur ein soziales Europa begegnen. Trotz beachtlicher Fortschritte stehen die Gewerkschaftsbewegung und die IG Metall vor der Herausforderung, ihren Europäisierungsrückstand zu beseitigen. Mehr denn je kommt es darauf an, dass sich die nationalen Gewerkschaften besser abstimmen und gesellschafts-, tarif- und betriebpolitische Auseinandersetzungen stärker europäisieren.

1.5 Die globale Dimension

Das Versprechen der neoliberalen Anhänger-schaft der Globalisierung hieß höherer Lebens-standard für alle. Die Realität ist jedoch ernüchternd. Für die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Welt haben sich die Versprechen nicht erfüllt.

Nicht Mangel und Knappheit sind für die tiefe Spaltung in Arm und Reich auf dem Globus ver-



Parlament in Straßburg: EU muss demokratischer werden

antwortlich. Vielmehr ist es die ungleiche Verteilung des Wohlstands zwischen Nord und Süd, aber auch innerhalb der Nationen. Noch nie zuvor wurde so viel materieller Reichtum produziert. Not und Elend könnten Geschichte sein. Doch eine ungerechte Weltwirtschaftsordnung lässt Hunger und Armut auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts fortbestehen.

Auf dem Millenniumsgipfel der Vereinten Nationen im Jahr 2000 in New York hatten sich die Staats- und Regierungschefs verpflichtet, bis zum Jahr 2015 die Armut zu halbieren. Die Weltgemeinschaft ist auf diesem Weg jedoch kaum vorangekommen. Im Gegenteil, noch immer muss mehr als die Hälfte der Menschheit von weniger als zwei Dollar pro Tag leben.

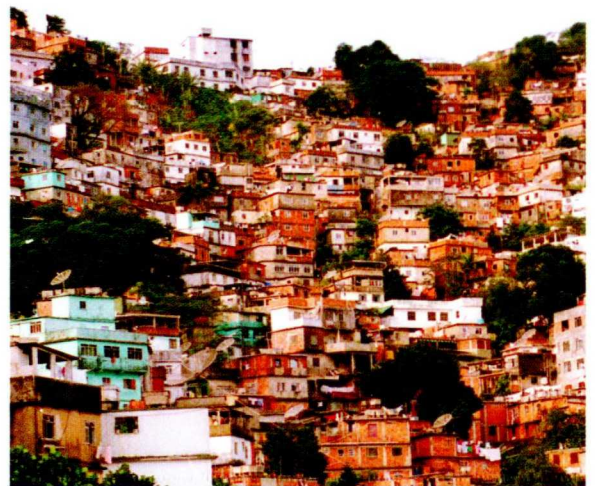
Hungerlöhne, Kinderarbeit und die millionenfache Verweigerung von individuellen und kollektiven Arbeitnehmerrechten gehören zur Realität der globalen Arbeitswelt. In vielen Ländern werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern noch immer daran gehindert, sich in Gewerkschaften zu organisieren und für ihre Rechte einzustehen – gerade auch in den Produktionsstätten oder bei Zulieferern multinationaler Konzerne. In zahlreichen Ländern und Regionen der Erde werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) noch immer missachtet.

Auf globaler Ebene bestimmt die Ökonomie und nicht die demokratisch legitimierte Politik das Geschehen. Weltweit soll eine Marktwirtschaft mit schrankenlosem Wettbewerb durchgesetzt werden.

Tonangebend sind dabei neben den multinationalen Konzernen überwiegend neoliberal orientierte Organisationen wie die Welthandelsorganisation (WTO), die Weltbank und der Internationale Währungsfonds (IWF). Sie haben bisher bei der Lösung der globalen Zukunftsaufgaben versagt.

Militärische Auseinandersetzungen über Besitz und Kontrolle von Rohstoffen und Wasser haben an Bedeutung gewonnen. Militärische Konflikte, der Klimawandel und ökologische Katastrophen bedrohen die menschliche Zivilisation.

Die IG Metall bleibt dem Frieden sowie ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit verpflichtet. „Eine andere Welt ist möglich!“, das Motto des Weltsozialforums gilt auch für unser gewerkschaftliches Handeln. Die IG Metall will dazu beitragen, die Globalisierung nicht für die Reichen und Mächtigen, sondern zu Gunsten aller Menschen, gerade auch in den ärmsten Ländern, solidarisch und gerecht zu gestalten.



Favelas in Rio de Janeiro: Armut weltweit bekämpfen

2. Strategische Schwerpunkte gewerkschaftlicher Politik

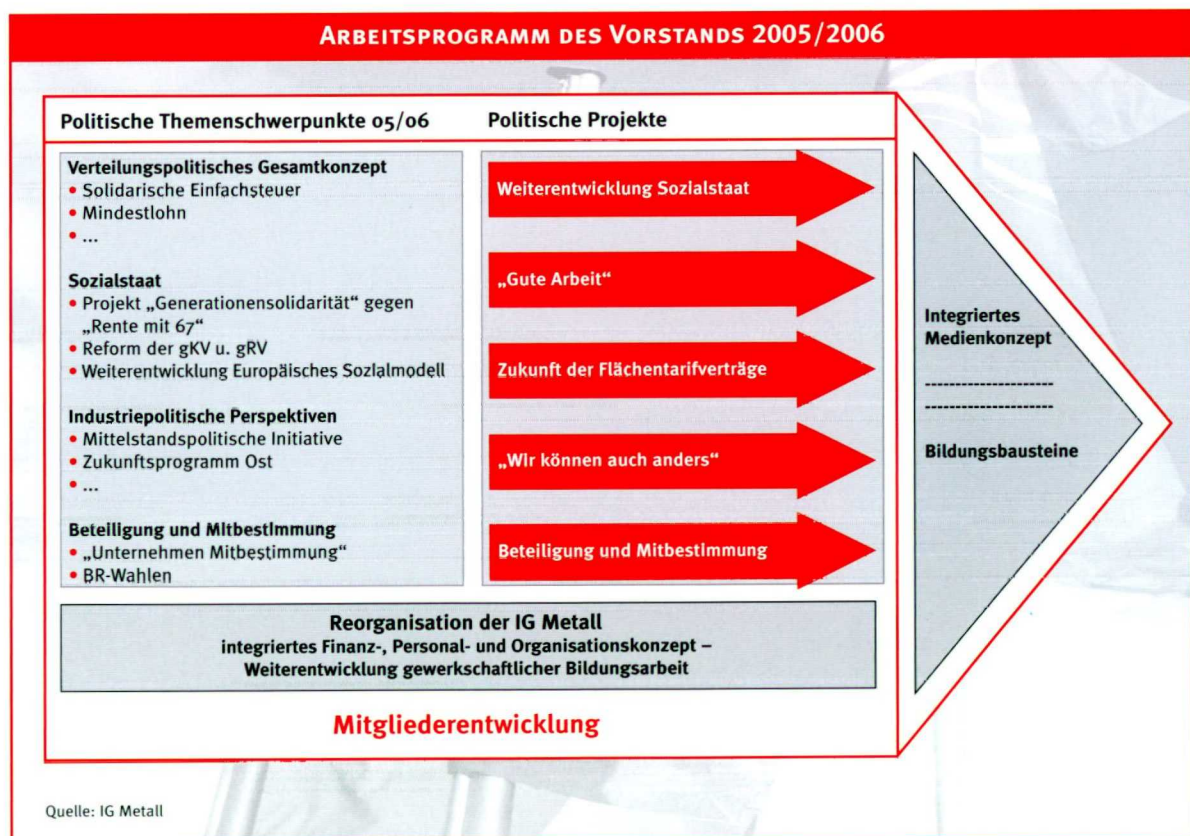
2.1 Arbeitsprogramm des Vorstands

Die Politik der IG Metall hat sich im Berichtszeitraum an den Entschlüssen und Beschlüssen des 20. ordentlichen Gewerkschaftstages orientiert. Aufgaben und Kampagnenaufträge wurden im Arbeitsprogramm des Vorstands gebündelt, um sie besser in der politischen Praxis der IG Metall umsetzen zu können.

Im Rahmen der Politischen Planung wurde bis 2005 eine Jahresplanung mit politischen Schwerpunkten und Kampagnen erstellt. Der Vorstand beschloss 2005, die Politische Planung zur Strategischen Planung weiterzuentwickeln. 2006 wurden die strategischen Schlüsselziele bis 2008 formuliert. Das Arbeitsprogramm ist der Ausgangspunkt für die Strategische Planung. Sie wird durch die strategischen Schlüsselziele ergänzt, konkretisiert und politisch-inhaltlich ausgerichtet. Die Schlüsselziele unterstützen die Gewichtung der aktuellen Handlungsanforderungen und die Formulierung politischer Strategien.

2.2 Durchsetzungsfähigkeit erhalten und ausbauen

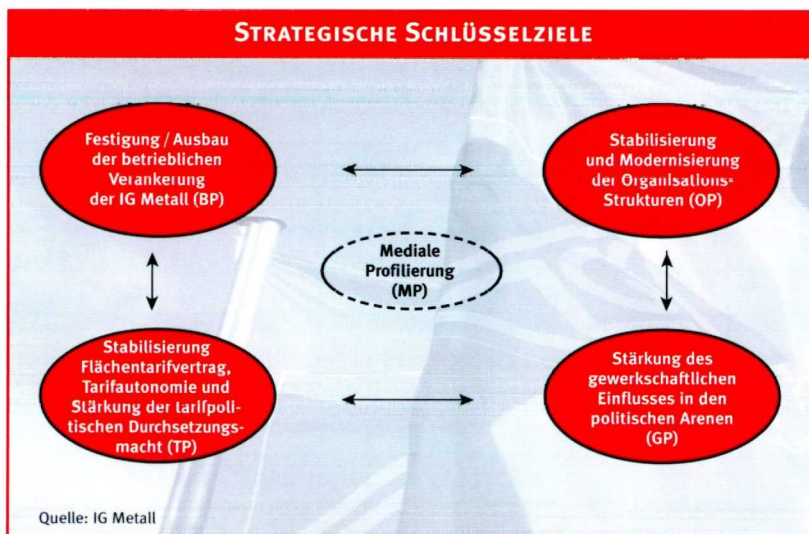
Für Gewerkschaften gilt ebenso wie für politische Parteien und soziale Bewegungen, dass ihr Erfolg nicht nur von ihren programmatischen Positionen und öffentlich propagierten Konzepten abhängt. Entscheidend ist, ob und wie es gelingt, Durchsetzungskraft zu entfalten. In den vergangenen beiden Jahrzehnten haben sich die Rahmenbedingungen für die Verwirklichung politischer Ziele zu Ungunsten der Gewerkschaften verschoben.



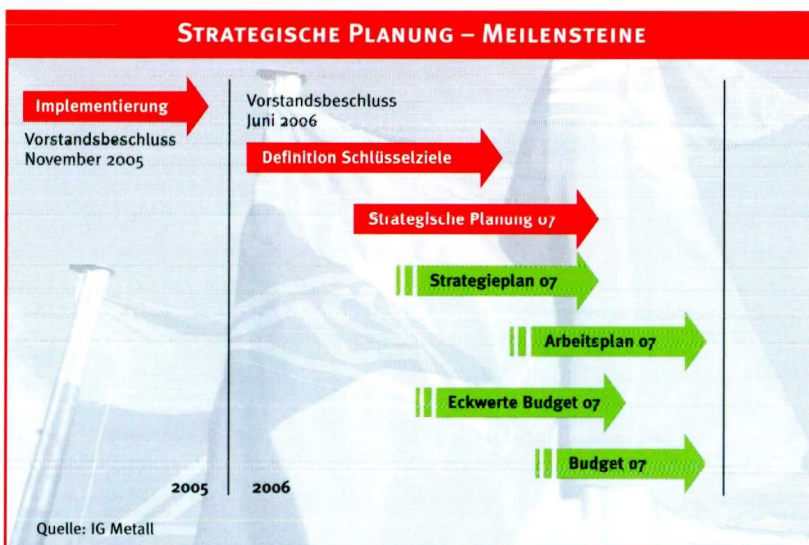
Grafik 2.1

Insbesondere folgende wirtschaftliche, gesellschaftliche und politische Entwicklungen charakterisieren diesen Wandel:

- In der Wirtschaft sind wir mit einer neuen Qualität der internationalen Arbeitsteilung und



Grafik 2.2



Grafik 2.3

einer gewachsenen Mobilität des Kapitals bei Standort- und Produktionsentscheidungen (Transnationalisierung) konfrontiert.

- Hinzu kommt eine verstärkte Ausrichtung der Unternehmenspolitik an den Erwartungen der Finanzmärkte („Shareholder-Orientierung“). Die kurzfristige Steigerung von Profiten und des Aktienkurses werden zu Hauptzielen der Unternehmenspolitik.
- Unter den Bedingungen von Massenarbeitslosigkeit verschärft sich die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt.
- Mit der wachsenden Bedeutung des Dienstleistungsbereichs verändert sich die Berufs- und Sozialstruktur der Gesellschaft. Zudem gibt es einen ausgeprägten Trend zur Prekariisierung von Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen.
- Nationale politische Entscheidungsprozesse werden mehr und mehr durch europäische und internationale Vorgaben beeinflusst (zum Beispiel „Europäischer Stabilitätspakt“, Entscheidungen auf den globalen Finanzmärkten).
- Seit Jahren bestimmt ein neoliberaler, sozialstaats- und gewerkschaftskritischer Zeitgeist die öffentlichen und politischen Debatten („neoliberale Hegemonie“).

Die Folgen des Wandels sind nicht zu übersehen: Schwaches Wirtschaftswachstum, Sozialabbau und die wachsende Kluft zwischen Arm und Reich prägen die gesellschaftliche Realität. Sie bestimmen die Herausforderungen, Möglichkeiten und Grenzen für gewerkschaftliches Handeln.

2.3 Die strategischen Schlüsselziele der IG Metall

Angesichts der veränderten Rahmenbedingungen war und ist die IG Metall gefordert, ihre Durchsetzungsfähigkeit zu stabilisieren und zu stärken. Dabei steht sie vor der schwierigen Aufgabe, knapper werdende Ressourcen bei gleichzeitig steigenden Anforderungen effizient einzusetzen. Deshalb hat sie strategische Schlüsselziele formuliert: Diese sollen Entscheidungen über die Steuerung von Ressourcen und die Festlegung von politischen Schwerpunkten unterstützen.

1. Festigung und Ausbau der betrieblichen Verankerung der IG Metall sowie Sicherung und Weiterentwicklung der Mitbestimmung

In betrieblichen Auseinandersetzungen dominieren in den vergangenen Jahren die Konflikte um den Erhalt von Arbeitsplätzen, Standorten und Tarifstandards. Die Unternehmen nutzen hierbei ihre verbesserte Macht- und Verhandlungsposition, um Belegschaften gegeneinander und/oder gegen die IG Metall auszuspielen.

Will die IG Metall in den Betrieben handlungs-, konflikt- und durchsetzungsfähig bleiben, muss sie ihre betriebspolitische Verankerung festigen und ausbauen. Ansatzpunkte einer solchen Strategie sind:

- die Stärkung der Repräsentanz der IG Metall in den Betrieben,
- die politische Bewältigung der betrieblichen Konflikte um Arbeitsplätze, Standorte und Sozialstandards und

- die Verteidigung und Weiterentwicklung von betrieblicher Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung.

2. Stabilisierung des Flächentarifvertrages, Sicherung der Tarifautonomie und Stärkung der tarifpolitischen Durchsetzungsmacht

Die Tarifbindung in Deutschland war in den vergangenen Jahren deutlich rückläufig. Wirkung und Reichweite der Flächentarifverträge in den Betrieben haben abgenommen. Angesichts dieser Erosion sind die Stabilisierung des Flächentarifvertrages, die Sicherung der Tarifautonomie und die Stärkung der tarifpolitischen Durchsetzungsmacht vorrangig.

Dies wird sich nur erreichen lassen, wenn:

- die IG Metall der strategischen Aufwertung der betrieblichen Handlungsebene Rechnung trägt und ihre Tariffähigkeit ausweitet (mehr Betriebe und mehr A-Betriebe),

JÄHRLICHE POLITISCHE STRATEGIEPLANUNG

Elemente des Strategieplanes:

1. „Politischer Controlling-Bericht“ des Vorjahres
2. Analyse der aktuellen Rahmenbedingungen
 1. Bewertung des Umfeldes (ökonomisch, gesellschaftlich, politisch, medial)
 2. Strategien des politischen Gegners
 3. Eigene Mobilisierungsfähigkeit
 4. ...und weitere Punkte
3. Politische Ziele, Schwerpunkte bzw. Arbeitsvorhaben des Jahres („Jährliche Politikziele“)
4. Zuordnung der Ressourcen zu den politischen Arbeitsvorhaben bzw. Projekte zur Erreichung der Jahresziele („Jährlicher Arbeitsplan“)

Grafik 2.4

- die steigende Zahl betrieblicher Konflikte mit einer neuen und erweiterten Form politischer Koordinierung beantwortet wird,



Bundestag: Gewerkschaften nehmen Einfluss auf Regierungshandeln

- die Europäisierung der Tarifpolitik vorangetrieben wird,
- die gesellschaftliche und politische Akzeptanz für Flächentarifvertrag und Tarifsystem ausgebaut wird.

3. Stärkung des gewerkschaftlichen Einflusses in den politischen Arenen

Die Stabilisierung und Stärkung der gewerkschaftlichen Betriebs- und Tarifpolitik sind Schlüsselziele. Doch ein gänzlicher Rückzug auf die betriebliche Ebene hätte negative Folgen. Denn Handlungsspiel-

räume und Erfolgsaussichten in der Betriebs- und Tarifpolitik sind vielfach von politischen Weichenstellungen abhängig. So gibt es einen engen Zusammenhang von Steuer- und Sozialpolitik und tariflicher Einkommenspolitik. Auch staatliche Gesetzgebung beeinflusst nachhaltig die Ausgangsbedingungen und Chancen für

eine erfolgreiche gewerkschaftliche Tarif- und Betriebspolitik.

Deshalb muss die IG Metall ihren gesellschaftspolitischen Gestaltungsanspruch aufrechterhalten und den Einfluss auf das Regierungshandeln ausbauen. Dafür gilt es,

- die Fähigkeit zu verbessern, mit gesellschaftlichen Organisationen und Bewegungen strategische Bündnisse zu schließen,
- die Kampagnenfähigkeit und
- die Lobbyarbeit gegenüber Parteien und Bundestagsfraktionen weiterzuentwickeln.

4. Stabilisierung und Modernisierung der Organisationsstrukturen

Alle Gewerkschaften erlitten im Berichtszeitraum Mitgliederverluste. Auch die IG Metall. Zwar konnte der alarmierende Rückgang der Jahre 2003 und 2004 in den beiden Folgejahren deutlich gebremst – aber noch nicht gestoppt werden. Das schwächt Finanzkraft und Durchsetzungsmacht. Zudem ist die Transnationalisierung ökonomischer Beziehungen und politischer Entscheidungsprozesse eine organisationspolitische Herausforderung ersten Ranges.

Um als Gewerkschaft weiterhin handlungs- und durchsetzungsfähig zu bleiben, müssen die Organisationsstrukturen stabilisiert und modernisiert werden. Dazu gehört, dass

- die Lücke zwischen Mitglieder- und Beschäftigtenstruktur geschlossen wird,

- die Europäisierung der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen vorangetrieben wird und
- die personellen und finanziellen Ressourcen effizient eingesetzt werden.

5. Mediale Profilierung

In der Mediengesellschaft sind alle politischen Akteure gezwungen, die Regeln der Medien in ihren strategischen Konzepten zu berücksichtigen, wenn sie die Öffentlichkeit gewinnen und politisch erfolgreich sein wollen. Ein Thema medientauglich zu machen und die Medien für

unsere Inhalte und Botschaften zu nutzen, gehört zur politischen Durchsetzungsfähigkeit.

Deshalb ist die mediale Profilierung eine wichtige Aufgabe. Dazu gehört, dass die IG Metall

- ihre Kommunikationskompetenz bei Themen und Projekten erweitert und professionalisiert,
- ihre Kampagnen und Politikplanung auch auf die „Inszenierung medialer Profilierungsprojekte“ ausrichtet und
- die Struktur ihrer Medien den veränderten Kommunikations- und Mediengewohnheiten der unterschiedlichen Zielgruppen anpasst.

*Gewerkschaftsthemen
medientauglich machen*



3. Internationale Gewerkschaftsarbeit

3.1 Globalisierung und Europäisierung

Die wachsenden Herausforderungen für die internationale und europäische Gewerkschaftspolitik sind direkte Folgen des herrschenden Modells der Globalisierung und des dadurch entstandenen Drucks auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit.

Die IG Metall will, dass globale Märkte auf globalen Regeln und demokratischen Institutionen beruhen. Nur ein solcher Rahmen gewährleistet eine menschenwürdige, nachhaltige Entwicklung und stellt das Allgemeinwohl über die Interessen von Unternehmen und die einseitigen Vorteile für die Wirtschaft. Die Politik der IG Metall hat es sich zur Aufgabe gemacht, dem Missstand der Ungleichheit national, europäisch und global zu begegnen.

Vor diesem Hintergrund unterstützt die IG Metall die Empfehlungen der Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung. Erforderlich ist vor allem eine verbesserte Zusammenarbeit und Abstimmung der Welthandelsorganisation (WTO) mit den anderen Organisationen der Vereinten Nationen, vorrangig mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Nur dadurch kann die Achtung der Kernarbeitsnormen innerhalb der WTO und ihrem Handelsregime sichergestellt werden. Die IG Metall hat bei den entsprechenden Gremien, etwa bei der Nationalen Kontaktstelle zur Umsetzung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen oder beim Runden Tisch „Verhaltenskodizes“, deutlich gemacht,

dass freiwillige Vereinbarungen rechtlich verbindliche Regeln immer nur ergänzen, sie aber nicht ersetzen können.

Um diese Position wirksam und sichtbar umzusetzen, ging die IG Metall strategische Bündnisse und Kooperationen mit Nicht-Regierungsorganisationen ein. Durch die engagierte Teilnahme bei den Welt- und Europäischen Sozialforen ist es gelungen, wichtige politische Forderungen der IG Metall in die Diskussion einzubringen.

3.2 Weltweite Gewerkschaftsarbeit

Strategisches Ziel der IG Metall bleibt, die Globalisierung mit verbindlichen sozialen Mindeststandards in Form von zwischenstaatlichen Regelungen zu flankieren. Sie sollen Gesetzescharakter haben.

Der Schwerpunkt der multilateralen Arbeit lag bei der Verhandlung von internationalen Rahmenvereinbarungen, um soziale Mindeststandards in multinationalen Konzernen durch- und umzusetzen, solange gesetzliche Regelungen nicht in Aussicht sind. Darüber hinaus ging es um den Auf- und Ausbau von gewerkschaftlichen Netzwerken mit dem Ziel, Weltbetriebsräte zu schaffen. Ein weiterer Schwerpunkt war die Zusammenarbeit mit neuen sozialen Bewegungen in Fragen der Globalisierung.

Arbeitsgrundlage waren die verabschiedeten Aktionsprogramme und Diskussionen auf den

Kongressen der globalen Gewerkschaftsföderationen (siehe Kasten rechts). Dabei ging es vor allem um eine Globalisierung mit menschlichem Antlitz, die Durchsetzung von Kernarbeitsnormen und die Reform der Welthandelsorganisation (WTO). Weitere Aktivitäten bezogen sich auf die Einbindung von Arbeitnehmervertretern in transnationale Konzerne, Aktionen internationaler Solidarität, gewerkschaftliche Organisierung sowie die Verbesserung der globalen Arbeits- und Kommunikationsstrukturen von Gewerkschaften.

Im Rahmen der seit den 70er-Jahren bestehenden Kontakte mit dem chinesischen Gewerkschaftsbund wurde bei zahlreichen bilateralen Begegnungen über Fragen der Tarifpolitik, der Mitbestimmung, des Arbeitsschutzes, der Regelung von Arbeitskonflikten und der Gleichstellungspolitik gesprochen. Spezielles Augenmerk galt der Verbesserung der Gewerkschaftskooperation in deutsch-chinesischen Joint Ventures.

Weitere Schwerpunkte der bilateralen Zusammenarbeit mit Gewerkschaften aus Entwicklungs- und Schwellenländern waren zum Beispiel

- die weitere Begleitung des Aufbaus einer Industriegewerkschaft in der Metallbranche Südkoreas,
- die erfolgreiche Durchführung bildungs- und themenbezogener Maßnahmen zum Aufbau, zur Stärkung und Demokratisierung von Gewerkschaften in Ländern Asiens, Lateinamerikas und Afrikas,
- die Weiterentwicklung von Kompetenzen russischer und deutscher Kolleginnen und Kollegen durch Bildungsprogramme, die wechselseitig in Russland und in Deutschland stattfanden.

Internationale Gewerkschaftskongresse

- 9. Weltkongress der ITBLAV (Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung) vom 02. bis 06. Oktober 2004 in Istanbul, Türkei; Präsident: Manfred Schallmeyer, Generalsekretär: Neil Kearny
- 31. Weltkongress des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB) vom 22. bis 26. Mai 2005 in Wien, Österreich; Präsident: Jürgen Peters, Generalsekretär: Marcello Malentacchi;
- 22. Weltkongress des IBBH (Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter) inkl. Fusion mit christlichen Gewerkschaften vom 3. bis 9. Dezember 2005 in Buenos Aires, Argentinien; Präsident: Klaus Wiesehügel, Generalsekretärin: Anita Normark
- Auflösungskongress des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) und des Weltverbandes der Arbeit (WVA) am 31. Oktober 2006 sowie Gründungskongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IBG) vom 1. bis 3. November 2006 in Wien, Österreich

Bürger protestieren
gegen Sozialdumping
in Europa



3.3 Europäische Gewerkschaftsarbeit

Im Mittelpunkt der europäischen Gewerkschaftsarbeit standen im Berichtszeitraum die Auseinandersetzung mit Deregulierungsplänen und das Engagement für ein europäisches Sozialmodell.

Zu den zentralen Themen gehörten dabei die Mobilisierung gegen die von der EU-Kommission geplante Dienstleistungsrichtlinie und die rechtsverbindliche Aufnahme der Grundrechtecharta in den europäischen Verfassungsvertrag. Im Fokus der gewerkschaftlichen Aktivitäten stand ebenso die Wiederbelebung der positiven Elemente in der Wachstums-, Beschäftigungs- und Sozialpoli-

tik der ursprünglichen Lissabon-Strategie wie die kritische Auseinandersetzung mit den neo-liberalen Elementen ihrer revidierten Fassung. Außerdem stand die Abwehr von Betriebsverlagerungen aus Gründen des Sozial- und Steuerdumpings auf der Agenda ganz oben.

Orientierung boten die Kongresse:

- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB) im Mai 2003 in Prag, Tschechische Republik,
- Europäischer Metallgewerkschaftsbund (EMB) im Juni 2003 ebenfalls in Prag,
- Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) im Dezember 2003 in Houffalize, Belgien,

- Europäischer Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung, Leder (EGV-TBL) im Mai 2005 in Sofia, Bulgarien.

Die verschiedenen Arbeitsprogramme des EGB und der Europäischen Gewerkschaftsverbände (EGV) setzten den Rahmen für die Forderungen und Vorschläge der Gewerkschaften in den Bereichen Wachstum und Beschäftigung, Erneuerung des Europäischen Sozialmodells, sozialer Dialog, EU-Erweiterung, Tarifpolitik, Industrie- und Sektorenpolitik, Unternehmenspolitik sowie Organisationspolitik.

Einen Wechsel in der Führung des EGB gab es auf dem Prager Kongress: Candido Mendez (UGT/Spanien) wurde zum neuen Vorsitzenden und John Monks (TUC/Großbritannien) zum neuen Generalsekretär gewählt.

Peter Scherrer (IGM) wurde im Februar 2005 als Nachfolger von Reinhard Kuhlmann (IGM) zum neuen Generalsekretär des EMB gewählt.

Schwerpunkt der europäischen Gewerkschaftsarbeit war unter anderem die Mobilisierung gegen die von der EU-Kommission vorgeschlagene und von vielen Regierungen gewollte Dienstleistungsrichtlinie. Entgegen den Bestimmungen der Entsenderichtlinie sollten die Arbeitsbedingungen des Herkunftslandes und nicht die des Ziellandes gelten. Die Gewerkschaften haben erfolgreich dagegen protestiert. Ein erster Aktionstag fand im April 2004 in allen europäischen Hauptstädten statt. Eine europäische Großdemonstra-

tion wurde anlässlich des EU-Frühjahrgipfels am 19. März 2005 in Brüssel und eine weitere am 14. Februar 2006 in Berlin und Straßburg am Vortag der entsprechenden Beratung im Europäischen Parlament durchgeführt.

Die Gewerkschaften wehrten sich dagegen, dass ein uneingeschränkter Wettbewerb den sozialen Zusammenhalt gefährdet und mit der Öffnung der Dienstleistungsmärkte auch Lohn- und Sozialdumping Tür und Tor geöffnet wird.

Seit Beginn dieses Jahrzehnts zeigt die Europäische Union mehr und mehr „soziale Kälte“. Europäischer Rat, Ministerrat, Kommission und Parlament setzen ganz auf den freien Markt und lehnen verbindliche Regeln insbesondere im sozialen Bereich ab.

Der Europäische Arbeitgeberverband (UNICE) fühlt sich von den europäischen Institutionen unterstützt und will ausschließlich autonome Rahmenvereinbarungen mit dem EGB verhandeln. Unter diesen Bedingungen sind die beiden Abkommen über Telearbeit und Stress am Arbeitsplatz zustande gekommen. Themen wie Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt, lebenslanges Lernen, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz werden in diesem Rahmen beraten und eventuell verhandelt. Soziale Richtlinien werden von der Kommission nur zur Überarbeitung (Verschlechterung) vorgeschlagen, so die Arbeitszeitrichtlinie, oder erst gar nicht in Angriff genommen, so die Revision der Richtlinie zu Europäischen Betriebsräten (EBR).

Bei den Branchengewerkschaften und speziell beim EMB wird versucht, sowohl den sozialen, sektoralen Dialog als auch gemeinsame kollektivvertragliche Forderungen voranzutreiben. CEEMET, der Europäische Arbeitgeberverband in der Metallindustrie, und der EMB haben 2004 zwei gemeinsame Arbeitsgruppen ins Leben gerufen, um zum einen die Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigung und zum anderen die Aus- und Weiterbildung zu beraten. In dem Sektor Schiffbau entwickelt sich seit Längerem und in den Sektoren Stahl- sowie Luft- und Raumfahrtindustrie seit Kurzem ein sozialer Dialog zum Thema „Qualifikation und lebenslanges Lernen“. Im Gießereisektor wurde ein Abkommen über den Gesundheitsschutz bei der Anwendung von Quarzfeinstaub vereinbart.

Beschäftigte des Opelwerks Bochum demonstrieren für ihre Arbeitsplätze

Zur Abwehr von Betriebsschließungen und Produktionsverlagerungen in Großkonzernen hat

der EMB in der Berichtsperiode zahlreiche Aktionen unternommen, unter anderem bei General Motors Europe, ThyssenKrupp Stahl und EADS.

Mit dem Thema „Entwicklung der Arbeitszeit in der europäischen Metallindustrie“ sucht der Exekutivausschuss des EMB verstärkt nach Wegen, um die gewerkschaftliche Solidarität gegen Sozial- und Steuerdumping, unfairen Wettbewerb und Ausweitung von Verlagerungen in den Griff zu bekommen.

Anlässlich der „Tarifpolitischen Konferenz“ des EMB am 11./12. Oktober 2005 in Rom wurde die erste gemeinsame EMB-Forderung für Tarifverhandlungen gestellt: das tarifvertraglich garantierte Recht auf Ausbildung. Diese Forderung soll von den Mitgliedsverbänden innerhalb der nächsten Jahre in nationales Kollektivvertragsrecht umgesetzt werden.



Wegen vieler Gemeinsamkeiten auf europäischer Ebene wollen der EMB, der EGV-TBL und der Europäische Gewerkschaftsverband der Bergbau- und Chemiearbeiter (EMCEF) stärker kooperieren.

Die IG Metall will den Herausforderungen einer zunehmenden ökonomischen Verflechtung in Europa gerecht werden. Mit dem langfristig angelegten Projekt „Europäisierung der IG Metall“ sollen europäische und europapolitische Themen und Aktivitäten in der Organisation besser verankert werden.

4. Zusammenarbeit im DGB: „Initiative Trendwende“



Die Mitgliederverluste der vergangenen Jahre sind für die deutschen Gewerkschaften eine große Herausforderung. Würde der Rückgang nicht gestoppt, wäre mittelfristig ihre Handlungsfähigkeit gefährdet. Die „Initiative Trendwende“ soll Gegenstrategien entwickeln, um die Existenz wirksamer Arbeitnehmervertretung zu sichern.

Die Vorsitzenden von DGB und Mitgliedsgewerkschaften haben sich im Rahmen der „Initiative Trendwende“ auf zunächst sechs Projekte verständigt: Sie sollen die organisatorische Leistungsfähigkeit und den Kontakt zu den Mitglie-

dern weiterentwickeln. Das Bild der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit soll verbessert werden. Hauptziel ist, den Trend anhaltender Mitgliederverluste umzukehren und eine positive Mitgliederentwicklung zu erzielen.

1. Projekt: Neue Finanzarchitektur

Im Pilotprojekt „Eine neue Finanzarchitektur des Sozialstaates“ sollen gemeinsame Konzepte für die Weiterentwicklung des Sozialstaates gefunden werden, die sozial gerecht die Zukunft des Sozialstaates sichern. Im Kern geht es um eine

neue Verständigung über Strukturen, Aufgaben, Ziele und Finanzierung des Sozialstaates.

2. Projekt: Potenzialanalyse

Im Rahmen dieses Projektes soll die empirische Sozialforschung genutzt werden, um Forderungen, Konzepte und Leistungen entwickeln zu können, die passgenau den Mitgliederinteressen entsprechen.

3. Projekt: DGB-Index „Gute Arbeit“

Kennziffern wie der Ifo-Geschäftsklima-Index treffen Aussagen über die wirtschaftlich-konjunkturelle Entwicklung, das ZDF-Politbarometer trifft solche über politische Trends – damit setzen sie regelmäßig und erfolgreich in der breiten Öffentlichkeit ihre Themen. Ein vergleichbarer Zugang zu für die Beschäftigten wichtigen Themen, aber auch zur Arbeitswelt, fehlt. Darum wurde im Projekt DGB-Index „Gute Arbeit“ ein Betriebsklima-Index entwickelt. Er soll die Qualität betrieblicher Arbeitsplätze in Deutschland regelmäßig messen.

4. Projekt: Weiterentwicklung Organisationsstruktur

Ziel dieses Projektes ist, die Gewerkschaften und den DGB vor Ort zu stärken und zu erneuern. Es sollen organisationspolitische Maßnahmen entwickelt und abgestimmt werden. Sie sollen die Mitgliedsgewerkschaften bei ihrer mitgliedernahen Arbeit unterstützen, die dezentralen Einheiten

des DGB stärken und alle Organisationseinheiten flexibel und schnell reaktionsfähig gestalten.

5. Projekt: Mitbestimmung und Teilhabe

Das Projekt Mitbestimmung und Teilhabe hat zwei Phasen: In Phase eins standen die Betriebsratswahlen 2006 im Mittelpunkt. Erstmals wurde ein von DGB und Mitgliedsgewerkschaften gemeinsam getragenes Motto für die Betriebsratswahlen entwickelt, Materialien wurden darauf abgestimmt und regionale Projekte bei ihrer Arbeit unterstützt. Mit der Kampagne „Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser!“ wurden die Mitbestimmung und die wichtige Arbeit von Betriebsräten ins Blickfeld gerückt. In Phase zwei, die Oktober 2006 begann, werden die Themen Mitbestimmung und materielle Mitarbeiterbeteiligung und Mitbestimmung am Arbeitsplatz bearbeitet.

6. Aufbau Kommunikationsplattform

Zum Ziel der „Initiative Trendwende“ gehört auch die bundesweite elektronische Vernetzung der Gewerkschaften. Damit soll mittelfristig eine IT-basierte Arbeits- und Kommunikationsgemeinschaft entstehen. Sie soll Grundlage für bessere und kostengünstigere Informationsangebote sowie einen schnelleren und leichteren Informationsaustausch zwischen Funktionärinnen und Funktionären und Mitgliedern sein.

Diese sechs Projekte waren der Anfang der „Initiative Trendwende“. Es werden im Laufe des Prozesses weitere folgen.

5. Wissenschaftsdialog und Stiftungen

Die IG Metall will stärker als bisher mit wissenschaftlicher Unterstützung solidarische Antworten auf die Veränderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft finden. Dafür sucht sie den Dialog mit der Wissenschaft und will mehr Einfluss auf wissenschaftliche Projekte nehmen.

Wissenschaftsdialog

Das Projekt „Wissenschaftskoordination“ bündelte die Aktivitäten, organisierte einen intensiven Austausch zwischen IG Metall und Wissenschaften und erschloss Drittmittel für Forschungs- und Gestaltungsprojekte. Bislang wurden insbesondere im Bereich „Berufliche Bildung“ viele Drittmittelprojekte durchgeführt. Dies konnte im Berichtszeitraum auch in anderen Bereichen mit Unterstützung des Projektes ausgebaut werden.

Vor allem das EU-Projekt „General Motors Employees Cooperation“ (GMEECO) fand große öffentliche Aufmerksamkeit und ist von besonderer Bedeutung. Ziel ist, eine europäische Handlungsstrategie betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretungen zu entwickeln, um der vom Management betriebenen Standortkonkurrenz ein innovatives und solidarisches Modell entgegenzustellen.

Das zweite Leitprojekt „Partizipatives Gesundheitsmanagement“ wird gemeinsam mit der Universität Jena und dem Institut für Sozialforschung (ISF) München durchgeführt. Es befasst sich mit der Frage, wie Gesundheitsbelastungen am

Arbeitsplatz vermieden werden können. Dabei sollen die Beschäftigten einbezogen werden.

Otto Brenner Stiftung

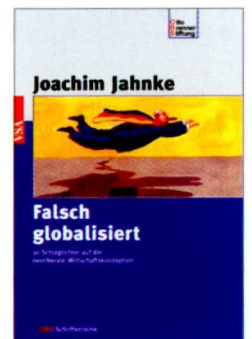


Die Otto Brenner Stiftung (OBS) ist die Wissenschaftsstiftung der IG Metall mit Sitz in Frankfurt/Main. Als Forum für gesellschaftliche Diskurse und Ein-

richtung der Forschungsförderung ist sie der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem Ausgleich zwischen Ost und West. Leitmotiv ist der von Otto Brenner formulierte Grundsatz, dass die Wirtschaft der Gesellschaft dienen müsse und nicht umgekehrt.

Jährlich veranstaltet die Otto Brenner Stiftung eine thematisch orientierte Jahrestagung und dokumentiert diese in einem Buch. Im Rahmen der Jahrestagung wird seit 2005 auch der Otto Brenner Preis für kritischen Journalismus verliehen. Ebenfalls jährlich richtet die OBS seit dem Jahr 2000 internationale Konferenzen zum Europäischen Sozialmodell als übergreifendem Thema aus.

Die von der OBS geförderten wissenschaftlichen Forschungsprojekte werden in den OBS-Arbeitsheften veröffentlicht. Seit 2005 sind in der OBS-Schriftenreihe Bücher zu gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Fragestellungen publiziert worden. Die Aktivitäten der Otto Brenner Stiftung



werden auf den 2006 neu gestalteten Internetseiten www.otto-brenner-stiftung.de veröffentlicht.

2006 wurde die neu entwickelte OBS-Schriftenreihe vorgestellt. Die Publikationen sollen in die aktuelle gesellschaftliche Diskussion eingreifen und eine qualifizierte Gegenöffentlichkeit zu den Auswüchsen des Neoliberalismus schaffen. 2006 erschienen vier Titel: eine gekürzte Fassung von „Die Reformlüge“ (Albrecht Müller), „Nur noch Markt, das ist zu wenig“ (Hans Mundorf), „Falsch globalisiert“ (Joachim Jahnke) und „ABC zum Neoliberalismus“ (Hans-Jürgen Urban/Hrsg.).

Hans-Böckler-Stiftung

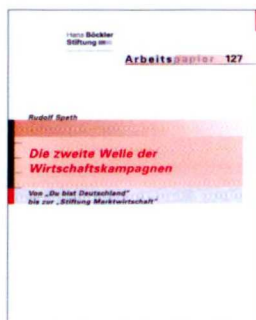
Gewerkschaftliche Arbeit wird auch durch die Hans-Böckler-Stiftung (www.boeckler.de) wissenschaftlich unterstützt. Die Stiftung wird restrukturiert. Das Ziel ist, die Arbeit stärker auf die Interes-

sen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen zu konzentrieren.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) forscht insbesondere über Strukturpolitik, Arbeitsmarkt, Verteilung und Tarifpolitik. Das neu gegründete Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) erforscht gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge.

Die Abteilung Forschungsförderung konzentriert sich auf Anwerbung und Organisation von Forschungsprojekten mit den Schwerpunkten Innovation und Beschäftigung, Mitbestimmung, Erwerbsarbeit im Wandel sowie Zukunft des Sozialstaats.

Neben der Erarbeitung neuer Kenntnisse sind auch neue Formen des Wissenstransfers gefragt, um gewerkschaftliche und betriebliche Akteure zu unterstützen und zu beraten.



**Hans Böckler
Stiftung**



Aktion
„PRO MITBESTIMMUNG“
am Bahnhof Friedrich-
straße in Berlin

6. Gender Mainstreaming



Die IG Metall bekräftigte auf dem 20. Ordentlichen Gewerkschaftstag das Gender Mainstreaming-Prinzip. Die unterschiedlichen und vielfältigen Interessen

und Lebenssituationen von Frauen und Männern sollen in den Handlungsfeldern der Organisation durchgehend beachtet werden.

Gender Mainstreaming soll die Chancengleichheit der Geschlechter und die Attraktivität der IG Metall nach innen und außen erhöhen. Dabei ist der Wandel der Lebensentwürfe und Geschlechterrollen zu berücksichtigen.

Das im Frühjahr 2003 gestartete Gender Mainstreaming-Projekt legte mit dem Bericht „Frauen und Männer in der IG Metall“ eine über die Organisationsgrenzen hinaus beachtete Bestandsaufnahme der Situation bei den Beschäftigten, Gremien, Bildungsangeboten der IG Metall und betrieblichen Interessenvertretungen vor. Der Bericht machte den großen Handlungsbedarf besonders in den Führungsebenen und in der Mitgliederstruktur deutlich.

Mit Pilotprojekten und in der Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachbereichen und Ebenen wurde der Gender-Ansatz konkretisiert. Dazu gehörten quantitative und qualitative Mitgliederanalysen, Konzeptionen „Gute Arbeit“, Projekte zur ERA-Einführung, das Erproben attraktiverer Versammlungsformen und das Aufgreifen des

Themas im überarbeiteten Einführungsseminar für Betriebsräte (BR I).

Die Pilotvorhaben zeigten, dass die Berücksichtigung der vielfältigen Interessen und Lebenslagen der Geschlechter eine positive Mitgliederentwicklung unterstützt. Es trägt ebenso zu einer stärkeren Bindung von Funktionärinnen und Funktionären wie auch Beschäftigten an die Organisation bei.

Nun wird es darauf ankommen, das in den beispielhaften Vorhaben gewonnene Expertenwissen zu vernetzen und der Organisation über Multiplikatoren zur Verfügung zu stellen.



Vielfältige Lebenssituationen der Menschen sollen berücksichtigt werden

”

Unsere Stärke ist
das Vertrauen auf
die eigene Kraft.



Gerech

■ ■ ■ HANDLUNGSFELDER

Das Ergebnis der Bundestagswahlen im Jahr 2005 machte deutlich, dass es keine Mehrheit in der Bevölkerung für eine Fortsetzung der Politik des Sozialabbaus gab. Gleichwohl setzte die Große Koalition die Politik von Rot-Grün fort und verschärfte sie sogar zum Teil. Die IG Metall setzte dem ihre Alternativen für eine solidarische Reform der sozialen Sicherungssysteme entgegen. Die Angriffe auf den Flächentarifvertrag hielten auch im Berichtszeitraum an. Die betriebliche Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit zu erhalten und zu erhöhen, ist für die IG Metall eine zentrale Herausforderung.

braucht
tigkeit



1. Gesellschaftspolitik

1.1 Rot-grüne und Große Koalition

Die zweite Amtszeit der rot-grünen Koalition war sozialpolitisch durch die Agenda 2010 geprägt. Die Große Koalition setzte die Politik der rot-grünen Regierung fort. Insbesondere in der Steuer- und Sozialpolitik wurde sie sogar noch verschärft.

Die Agenda 2010 zielte darauf, bewährte sozialstaatliche Strukturen abzubauen und der Wettbewerbsorientierung zu opfern. Es ging darum, die angeblich zu hohen Lohnnebenkosten zu senken. Das sollte mit einer Begrenzung der Sozialausgaben durch Leistungseinschränkungen und höherer Belastung der Versicherten erreicht werden. Die wiederkehrende Begründung war: Globalisierung und demografische Entwicklung in Deutschland machten den „Agenda-Kurs“ alternativlos.

Wesentliches Element der Agenda 2010 war es, die Vorschläge der Hartz-Kommission umzusetzen. Dahinter verbargen sich die Kürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf zwölf bis maximal 18 Monate, die Verschärfung von Zumutbarkeitsregelungen, die Förderung von Leiharbeit und die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe (Abschaffung der Arbeitslosenhilfe) sowie der Umbau der Bundesanstalt für Arbeit zur Bundesagentur.

Neben dieser „Flexibilisierung des Arbeitsmarktes“ zielte die Agenda 2010 auf weitere Einschnitte in der sozialen Sicherung. Bundeskanzler Gerhard

Schröder kündigte in seiner Regierungserklärung vom 14. März 2003 an: Herausnahme des Krankengeldes aus dem Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung, „Nachhaltigkeitsfaktor“ in der Rentenversicherung und Anhebung des Renteneintrittsalters. Zur Tarifaufonomie erklärte er, dass der Gesetzgeber handeln müsse, wenn die Tarifvertragsparteien nicht bereit seien, mehr betriebliche Bündnisse abzuschließen.

Während gesetzliche Eingriffe in die Tarifaufonomie durch politische Einflussnahme der Gewerkschaften und betriebliche und öffentliche Proteste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Oktober bis Dezember 2003 abgewehrt werden konnten, setzte Rot-Grün große Teile der Agenda 2010 um. Lediglich die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 hat die Schröder-Regierung nicht mehr geschafft. Das will die Große Koalition durchsetzen.

Die Agenda 2010 vollzog einen durch die Vorschläge der Hartz-Kommission eingeleiteten Wechsel in der Sozialpolitik. Die Sozialsysteme wurden der Wettbewerbsorientierung unterworfen und immer weniger am Solidarprinzip ausgerichtet. Der Sozialstaat wurde beschädigt. Das Prinzip der Lebensstandardsicherung wurde in der Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung erheblich eingeschränkt und in weiten Teilen durch ein unzureichendes Fürsorge-Prinzip ersetzt. Der Grundsatz der paritätischen Finanzierung wurde in der gesetzlichen Krankenversicherung aufgehoben.

Aktive Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wurden durch die sogenannte aktivierende Sozialpolitik ersetzt. Das schränkte die soziale Sicherheit der Einzelnen ein und erhöhte den Druck auf Beschäftigte und Sozialleistungsbezieher. Sozialpolitik diente nicht mehr in erster Linie dazu, die Risiken kapitalistischer Marktwirtschaft abzumildern, sondern ordnete sie dem Wettbewerbsprinzip unter. Die Folge: Beschäftigte und ihre Familien wurden stärker belastet, während das Kapital und Vermögende entlastet wurden. Die soziale Spaltung nahm zu.

Die ablehnende Haltung einer Mehrheit der Bevölkerung gegenüber der Regierungspolitik spiegelte sich in den Ergebnissen von Landtags-, Kommunal- und Europawahlen wider. Die SPD erlitt starke Verluste und verlor in einigen Bundesländern die Regierungsmehrheit. Nach dem Wahldebakel in Nordrhein-Westfalen kündigte Bundeskanzler Gerhard Schröder überraschend für Partei und Öffentlichkeit vorzeitige Neuwahlen zum Deutschen Bundestag an.





Bei den Wahlen im Herbst 2005 erlitten SPD und – entgegen den Prognosen der Demoskopen – auch die Union starke Verluste. Die Linke, ein Wahlbündnis von PDS und WASG, zog mit deutlich mehr als fünf Prozent in den Bundestag ein. CDU/CSU und FDP erreichten keine Regierungsmehrheit. Das Wahlergebnis zeigte: In der Bevölkerung gab es weder eine Mehrheit für den rot-grünen Agenda-Kurs noch für eine Verschärfung dieser Politik durch Schwarz-Gelb.

Gleichwohl hat die Große Koalition die Politik ihrer Vorgängerregierung fortgesetzt und zum Teil verschärft. Das galt insbesondere für die Steuer- und Sozialpolitik. Während der „Nachhaltigkeitsfaktor“ bereits zu realen Senkungen des Rentenniveaus führte, kündigte die Regierung zudem die Rente mit 67 und einen „Ausgleichsfaktor“ an, der diese Senkung erheblich beschleunigt.

Die Gesundheitsreform sah einen zentralen Fonds zur Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen sowie Zusatzbeiträge der Versicherten vor (kleine Kopfpauschale). Damit sollte der Wettbewerb zwischen den Krankenkassen verschärft werden. Zudem blieben die Privilegien der privaten Krankenversicherungen im Grundsatz erhalten. Die Selbstverwaltung der Kassen wurde geschwächt.

Die Arbeitsmarktpolitik zielte auf den Ausbau des Niedriglohnssektors und generelle Ausgabenkürzung. Für 2006 wurde der Überschuss der Bundesagentur für Arbeit auf über zehn Milliarden

Euro geschätzt. Das Ziel, den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung um zwei Prozentpunkte zu senken, wurde übertroffen. Gleichzeitig mussten immer mehr Beschäftigte für Niedriglöhne arbeiten. Die Armut in Deutschland wuchs.

Die Steuerpolitik der Großen Koalition verschärfte die Umverteilung von unten nach oben. Auf der einen Seite wurde der Mehrwertsteuersatz von 2007 an von 16 auf 19 Prozent erhöht, durch weitere steuerliche Maßnahmen wurden Beschäftigte und Verbraucher mit etwa 30 Milliarden Euro stärker belastet. Auf der anderen Seite wird die für 2008 geplante Unternehmenssteuerreform zu einer weiteren Entlastung der Kapitalgesellschaften in Milliardenhöhe führen.

1.2 Das „Arbeitnehmerbegehren der IG Metall“

Die gesellschaftspolitischen Kampagnen der IG Metall sollten unsere solidarischen Alternativen zum Sozialabbau und der wettbewerbskonformen Ausrichtung des Staates in Mitgliedschaft und Öffentlichkeit verankern. Damit sollten die Voraussetzungen verbessert werden, Sozialabbau zu verhindern und auf mittlere Sicht einen Kurswechsel der Regierungspolitik einzuleiten.

Bereits kurz nach Bundeskanzler Schröders Regierungserklärung zur Agenda 2010 begann die IG Metall mit den Vorbereitungen für Pro-

testaktionen im Mai 2003. Im Mittelpunkt der Demonstrationen am 1. Mai 2003 stand der Protest gegen den Sozialabbau. Vom 12. bis 17. Mai gab es eine Unterschriftensammlung und eine Aktionswoche der IG Metall und des DGB unter dem Motto „Ja zu Reformen – Nein zum Sozialabbau“. Am 24. Mai beteiligten sich 90 000 Menschen an den Protestaktionen.

Die Demonstrationen von sozialen Bewegungen und Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern am 1. November 2003 in Berlin mit über 100 000 Menschen machten deutlich, dass es ein beträchtliches Widerstandspotenzial gegen den Sozialabbau gab.

Am 3. April 2004 veranstalteten Gewerkschaften in zahlreichen europäischen Städten den Europäischen Aktionstag. Der Schwerpunkt lag in Deutschland. In Stuttgart, Köln und Berlin protestierten mehr als 500 000 Menschen gegen die Agenda 2010. Die Aktionen gegen den Sozialabbau waren auch als Protest gegen jene Elemente der Lissabon-Strategie der Europäischen Union zu verstehen, die darauf zielten, soziale Sicherungssysteme abzubauen. Die Aktionen wurden von den Gewerkschaften initiiert und zusammen mit Nichtregierungsorganisationen (NGO) vorbereitet. Persönlichkeiten aus Gewerkschaften und sozialen Bewegungen riefen öffentlich zur Teilnahme an der Demonstration auf. Die Zusammenarbeit hatte maßgeblich dazu beigetragen, dass so zahlreiche Organisationen die Aktionen unterstützten.



**Reicht's?
Wir haben Alternativen!**

Deutschland im Jahr 2004:

Über vier Millionen Menschen sind arbeitslos. Tatsächlich fehlen rund sieben Millionen Arbeitsplätze.

Über 500.000 Jugendliche finden keinen Einstieg in das Berufsleben. Viele Kindergärten, Schulen und Hochschulen sind in einem miserablen Zustand.

Der Konjunkturmotor stottert und kommt nicht in Fahrt, weil die Nachfrage im Inland und die Kaufkraft schwächeln – nicht nur die der Arbeitnehmer, auch die der Rentner, Arbeitslosen und Sozialhilfeempfänger. Knapp ein Prozent der Haushalte verfügt insgesamt über mehr als 25 Prozent des Geldvermögens. Über 50 Prozent der Haushalte dagegen kaum über mehr als 5 Prozent. Die sozialen Gräben in der Gesellschaft werden tiefer.

So kann es nicht weitergehen. Wir müssen gegensteuern.

Wir engagieren uns für eine andere, eine soziale Politik:

- die umweltverträgliches Wirtschaftswachstum fördert,
- die Arbeitslosigkeit bekämpft,
- die soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit für Männer und Frauen schafft,
- die gesellschaftliche Teilhabe und Mitbestimmung der Menschen ausbaut
- und die den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärkt.

ARBEITNEHMER-BEGEHREN
Für eine soziale Politik!

In der öffentlichen Bewertung des Europäischen Aktionstages wurde die Protest- und Aktionsfähigkeit der deutschen Gewerkschaften anerkannt. Aber es wurde auch behauptet, dass Gewerkschaften nicht über konzeptionelle Alternativen zur Regierungspolitik verfügten. Das entsprach nicht den Tatsachen. Bereits für die Mobilisierung für den Europäischen Aktionstag wur-

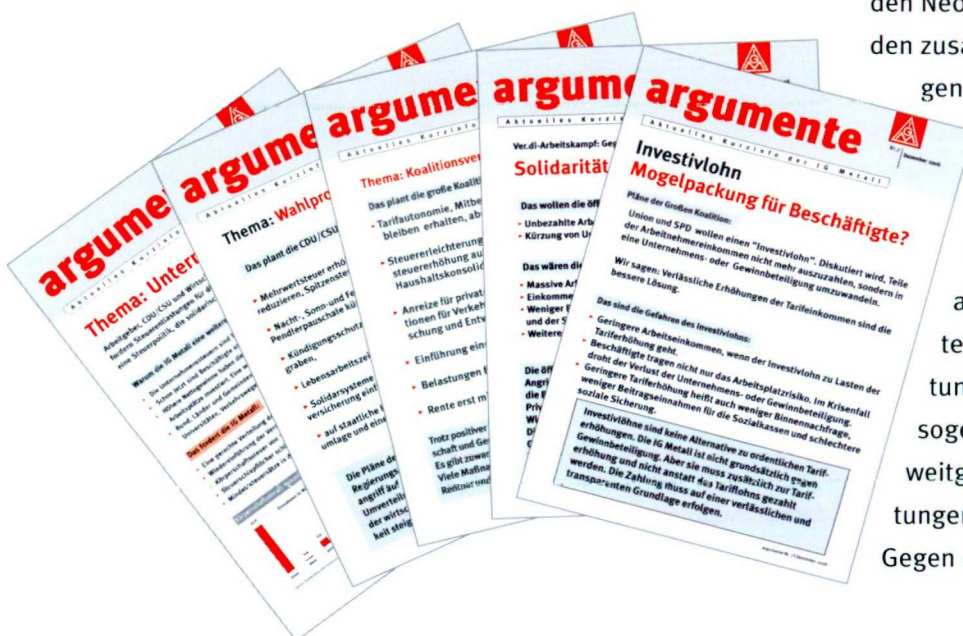
den Alternativen formuliert: Die IG Metall setzte sich insbesondere für eine solidarische Bürgerversicherung im Gesundheitswesen, für eine Erwerbstätigenversicherung bei der Alterssicherung, für eine solidarische Einfachsteuer (das Steuerkonzept wurde gemeinsam mit ver.di und Attac erarbeitet) sowie für ein Zukunftsinvestitionsprogramm und die Sicherung von Arbeitnehmerrechten ein.

Die Auswertung der Demonstrationen in der veröffentlichten Meinung, aber auch die Tatsache, dass die Intensität der Aktivitäten nach dem 3. April 2004 deutlich abgenommen hatte, zeigten allerdings, dass es erforderlich war, diese Alternativen konzeptionell weiterzuentwickeln und insbesondere in der Mitgliedschaft und der Öffentlichkeit noch stärker zu verbreiten.

Dazu diente in der Folgezeit das „Arbeitnehmerbegehren – Unsere Alternativen für Arbeit und soziale Gerechtigkeit“. Kern der ersten Phase war eine Unterschriftenaktion. Sie wurde gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften durchgeführt. Über 750 000 Unterschriften (alleine die IG Metall sammelte über 500 000 Unterschriften) wurden im Dezember 2004 an Bundestagspräsident Wolfgang Thierse übergeben. Diese Aktion brachte die gewerkschaftlichen Alternativen stärker in die öffentliche Debatte. Die Hauptfunktion aber war, mit einer aktivierenden Befragung die inhaltliche Debatte innerhalb der Mitgliedschaft der IG Metall zu vertiefen.

Das „Arbeitnehmerbegehren“ wurde mit zahlreichen Informationsmaterialien unterstützt. Themenschwerpunkte waren: Bürger- und Erwerbstätigenversicherung, Solidarische Einfachsteuer, Arbeitszeit- und Arbeitsmarktpolitik. Die Bildungskampagne „Multiplikatoren gegen den Neoliberalismus“ (Bildungsbausteine wurden zusammen mit anderen sozialen Bewegungen erarbeitet) sowie zentrale und dezentrale Veranstaltungen flankierten die Kampagne.

Das „Arbeitnehmerbegehren“ bildete auch eine gute Grundlage für die Aktivitäten gegen den Entwurf der EU-Dienstleistungsrichtlinie, der insbesondere durch das sogenannte Herkunftslandsprinzip auf eine weitgehende Deregulierung von Dienstleistungen in der Europäischen Union zielte. Gegen den Entwurf demonstrierten im März



2005 etwa 100 000 Menschen, aufgerufen wiederum durch Gewerkschaften und NGO. Parallel wurde das „Arbeitnehmerbegehren“ nach der Übergabe der Unterschriften inhaltlich weitergeführt (Vorstandserklärung „Arbeitnehmerbegehren – Wir machen weiter“).

Die Aktivitäten wurden nochmals verstärkt, nachdem der damalige Bundeskanzler Gerhard Schröder der Neuwahlen angekündigt hatte. Mit dem „Arbeitnehmerbegehren zur Bundestagswahl 2005“ ließen sich die Wahlprogramme der Parteien beurteilen. Sie wurden auf zahlreichen öffentlichen Veranstaltungen anlässlich der Bundestagswahlen präsentiert. In den Print- und Onlinemedien der IG Metall wurden die Inhalte des „Arbeitnehmerbegehrens“ in Betriebe und Öffentlichkeit getragen. „Argumente“, das aktuelle Kurzinformat der IG Metall, informierte in zahlreichen Ausgaben aktuell und kompakt über die Wahlprogramme der Parteien und den Koalitionsvertrag, bewertete diese und unterstützte die gesellschafts- und sozialpolitischen Kampagnen der IG Metall.

Nach den Bundestagswahlen gingen die Aktivitäten gegen den Sozialabbau weiter: DGB, Gewerkschaften und NGO riefen zu weiteren Demonstrationen gegen den Entwurf zur Dienstleistungsrichtlinie auf. In Straßburg und Berlin demonstrierten im Februar 2006 wiederum etwa 100 000 Menschen. Diese Proteste, wie auch die zuvor beim Europäischen Parlament durchgeführten Demonstrationen gegen die Hafenrichtlinie, führten zu intensiven Diskussionen in Öffentlichkeit und Politik. Es ging nicht nur um



die Bolkesteinrichtlinie, sondern insgesamt um die Politik der Europäischen Union. Diese Debatten wurden durch die Auseinandersetzungen in 2005 um den Entwurf zur Europäischen Verfassung und das „Nein“ in Frankreich und den Niederlanden zum EU-Verfassungsentwurf gefördert.

Eine der Demonstrationen wurde in Berlin durchgeführt, weil die Gewerkschaften von der deutschen Regierung verlangten, ihren Einfluss in der EU geltend zu machen. Damit war der Konflikt um die Dienstleistungsrichtlinie die erste Auseinandersetzung mit der Großen Koalition, die durch Massenproteste flankiert wurde. Die Proteste trugen entscheidend dazu bei, dass das Herkunftslandprinzip aus der Richtlinie herausgenommen wurde. Allerdings gelang es – trotz einiger Verbesserungen – nicht, die Stoßrichtung der Richtlinie grundlegend zu ändern. Viele





Regelungen sind offener formuliert und werden wahrscheinlich durch die Rechtsprechung des weitgehend auf Liberalisierung ausgerichteten Europäischen Gerichtshofes konkretisiert werden. Auf jeden Fall geht die Auseinandersetzung um die Interpretation der Richtlinie und um ihre nationale Umsetzung weiter.

Nach den Auseinandersetzungen um die Dienstleistungsrichtlinie zeichnete sich ab, dass die Große Koalition die Politik der rot-grünen Regierung weiterführen und zum Teil noch verschärfen würde. Daraufhin hatte sich der Widerstand der Gewerkschaften zusammen mit anderen zivilgesellschaftlichen Institutionen gegen zentrale Regierungsprojekte formiert. Er richtete sich insbesondere gegen die Rente mit 67 und die Gesundheitsreform; aber auch die Steuer- und Arbeitsmarktpolitik (Hartz IV und weitere Verschärfungen) sowie die Beschneidung von Rechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer standen in der Kritik.



Ausdruck war die Kampagne des Deutschen Gewerkschaftsbundes „Das geht besser!“ Erster Höhepunkt waren die Demonstrationen am 21. Oktober 2006, zu denen Gewerkschaften und NGO aufgerufen hatten: Über 220 000 Menschen demonstrierten in Stuttgart, München, Frankfurt, Dortmund und Berlin für einen Politikwechsel. Die Inhalte waren insbesondere über die Broschüre „Soziale Politik? – Das geht besser“, die in Zusammenarbeit mit ver.di und der IG BAU entstanden war, in der Mitgliedschaft verbreitet worden.

Die Auswertung der Demonstrationen zeigte, dass die Mitglieder die Kritik der Gewerkschaften an der Regierungspolitik teilten und gewerkschaftlichen Alternativen zustimmten. Schwierigkeiten bei der Mobilisierung entstanden aber dadurch, dass es keine realistischen Aussichten auf einen kurzfristigen Politikwechsel gab. Eine wichtige Erfahrung war, dass die IG Metall ständig daran arbeiten muss, ihre Kampagnenfähigkeit zu erhalten und auszubauen.

Nach den Demonstrationen konzentrierte sich die IG Metall im November und Dezember 2006 auf die Auseinandersetzung um die Generationensolidarität und gegen die Rente mit 67, ohne die Kritik an anderen Regierungsprojekten aufzugeben. Dazu wurden betriebliche Informationswochen durchgeführt, die die Grundlage für betriebliche Aktivitäten gegen den Sozialabbau im Jahr 2007 waren.

1.3 Demokratie, Frieden und Migration

Die Bekämpfung von Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Krieg war im Berichtszeitraum Teil gewerkschaftlicher Arbeit in Betrieben und im öffentlichen Raum.

Abstiegsängste und politische Orientierungslosigkeit sind ein Nährboden für Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Neonazi-Organisationen nutzten dies aus. Mit Gewalt wollten sie durchsetzen, in sogenannten „national befreiten Gebieten“ ungehindert Nazi-Propa-

ganda betreiben zu können. Im Berichtszeitraum kam es auch zu rechtsextremen Störungen von gewerkschaftlichen Veranstaltungen. Mit populistischen Parolen und straff organisierten Wahlkämpfen erreichten DVU und NPD den Einzug in die Landtage in Brandenburg, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern. Rechtsextremistische Einstellungen sind allerdings in allen Bundesländern und in allen gesellschaftlichen Gruppen vertreten. Auffallend dabei ist der höhere Anteil Älterer und Erwerbsloser.

Die IG Metall beteiligte sich mit DGB-Gewerkschaften und sozialen Bewegungen an Demonstrationen und Kundgebungen gegen Neonazi-Aufmärsche. Der 8. Mai 2005 hatte als 60. Jahrestag der Befreiung vom Faschismus eine besondere Bedeutung. Denn erst die Niederlage des Nationalsozialismus machte die Entwicklung einer demokratischen Gesellschaft in Deutschland möglich.

Ausgrenzen Abschieben Totschlagen

wollen Neonazis all diejenigen, die nicht ins rechtsextreme Weltbild passen.

Über einhundert Menschen wurden in Deutschland seit 1990 Opfer von rechts-extrem und rassistisch motivierten Tötungsdelikten.

Statistisch gesehen werden jeden Tag in Deutschland drei rechtsextrem oder rassistisch motivierte Straftaten begangen. Die Opfer: Flüchtlinge, Migrantinnen und Migranten, Obdachlose, engagierte Jugendliche und auch engagierte Gewerkschafter.

Überall da, wo Neonazis und NPD bei Protesten gegen Sozialabbau mitlaufen, können sich Ungleichheit und Ungerechtigkeit ein Stück Raum erkämpfen.

Neonazis entgegen zu treten, ist eine Entscheidung:

für eine Gesellschaft, in der Menschen gleiche Rechte haben – unabhängig von Hautfarbe, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung.

Argumente gegen soziale Demagogie von Rechts

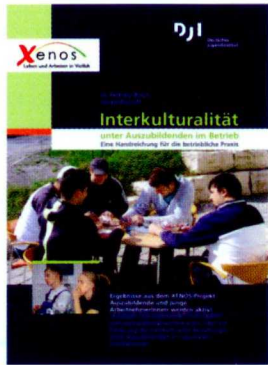
Neonazis entgegen zu treten, ist eine Entscheidung:

für eine Gesellschaft, in der Menschen gleiche Rechte haben – unabhängig von Hautfarbe, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung.

Gegen den Sozialabbau gegen Nazis!

Weitere Infos unter
www.igmetall.de

Herausgeber:
Herausgeberin: IG Metall
IG Gewerkschaften
Herausgeber: IG Metall
Herausgeber: IG Metall
Herausgeber: IG Metall
Herausgeber: IG Metall
Herausgeber: IG Metall
Herausgeber: IG Metall
Herausgeber: IG Metall
Herausgeber: IG Metall



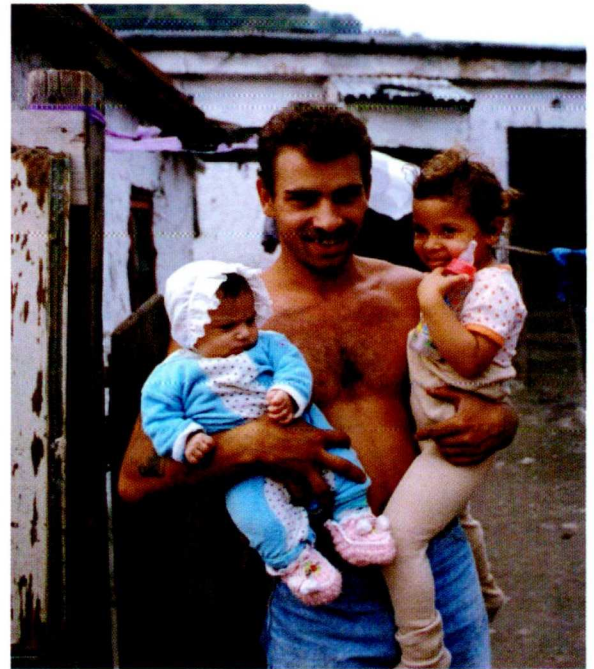
Nicht nur durch Demonstrationen auf der Straße, sondern auch durch Aufklärung führten Gewerkschaften die Auseinandersetzung mit rechts. Die IG Metall unterstützte im Berichtszeitraum Forschungsprojekte des XENOS-Programms gegen Fremdenfeindlichkeit. Im Projekt „Auszubildende und junge ArbeitnehmerInnen werden aktiv!“ untersuchte das Deutsche Jugendinstitut die interkulturellen Beziehungen zwischen Jugendlichen in Ausbildungsstätten. Das Folgeprojekt erforscht „Interethnische Beziehungen zwischen jungen sowie älteren Facharbeiterinnen und Facharbeitern in Großbetrieben“.



Eine Folge von Armut, Kriegen, Umweltkatastrophen und Unterdrückung ist die Migration von Menschen, die sich ein besseres Leben in Deutschland und Europa erhoffen. Gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund forderten IG Metall und DGB die Fortentwicklung und Harmonisierung der Europäischen Migrationspolitik durch die Europäische Union. Eine Migrations- und Integrationspolitik, die sich gegen gesellschaftliche Ausgrenzung und Entrechtung von Einwanderern richtet, ist in Deutschland und Europa unverzichtbar.

Der internationale Terrorismus ist seit Beginn des 21. Jahrhunderts zu einer Herausforderung für die Völkergemeinschaft geworden. Die Entwicklungen auf einigen Kriegsschauplätzen, wie

zum Beispiel im Irak, zeigten einmal mehr, dass Krieg kein Mittel ist, um Terrorismus zu verhindern. Die IG Metall und der DGB halten daran fest, dass vor allem die Ursachen für Terrorismus und Bürgerkriege bekämpft werden müssen. Die Bekämpfung der Armut, eine gerechte Weltwirtschaftsordnung und eine gerechte Verteilung des Reichtums zwischen Nord und Süd bleiben dabei unabdingbar. Für die IG Metall ist damit ein friedenspolitisches Engagement verbunden, das auf nicht militärische Lösungen setzt und seine Legitimation durch die internationale Völkergemeinschaft erhält.



Gesellschaftliche Ausgrenzung muss verhindert werden

2. Tarifpolitik

2.1 Ökonomische und politische Rahmenbedingungen 2003 – 2006

Auch wenn die Produktion in einigen Branchen der Metall- und Elektroindustrie dank der Exportnachfrage nicht so stark eingebrochen ist, hinterließ die Krise dennoch in allen Teil-Branchen bis ins Jahr 2005 hinein tiefe Spuren: zu wenig Investitionen, eine zu geringe Konsumnachfrage und anhaltende Massenarbeitslosigkeit. Die Unternehmen der Metallindustrie haben von 2002 an bis 2005 kontinuierlich Arbeitsplätze abgebaut. Erst 2006 stieg die Beschäftigung wieder leicht an. Das Jahr 2006 war für die gesamte metallverarbeitende Industrie ein Rekordjahr bei Produktion, Umsatz und Gewinn.

Beim Textil- und Bekleidungsgewerbe, das vor allem von der Binnenkonjunktur abhängt, schlägt der äußerst schwache private Konsum schon seit Jahren negativ zu Buche. Hinzu kommen strukturelle Probleme. Die Branche kam nur schwer aus dieser schwierigen Lage heraus. Während in der Textilindustrie der Umsatz bis 2006 noch leicht rückläufig war, stieg er in der Bekleidungsindustrie wieder leicht an.

Im Holz- und Kunststoffbereich konnte die Absatzflaute 2004 erstmals gestoppt werden – zunächst im Holzgewerbe, dann in der Möbelindustrie. Produktion, Produktivität und Umsatz steigen wieder, doch die Zahl der Beschäftigten geht zurück.

Die Situation spitzt sich vor allem durch das aggressive Auftreten der Finanzmärkte zu.



Warnstreik für höhere Einkommen

Finanzinvestoren formulieren ihre Renditeziele auf globaler Ebene und setzen ihre am Shareholder-Value orientierten Gewinnerwartungen durch, indem sie ein Rendite-Benchmarking vorgeben. Auf diese Weise geraten selbst Unternehmen mit positiven Erträgen unter Druck. Dieser Druck wird an die Beschäftigten weitergegeben. Sie sollen Produktivität steigern, Kosten in der Produktion senken und auf Einkommen verzichten. Das soll unter anderem durch längere Arbeitszeiten und zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse (etwa Leiharbeit) erreicht werden.

Unterdessen setzte sich der Prozess der Deregulierung, der Liberalisierung von Märkten und der Öffnung bisher schlecht zugänglicher Welt-





Geldpolitik der EZB in der Kritik

marktreionen (China, Indien) fort. Zudem wurde die EU um zehn neue Mitgliedsländer erweitert. All dies erhöhte zwar die Exportchancen der deutschen Metall- und Elektroindustrie, führte aber gleichzeitig zu einem verschärften Kostenvergleich von Produktionsstandorten. Die Folge: Vor allem standardisierbare und arbeitsintensive Teilefertigungen geraten unter Druck. Viele Unternehmen der Metallindustrie operieren mittlerweile im Rahmen eines grenzübergreifenden Netzwerkes von Produktionsstandorten. Verlagerungen sind ein Instrument, um die internationalisierte Wertschöpfungskette zu verbessern, aber auch um neue Absatzmärkte zu erschließen. Das ist das Ergebnis einer globalisierten Unternehmenspolitik.

Weder die Wirtschafts- und Industriepolitik der Bundesregierung noch die Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB) haben genug für ein wirtschaftliches Wachstum getan. Viele Maßnahmen der Regierung hatten negative Wirkungen auf die Einkommen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Arbeitslosen, sodass die Binnennachfrage stagnierte. Das betrifft vor allem die ab 2003 umgesetzte Agenda 2010.

Jetzt zeigt sich einmal mehr, dass es die EU unterlassen hat, für alle Mitgliedsländer weitgehend gleiche Wettbewerbsvoraussetzungen hinsichtlich Steuern, Subventionen, öffentlicher Finanzierung von Infrastruktur und regionaler Förderung zu schaffen. Das kann auch Tarifpolitik nicht ausgleichen.

Trotzdem gelang es der IG Metall in der Tarifauseinandersetzung 2006, dass Forderungen nach höheren Einkommen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, nach mehr Qualifikation und Innovation in der Öffentlichkeit und teils auch in der Politik positiv aufgenommen wurden. Mehr noch: Die Menschen im Lande haben mit Sympathie auf die teilweise heftigen Konflikte und Streiks um Produktionsverlagerungen reagiert.

2.2 Flächentarifvertrag und betriebliche Regelungen

Geänderte Bedingungen für die Tarifpolitik haben zur Folge, dass die Ebene des Betriebs stärker ins Zentrum der Tarifpolitik rückt.

Bereits seit den 90er-Jahren ist es möglich, vom Flächentarifvertrag tariflich konditioniert abzuweichen. So wurden 1993 erstmals von der IG Metall sogenannte Härtefallregelungen für Unternehmen in den neuen Bundesländern vereinbart, um dort Beschäftigung zu sichern. Im Westen wurden seit Ende der 90er-Jahre Klauseln in die Tarifverträge aufgenommen, die den Tarifvertragsparteien in begründeten Sanierungsfällen erlauben, befristet von den Tarifstandards abzuweichen. Die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung, die seit 1995 abgeschlossen wurden, lassen zu, dass unter bestimmten Bedingungen Wochenarbeitszeiten mit teilweisem Lohnausgleich reduziert werden können.

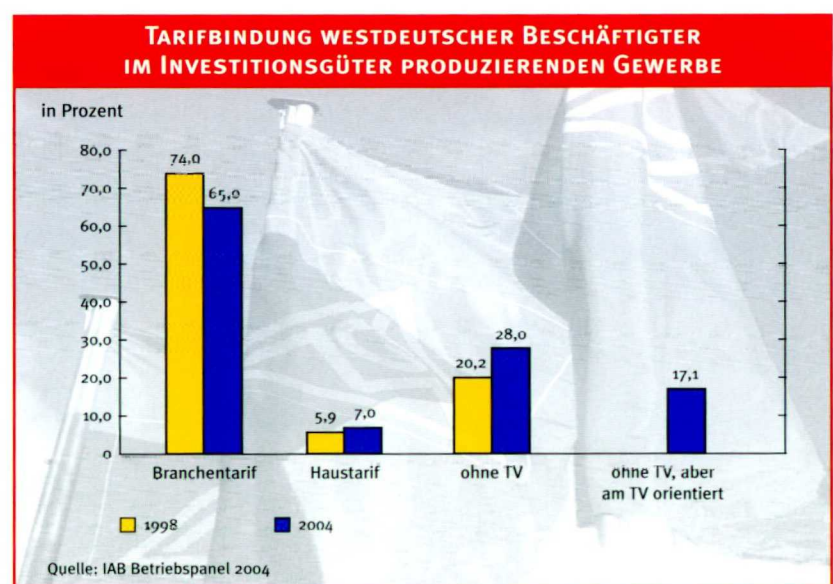
Die Tarifbindung über Flächentarifverträge ist rückläufig. So ist sie in der Metall- und Elektroindustrie in den vergangenen zehn Jahren um rund zehn Prozent gesunken. Die Tarifbindung über betriebsbezogene Tarifverträge ist dagegen leicht gestiegen ebenso wie die Zahl der Betriebe ohne Tarifbindung – auch wenn sich nach wie vor viele verbandsungebundene Unternehmen am Flächentarifvertrag orientieren.

Nicht nur Unternehmen drängen auf generelle betriebliche Öffnungsklauseln. Politik und Verbände fordern das genauso. Im Dezember 2003 setzte der Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat die Gewerkschaften unter Druck: Die gesetzlichen Bestimmungen zum Tarifsysteem blieben dann unangetastet, wenn die Tarifvertragsparteien stärker auf die betrieblichen Belange eingingen; andernfalls würde die Tarifautonomie per Gesetz eingeschränkt. Das konnte verhindert werden, nachdem sich mehr als 230 000 Mitglieder der IG Metall mit gewerkschaftlichen Aktionen dafür eingesetzt hatten, die Tarifautonomie zu erhalten.

Dies waren wesentliche Voraussetzungen für die sogenannte Pforzheimer Tarifvereinbarung, die 2004 für die Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen wurde. Mit dem „Pforzheimer“ Abschluss und den Folgeregelungen in allen Tarifgebieten ist es gelungen, eine generelle Öffnungsklausel für betriebliche Regelungen abzuwehren, wie sie von Gesamtmetall und der Politik beabsichtigt waren.

Vereinbart wurde, dass vom Flächentarifvertrag nur unter bestimmten Bedingungen und zur nachhaltigen Sicherung von Beschäftigung und künftiger Wettbewerbsfähigkeit und nur befristet abgewichen werden kann – und dies auch nur dann, wenn die Tarifvertragsparteien zustimmen. Sprich: Nichts geht ohne die IG Metall. Die Unternehmen müssen tragfähige und nachprüf-bare Standort- und Beschäftigungskonzepte vorlegen und sich zu Gegenleistungen verpflichten. Dazu gehören Investitions- und Innovationszusagen, Qualifizierungsmaßnahmen und Standortgarantien.

Die IG Metall hat dazu ein neues Verfahren entwickelt, um abweichende Vereinbarungen und betriebliche Auseinandersetzungen zu koordinieren. Diese Koordinierungsregelungen wurden im Juli 2005 im Vorstand beschlossen und beziehen



Grafik 3.1



sich auf Verfahrensweisen und Inhalte abweichender Vereinbarungen. Die Regeln sollen im Wesentlichen verhindern, dass Belegschaften gegeneinander ausgespielt werden.

Von Februar 2004 bis September 2006 wurden in der Datenbank des Funktionsbereichs Tarifpolitik 890 abweichende Tarifvereinbarungen erfasst. 68 Prozent dieser Vereinbarungen wurden aufgrund von Sanierungs- und Krisenfällen getroffen. In elf Prozent der Fälle wurde eine erneuerte oder erstmalige Tarifbindung erreicht. Und jeder fünfte Fall bezog sich auf den „Pforzheimer“ Abschluss. Die überwiegende Zahl der Regelungen (62 Prozent) lässt eine Abweichung bei der Arbeitszeit zu. Danach folgen mit 50 Prozent Regelungen zur tariflichen Jahresleistung, mit 47 Prozent Abweichungen beim Entgelt (insbesondere Anrechnungen oder Verschiebungen von Tarifierhöhungen) und in 38 Prozent der Fälle wurde das Urlaubsgeld geregelt. Eine positive Entwicklung gibt es bei der Qualität der Regelungen: Im Vergleich zu den beiden Vorjahren konnten 2006 wesentlich mehr konkrete Gegenleistungen der Unternehmen vereinbart werden. Der IG Metall-Vorstand hat im Oktober 2006 eine Zwischenbilanz gezogen und dafür votiert, „Pforzheim“ weiterzuführen.

Das Verhältnis zwischen Flächentarif und betrieblichen Regelungen war bereits Thema auf der Tarifpolitischen Konferenz der IG Metall vom 20. bis 22. Oktober 2005 in Mannheim. Im Mittelpunkt dieser Konferenz stand die Frage nach

der künftigen Strategie der IG Metall bezogen auf das Verhältnis von flächenbezogenen und betrieblichen Regelungen. Auf der Konferenz wurde deutlich, dass sich alle Gliederungen der IG Metall den veränderten Ausgangsbedingungen stellen und mit neuen Initiativen zur Stärkung der Tarifbindung und Tariffähigkeit im Betrieb gestartet sind. Trotz teilweise unterschiedlicher Schwerpunkte zielen die Aktivitäten aller Bezirke darauf, Mitglieder zu binden und neue zu gewinnen. Das ist die Voraussetzung dafür, um in Betrieben handlungs- und kampffähig zu bleiben.

Weitgehend einig waren sich die Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmer darin, dass Zukunftsfragen nur mit qualitativer Tarif- und Betriebspolitik zu bewältigen sind. An erster Stelle stehen Themen wie Qualifizierung und Innovation, aber auch Arbeitszeit- und Leistungs politik. Forderungselemente zu den ersten beiden Themen wurden in die Tarifrunde 2006 aufgenommen.

2.3 Tarfbewegungen

Die Rahmenbedingungen für die Tarifrunden 2003 bis 2006 waren in allen von der IG Metall betreuten Branchen außergewöhnlich schwierig. Dennoch konnten Tarifabschlüsse erreicht werden, die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten solidarisch regeln. Dies gilt für die Ergebnisse ebenso wie für die Regelungen in den wichtigsten inhaltlichen Handlungsfeldern.

Metall- und Elektroindustrie

Entgeltrahmen

Im Jahr 2002 hatte sich die IG Metall nach einem Streik in Berlin-Brandenburg und in Baden-Württemberg mit den Arbeitgebern darauf geeinigt, in den Tarifgebieten Entgeltrahmentarifverträge abzuschließen. 2003 wurde diese Vereinbarung an der Küste, in Baden-Württemberg sowie in Nordrhein-Westfalen umgesetzt. Die Mittelgruppe und Thüringen, Niedersachsen und Osnabrück/Emsland schlossen im Jahr 2004 ab. Im Verlauf des Jahres 2005 folgten Bayern, Berlin-Brandenburg, Ostthessen/Fulda, Sachsen und Sachsen-Anhalt. Die Verhandlungen für das tarifpolitische Reformprojekt ERA wurden damit abgeschlossen. In allen Tarifgebieten hat die mehrere Jahre dauernde Einführungsphase der Tarifverträge in den Betrieben begonnen.

Arbeitszeit Ostdeutschland

Für die ostdeutschen Tarifgebiete wurde 2003 die stufenweise Einführung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich gefordert. Analysen zeigten, dass die Angleichung der Wochenarbeitszeit finanzierbar war. Nach insgesamt neun regionalen, einer zentralen Tarifverhandlung und Warnstreiks ab Anfang Mai 2003 wurden die Verhandlungen zunächst für Berlin/Brandenburg und Sachsen als gescheitert erklärt. Entsprechend dem Votum der Kolleginnen und Kollegen wurde in Sachsen ab Anfang Juni und in Berlin/Brandenburg ab Mitte Juni 2003 gestreikt.

In einem Spitzengespräch Ende Juni 2003 kam es in den strittigen Punkten Arbeitszeitdauer, Zeitpunkt der Angleichung und erste Stufe der Arbeitszeitverkürzung zu keiner Annäherung. Die Verhandlungen wurden für gescheitert erklärt. Ohne das Streikziel erreichen zu können, wurde der Streik Ende Juni beendet. Die Arbeitszeitbestimmungen in den Tarifverträgen wurden mit einer Laufzeit bis zum 31. Januar 2008 wieder in Kraft gesetzt.

Tariffbewegung 2003/2004

Die regionalen Tarifkommissionen forderten eine Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen, einschließlich der ERA-Strukturkomponente, um vier Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten.

Die Arbeitgeber wiesen die Forderungen der IG Metall nicht nur zurück, sondern machten erstmals einen Tarifaabschluss von der Veränderung ungekündigter Tarifverträge zur Arbeitszeit abhängig. Ihr Angebot: Erhöhung der Löhne und Gehälter um 1,2 Prozent für 15 Monate und um weitere 1,2 Prozent für die darauffolgenden zwölf Monate (Gesamtlaufzeit bis 31. März 2006) einschließlich der ERA-Strukturkomponente von 1,39 Prozent. Allerdings machten sie dieses Angebot davon abhängig, dass die IG Metall einem Tarifvertrag zur Förderung von Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung, Standort und Innovation bei einer Laufzeit von drei Jahren mit folgenden Optionen zustimmt:

- Die Arbeitszeit sollte mit Lohnausgleich bis auf 40 Stunden ausgeweitet werden können, ins-

besondere bei Fachkräftemangel. Dauer und Bezahlung der verlängerten Arbeitszeit würde den Betriebsparteien überlassen.

- Ebenfalls durch betriebliche Vereinbarung sollte die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich auf bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden können, wenn dies der Beschäftigungssicherung diene.

Damit schlugen die Arbeitgeber faktisch vor, zentrale Kernbereiche der Tarifpolitik (Arbeitszeit und Entgelt) den Tarifvertragsparteien zu entziehen und auf die Betriebsparteien zu verlagern. Die IG Metall hat das zurückgewiesen und mit massiven Warnstreiks reagiert, an denen sich rund 500 000 Kolleginnen und Kollegen beteiligten.

Für das Tarifgebiet Baden-Württemberg konnte in der Nacht vom 12. Februar 2004 ein Ergebnis erzielt werden, das nach insgesamt 50 Verhandlungen auf alle Tarifgebiete weitgehend übertragen wurde:

- Erhöhung im Tarifvolumen ab März 2004 um 2,2 Prozent und ab März 2005 um weitere 2,7 Prozent
- Erhöhung der Entgelttabellen ab März 2004 um 1,5 Prozent und ab März 2005 um weitere 2,0 Prozent
- Prozentuale Anbindung der Ausbildungsvergütungen an den Ecklohn beziehungsweise Entgeltgruppe 7

- Auszahlung der ERA-Strukturkomponente von jeweils 0,7 Prozent in fünf Einmalzahlungen
- Durchgesetzt wurde die als „Pforzheimer Abkommen“ bekannt gewordene Vereinbarung (vgl. 2.2) mit der Möglichkeit für die Tarifvertragsparteien, nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien, ergänzende Tarifregelungen zu vereinbaren oder befristet von tariflichen Mindeststandards abzuweichen, um Beschäftigung und künftige Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Voraussetzung hierfür ist eine umfassende Information mit dazugehörigen Unterlagen, Überprüfung eventueller Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigung in der Branche und der Region.
- Gleichzeitig wurde die 13-/18-Prozent-Quotenregelung im Manteltarifvertrag ergänzt: In Betrieben mit mehr als 50 Prozent hoch qualifizierten und hoch eingruppierten Beschäftigten können die Betriebsparteien eine Quote bis zu maximal 50 Prozent vereinbaren. Außerdem können die Tarifvertragsparteien auf Antrag der Betriebsparteien vereinbaren, die Arbeitszeit in Betrieben auf bis zu 40 Wochenstunden zu verlängern, um Innovationsprozesse zu ermöglichen oder Fachkräftemangel auszugleichen.

Tarifrunde 2005/2006

Die Forderung der IG Metall, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an den Zuwächsen angemessen zu beteiligen, fand in der Öffentlichkeit Verständnis. Besonders aufmerksam und wohlwollend wurde aufgenommen, dass die IG Metall nicht nur höhere Einkommen forderte, sondern auch qualitative Forderungen in Form eines Tarif-



vertrags für Qualifizierung und Innovation stellte. Die wirtschaftliche Lage und die im Laufe der Tarifrunde nach oben korrigierten Konjunkturperspektiven lieferten gute Argumente für diese Forderungen:

- Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen in Höhe von fünf Prozent ab 1. März 2006 bei einer Laufzeit von zwölf Monaten
- Abschluss eines Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende (Arbeitnehmer monatlich 26,59 Euro, Auszubildenden 13,29 Euro); dieser Tarifvertrag war Ende Januar 2005 ausgelaufen.
- Abschluss eines Tarifvertrages zu Qualifizierung und Innovation
- Forderung des Bezirks Baden-Württemberg zur Fortführung des Lohnrahmentarifs (LRTV) II für die Tarifgebiete Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden; dieser Tarifvertrag war von den Arbeitgebern gekündigt worden.

Nach bereits insgesamt 30 Verhandlungen in allen Tarifgebieten legten die Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen in der vierten Verhandlungsrunde am 6. April 2006 ein erstes Angebot vor: 0,6 Prozent Einmalzahlung für 2006, Erhöhung der Löhne, Gehälter und Entgelte um 1,2 Prozent ab März 2006 für zwölf Monate, 0,4 Prozent Einmalzahlung für 2007 und Erhöhung der Löhne, Gehälter und Entgelte um weitere 1,2 Prozent ab März 2007 für zwölf Monate.

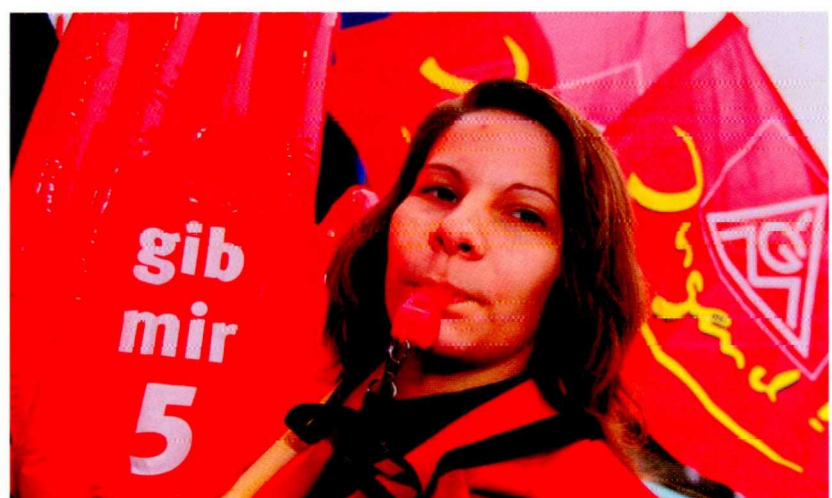
Nach Warnstreiks, an denen sich mehr als 950 000 Kolleginnen und Kollegen beteiligten, und



Ein Flächentarifvertrag hat auch mal 30 Grad und schmeckt nach Erdbeereis.

Tarifverträge der IG Metall sichern 30 Tage Urlaub und Urlaubsgeld. Noch mehr gute Gründe, warum es uns gibt unter www.igmetall.de

Sicherheit schafft WACHSTUM!



Gerechter Anteil am Wachstum gefordert



IN ZUKUNFT BIN ICH ÜBERFLÜSSIG.

TARIF 2006

Flüssig oder überflüssig? Da mischen viele Faktoren mit: Einkommen zum Auskommen; die Chance auf berufliche Qualifizierung; Arbeitsbedingungen, die motivieren und Innovationen und Wettbewerb fördern. Alle Faktoren müssen stimmen. Dafür macht die IG Metall sich stark mit deiner Unterstützung!

[Sicherheit schafft WACHSTUM!]
Tarif 2006

www.metall-tarifrunde-2006.de

nach 55 regionalen Verhandlungsrunden konnte am 21. April 2006 in Nordrhein-Westfalen ein Tarifabschluss erreicht werden. Dieser Abschluss wurde mit regionalen Anpassungen für alle Tarifgebiete übernommen.

Entgelte:

Einmalbetrag

Für die Monate März bis Mai 2006 blieb es bei den Löhnen, Gehältern und Ausbildungsvergütungen beziehungsweise ERA-Entgelten. Für diese drei Monate erhielten die Beschäftigten einen Einmalbetrag, der für Vollzeitbeschäftigte 310 Euro betrug und für Auszubildende anteilig reduziert wurde je nach regionalen Durchschnitt.

Dieser Einmalbetrag konnte entsprechend der wirtschaftlichen Lage des Betriebes zeitlich verschoben, bis auf null reduziert oder auf das Doppelte erhöht werden.

Tabellenerhöhung

Ab dem 1. Juni 2006 erhöhten sich die Tabellenbeträge um drei Prozent (Laufzeit: bis 31. März 2007, somit 13 Monate).

Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL):

Wegen zunehmender Probleme in der gesetzlichen Rentenversicherung wurde ein neuer Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) vereinbart. Dazu wurden die bisherigen Leistungen von jährlich 319,08 Euro des

Tarifvertrags Vermögenswirksame Leistungen (VWL) in einen entsprechenden Altersbaustein umgewidmet. Dieser neue Tarifvertrag AVWL trat zum 1. Oktober 2006 in Kraft und ist erstmals kündbar zum 31. Dezember 2012.

Qualifizierung:

Erstmals konnte für die Metall- und Elektroindustrie – über Baden-Württemberg hinaus – ein Tarifvertrag Weiterbildung/Qualifizierung vereinbart werden. Künftig beraten Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam über den Qualifizierungsbedarf im Unternehmen. Mit den Beschäftigten ist einmal jährlich zu klären, welche Qualifizierung notwendig und gewünscht ist. Entsprechende Bildungsmaßnahmen werden auf dieser Basis vereinbart. Im Tarifvertrag ist geregelt, dass Erhaltungs-, Anpassungs- und Umqualifizierungsmaßnahmen während der Arbeitszeit stattfinden und vom Arbeitgeber zu bezahlen sind.

Fortgeltungs-Tarifvertrag Lohnrahmen II

Nordwürttemberg-Nordbaden:

Für Baden-Württemberg wurde der gekündigte Fortgeltungs-Tarifvertrag zum Lohnrahmen II mit Veränderungen in einem Paragraphen erneut abgeschlossen. Es bleibt dabei, dass allen, die überwiegend manuelle Tätigkeiten mit kurzen Arbeitszyklen beziehungsweise Prüfaufgaben mit hoher Konzentrationsanforderung ausführen, pauschal fünf Minuten Erholpause pro Stunde zustehen. Wie bisher können in festgelegten Verfahren erholungswirksame Zeiten angerechnet werden. Der Betriebsrat hat das Recht, bei der

Zuordnung der entsprechenden Arbeitsaufgaben zu reklamieren und mitzubestimmen.

Eisen- und Stahlindustrie

In dem Berichtszeitraum konnten die bestehenden Tarifverträge zur „Beschäftigungssicherung und zur Einführung von Arbeitszeitkonten“, zu „Langzeitkonten“ und zur „Altersteilzeit“ verlängert werden. Es fanden insgesamt drei Lohn- und Gehaltstarifrunden statt:

- Im Oktober 2003 wurden die Entgelte um 2,8 Prozent erhöht.
- Der Abschluss 2005 brachte fünf Einmalzahlungen in Höhe von je 100 Euro und eine anschließende Tabellerhöhung um 3,5 Prozent.
- Im Jahr 2006 wurden zwei Einmalzahlungen in Höhe von 500 und 750 Euro vereinbart sowie eine Erhöhung der Einkommen um 3,8 Prozent. Mit der Tarifrunde 2006 ist es zudem gelungen, einen tarifvertraglichen Einstieg in das Thema „Demografie“ zu erreichen.

Die Verhandlungen zur Einführung eines Gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifvertrages (GERT) wurden aufgenommen.

Textil- und Bekleidungsindustrie

Die Verhandlungen in den textilen Branchen werden auf Bundesebene unter Federführung des Funktionsbereiches Tarifpolitik geführt. In beiden



Deutliche Einkommensverbesserung im Stahl durchgesetzt

Tarifrunden konnte ein Verhandlungsergebnis erst nach mehreren Verhandlungsrunden und Warnstreiks durchgesetzt werden.

Die Tarifrunde 2004 für die Textil- und Bekleidungsindustrie wurde nach der vierten Verhandlungsrunde und bundesweiten Warnstreiks abgeschlossen. Zuvor hatten sich mehr als 20 000 Beschäftigte aus 155 Betrieben an Warnstreiks beteiligt. Es wurden für das Jahr 2005 vier Einmalzahlungen von jeweils 108 Euro und eine Erhöhung der Tarifentgelte ab 1.

Januar 2006 um 1,8 Prozent vereinbart. Die Laufzeit beträgt 18 Monate. Der Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung wurde erstmals unbefristet abgeschlossen, der Bildungsbeitrag von 5,10 Euro auf 12,50 Euro je Beschäftigten erhöht. Die Arbeitgeber bekannten sich erstmals zu einem Entgelttrahmentarifvertrag auf Bundesebene. Während der Laufzeit des Tarifvertrages sollen Eckpunkte vereinbart werden. Das seit 1996 bestehende „Bündnis für Arbeit“ wurde beendet.

**sauber
bleiben
mit Tarif.**

In Anlehnung an den „Pforzheimer“ Abschluss (vgl. 2.2 und 2.3) wurde eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung geschlossen.

Auch die Tarifrunde 2006 brachte erst in der vierten Verhandlungsrunde ein Ergebnis. Vor- ausgegangen waren Warnstreiks von 8 000

Beschäftigten in 60 Betrieben.

Die Angriffe der Arbeitgeber auf das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung konnten abgewehrt werden. Es wurden zwei Einmalzahlungen von 170 Euro für die Monate Mai bis

Oktober 2006 vereinbart – mit der Möglichkeit, diese durch freiwillige Betriebsvereinbarung zu erhöhen oder zu kürzen. Bei einer Kürzung muss eine Beschäftigungssicherung vereinbart werden. Ab 1. November 2006 werden die Tarifentgelte um 2,5 Prozent und ab 1. Mai 2007 um 2,0 Prozent erhöht. Die Laufzeit dieses Abschlusses beträgt insgesamt 22 Monate. In weiteren textilen Branchen konnten gleichwertige Tarifregelungen durchgesetzt werden.



Textiler demonstrieren ihre Tarifforderung



In der Branche der Textilen Dienstleistung war die tarifpolitische Situation durch Auflösungerscheinungen des Arbeitgeberverbandes geprägt. Im Jahr 2005 startete die IG Metall die Kampagne „Sauber bleiben mit Tarif“, die auf die Solidarität der gesamten Gewerkschaft setzte. Betriebsräte und Vertrauensleute im Organisationsbereich der IG Metall haben darauf Einfluss genommen, dass Aufträge ihrer Firmen nur an Wäschereien vergeben werden, die sich an Tarifverträge halten. Bundesweit koordinierte Aktionen, an denen sich Tausende Beschäftigte aus der Branche beteiligten, sowie Betriebs- und Mitgliederversammlungen haben dazu beigetragen, dass die Verbandsflucht verhindert werden konnte. In vielen Betrieben wurden zudem betriebliche Tarifkommissionen gewählt.

Um die Tarifverträge der Branche zu stabilisieren, wurde mit dem Arbeitgeberverband ein Abkommen zur Beschäftigungssicherung, Innovation und Investition abgeschlossen. Danach können Mitgliedsfirmen die Arbeitszeit um 1,5 Wochenstunden erhöhen, sofern sie auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten. Zusätzlich wurden Bildungsbeiträge und Freistellungsansprüche zur Qualifikation und für Maßnahmen des präventiven Gesundheitsschutzes vereinbart.

Holz- und Kunststoffbranchen (HuK)

In einigen Tarifbereichen der Branche wie der holzbearbeitenden Industrie oder der Polstermöbelindustrie konnten von 2003 bis 2005 keine Tarifabschlüsse mehr erreicht werden. Gleich-

wohl erwies sich die IG Metall in den Kernbereichen der Möbelindustrie als handlungsfähig. Dort wurden 2003 noch Abschlüsse von 2,5 Prozent durchgesetzt. Die Konjunkturkrise 2004 und 2005 ließ lediglich Ergebnisse von 1,5 Prozent beziehungsweise 1,54 Prozent zu. In 2006 zeichnete sich eine wirtschaftliche Besserung ab. Der Abschluss für 2006 lag bei 2,5 Prozent und variablen Einmalbeträgen von 130 Euro.

Wie tariffähig die Kernbereiche der HuK-Branche sind, zeigte sich in den Manteltarifverhandlungen Oktober 2004 bis Mai 2005. Trotz massiver Forderungen der Arbeitgeber nach einer 40-Stunden-Woche, gewinnabhängigen Sonderzahlungen, Samstagsarbeit und Einschnitten bei lange existierenden Zulagen und Zuschlägen konnte durch starke Mitgliedereinbindung und -beteiligung erreicht werden, dass die 35-Stunden-Woche erhalten blieb. Im Gegenzug wurden weitgehende Flexibilisierungsmöglichkeiten eingeräumt (Flexirahmen von +200/-100 Stunden). Bei den Sonderzahlungen wurden 57,5 Prozent gesichert, die allerdings durch die Betriebsparteien um 20 Prozentpunkte angehoben oder gesenkt werden können. Samstagsarbeit und eine Kürzung bei Zulagen und Zuschlägen konnten verhindert werden.

In einigen Branchen der HuK gab es in hohem Umfang abweichende Tarifverträge. Das gilt insbesondere für die Küchenmöbelindustrie. Arbeitszeitverlängerungen bei einem großen Hersteller führten dazu, dass bei dessen Konkurrenten

Ähnliches abgeschlossen wurde. Die Vereinbarungen laufen 2008 aus. Auch bei vielen anderen kleineren Herstellern gibt es aufgrund struktureller Probleme der vergangenen Jahre Sanierungstarifverträge.

Metall- und Elektrohandwerk

Das Kfz-Handwerk ist das einzige Gewerk, für das flächendeckend Tarifverträge existieren. Allerdings haben die Arbeitgeber in den ostdeutschen Bundesländern alle Tarifverträge zum Ende des Jahres 2004 gekündigt und das Tarifmandat an einen im Januar 2005 neu gegründeten Verband übertragen. Dieser Verband hat in Ostdeutschland etwa 60 Mitgliedsbetriebe und hat nicht das Ziel, Flächentarifverträge abzuschließen. Im Laufe des Jahres 2006 wurden mit diesem Verband Tarifverträge in allen neuen Bundesländern vereinbart.

In der Kfz-Tarifrunde 2005/2006 wurden erstmals Qualifizierungstarifverträge abgeschlos-

sen, die auch Eigenbeiträge der Beschäftigten vorsehen. Diese Tarifverträge sind alle ohne Nachwirkung vereinbart worden, damit sie politisch bewertet werden können, bevor entschieden wird, ob sie fortgeschrieben werden.

Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist es möglich, im baunahen Bereich Tarifverträ-

ge zum Mindestentgelt zu vereinbaren, die für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Ein Anschlussstarifvertrag für das Elektrohandwerk scheiterte bis Ende 2006 an den Arbeitgebern, die aufgrund des niedrigeren Mindestentgeltes im Osten das Bundesland Berlin zum Geltungsbereich der ostdeutschen Bundesländer erklären wollten. Für das Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk konnte trotz der Absichtserklärungen des Arbeitgeberverbandes bisher ein solcher Tarifvertrag nicht vereinbart werden.

Bundesmontagetarifvertrag (BMTV)

IG Metall und Gesamtmetall nahmen im Dezember 2003 Gespräche über den Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) auf. Anlass war, dass der BMTV nur für gewerbliche Arbeitnehmer gilt, die neuen Entgelttrahmentarifverträge (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie jedoch auch für Angestellte. Angestrebt wurde von beiden Seiten, den Geltungsbereich des BMTV auf technische Angestellte mit Montagetätigkeiten auszuweiten.

Gesamtmetall nahm diese Gespräche zum Anlass, um eine Absenkung der Einkommen zu fordern. Die IG Metall erklärte sich grundsätzlich dazu bereit, über eine Anpassung des BMTV an ERA zu sprechen, hielt aber am Montagezuschlag ebenso fest wie an der arbeitsvertraglich festgeschriebenen Möglichkeit einer Entsendung. Alle Verhandlungen auf Bundesebene blieben erfolglos.



Der BMTV wurde zum 1. Oktober 2004 von Gesamtmetall gekündigt. Die IG Metall hat daraufhin versucht, eine regionale Regelung zu finden, und die Arbeitgeber in den jeweiligen Tarifgebieten zu Verhandlungen aufgefordert. Bis auf Südwestmetall haben alle Arbeitgeberverbände offizielle Verhandlungen ausdrücklich abgelehnt und sich hierbei auf einen Beschluss des Montageausschusses von Gesamtmetall berufen.

Im Bezirk Baden-Württemberg wurde am 9. November 2005 ein Verhandlungsergebnis erzielt, das einen Rahmen für eine bundesweite Regelung sowie für die regionale Umsetzung im Bezirk Baden-Württemberg enthält. Am 22. Dezember 2005 wurden auf Bundesebene Eckpunkte zu „Außenmontage und ERA“ vereinbart: Der BMTV wurde in den zwei wesentlichen Teilen Montagezuschlag und Aufnahme des Montagezuschlags in die ERA-Differenzbetrachtung wieder in Kraft gesetzt; beide Seiten haben sich verpflichtet, zügig über einen bundeseinheitlichen Tarifvertrag „Aufwandsersatz“ zu verhandeln. Diese Eckpunkte wurden von Januar bis Februar 2006 in regionale Verhandlungsergebnisse umgesetzt.

Heimarbeit

Heimarbeit sind Jobs mit schlechter sozialer Absicherung. Beschäftigung und Einkommen schwanken ständig. Heimarbeit ist „unsichtbar“. Das Heimarbeitsgesetz reicht nicht aus, um die Beschäftigten vor Ausbeutung und Benachteiligungen zu schützen. Heimarbeits-

ausschüsse haben die Aufgabe, zumindest die Mindeststundenentgelte und weitere Mindestarbeits- und Vertragsbedingungen in sogenannten bindenden Festsetzungen zu regeln. Sie orientieren sich an der Entwicklung der Referenztarifverträge und werden für allgemeinverbindlich erklärt. Den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend, handelt es sich im Grunde um Lohnfestsetzungen, an denen Tarifparteien und Staat beteiligt sind.

Die Auftraggeberseite versucht zunehmend, Bestimmungen der bindenden Festsetzungen zu umgehen und mit der Begründung hoher Kosten, schwieriger Auftragslage und Wirtschaftlichkeit die Entgelte der Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter zu senken. Dennoch ist es im Berichtszeitraum gelungen, die Anbindung an die Referenztarifverträge zu sichern und die Arbeitsentgelte und Vertragsinhalte entsprechend der jeweiligen tariflichen Entwicklung anzuheben sowie die Lohndifferenz zwischen West und Ost zu verringern.

2.4 Tarifpolitische Handlungsfelder

Gemeinsame Entgeltrahmen-Tarifverträge

In allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie hat die IG Metall Entgeltrahmentarifverträge (ERA) vereinbart. Mehrere Jahrzehnte nach Beginn der ersten Diskussionen über dieses große Reformprojekt konnte die Aushandlungsphase damit abgeschlossen werden.

Die Einführungsphase in den Betrieben stellt die IG Metall vor große Herausforderungen, da in den Folgejahren in allen Betrieben die Arbeitsplätze neu bewertet werden müssen. Die neuen Entgeltrahmenabkommen enthalten auch neue Regelungen der Leistungsbewertung, die bei der Umsetzung genutzt werden können. Einige Arbeitgeber haben deutlich gemacht, dass sie die ERA-Einführung nutzen wollen, um langfristig Entgelte zu senken.

Damit die betrieblichen Akteure die neuen Entgelt- rahmentarifverträge in den Betrieben umsetzen können, wurde das ERA-Qualifizierungsprojekt ins Leben gerufen. Aufgabe des Projekts war und ist, gemeinsam mit den für die ERA-Einführung zuständigen Bezirksleitungen die Qualifizierung der ehren- und hauptamtlichen Funktionäre zu konzipieren und zum Teil auch in den Bildungs- stätten der IG Metall durchzuführen. Schwerpunkt dieser Bildungskonzepte und -maßnahmen ist nicht nur, Fachwissen zu vermitteln, sondern auch Handlungs- und Kommunikationsstrategien zu entwickeln, die der jeweiligen Situation im Betrieb angepasst sind.

Darüber hinaus erarbeitete das ERA-Qualifizierungsprojekt bezirksübergreifende Arbeitshilfen und organisierte Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch über die ERA-Einführung, etwa die ERA-Konferenz im Juni 2005 in Fulda. Die Aktivitäten des ERA-Qualifizierungsprojekts wurden in zwei Statusberichten in den Jahren 2004 und 2006 dokumentiert.

Qualifizierung

In der Tarifrunde 2006 hat die IG Metall in allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie einen Tarifvertrag zur Qualifizierung vereinbaren können. Qualifikation hat eine Schlüsselfunktion für die Zukunft der Beschäftigten und der Betriebe. Nur wenn die Qualifikationen der Beschäftigten ausreichen, um künftige Aufgaben zu erfüllen, wird auch die Innovations- und Zukunftsfähigkeit der Betriebe unterstützt und gefördert.

Mit den Tarifverträgen zur Qualifizierung wurden die kollektiven Instrumente der betrieblichen Interessenvertretung ebenso gestärkt wie die individuellen Rechte der Beschäftigten bei der betrieblichen Weiterbildung. Der Tarifvertrag legt fest, dass Betriebsräte eine jährliche Planung der Arbeitgeber über anstehende technische und/oder organisatorische Veränderungen erhalten. Darin sind die Auswirkungen auf die Beschäftigten darzustellen. Der Qualifizierungsbedarf und die sich daraus ergebenden Qualifizierungsmaßnahmen sind dem Betriebsrat mitzuteilen und mit ihm zu beraten. Auf dieser Basis werden Qualifizierungsgespräche mit den Beschäftigten geführt.

Eine Arbeitshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute beschreibt die einzelnen Umsetzungsschritte, schlägt eine Vorgehensweise vor und enthält Instrumente und Werkzeuge, die betrieblich angewendet werden können. In einzelnen Bezirken ist die Umsetzung in eine Mitgliederwerbungskampagne eingebettet.



Altersvorsorgewirksame Leistungen

Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen der Metall- und Elektroindustrie lief Ende Januar 2005 aus. Unsere Aufforderung an Gesamtmetall, diesen Vertrag zu verlängern und um Elemente einer zusätzlichen Altersversorgung anzureichern, stieß bei den Arbeitgebern auf taube Ohren. Ihre Ziele waren, sich die Kosten für diesen Tarifvertrag neu anrechnen zu lassen und keine Haftungsrisiken durch Altersversorgung einzugehen.

In der Tarifrunde 2006 konnte die Idee eines zusätzlichen „Rentenbausteins“ in den Verhandlungen soweit vorangetrieben werden, dass sich die Tarifvertragsparteien auf den neuen Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) einigten.

Dessen Eckpunkte sind:

- Nutzung der 319,08 Euro vermögenswirksamer Leistungen für die Altersversorgung
- Auswahl von drei Modellen:
 1. Einzahlung zugunsten eines privaten Riester-Rentenvertrags des/der Beschäftigten
 2. Nutzung für die Entgeltumwandlung gemäß Tarifvertrag über Entgeltumwandlung
 3. Gewährung einer wertgleichen arbeitgeberfinanzierten Rentenzusage auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung
- Vertrauensschutz- und Übergangsregelungen für bestehende Verträge über vermögenswirksame Leistungen

MetallRente

Das gemeinsame Versorgungswerk von IG Metall und Gesamtmetall MetallRente konnte im Berichtszeitraum quantitativ und qualitativ ausgebaut werden. Inzwischen wird das Versorgungswerk in über 10 000 Betrieben der Metall- und Elektro-, Holz- und Kunststoff- sowie Textil- und Bekleidungsindustrie angeboten. Mehr als 150 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nutzen die Angebote von MetallRente. Die Angebote wurden erweitert: Zusätzlich zur MetallDirektversicherung, MetallPensionskasse und zum MetallPensionsfonds gibt es nun eine Unterstützungskasse und ein Angebot zur Berufsunfähigkeitsversicherung. Im Zuge der Umsetzung des Tarifvertrages zu altersvorsorgewirksamen Leistungen wird zudem auch ein Riester-Privatprodukt mit günstigen Gruppenkonditionen angeboten.

Arbeitszeit

Im vergangenen Jahrzehnt ist es schwieriger geworden, die 35-Stunden-Woche dort flächendeckend in den Bereichen der IG Metall einzuführen, wo sie bislang noch nicht gilt. Seit Mitte der 90er-Jahre differenzieren sich die Arbeitszeiten weiter aus. Teilweise wurden sie in den Betrieben faktisch verlängert, etwa indem Arbeitszeiten verfallen oder nicht erfasst werden, die 13- beziehungsweise 18-Prozent-Quote ausgeweitet wird, Erholzeiten und Drei-Schicht-Pausen entfallen, Qualifizierung nicht bezahlt oder Überzeit ausbezahlt wird.



Um einer uferlosen Ausweitung der Arbeitszeiten entgegenzuwirken, hat die IG Metall 2004 in den Tarifabschlüssen der Metall- und Elektroindustrie festgelegt, die 13- beziehungsweise 18-Prozent-Quote unter bestimmten Bedingungen auszuweiten: Betriebe mit einem hohen Anteil qualifizierter und hoch eingruppierter Beschäftigter können die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden pro Woche zu verlängern. Bei den abweichenden Tarifverträgen, die durch den „Pforzheimer Abschluss“ ermöglicht werden, gibt es in vielen Fällen längere Arbeitszeiten.

Die IG Metall steht und wirbt weiterhin für eine Stabilisierung und eine Verbreiterung der 35-Stunden-Woche. Unter den veränderten Rahmenbedingungen und angesichts der faktischen Entwicklungen bei der Arbeitszeit ist dies allerdings verstärkt zu verbinden mit Aktivitäten gegen Versuche der Arbeitgeber, Arbeitszeiten zu verlängern.

In Baden-Württemberg wurden im Jahr 2005 tarifliche Regelungen abgeschlossen, mit denen die Betriebsparteien per Betriebsvereinbarung „flexible Arbeitszeitkonten“ und „Langzeitkonten“ vereinbaren können. Auch in Nordrhein-Westfalen wurde im gleichen Jahr ein „Tarifvertrag über Langzeitkonten“ verabschiedet, der den Betriebsparteien erlaubt, entsprechende Regelungen per Betriebsvereinbarung abzuschließen. Dabei geht es vorrangig darum, Zeit zu entnehmen, um vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschcheiden oder die Arbeitsphase im Altersteilzeit-Blockmodell zu verkürzen; in

Baden-Württemberg kommt die persönliche Weiterbildung hinzu. Außerdem ist es möglich, über Betriebsvereinbarungen zu regeln, dass Zeiten entnommen werden, um sich in der Elternzeit um Kinder zu kümmern, sich persönlich weiterzubilden oder für Sonstiges, worauf sich Beschäftigte und Arbeitgeber einigen.

Zeit- und Leiharbeit

Leiharbeit als ungeschütztes, prekäres Arbeitsverhältnis nimmt im Organisationsbereich der IG Metall zu. Die Tarifverträge zur Leiharbeit werden von einer DGB-Tarifgemeinschaft verhandelt, der die IG Metall angehört. 2003 konnten erstmals Tarifverträge vereinbart werden. Im Jahr 2006 wurden mit zwei Arbeitgeberverbänden, IGZ und BZA, nach 14 Verhandlungsrunden neue Entgelttarife abgeschlossen. Auch wenn die Ergebnisse nicht den Standards der IG Metall-Flächentarifverträge entsprechen, wurde dadurch doch zumindest eine untere Haltelinie bei den Entgelten geschaffen. Neu in die Tarifverträge aufgenommen wurde eine Tarifgruppe M (Mindestlohn) mit 7,00 Euro im Westen und 6,16 Euro im Osten für 2006. Diese Sätze sollen als neuer Mindestlohn über das Entsendegesetz allgemeinverbindlich gelten.

Als einzige DGB-Gewerkschaft bietet die IG Metall ein Netzwerk „Zeitarbeit“ als Internet-Auftritt an: ZOOM (Zeitarbeiter Ohne Organisation Machtlos). ZOOM ist eine Plattform, die den Verwaltungsstellen und den Akteuren in der Zeitarbeitsbranche Tarifverträge, Tarifinformationen,

rechtliche Hinweise und viele weitere Materialien zur Verfügung stellt. Sie ist auch ein Forum, um sich zu vernetzen, neue Mitglieder zu gewinnen und solidarische Aktionsformen zu entwickeln.

IT-/TK-Branche

In der IT-/TK-Branche gibt es keinen einheitlichen, normsetzenden (Flächen-)Tarifvertrag. Im Falle der Tarifbindung handelt es sich um Ergänzungs- und Unternehmenstarifverträge.

Für den IT-Dienstleister Gedas Deutschland GmbH und die Gedas AG konnte erstmals ein Tarifwerk abgeschlossen werden. Festgelegt sind die 37-Stunden-Woche, ein neues Entgeltsystem und Arbeitszeitkonten sowie ein individueller Anspruch auf Qualifizierung an maximal zehn Tagen im Jahr.

Des Weiteren haben die Tarifgemeinschaft IG Metall und Transnet mit Arcor (Tochter von Vodafone) die 38-Stunden-Woche und ein analytisches Stellenbewertungsverfahren von sechs Tarifgruppen mit Bandbreiten vereinbart. Vodafone ist weiterhin in der Tarifbindung mit der IG Metall. Der Tarifvertrag soll grundsätzlich überarbeitet werden mit dem Ziel, ein modernes Tarifwerk zu vereinbaren. Die Auseinandersetzungen um den Erhalt der Tarifbindung für die Unternehmen NextiraOne (Ausgründung von Alcatel, Käufer: ein Private-Equity-Unternehmen) und Sinitec (Verkäufer: Siemens, Käufer: ein Mittelstandsunternehmer) wurden in der

Branche aufmerksam beobachtet. In beiden Fällen konnte die IG Metall durchsetzen, dass die Tarifbindung erhalten bleibt.

Einen juristischen Erfolg erzielte die IG Metall bei IBM: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied nach jahrelangen Verfahren am 27. September 2005, dass die IG Metall Tarifverträge in Betrieben der IBM-Unternehmen in Deutschland abschließen kann. Mit dieser BAG-Entscheidung wurde die vor dem DGB-Schiedsgericht 2001 getroffene Vereinbarung bekräftigt, wonach IG Metall und ver.di in den Unternehmen des IBM-Konzerns und seiner Töchter in Deutschland eine Tarifgemeinschaft bilden müssten.

Bei T-Systems wird weiterhin darum gestritten, ob der debis-Ergänzungstarifvertrag für die IG Metall-Mitglieder gilt. Die Gewerkschaft ver.di hat in diesem Unternehmen einen ablösenden Tarifvertrag vereinbart, der vom Arbeitgeber per Einzelarbeitsvertrag durchgesetzt wird und die besseren Bedingungen des IG Metall-Tarifvertrags bei debis absenkt. Bisher konnte auch hier zwischen den DGB-Gewerkschaften keine Lösung gefunden werden.

Die IG Metall analysiert jährlich die Entgelte in der IT- und Telekommunikationsbranche. Sie informiert über die Bandbreiten der Entgelte und Ausbildungsvergütungen in der Branche und



beurteilt die Trends der Entgeltentwicklung. Die Broschüre findet guten Anklang und kann inzwischen auch im Buchhandel gekauft werden.

Jugend

In der Metall- und Elektroindustrie wurden die Regelungen zur Übernahme der Ausgelernten in den Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung beziehungsweise Beschäftigungsbrücke verlängert. Diese Verträge enden zum Teil ohne Nachwirkung. Es ist nicht gelungen, die Regelungen auf andere Branchen auszuweiten. Im Textilbe-

reich gibt es sogar nur noch eine Option. Ziel der IG Metall bleibt weiterhin, in Tarifverträgen festzuschreiben, dass Ausgelernte für

mindestens zwölf Monate in ein Vollzeitverhältnis im erlernten Beruf übernommen werden. Dies soll für alle Auszubildenden der IG Metall-Branchen erreicht werden.

Europäische Tarifpolitik

Lohnkonkurrenz zu vermeiden – das ist das oberste Ziel tarifpolitischer Koordinierung auf europäischer Ebene. Durch die EU-Erweiterung wird das wichtiger denn je. Um dies zu erreichen, haben die Mitgliedsgewerkschaften des

Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) schon 1998 eine gemeinsame Leitlinie formuliert. Jedes Mitgliedsland soll einen Tarifabschluss erreichen, der den jeweiligen nationalen Produktivitäts- und Inflationsanstieg ausgleicht. In den vergangenen Jahren wurde diese Leitlinie mehrfach auf die Probe gestellt. Das lag an den sich rasch ändernden politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen in den jeweiligen EU-Mitgliedsländern. So war die Entwicklung von Konjunktur und Wachstum in den einzelnen Ländern recht unterschiedlich. Hinzu kam die Erweiterung der EU um zehn neue Mitgliedsländer.

In den alten Mitgliedsländern wird die EU-Erweiterung als Drohkulisse genutzt, um Zugeständnisse bei Löhnen und Arbeitszeit zu erpressen. In den Beitrittsländern wiederum führen die dortigen Unternehmen die niedrigeren Löhne als Standortvorteil gegen gewerkschaftliche Forderungen ins Feld. Das macht es den Gewerkschaften nicht leicht, Lohnunterbietung zu verhindern. Doch es ist nötiger denn je, dass die Arbeitsentgelte im selben Maße steigen wie Produktivität und Preise in den jeweiligen Ländern.

Die Auswertung des EMB zu den Tarifabschlüssen zeigt, dass es in den meisten Ländern gelingt, die Kaufkraft der Mitglieder zu wahren – der Produktivitätszuwachs wird jedoch nicht immer ausgeschöpft. In all jenen Fällen, in denen die Abschlüsse unterhalb der Koordinierungsformel liegen, ist dies jedoch vor allem der jeweiligen



wirtschaftlichen und politischen Lage geschuldet, nicht aber einer Politik der Gewerkschaften, Lohndumping zu betreiben.

Gleichzeitig ist aber auch festzustellen, dass die tatsächlich gezahlten (effektiven) Arbeitsentgelte in einigen Ländern – darunter auch Deutschland – über mehrere Jahre geringer zunahmen als die tariflichen Löhne. In Deutschland hat diese negative Lohndrift mit dem Abbau übertariflicher Leistungen zu tun, aber auch mit den Vereinbarungen zur zeitlich befristeten Abweichung von Tarifnormen. Letzteres hat manche EMB-Gewerkschaften irritiert und wurde Anlass für Gespräche auf bilateraler und auf EMB-Ebene.

Besonders dann, wenn international agierende Unternehmen umstrukturieren oder über abweichende Vereinbarungen verhandelt wird, ist es für ein gewerkschaftspolitisch wirkungsvolles System wichtig, die Europäischen Betriebsräte und die EMB-Koordinatoren stärker einzubeziehen. Nur so können grenzübergreifende Lösungen zustande kommen, wie beispielsweise bei General Motors/Opel.

Erstmals haben sich die EMB-Gewerkschaften auf ihrer Tarifpolitischen Konferenz in Rom 2005 auf eine gemeinsame Forderung verständigt: ein kollektivvertraglich garantiertes Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung. Die IG Metall konnte in der Tarifrunde 2006 eine entsprechende tarifvertragliche Vereinbarung erreichen.

Tarifautonomie und Tarifrecht

Die Botschaft des damaligen Bundeskanzlers Gerhard Schröder war unmissverständlich. In der Regierungserklärung zur Agenda 2010 sagte er am 14. Mai 2003: Schaffen die Tarifvertragsparteien nicht die Grundlagen für „betriebliche Bündnisse für Arbeit“, sehe sich der Gesetzgeber gezwungen, die rechtlichen Grundlagen der Tarifautonomie zu ändern.

Weitaus massivere Forderungen wurden von den Arbeitgebern und aus der Wissenschaft vorgebracht: So stellte der Wissenschaftliche Beirat beim damaligen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit fest, dass die Tarifautonomie angesichts der Arbeitslosigkeit versagt habe, und forderte eine weitgehende gesetzliche Öffnung der Tarifverträge, um den Betriebsparteien Abweichungen zu ermöglichen. Diesen Forderungen schloss sich auch die damalige CDU/CSU/FDP-Opposition an.

Mit der Ankündigung von Neuwahlen nach der Landtagswahl in NRW im Mai 2005 ging die Diskussion um die Öffnung von Tarifverträgen erneut los. CDU/CSU und FDP kündigten Veränderungen des Günstigkeitsprinzips und des Tarifvorbehalts an, um „betriebliche Bündnisse“ zu ermöglichen. Die FDP forderte gar – gemeinsam mit der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) – Allgemeinverbindlichkeit abzuschaffen sowie das Arbeitskampfrecht einzu-





schränken. Bemerkenswert war die Position des Verbandes Gesamtmetall, der die Pläne von Union und FDP nur zum Teil unterstützte. Der Spitzenverband der Metallarbeitgeber plädierte für betriebliche Bündnisse allein auf der Basis von Einzelarbeitsverträgen und somit für eine Veränderung beim Günstigkeitsprinzip. Eine gesetzliche Öffnung der Tarifverträge für betriebliche Vereinbarungen wurde dagegen als „grundsätzlich falsch“ angesehen und vor einer zu starken Machtposition der Betriebsräte wurde gewarnt.

Die IG Metall und die DGB-Gewerkschaften haben sich gegen diese Angriffe auf die Tarifautonomie erfolgreich zur Wehr gesetzt. Die Ergebnisse der Bundestagswahl im Herbst 2005 sind auch als klare Absage an sämtliche Vorstellungen aufzufassen, die Tarifautonomie zu unterhöhlen und die Gewerkschaften zu schwächen. Das grundsätzliche Bekenntnis zur Erhaltung der Tarifautonomie im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD ist zu begrüßen. Die Tarifautonomie ist dadurch allerdings keineswegs gesichert: Immer wieder versuchen Arbeitgeber durch unzulässige Betriebsvereinbarungen, Regelungsabreden oder Einzelarbeitsverträge, die tarifvertraglichen Regelungen zu umgehen und Fakten zu schaffen, die künftig eine generelle Öffnung erleichtern.

Das Bundesarbeitsgericht hat im März 2006 entschieden, dass die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) eine tariffähige Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne sein soll. Es hob damit einen anderslautenden Beschluss des Arbeitsgerichts Stuttgart vom September 2003 auf. Die

BAG-Entscheidung lässt nach Auffassung der IG Metall außer Acht, dass die CGM nicht genug Mitglieder hat, um eigene tarifpolitische Vorstellungen verhandeln und erforderlichenfalls auch durchsetzen zu können. Die CGM gefährdet deshalb aus Sicht der IG Metall die tarifpolitische Ordnung. Die IG Metall wird weiterhin organisations- und betriebspolitisch gegen Gefälligkeits- und Dumpingverträge des CGM und anderer Arbeitnehmervereinigungen aus dem „christlichen“ Gewerkschaftsspektrum vorgehen.

2.5 Koordination der Tarifpolitik

Tarifpolitische Ausschüsse

Die Tarifpolitik der IG Metall ist in folgende Bereiche untergliedert:

- Metall- und Elektroindustrie; inkl. IT/TK und BMTV
- Stahlindustrie
- Metallhandwerke
- Holz- und Kunststoffindustrie und -handwerke
- Textil-, Bekleidungsindustrie und Textile Dienste

Dementsprechend bestehen drei tarifpolitische Ausschüsse (TPA) für das Metallhandwerk, die Holz- und Kunststoffindustrie und die Textil- und Bekleidungsindustrie sowie der Arbeitsausschuss Tarifpolitik (AATP). In dessen Mittelpunkt stehen grundsätzliche Fragen der Tarifpolitik sowie die Koordinierung der Tarifpolitik für die Metall- und Elektroindustrie. In den tarifpolitischen Ausschüssen geht es darum, sich eine Meinung zu tarifpo-

litischen Handlungsfeldern zu bilden. Es werden Verfahrensfragen zwischen den Bezirksleitungen und dem Funktionsbereich Tarifpolitik beim Vorstand verabredet und Beschlüsse des Vorstands vorbereitet.

Arbeitskreise Automobilindustrie

Der Funktionsbereich Tarifpolitik betreute im Berichtszeitraum drei Arbeitskreise mit Betriebsräten aus der Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie:

- Arbeitskreis Automobilindustrie I – Automobilproduktion
- Arbeitskreis Automobilindustrie II – FuE, Verwaltung und Vertrieb und weitere Dienstleistungen
- Arbeitskreis Nutzfahrzeughersteller

Neben dem Austausch über aktuelle Entwicklungen in der Automobilbranche und den einzelnen Unternehmen geht es vor allem darum, sich über betriebs- und tarifpolitische Fragestellungen gegenseitig zu informieren und sich über Vorgehensweisen zu verständigen, wie zum Beispiel bei der ERA-Einführung.

Mittelfristplanung der Tarifpolitik

Die Entschließung 3 des 20. ordentlichen Gewerkschaftstages hat als Themen und Aufgabenstellungen für die folgenden Jahre formuliert:

- Erhalt der Tarifautonomie, Weiterentwicklung der Flächentarifverträge und Ausweitung der Tarifbindung

- ERA und „Gute Arbeit“ – neue Ansätze in Entgelt-, Arbeits-, Leistungs- und Qualifizierungspolitik
- Aktive Verteilungspolitik ausbauen
- Arbeitszeitpolitische Initiative (plus Angleichung Ost)
- Tarifpolitische Koordination Europa

Diese Ziele waren für die IG Metall im Berichtszeitraum handlungsleitend und wurden zum Teil erfolgreich umgesetzt. Arbeitszeitpolitisch hat sich die IG Metall auf tarifliche Regelungen für Arbeitszeitkonten konzentriert. Gleichzeitig war es im Berichtszeitraum notwendig, die tarifpolitische Handlungsfähigkeit in den Betrieben zu stärken und die betriebliche Tarifpolitik stärker als bisher abzustimmen. Das wird entscheidend sein, um als IG Metall weiterhin tarifpolitisch handlungsfähig zu bleiben.



Tarifpolitische Handlungsfähigkeit in den Betrieben stärken

3. Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

3.1 Politische und gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung haben sich durch eine stark globalisierte Wirtschaft verschoben. Den Kampf um Anteile auf dem Weltmarkt und den damit einhergehenden Kostendruck nutzen Konzerne und Unternehmen dazu, den Tarifvertrag infrage zu stellen.

Neue Investitionen am Standort Deutschland werden oftmals davon abhängig gemacht, ob die Belegschaft zu Zugeständnissen bereit ist. Die

Verknüpfung von Betriebs- und Tarifpolitik wird dann wichtiger denn je. Insbesondere auf die betriebliche Interessenvertretung kommt eine neue Rolle zu. Sie muss häufig Tarifnormen durchsetzen – anstatt nur deren Einhaltung zu überwachen. Dabei ist es wichtig, Beschäftigte aktiv in Konflikte einzubeziehen und eng mit der IG Metall zu kooperieren.

Gleichzeitig ist es notwendig, die Branchenarbeit sowie die europäische Gremienarbeit zu intensivieren. Nur wenn Belegschaften branchenübergreifend vernetzt sind, ist es möglich, sich dem Erpressungsdruck der Unternehmen zu widerset-



IG Metall erfolgreich bei Betriebsratswahlen

zen. Das geht nicht ohne europaweite Konzepte zur Standortsicherung. Auf nationaler Ebene gilt es, die Spielräume, die mit der Novellierung der Betriebsverfassung gewonnen wurden, für eine bessere Betriebspolitik zu nutzen.

3.2 Betriebsratswahlen 2006

Unter dem Motto „Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser!“ wurden 2006 die Betriebsratswahlen durchgeführt. Die Aktivitäten haben sich gelohnt: Trotz der schwierigen Situation in den Betrieben waren erstmals seit den Wahlen 1984 Organisationsgrad und Wahlbeteiligung nicht rückläufig.

Die IG Metall konnte 2006 den Organisationsgrad der Betriebsräte wie bei den Wahlen 2002 mit 73 Prozent auf hohem Niveau halten. Gegnerische Listen wie die des CGM und der AUB blieben auf niedrigem Niveau (0,36 Prozent). Bei den Unorganisierten (26 Prozent) wird es darum gehen, sie rasch für die IG Metall zu gewinnen. Die Wahlbeteiligung ist leicht gestiegen, sie lag bei 72 Prozent (2002: 71,8 Prozent). Im Vergleich zu der seit Jahren stark zurückgehenden Beteiligung an Kommunal- und Landtagswahlen ist dies erfreulich.

Mit 11 000 Betriebsratsgremien ist auch die Zahl der Unternehmen, in denen Wahlen stattfanden, stabil geblieben. Ebenfalls unverändert blieb mit 11,5 Prozent der Anteil der Betriebe, in denen erstmals Betriebsratswahlen durchgeführt wur-

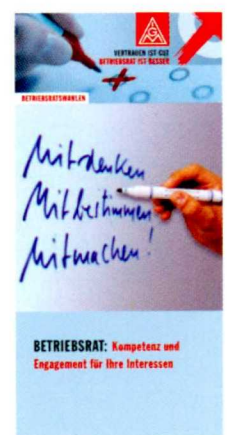
den. Eine solche erstmalige Wahl ist auch bei SAP gelungen, dem einst letzten DAX-Unternehmen ohne Betriebsrat.

Der Frauenanteil bei den Betriebsratsmandaten ist mit über 22 Prozent ebenfalls stabil geblieben. Damit liegt prozentual gesehen die Zahl der Betriebsrätinnen über der Quote der Arbeitnehmerinnen.

Zudem sind auch mehr Angestellte in den Betriebsratsgremien als zuvor. Die Zahl der Mandate stieg um 1,5 Prozentpunkte auf über 35 Prozent aller Betriebsratsmandate.

Das Ziel, mehr junge Beschäftigte für den Betriebsrat zu gewinnen, wurde nicht erreicht. Gegenüber 2002 haben wir in der Altersgruppe bis 30 Jahre einen weiteren Rückgang um 1,5 Prozentpunkte von 8,4 auf nur noch 6,9 Prozent. Das ist seit 1990 (16,5 Prozent) innerhalb von vier Amtsperioden mehr als eine Halbierung. Hier muss unbedingt etwas getan werden.

Im Vergleich zu den Wahlen 2002 haben doppelt so viele Leiharbeiter gewählt: 113 000 haben sich beteiligt und damit 3,6 Prozent aller Wahlberechtigten. Noch werden die Leiharbeiter nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht für die Berechnung der Größe des Betriebsrates (Schwellenwert) mitgezählt. Das Betriebsverfassungsgesetz muss in diesem Punkt dringend korrigiert werden. Dazu gibt es bereits erste Maßnahmen von IG Metall und DGB.



3.3 JAV-Wahlen 2004

Erfolgreiche Arbeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist ein Schlüssel für die Zukunft der IG Metall. Sie ist ein wichtiger Teil der Mitgliederwerbung und darüber hinaus eine gezielte Nachwuchsförderung für die Betriebsratsarbeit und die IG Metall.

Die JAV-Wahlen 2004 standen unter dem Motto „Biss muss sein/Mitmischen! Mitbestimmen! Mitentscheiden!“ Der positive Trend aus den vorherigen vier Wahlperioden hat sich 2004 jedoch nicht fortgesetzt. In 3 327 Betrieben wurde eine JAV gewählt, davon in 288 Betrieben zum ersten Mal. Das sind 395 Betriebe weniger als 2002. Es wurden 7 905 Jugendliche in die JAV gewählt. Dies ist ein Rückgang um 851 Personen.

Von den erfassten JAVs waren zum Zeitpunkt der Wahl 5 147 Jugendliche Mitglied der IG Metall.

Dies entspricht einem Organisationsgrad von 70,5 Prozent und einer Steigerung um 1,5 Prozentpunkte. Andere Organisationen spielten kaum eine Rolle. Stattdessen ist der Anteil der Unorganisierten groß (29,3 Prozent). Nach der Wahl konnten allerdings viele JAVs durch Seminare und betriebliche JAV-Betreuung für die IG Metall gewonnen werden. Von den gewählten JAVs waren 77,3 Prozent gewerbliche und 22,7 Prozent angestellte Beschäftigte. Der Anteil der Frauen in den Gremien ist gegenüber 2002 um 0,6 Prozent leicht gestiegen.

72,3 Prozent aller JAV-Mitglieder wurden zum ersten Mal gewählt. Bei den vorherigen Wahlen waren dies noch 76,2 Prozent. Damit konnte die Fluktuation um 3,9 Prozent verringert werden. Mit 75,1 Prozent ist die Wahlbeteiligung etwa gleich geblieben. 126 320 Jugendliche waren wahlberechtigt.

Die Ergebnisse der Wahlen 2006 lagen bei Redaktionsschluss des Geschäftsberichts noch nicht vor.

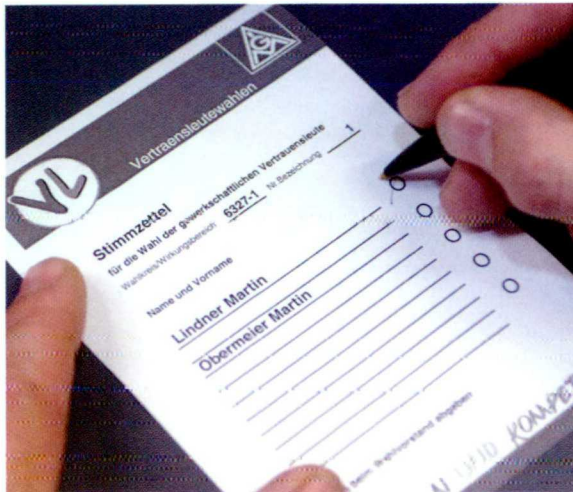
3.4 Vertrauensleutewahlen

Unsere Ziele – mehr Vertrauensleute und mehr Betriebe mit Vertrauenskörper – konnten trotz vielfältiger Unterstützung überwiegend nicht erreicht werden.

Allerdings konnte die Zahl der Betriebsratsmitglieder, die sich zur Wahl als Vertrauensleute stellten, mehr als verdoppelt werden (15 592 in 2004 gegenüber 7 577 in 2000). Eine erfreuliche



Jugendliche machen sich stark für ihre Interessen



Entwicklung, wenn man bedenkt, wie wichtig es ist, Betriebsräte eng an die IG Metall zu binden. Lediglich in 52 Verwaltungsstellen gab es Zuwächse, in 30 Verwaltungsstellen blieben die Zahlen annähernd gleich und in 90 Verwaltungsstellen waren sie rückläufig. Das Ziel, auch in kleinen und mittleren Betriebsgrößen (KMU-Betrieben) neue Vertrauensleutestrukturen aufzubauen, wurde nicht erreicht. Lediglich in Betrieben mit mehr als 5 000 Beschäftigten ist die IG Metall flächendeckend mit Vertrauensleuten vertreten. Ansonsten gilt: Je kleiner der Betrieb, desto seltener gibt es neben dem Betriebsrat Vertrauensleute.

Die Zahl der erfassten Betriebe mit Vertrauenskörper (VK) sank von 3 054 im Jahr 2000 auf 2 511 Betriebe im Jahr 2004. 230 Betriebe konnten infolge von Fusion, Löschung, Stilllegung oder Insolvenz nicht erneut erfasst werden. In etwa 800 Betrieben wurde keine Neuwahl der Vertrauensleute gemeldet. Etwa 600 Betriebe haben erstmals einen VK gebildet. Die Zahl der Vertrauensleute ohne Betriebsverfassungsmandat ist von 59 675 auf 51 701 gesunken.

Unter den Vertrauensleuten sind jedoch nicht alle Beschäftigtengruppen entsprechend ihrem

Beschäftigungsanteil vertreten. Lediglich 15,9 Prozent der Vertrauensleute sind Angestellte, 11,8 Prozent sind Frauen und 15,2 Prozent sind junge Leute bis 30 Jahre. Erstmals gewählt wurden 30 Prozent aller Vertrauensleute.

Vertrauensleute sind unverzichtbar

3.5 Vertrauensleutearbeit

Vertrauensleutearbeit befasst sich mit allen Themen und Handlungsfeldern der IG Metall. Ohne Vertrauensleute ist es der IG Metall kaum möglich, die Mitglieder in den Betrieben zu aktivieren. Das gilt für gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen um die Zukunft der sozialen Sicherungssysteme, für die Tarifpolitik oder für betriebspolitische Auseinandersetzungen, etwa um die Beschäftigungssicherung.

Damit die IG Metall ihre Ziele erreicht, müssen Vertrauensleute durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit unterstützt werden. Deshalb wurde das Angebot speziell für sie im Berichtszeitraum überarbeitet und auf die neuen Anforderungen hin aktualisiert. Der Vertrauensleutenausschuss hat die Materialien und Konzepte diskutiert und mit überarbeitet. Zudem gibt es Seminare auf



regionaler Ebene. Dies ist für die unterschiedlichen Anforderungen und Freistellungsmöglichkeiten gerade auch für erstmals gewählte Vertrauensleute wichtig.

Handlungshilfen und Material wurden für die VL-Arbeit aktualisiert, wie zum Beispiel die Broschüre für die neu gewählten Vertrauensleute. Die überarbeiteten Richtlinien für die Vertrauensleutearbeit haben sich bewährt. Vielfältigere Arbeitsformen sind seitdem möglich und werden auch praktiziert. Konflikte um die Auslegung der Richtlinien haben abgenommen.

Durch das Extranet ist es jedem Aktiven möglich, sich schnell Arbeitshilfen und Material zu besorgen. Für die Vertrauenskörperleitungen wurde darüber hinaus ein Newsletter entwickelt, der seit November 2005 über für VL-Arbeit interessante Themen und Material informiert. Im November 2006 haben bereits fast 3 000 Kolleginnen und Kollegen den Newsletter bezogen.

Beteiligungsorientierte Betriebspolitik kann mit dem novellierten Betriebsverfassungsgesetz ausgebaut werden. „Der § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG bietet [...] die Möglichkeit, Vertrauensleute besser in die Arbeit des Betriebsrates einzubeziehen, ihnen Schutz und Zeit für eine konkret festgelegte Aufgabe zu verschaffen.“ Zu diesem Ergebnis kamen Vertrauensleute aus sechs Betrieben, die in einem Projekt der IG Metall Beispiele aus der Praxis ausgewertet haben. Das Projekt wurde mit Anregungen und Handlungshilfen dokumentiert.

Ein weiterer Schwerpunkt für die Vertrauensleute war, tarifliche Standards im Betrieb zu verteidigen und umzusetzen. Zwei Themen waren im Berichtszeitraum besonders wichtig: die Einführung und Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens ERA und die Auseinandersetzungen um betriebliche Abweichungen nach „Pforzheim“. Das geht nicht, ohne die Mitglieder und die Beschäftigten einzubeziehen.

Die Eingruppierungen nach ERA dürfen nicht technokratisch verkürzt werden, sondern müssen zu einem organisationspolitischen Erfolg gemacht werden, indem möglichst alle Beschäftigtengruppen einbezogen werden. Zusammen mit den Bezirksleitungen sind dazu Handlungshilfen erarbeitet worden.

Bei den Abweichungen nach „Pforzheim“ ist es ebenfalls notwendig, Mitglieder und Beschäftigte zu beteiligen. Das kann in Form von Mitgliederversammlungen, betrieblichen Tarifkommissionen etc. geschehen. Das wurde in die „Richtlinien für Tarifkommissionen“ aufgenommen.

Der Vertrauensleutenausschuss hat die politischen Schwerpunkte des Funktionsbereichs mit erarbeitet. Die Arbeitsschwerpunkte basierten auf der betriebspolitischen EntschlieÙung des Gewerkschaftstages, den Ergebnissen der Vertrauensleutekonferenz und den Arbeitsschwerpunkten in den Bezirken. Der Ausschuss hat sich an den zentralen Kampagnen der IG Metall beteiligt.



3.6 Betriebsrätearbeit

Engagierte IG Metall-Betriebsräte sind wichtiger denn je. Das zeigen die härter gewordenen Auseinandersetzungen in Betrieb und Gesellschaft. Der Druck auf die Arbeitsbedingungen, die Beschäftigten und die Betriebsräte ist im Berichtszeitraum gestiegen. Es geht in der Betriebsratsarbeit vor allem darum, Beschäftigung und Standorte zu sichern sowie tarifvertragliche Leistungen zu erhalten. Einkommen und Arbeitszeit, aber auch Fragen der Qualifizierung und Innovation spielen ebenso eine große Rolle.

Betriebsräte sind vor allem dort erfolgreich, wo die IG Metall viele Mitglieder und qualifizierte Funktionärinnen und Funktionäre hat. In vielen Betrieben war es eine konfliktbereite, kompetente und beteiligungsorientierte Betriebsratsarbeit, die geholfen hat, die IG Metall attraktiver zu machen und neue Mitglieder zu gewinnen. Darauf muss künftig noch mehr Wert gelegt werden.

Die Anforderungen an Betriebsräte und Vertrauensleute sind im Berichtszeitraum gewachsen. Die massiven Veränderungen in den Unternehmen machen deutlich, dass Betriebsräte in Zukunft eine andere Rolle einnehmen müssen. Betriebsräte können nicht isoliert agieren, sondern sind nur mit der IG Metall erfolgreich. Dabei geht es darum, Management-Entscheidungen rechtzeitig zu beeinflussen, beispielsweise bei der Beschäftigungssicherung. Also nicht nur die

Folgen durch einen Sozialplan abzufedern, sondern Investitionen zu erreichen, die Arbeitsplätze langfristig sichern.

Eine neue Rolle nehmen Betriebsräte auch im Verhältnis Tarifpolitik – Betriebspolitik ein. Immer häufiger stehen betriebliche Funktionäre im Fokus tarifpolitischer Auseinandersetzungen und müssen – um erfolgreich zu sein – gleichzeitig als aktive IG Metall-Vertrauensleute agieren.

Um Betriebsräte bei ihrer Arbeit zu unterstützen, gibt es die Betriebsvereinbarungs-Datenbank und weitere Handlungshilfen, etwa zu Beschäftigungssicherung oder zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Zusätzliche Informationen bietet das neue IG Metall-Extranet.



IG Metall-Betriebsräte: kompetent und beteiligungsorientiert



Betriebliche Mitbestimmung ist Kern gesellschaftlicher Teilhabe

Betriebliche Mitbestimmung ist ein Kern gesellschaftlicher Teilhabe in den Betrieben. Die im Jahre 2001 durchgesetzte Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes verbessert die Rechte für Betriebsräte. Was allerdings fehlt, sind stärkere

Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel bei der Beschäftigungssicherung.

Betriebsverfassungsrecht

Im Berichtszeitraum ging es vor allem darum, das novellierte Betriebsverfassungsgesetz umzusetzen. Probleme ergaben sich bei den neuen, vereinfachten Wahlverfahren, der Neugründung von Betriebsräten sowie dem Abschluss von Tarifverträgen zur Regelung von unternehmensspezifischen Betriebsratsstrukturen. Zu diesem Zweck sind Handlungshilfen und Broschüren veröffentlicht worden.

Was das Betriebsverfassungsgesetz zulässt, reicht für die Betriebsräte nicht aus, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Deshalb hat die IG Metall eine Initiative zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes initiiert mit dem Ziel, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auszubauen. Parallel dazu hat die IG Metall ihre Vorstellungen zum Ausbau der Unternehmensmitbestimmung in die politische Diskussion eingebracht.

3.7 GBR-/KBR-/EBR-Beauftragungen

Unternehmensstrategien, insbesondere der global agierenden Konzerne und Unternehmen, werden komplexer. Dies beeinflusst sehr stark die Arbeit von Gesamt-, Konzern- und Euro-Betriebsräten. Entsprechend komplex sind die Anforderungen an die Beauftragten der IG Metall und des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB).

2006 gab es im Organisationsbereich der IG Metall 270 Gesamt- und 330 Konzernbetriebsräte. Sie wurden von 366 Kolleginnen und Kollegen betreut. 69 Betreuer kamen aus der Vorstandsverwaltung, 42 aus einer Bezirksleitung und vier aus einer der Bildungsstätten.

Zur Unterstützung ist das GBR-/KBR-Team zusammengestellt worden. Ein Schwerpunkt war dabei, insbesondere KBR neu zu gründen. Das wird durch die internationale Verflechtung und rechtlich komplizierten Strukturen vieler Konzerne schwerer. Da nicht wenige in Deutschland ansässige Konzerne eine ausländische Mutter haben, nahm der Beratungs- und Unterstützungsbedarf erheblich zu.

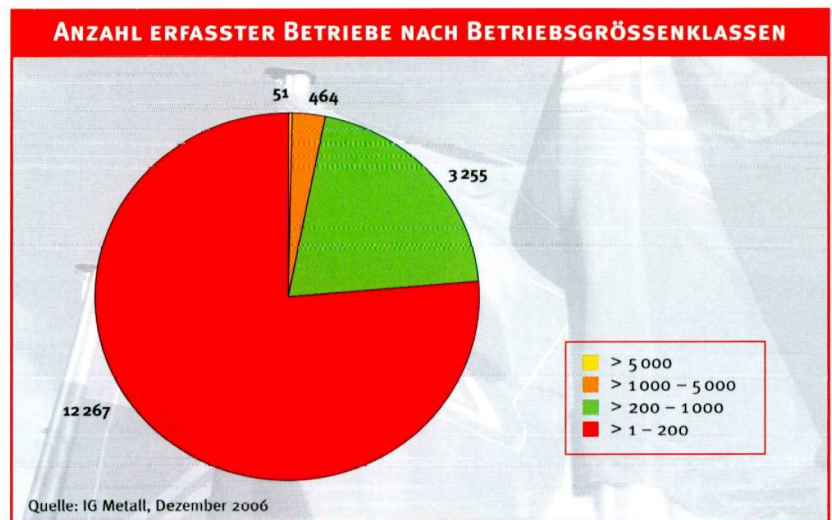
Nicht selten musste wegen fehlender Konzern-eigenschaft im Sinne des Aktiengesetzes eine Vereinbarung zur Bildung eines Konzernbetriebsrates nach § 3 BetrVG getroffen werden. Bei Bedarf wurden konzernbezogene Workshops durchgeführt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit war die Beratung und Unterstützung der IG Metall-Beauftragten. Sie sind Repräsentanten der IG Metall in dem jeweiligen Konzern- oder Gesamtbetriebsrat. Jeder GBR und KBR hat den Anspruch, dass sich ein hauptamtlicher Kollege oder eine Kollegin um seine Belange kümmert, ihn berät und unterstützt. Die Beauftragten der IG Metall bringen darüber hinaus auch gewerkschaftliche Initiativen und Kampagnen in die betrieblichen Diskussionen ein. Sie thematisieren und unterstützen die Mitgliederwerbung.

Um die Beauftragten zu unterstützen, wurden themenbezogene Workshops angeboten, etwa zur Mitgliederwerbung (gemeinsam mit dem Funktionsbereich Organisation) und zur Rolle der GBR-/KBR-Beauftragten bei betrieblichen Tarifabweichungen.

- Profilierung der IG Metall als mittelstandspolitischen Akteur.

Die Angriffe auf das System betrieblicher Mitbestimmung zielen insbesondere auf KMU-bezogene



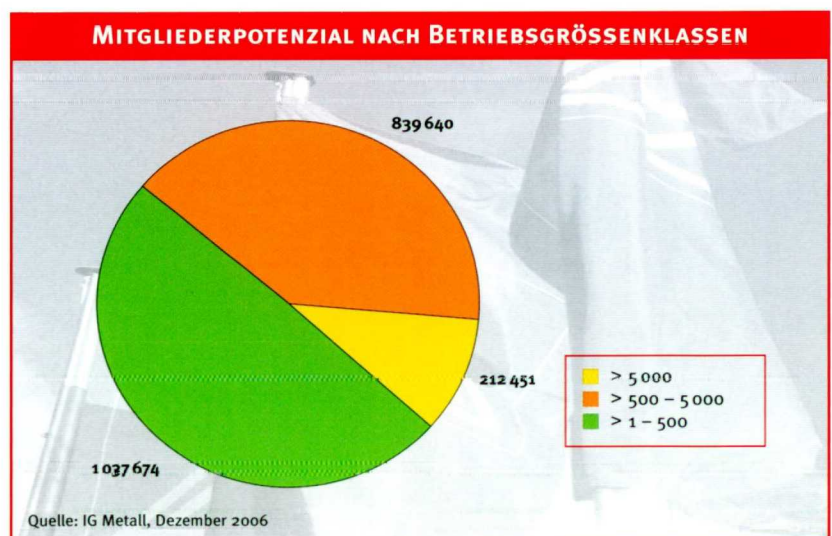
Grafik 3.2

3.8 Betriebspolitik in kleinen und mittleren Unternehmen/Handwerk

Im Gegensatz zur öffentlichen Meinung, die IG Metall sei eine Gewerkschaft der Großbetriebe, arbeiten etwa 37 Prozent der Mitglieder und über 75 Prozent der Betriebsräte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Das Arbeitsfeld KMU hat drei Schwerpunkte:

- speziell unterstützende Betreuungs- und Mitbestimmungsarbeit,
- branchenpolitische Erschließung von KMU-Sektoren,



Grafik 3.3

Regeln und Rechtsnormen. Mit dem Argument, angebliche bürokratische Hemmnisse und zu hohe Kosten abbauen zu müssen, soll die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 rückgängig gemacht werden.

Verschiedene Studien zeigen aber, dass Mitbestimmung kein teurer bürokratischer Moloch ist. Tatsächlich betragen die Kosten der Mitbestimmung täglich nicht mehr als einen Euro pro Arbeitnehmer. Es gibt auch keine Überregulierung, wie von Arbeitgebern behauptet, im Gegenteil. Im Vergleich zum EU-Durchschnitt besteht eher Nachholbedarf. Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes hat sich für KMU in der Praxis bewährt. Auf Initiative der IG Metall hat die Hans-Böckler-Stiftung die Demokratiefähigkeit im Mittelstand untersucht. Die Ergebnisse lagen bis Ende 2006 noch nicht vor.

Verschiedene Projekte und Aktivitäten unterstützten die Betreuung. Die Ergebnisse wurden in Arbeitshilfen veröffentlicht. Auch für Betriebsratswahlen wurden KMU-spezifische Produkte entwickelt, etwa für das vereinfachte Wahlver-

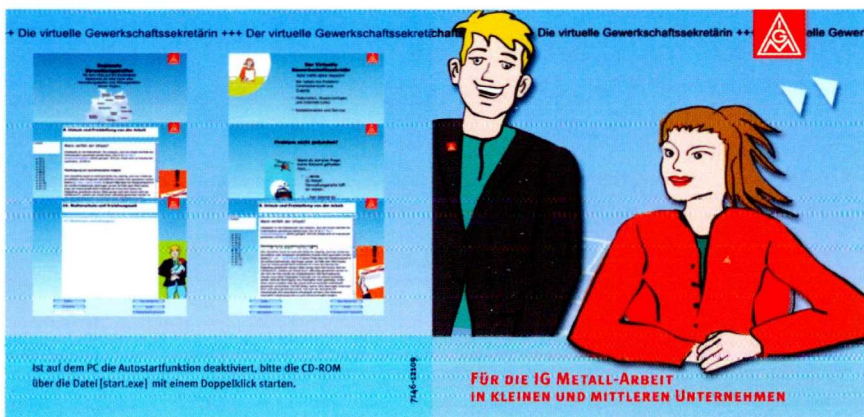
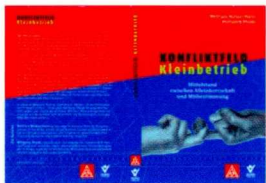
fahren. Als Hilfe für die Betreuung steht auch das Programm „Virtuelle Gewerkschaftssekretärin“ als CD-ROM und als Extranet-Version zur Verfügung. Zur systematischen Betreuungsarbeit im KMU-Bereich wurden jährliche Transfertagungen in Beverungen durchgeführt.

In den Bereichen Windenergie, Medizintechnik und der Aufzugsindustrie wurden Betreuungsstrukturen aufgebaut und weiterentwickelt. Weitere Aktivitäten sind geplant.

Im zentralen Arbeitsprogramm des Vorstands ist einer der Themenschwerpunkte die Mittelstandspolitische Initiative der IG Metall. Den Auftakt bildete 2004 die Konferenz mit dem Motto „Der Mittelstand: Motor oder Hemmschuh gesellschaftlicher Entwicklung?“. Sie diente der Themenschließung und Vereinbarung von Umsetzungsschritten.

Eine zweite Mittelstandspolitische Konferenz unter dem Motto „Mittelstandspolitik – Arbeitsorientiert und innovativ – Für ein soziales Europa“ fand 2006 in Berlin statt. In den Foren wurden relevante mittelstandspolitische Themen bearbeitet.

In einem regelmäßig erscheinenden KMU-Infodienst wurden Debatten und Entwicklungen zum Bereich KMU und zur Mittelstandspolitik aufgegriffen. Dabei geht es um Schwarzarbeit, Unternehmenssteuerreform, Finanzierungsengpässe sowie Bürokratieabbau (Mittelstandsentsorgungsgesetz). Diese Themen sind auch Grundlage für die Lobbyarbeit der IG Metall.



Symptomatisch für den Zeitgeist der Deregulierung ist die Auseinandersetzung zur Dienstleistungsrichtlinie der Europäischen Union. Es ist gelungen, dieses abstrakte Thema verständlich zu machen, Menschen zu interessieren und zu aktivieren. Die zahlreichen nationalen und europaweiten Aktionen und Demonstrationen haben bewirkt, dass das sogenannte Herkunftslandprinzip bei der Anwendung von Arbeits- und Sozialnormen abgeschwächt wurde. Wenn es um die nationale Umsetzung geht, wird sich die IG Metall dafür einsetzen, dass Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gesichert werden.

Handwerksaktivitäten

Im Kraftfahrzeughandwerk hat es in den vergangenen Jahren einen grundlegenden Strukturwandel gegeben. Dieser Prozess wurde beschleunigt durch die Gruppenfreistellungsverordnung (GVO) der Europäischen Kommission. Mit Hilfe einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung war es möglich, Konzentrationsprozesse und Beschäftigungsabbau rechtzeitig zu erkennen und diesen mit einer aktiven Betriebspolitik entgegenzuwirken. Obwohl Arbeitsplätze abgebaut wurden, konnte die Zahl der Mitglieder gehalten und der Organisationsgrad gesteigert werden.

Weil es auch im Handwerk zu starken Konzentrationen der Unternehmen kommt, ist es wichtig, die Unternehmensgruppen zu betreuen. Handwerkliche Klein- und Mittelbetriebe wurden unternehmens- und konzernbezogen unter einem



Dach zusammengefasst. Mit GBR- und KBR-Strukturen sollen Branchenarbeit und Tarifbindung verbessert werden.

Im Gegensatz zu den Industrie- und Handelskammern hat der Gesetzgeber Arbeitnehmern in den Handwerkskammern ein Beteiligungsrecht eingeräumt. Ein Drittel der Mandate in Vorstand, Vollversammlung und Ausschüssen wird durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Handwerks besetzt. Sie können – insbesondere im Bereich der Gewerbeförderung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung – politische Entscheidungen beeinflussen. Weil es immer mehr Angriffe auf die Mitbestimmung gibt, ist diese Arbeit im Berichtszeitraum wichtiger geworden.

Über die Hälfte der Posten der Vizepräsidenten der Handwerkskammern, die durch Arbeitnehmer besetzt sind, wird von der IG Metall gestellt. Das sichert der IG Metall Einfluss. Die Mandatsträger werden durch Bildungsarbeit und eine jährliche Fachtagung unterstützt. Zwischen dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und den Gewerkschaften wird stärker zusam-

mengearbeitet. Sowohl im Bereich der Berufsausbildung, insbesondere aber auch zur umstrittenen EU-Dienstleistungsrichtlinie, konnten gemeinsame Positionen entwickelt und gegenüber der Politik vertreten werden.

3.9 Europäisierung/Internationalisierung der Betriebspolitik

Ein soziales und demokratisches Europa braucht eine Demokratisierung auf Unternehmensebene. Teil davon sind starke und durchsetzungsfähige europäische Interessenvertretungen der Belegschaften.

Seit Inkrafttreten der entsprechenden Richtlinie in 1994 wurden 330 Europäische Betriebsratsgremien (EBR) im Organisationsbereich der IG Metall gegründet. Allein bei der IG Metall sind 115 EBR-Beauftragungen angesiedelt. Mitglieder der IG Metall sind in etwa 130 weiteren EBR vertreten und werden von uns unterstützt.

Die Gründungen in Großunternehmen sind weitgehend abgeschlossen. In Absprache mit Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen geht es nun darum, in kleineren und mittleren Unternehmen Verhandlungen zu initiieren.

Mit der Erweiterung der EU 2004 auf 25 Länder mussten auch die EBR umstrukturiert werden. Dazu wurden zwei Handlungshilfen herausgegeben. Aus den neuen EU-Ländern gab es mehrere Initiativen, EBR zu gründen.

Um die EBR-Arbeit zu unterstützen und zu verbessern, wurden zusammen mit dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) Qualifizierungen angeboten. Außer den Grundseminaren zur EBR-Gründung sowie nationalen und internationalen Workshops für EBR-Mitglieder wurde in einem Pilotworkshop das Seminar „Gestaltung von EBR-Sitzungen“ entwickelt. Dieses wurde in das reguläre Seminarangebot für Hauptamtliche aufgenommen und steht EBR-Mitgliedern offen.

Das EBR-Team hat im Berichtszeitraum Arbeitsmaterialien, wie zum Beispiel zu „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Soziale Mindeststandards in multinationalen Konzernen“ und „Qualifizierung von EBR-Mitgliedern“, herausgegeben. Gemeinsam mit dem EMB wurde ein Handbuch zum Thema „Umstrukturierung“ verfasst.

Die Novellierung der EBR-Richtlinie steht weiterhin auf der Tagesordnung. Es geht insbesondere um bessere Arbeitsbedingungen von EBR (zum Beispiel Qualifizierung und Sitzungshäufigkeit), um ihre Anerkennung als Verhandlungspartner, aber auch um die Ausweitung der Richtlinie auf Unternehmen mit europaweit 500 Beschäftigten. Gemeinsam mit den europäischen Dachorganisationen der Gewerkschaften wurden Initiativen gestartet, um auf die EU-Kommission einzuwirken.

EBR haben in den vergangenen Jahren dazu beigetragen, dass in vielen grenzüberschreitenden Unternehmen internationale Informations- und Kommunikationsstrukturen aufgebaut wurden.



Das hat sich vor allem in Phasen der Umstrukturierung als nützlich erwiesen.

Es gibt gute Beispiele, wie europäische Unternehmenspolitik mitgestaltet werden kann, um Arbeitsplätze und soziale Standards zu sichern. Arbeitnehmervertretungen gelingt es immer besser, sich auf europäischer Ebene abzusprechen, wenn es um nationale Strategien und tarifliche Standards geht. EBR werden zunehmend zu Verhandlungs- und Vertragspartnern. Das gelingt nur, wenn Forderungen und Ziele innerhalb der europäischen Gewerkschaften abgesprochen werden.

Im Berichtszeitraum ist es gelungen, die Regelungskompetenzen der Weltbetriebsräte zu erweitern und zum Beispiel Vereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz abzuschließen.

3.10 Branchenpolitik

Je mehr betriebliche Tarifvereinbarungen existieren, desto wichtiger ist es, die Branchen und Teilbranchen zu koordinieren. Das Ziel: Betriebsräte sollen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Zum geschlossenen Vorgehen haben die Branchenteams und -koordinatoren in zehn Branchen und 30 Unterbranchen maßgeblich beigetragen.

Zentrales Thema war die Beschäftigungs- und Standortsicherung in einer globalisierten Wirtschaft. Zunehmender Druck auf den Flächentarifvertrag und die Schließung von Standorten

haben in allen Branchen eine wesentliche Rolle gespielt. Oft gelang es, dem Erpressungsdruck ein einheitliches Vorgehen entgegenzusetzen, wenn sich Betriebsräte und hauptamtliche Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften abgesprochen hatten. Über den reinen Abwehrkampf hinaus war es wichtig, die Themen Qualifizierung der Belegschaften und Zukunftssicherung von Standorten durch Innovation und Investition zu bearbeiten.

Aufgabe der Branchenpolitik ist es, erfolgreiche Unternehmensbeispiele zu zeigen. Das wird zukünftig – auch unter dem Druck von Shareholder-Value-orientierten Managern – noch wichtiger. Hierzu werden auch die veränderte demografische Struktur der Bevölkerung und die sich wandelnden Belegschaftsstrukturen ihren Teil beitragen. Themen wie altersngerechtes Arbeiten und Leistungsverdichtung werden an Bedeutung gewinnen.

Automobilindustrie

Das Branchenteam der Automobilindustrie setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der Funktionsbereiche beim Vorstand der IG Metall und den GBR-Beauftragten. Es koordiniert die Aktivitäten sowie die politische Planung für die Branche unter Einbeziehung der Bezirksleitungen.

Diesem Ziel dient auch der Automobilausschuss. Dort sind Betriebsräte der sieben großen Automobilhersteller, der zehn umsatzstärksten Auto-

mobilzulieferbetriebe, Bezirksleitungen, Vertreter von zehn Verwaltungsstellen mit Automobil-schwerpunkt sowie das Branchenteam vertreten.

Ein frühzeitiger Informations- und Strategieaus-tausch wird durch zwei jährliche Treffen der Gesamtbetriebsratsvorsitzenden aus Hersteller- und Zulieferbetrieben mit den Vorsitzenden der IG Metall sichergestellt. Diese auf drei Ebenen stattfindende Branchenarbeit hat sich bewährt: Aktuelle Themen werden diskutiert und Abspra-chen werden verbindlich. Im Mittelpunkt standen im Berichtszeitraum vor allem Themen wie Kosten-druck und Standortsicherung. In allen Automobil-unternehmen versuchte das Management Zuge-ständnisse der Belegschaften zum Teil mit Verlage-rungsdrohungen durchzusetzen. In enger Abstim-mung der Betriebsräte, der Bezirksleitungen und des Vorstands ist es unter Beteiligung der Beschäftigten gelungen, diesem Druck standzu-halten, faire Kompromisse zu erzielen und durch Investitionszusagen Beschäftigung zu sichern.

In der Branchenarbeit ging es ebenfalls um den demografischen Wandel in den Betrieben und Strategien altersgerechten Arbeitens. Auch betriebliche Regelungen zur Leiharbeit waren Thema im Ausschuss.

Um Standorte und Beschäftigungsverhältnisse zu sichern, wurden nationale und europäische Innovationsinitiativen gestartet, zum Beispiel durch Mitarbeit an der Kampagne „Besser statt billiger“ und auf europäischer Ebene mit der Initiative „Cars 21“.

Die tarifpolitischen Herausforderungen, mit denen die Branchenarbeit konfrontiert war, waren die „Pforzheimer Regelungen“ und die Umsetzung des ERA-Tarifvertrags.

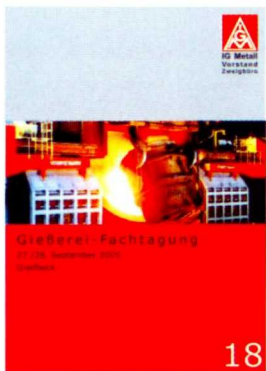
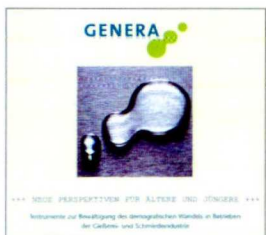
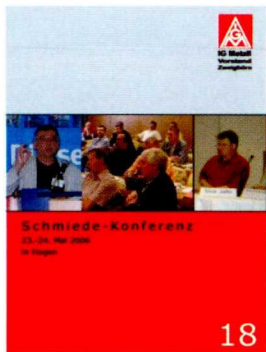
Stahlindustrie

Die Branchenarbeit in der Eisen- und Stahlindust-rie, aber auch in der Gießerei- und Schmiedein-dustrie, ist Kern der Arbeit des IG Metall-Zweig-büros.

Die Stahlindustrie boomte im Berichtszeitraum. Trotzdem stehen die betrieblichen und gewerk-schaftlichen Interessenvertretungen vor großen Herausforderungen. Zum einen durch weitere weltweite Konzentrationsprozesse (zum Beispiel Mittal-Arcelor, aber auch Corus/Tata), zum ande-ren durch steigende Rohstoff- und Energiepreise. Aber auch die absehbaren Überkapazitäten in China und die zu erwartenden Konzentrations-prozesse in der russischen Stahlindustrie haben neue Probleme zur Folge.

Industrielle Konzentrationsprozesse führen häu-fig zu Restrukturierungen, die Beschäftigtenab-bau und Betriebsschließungen nach sich ziehen. Deshalb ging es in der Branchenarbeit darum, diese Prozesse zu begleiten und zu beeinflussen.

Die Branchenarbeit wurde unterstützt durch den Branchenausschuss, der sich zwei- bis dreimal im Jahr trifft. In den regionalen Branchenarbeits-kreisen (Arbeitskreis Nord und Arbeitskreis Süd) arbeiteten Kollegen und Kolleginnen aus fast



allen großen und kleinen Stahlunternehmen und -konzernen mit, die in Deutschland vertreten sind. Einmal im Jahr fand eine bundesweite Branchenkonzferenz Stahl mit hoher Resonanz statt. Großen Zuspruch erfuhren auch die jährlich stattfindenden Gießerei- und die Schmiedekonferenzen. Hier konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über betriebs- und tarifpolitische Themen austauschen.

Auf internationaler Ebene wurde eng mit EMB und IMB zusammengearbeitet. Die IG Metall beteiligte sich im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs (EMB und Eurofer) an Arbeitsgruppen zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, demografischer Wandel und lebenslanges Lernen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Branchenarbeit war, den Fusionsprozess von Mittal und Arcelor zu beeinflussen. Hierbei wurden Forderungen formuliert, an denen die Konzerne gemessen wurden, etwa zum Erhalt der Montanmitbestimmung, der Tarifbindung, der Standorte sowie der Beschäftigtenzahlen. Der Fusionsprozess wird von uns weiterhin sehr eng begleitet, auf europäischer und internationaler Ebene gemeinsam mit dem EMB und dem IBM.

Beim Thema Emissionsrechtehandel haben sich Betriebsräte und IG Metall erfolgreich dafür eingesetzt, dass prozessbedingte Emissionen auch weiterhin als technisch unvermeidbar anerkannt werden und Neuanlagen eine angemessene Ausstattung mit kostenlosen Emissi-



onsrechten erhalten. Entsprechende Regelungen wurden in einem nationalen Allokationsplan festgesetzt.

Im Vergleich zum produzierenden Gewerbe haben die Beschäftigten in der Stahlindustrie ein etwa drei Jahre höheres Durchschnittsalter, auch wenn moderne Produktionstechnik dazu führt, dass es weniger körperliche Schwerstarbeit und gesundheitlich gefährdende Umgebungseinflüsse gibt. Aber es gibt nach wie vor hohe körperliche Belastungen und mehr psychische Belastungen. Der hohe Anteil der Nacht- und Wochenendarbeit ist eine der Hauptursachen. Deshalb wurden zum demografischen Wandel mehrere begleitende wissenschaftliche Projekte durchgeführt. Betriebsräte werden mit Argumenten und Handlungsalternativen unterstützt.

Aluminium

Die Aluminiumindustrie, die in Deutschland im Jahr 2006 etwa 73 000 Beschäftigte hatte, ist eine weltweit operierende Industrie. Sie wird von vier Konzernen beherrscht: Alcoa, Alcan, Norsk Hydro und dem neu in Russland entstandenen



Aluminiumgiganten RUSAL. Durch diese global aufgestellten Konzerne hat ein ungezügelter Shareholder-Value-Denken in der Branche Einzug gehalten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind hier lediglich Mittel zum Zweck. Beteiligung der Beschäftigten oder gar gewerkschaftliche Ansätze werden überwiegend als störend empfunden.



*Gießereiarbeiter:
Arbeits- und Gesundheitsschutz ist wichtige Aufgabe*

Seit 2004 wurde gemeinsam mit Kollegen und Kolleginnen der IG BCE die Branchenarbeit aufgebaut. Sie wird durch einen Arbeitskreis vorbereitet, der sich zwei- bis dreimal im Jahr trifft. Hier arbeiten Kollegen und Kolleginnen aller großen Aluminiumkonzerne und aus der Zinkindustrie mit. Einmal im Jahr findet eine bundesweite Branchenkonferenz mit guter Resonanz statt.

Beherrschendes Thema der Branchenarbeit waren und sind die Energiekosten. Insbesondere für die aluminiumerzeugende Industrie ist die Höhe des Energiepreises existenziell wichtig, da die Stromkosten 50 bis 60 Prozent der Produktionskosten ausmachen. Weitere Themen waren Restrukturierungspolitik der Unternehmen und Beschäftigungssicherung, Verbesserung der europäischen und weltweiten gewerkschaftlichen Zusammenarbeit, Abwehr der Angriffe auf die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten und Entgeltbedingungen, Mitbestimmung und Mitgliederwerbung.

In der internationalen Zusammenarbeit fand ein Austausch mit brasilianischen Gewerkschaftern statt.

IT- und Telekommunikationsindustrie

In der Informations- und Telekommunikationsindustrie (ITK) ist der Strukturwandel von der industriellen Produktion zu industriellen Dienstleistungen besonders ausgeprägt. Die Beschäftigtenzahl in der Produktion von Datenverarbeitungsgeräten hat sich in den vergangenen zehn Jahren mehr als halbiert, während sich die Zahl der Beschäftigten bei Anbietern von Software und Services im gleichen Zeitraum verdoppelt hat.

Seit sieben Jahren ist die IG Metall auf der weltgrößten IT-Messe, der CeBit, mit einem Stand und Vorträgen rund um die Branche vertreten. Die IG Metall konnte dadurch ihre Kompetenz einer steigenden Zahl von Besuchern und Besucherinnen deutlich machen.

Das quartalsweise erscheinende IT-Magazin mit einer Auflage von etwa 50 000 Exemplaren hat sich als ein besonders geeignetes Mittel zur betrieblichen Betreuung und Werbung von Mitgliedern gezeigt. Es wird ergänzt durch ein ITK-Internetportal.

Jährlich wird ein Gehaltsvergleich für die IT-Branche veröffentlicht. Dieser steht den Verwaltungsstellen für die Mitgliederwerbung und -bindung zur Verfügung und ist nun auch über den Buchhandel erhältlich.

Die Branchenarbeit wurde zusammen mit den Funktionsbereichen Tarifpolitik und Organisation

ausgebaut. Ein Branchenteam mit Vertretern und Vertreterinnen aus Bezirken und Verwaltungsstellen koordiniert die Aktivitäten.

Zusammen mit Verwaltungsstellen, Betriebsräten und GBR-Beauftragten werden jedes Jahr die Absolventengehälter von Hochschulen, Fachhochschulen und Berufsakademien erhoben und veröffentlicht. Die IG Metall beteiligt sich zudem mit einem Stand an dem jährlichen deutschen Absolventenkongress in Köln. Für die nahezu 10 000 Absolventen und Absolventinnen, die hier eine Stelle suchen, bietet die IG Metall Informationen zu Gehältern, Arbeitsbedingungen und Betriebsräten. Zudem bekommen Mitglieder exklusiv einen Bewerbercheck und ein -training angeboten. Diese Aktivitäten finden guten Anklang und haben zur Folge, dass mehr Mitglieder mit Hochschulabschluss in die IG Metall eintreten.

Maschinenbau

Im Maschinenbau wurde die Branchenarbeit neu organisiert. In der Branche arbeiten rund 900 000 Beschäftigte, die zu etwa 43 Prozent in der IG Metall organisiert sind. Der Maschinenbau in Deutschland ist eine Schlüsselindustrie. Er gliedert sich in rund 40 Unterbranchen, vom Großanlagenbau über die Werkzeugmaschinen bis hin zur Landtechnik.

Es wurde in ausgewählten Teilbranchen begonnen, feste Strukturen aufzubauen, Branchenseminare anzubieten und Branchenreports zu erar-

beiten. Angeknüpft wurde dabei an bundesweite beziehungsweise bezirkliche Aktivitäten.

Die Branchenreports (Bau-, Baustoff- und Werkzeugmaschinenbau, Industriearmaturen) haben wesentlich dazu beigetragen, kontinuierlich Informationen zu liefern und neue Unternehmen und deren Vertreter zu integrieren.

Auch für den Holzbearbeitungsmaschinen- und Anlagenbau wurden im Berichtszeitraum Veranstaltungen und Seminare angeboten. Anlässlich einer Holzmesse haben sich Betriebsräte aus dem Maschinenbau und der Möbelindustrie sowie dem Holzhandwerk getroffen mit dem Ziel, zusammenzuarbeiten. Ein weiterer Schwerpunkt lag bei der Teilbranche Druckmaschinen.

Die Branchenarbeit im Maschinenbau eröffnete zudem einen Dialog mit Unternehmensleitungen und Fachverbänden des Arbeitgeberverbundes VDMA. Auf europäischen Ebene wurde ein Ad-hoc-Ausschuss des EMB eingerichtet, der zu einer Sektorarbeitsgruppe erweitert werden soll.

Windkraft

Die Windindustrie als Teil des Maschinenbaus hat sich im Bereich der erneuerbaren Energien dynamisch entwickelt. Hier sind auch Arbeitsplätze entstanden. Im Berichtszeitraum haben sich Branchenbetreuerinnen und -betreuer auf Fachseminaren und Tagungen getroffen. Damit ist ein erster Schritt getan, um die Branche zu vernetzen und Informationen auszutauschen.



Regenerative Energie ist Wachstumsbranche

Weil gewerkschaftliche Strukturen noch nicht in allen Betrieben der Branche vorhanden sind, ist es noch schwierig, alle herstellenden Betriebe einzubinden. Nachdem sich die Betriebsratsgremien konstituiert haben, besteht eine Chance, gemeinsam Strategien zu entwickeln. Regelmäßig wird der Report „BranchenExtras“ mit Analysen und Trends aus der Windkraft herausgegeben. Erstmals war die IG Metall mit einem Messestand und eigenen Fachvorträgen auf der Hannovermesse 2006 vertreten.

Elektroindustrie

Die betriebspolitischen Aktivitäten in der Elektroindustrie richteten sich im Wesentlichen nach den Anforderungen aus den Betrieben und der IG Metall. Aufgrund der wirtschaftlichen Krisen gab es bundesweite Zusammenkünfte in den Teilbranchen Bildröhren-Hersteller, Kabelindustrie und Leuchtenindustrie. Hier wurde die ökonomische Situation der betroffenen Betriebe mit Hilfe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern analysiert und weitere Vorgehensweisen, auch in tariflichen Fragen, wurden verabredet. Die Teilbranche Leuchtenindustrie koordiniert der Bezirk NRW und wird dabei vom Ressort Branchenpolitik unterstützt.

Weißer Ware

In der zur Elektroindustrie gehörenden Teilbranche fanden im Berichtszeitraum massive Verlagerungen statt. Die sogenannten kleinen Hausgeräte sind schon fast vollständig nach China verla-

gert. Gegen diese Konzernpolitik wurde Widerstand organisiert. Viel beachtete Arbeitskämpfe gab es bei AEG in Nürnberg und bei BSH in Berlin. Demonstrationen der Beschäftigten aller Konzerne unterstützten diese Streiks. Die GBR-/KBR-Vorsitzenden der fünf großen Konzerne waren solidarisch.

Besser statt billiger – die Strategie der IG Metall zielte auf Innovation und Qualität ab. Dialoge mit wissenschaftlichen Instituten und zuständigen Ministerien wurden organisiert. Beim EMB gelang es, eine Ad-hoc-Arbeitsgruppe und eine Electrolux-Koordinationsgruppe einzurichten, um den Nürnberger Streik zu unterstützen. Mit den Schwestergewerkschaften wurde ein Grundlagendokument erarbeitet. Es dient dazu, die Lobbyarbeit bei der Europäischen Kommission in Gang zu bringen und in ganz Europa Beschäftigungsverhältnisse abzusichern. Zudem wurden die Kontakte mit den politischen Gewerkschaften verstärkt, um sie beim Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen in den Weiße-Ware-Fabriken zu unterstützen.

In die Branchenarbeit integriert sind mittlerweile auch Vertreter der Küchenmöbel-Industrie, die an den jährlichen Branchenseminaren teilnehmen.

Medizintechnik

Eine weitere Elektroteilbranche ist die Medizintechnik. Sie ist mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Forschung und Entwicklung eine der innovativsten Branchen. In den überwiegend



klein- und mittelständisch geprägten Betrieben arbeiten mehr als 90 000 Beschäftigte.

Die Vielfalt der Produkte und die großen Unterschiede in der Betriebsstruktur machen es schwer, gemeinsame Themen zu bearbeiten. So wurden in den regelmäßigen Branchentreffen und Seminaren unter anderem die Auswirkungen der Gesundheitsreform auf die Branche analysiert und Forderungen an die Betriebe formuliert.

In einem Kurzreport wurde über die Situation der Medizintechnik in Deutschland informiert. Positive Rückmeldungen erhält das „BranchenExtra“, das regelmäßig über die Beschäftigtensituation und neue Entwicklungen der Branchen informiert. Damit soll unter anderem die betriebliche Mitgliederentwicklung unterstützt werden.

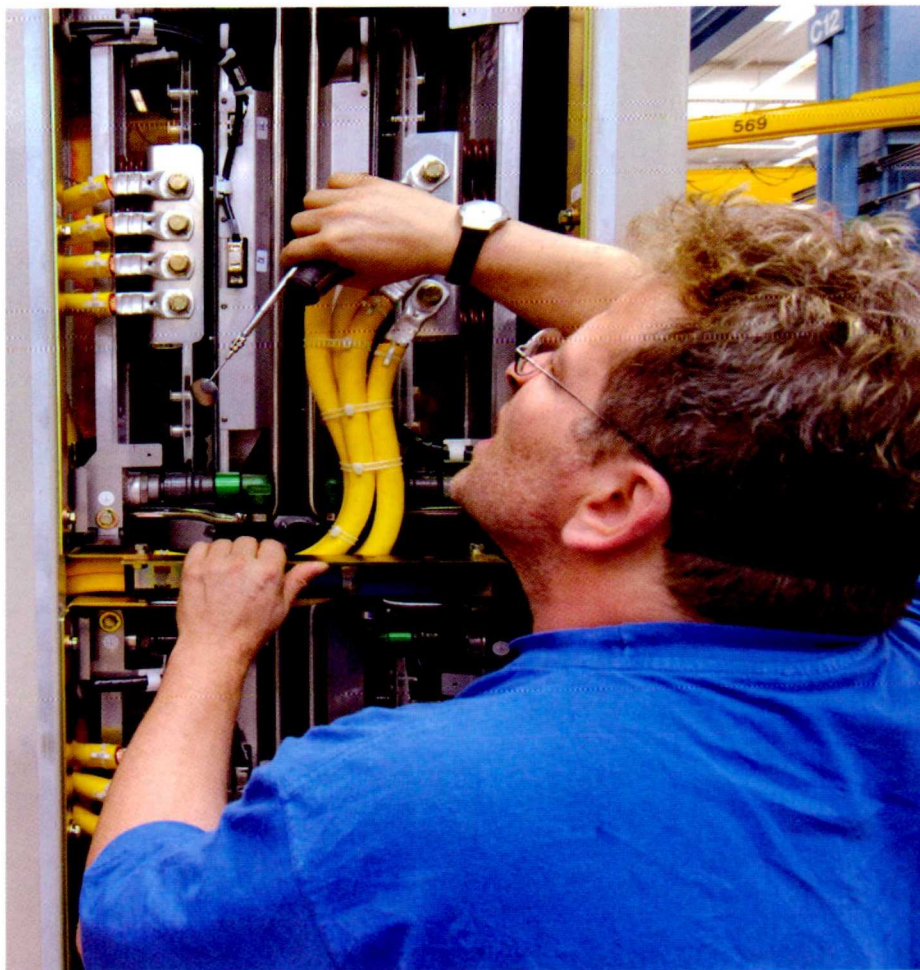
Darüber hinaus wurde in einer Studie Personalentwicklung und Qualifizierungsbedarf analysiert, um Kooperationen und Netzwerke zwischen Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Kliniken voranzutreiben. Den Beschäftigten wurde eine gezielte Qualifizierung zum Erhalt des Arbeitsplatzes, der individuellen Weiterbildung und des beruflichen Aufstiegs ermöglicht.

Bahnindustrie

In dieser Branche ist Deutschland – neben Frankreich – Technologieführer. Allein drei große Systemanbieter haben Standorte in Deutschland: Siemens, Bombardier und ALSTOM. In 132 Betrieben werden von etwa 31 200 Beschäftigten

Schienenfahrzeuge produziert. Inklusive der Zulieferindustrie sind etwa 400 000 Personen in dieser Branche beschäftigt.

Seit 2004 betreut das Zweigbüro Düsseldorf die Branche. Ein Branchenausschuss mit einer vierköpfigen Geschäftsführung bereitet Sitzungen vor und koordiniert die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft TRANSNET. Neben regelmäßigen Treffen dieser beiden Gremien wird einmal jähr-



Steuerungsanlage für Lokomotiven: Innovationen sind gefragt

lich eine bahnpolitische Konferenz mit guter Resonanz durchgeführt. Zentrales Thema der Arbeit war und ist die Liberalisierung des europäischen Bahnmarktes, insbesondere die bevorstehende Privatisierung der Deutschen Bahn AG.

Darüber hinaus ging es um europäische Themen: Nach den Vorgaben der Europäischen Kommission wurden einheitliche technische Standards für den Bahnbetrieb entwickelt. Hier ist die Innovationskraft der deutschen Bahnindustrie ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Aus diesem Grund und im Hinblick auf die zunehmende Internationalisierung der Zulieferketten ist geplant, stärker mit dem EMB zusammenzuarbeiten.

Auf nationaler Ebene wurden Kontakte zu den Fachverbänden der Bahnindustrie, zu den Landes- und Bundesministerien und zu den verkehrspolitischen Sprechern der Bundestagsparteien geknüpft.

Holz und Kunststoff

Die Integration der Mitglieder aus der Holz-, Möbel-, und Kunststoffindustrie ist erfolgreich abgeschlossen. Die Mitglieder der früheren GHK arbeiten auf allen Ebenen mit.

Die Situation in der Holz- und Möbelindustrie ist durch strukturelle und konjunkturelle Probleme gekennzeichnet: Arbeits-

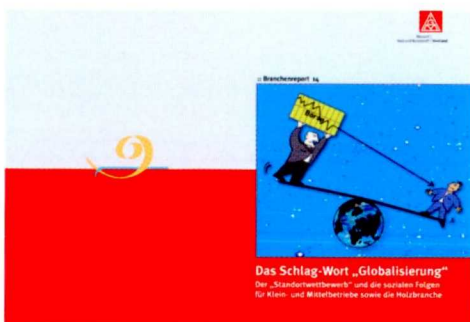
plätze gingen verloren, Betriebe wurden geschlossen. Deshalb wurde über die Branchenausschüsse auf Bundes- und Bezirksebene die Aktion „Sichere Arbeitsplätze für die Holz- und Kunststoffindustrie“ ins Leben gerufen.

Auf Konferenzen, in Projekten und Fachveranstaltungen wurde diskutiert, wie mit Innovation und mehr Qualität dem Arbeitsplatzverlust begegnet werden kann. Beispielhaft ist das Projekt ZIMIT aus NRW. In der Holzwerkstoff- und Spanplattenindustrie sowie in Teilen der Möbelindustrie hat sich der negative Trend zum Positiven hin verändert.

Ein Problem ist die unterdurchschnittliche Innovationsfähigkeit der Möbelindustrie. Als Reaktion darauf hat die IG Metall die „Zukunftsplattform für die Holz- und Möbelindustrie, Innovation“ eingerichtet. Dies ist ein Angebot, mit Hochschulen, Beratungsinstituten, Vertretern aus der Erwachsenenbildung und dem Hauptverband der Holz- und Kunststoffverarbeitenden Industrie zu kooperieren.

Diese Zukunftsplattform dient dazu, Erkenntnisse aus der Forschung und aus Projekten auszutauschen, die sich mit Innovation, Qualifikation, Produktqualität und besserem Design beschäftigen. Der Bundesbranchenausschuss Holz und Kunststoff spielt dabei eine zentrale Rolle.

Die Bundesbranchenkonferenzen befassten sich mit Themen wie EU-Osterweiterung, Strukturproblemen der Branche sowie Mitgliederentwicklung



und Tarifpolitik. Für den Bundesbranchenausschuss ist Mitgliederentwicklung ein ständiges Thema. Die nationale Branchenarbeit hat auch ihren Niederschlag auf der europäischen und internationalen Ebene gefunden. Betriebliche Kolleginnen und Kollegen sind in die intensivierten bilateralen Beziehungen mit EU- und MOE-Ländern einbezogen worden. Insbesondere in der Schreib- und Zeichengeräteindustrie konnten internationale Rahmenabkommen erreicht werden.

Die IG Metall ist Mitglied des Forest Stewardship Council (FSC) und unterstützt damit eine nachhaltige Wald- und Holzbewirtschaftung.

Textil-Bekleidung – Textile Dienste

Die Textil- und Bekleidungsindustrie war im Berichtszeitraum aufgrund struktureller und konjunktureller Probleme in einer schwierigen Situation. Es gingen Arbeitsplätze verloren. Allerdings schien sich die wirtschaftliche Situation 2006 allmählich zu stabilisieren.

Zwischen dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, der IG Metall und dem Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie wurde der Branchendialog intensiviert. Besondere Schwerpunkte waren neben dem Wegfall der textilen Handelsquoten die Themen Ausbildung und Qualifikation sowie die Kompetenzverlagerung der Außenhandelsfragen auf die EU-Ebene. Für die Einflussnahme wurde auch der soziale Dialog im Rahmen der EU genutzt.

Bei der Branchenarbeit ging es überdies um die geplante neue EU-Chemikalien-Verordnung, den Vorschlag des Rates für eine Verordnung zur Ursprungskennzeichnung und die „Textilrente in der Metallrente“ sowie „Bildung im Tarif (BIT)“. Die Weiterentwicklung der GBR-/KBR-Strukturen hat sich auch bei Tarif- und Solidaritätsaktionen zum Erhalt bedrohter Arbeitsplätze positiv ausgewirkt. Die Branchenarbeit wurde durch Fachveranstaltungen und mitgliederbezogene „Branchen-Extras“ unterstützt.

Die Begleitung verschiedener Projekte der Otto-Brenner- und Hans-Böckler-Stiftung stand ebenso auf der Tagesordnung wie die Weiterentwicklung der Arbeitsstrukturen in der Teilbranche Textile Dienste. Die IG Metall initiierte zwei europäische Seminare zur Bildung von Europäischen Betriebsräten.

Mit Mail-Aktionen wurden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Textil- und Bekleidungsindustrie in Asien, Afrika und Mittelamerika in ihren Auseinandersetzungen unterstützt. Die Mails wurden auch an wichtige Abnehmer der Waren und an die jeweiligen nationalen Regierungen gesandt. Zudem wurden Flugblätter, beispielsweise vor Gucci-Läden in Düsseldorf und Frankfurt, verteilt.

Wehrtechnische Industrie

Die Transformation der Bundeswehr hat nach langen Jahren des Verlustes technologischer Kernfähigkeiten und qualifizierter Arbeitsplätze



zu einer Trendwende geführt. Die Beschäftigung hat sich stabilisiert und steigt wieder. Die Mitgliederentwicklung der IG Metall in dieser Branche ist positiv.

Im Jahr 2004 folgte eine Mehrheit des Deutschen Bundestages dem Vorschlag des „Arbeitskreises Wehrtechnik und Arbeitsplätze in der IG Metall“, das Außenwirtschaftsgesetz zu ergänzen, um den Ausverkauf der deutschen Wehrtechnik an ausländische Finanzinvestoren zu verhindern. Der Regierung der Großen Koalition fehl-

ten 2006 die Kraft und der Mut, das Gesetz anzuwenden.

Im Berichtszeitraum hat der Arbeitskreis seine Position als wichtiger politischer Akteur verstärkt und vertieft. In einem Grundsatzpapier hat er Stellung genommen zur Frage der Industriepolitik in der Rüstungswirtschaft und auf dieser programmatischen Grundlage fundierte und kompetente Erklärungen zur Lage des Marinebaus, der militärischen Luft- und Raumfahrt und der Heeresindustrie abgegeben.



IG Metall betreut 90 Handwerksbranchen

Handwerk

Die IG Metall ist im DGB zuständig für über 90 Handwerksbranchen – von Automobilmechanikern bis zu Zahntechnikern.

Nicht für alle Branchen kann eine branchenspezifische Arbeit aufgebaut werden. Um trotzdem ein breites Spektrum abzudecken, wurde die Arbeit für die baunahen Handwerke unter dem Begriff Gebäudetechnik zusammengefasst, die sich um die Branchen Heizung-Klima-Sanitär, Elektro und Holzhandwerke kümmern. Fachausschüsse steuern die Arbeit, tragen Fachwissen zusammen und analysieren branchenspezifische Entwicklungen.

Was die Fachausschüsse erarbeiten, wird auf zentralen und regionalen Seminaren weitergegeben. Zu wichtigen Themen, etwa Arbeitnehmer-Entscheidung oder zur Strukturentwicklung im Kfz-Handwerk, wurden Fachtagungen durchgeführt.

Arbeits- und Handlungshilfen gibt es beispielsweise zur Provision von Automobilverkäufern.



Unternehmen Mitbestimmung

Für das Kraftfahrzeug-Handwerk wurde die Fachausschussarbeit nach Marken getrennt. Das erleichtert den Kontakt zu Betriebsräten der Herstellerwerke und verantwortlichen Vertriebs- und Servicemanagern und ist die Voraussetzung, um herstellerbezogene Abhängigkeiten zum Beispiel bei Arbeitszeitbewertungen beeinflussen zu können.

Die Branchenkompetenz der IG Metall ist durch die Fachausschussarbeit größer geworden. Große Zustimmung in den Betrieben fand das Branchenmagazin Kfz-Handwerk. Damit wurden nicht nur Mitglieder und Unorganisierte, sondern auch Arbeitgeber und die fachspezifische Öffentlichkeit angesprochen.

3.11 Mitbestimmungspolitik

Die Auseinandersetzung um die Unternehmensmitbestimmung ist auch ein Kampf um die Definitionshoheit über das Unternehmensinteresse und damit die Ausrichtung der Unternehmen und deren Strategien. Gab es bisher in der sozialen Marktwirtschaft einen vergleichsweise stabilen Ausgleich zwischen Beschäftigten- und Aktionärsinteressen, so wird der „Shareholder-Value“ immer stärker in den Vordergrund gestellt.

Deshalb geht es in der Debatte um die Zukunft der Unternehmensmitbestimmung immer auch um die Stellung der Arbeitnehmer im Unternehmen, im Betrieb und schließlich in der Gesellschaft. Die Unternehmensmitbestimmung bleibt zentrales Element der Demokratisierung in

Betrieb, Unternehmen und Gesellschaft. Mit ihr wird die gewerkschaftliche Durchsetzungs- und Gestaltungsmöglichkeit im Verbund mit betrieblicher Mitbestimmung und Tarifpolitik gestärkt.

Der Bericht der Kommission Mitbestimmung, die 2004 von BDA und BDI ins Leben gerufen wurde, hat keinen Zweifel daran gelassen, dass die Kapitaleseite die Unternehmensmitbestimmung einschränken will.

Diejenigen, die Mitbestimmung kritisieren, wollen die Parität aus dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 generell auf eine Drittelbeteiligung zurückführen, die Montanmitbestimmung abschaffen und ebenfalls durch eine Drittelbeteiligung ersetzen. Die Sitze der externen Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen sollen wegfallen. Weitere Mitbestimmungsstandards sollen über weitgehende unternehmensbezogene Verhandlungsmöglichkeiten eingeschränkt werden.

Die IG Metall hat mit dem Aktionsplan „Unternehmen Mitbestimmung“ auf diese Kampagne reagiert. Dieser Aktionsplan soll die Unternehmensmitbestimmung weiterentwickeln, die Mitbestimmung bei der Gründung von Europäischen Gesellschaften sichern, die Gefährdung durch die EuGH-Rechtsprechung vermeiden, für Mitbestimmung europaweit und öffentlichkeitswirksam werben und unsere Aufsichtsratsmitglieder intensiver qualifizieren. Mitbestimmung wurde zum Schwerpunktprojekt des IG Metall-Vorstands.

Der Bericht der BDA-/BDI-Kommission wurde mit einer gemeinsamen Aktion „pro Mitbestimmung“

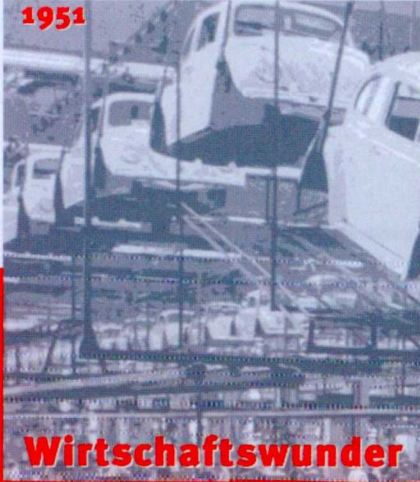




Unternehmen
Mitbestimmung

Mitbestimmung ist immer aktuell

1951



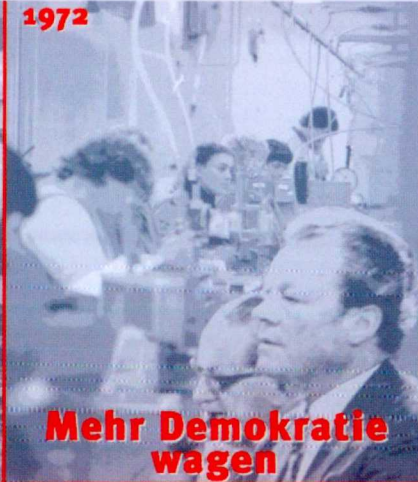
Wirtschaftswunder

Mit unserer Arbeit haben wir den Grundstein für den Wohlstand gelegt. Wir haben Deutschland wieder aufgebaut.

Wirtschaftswunder -

Mit Mitbestimmung

1972



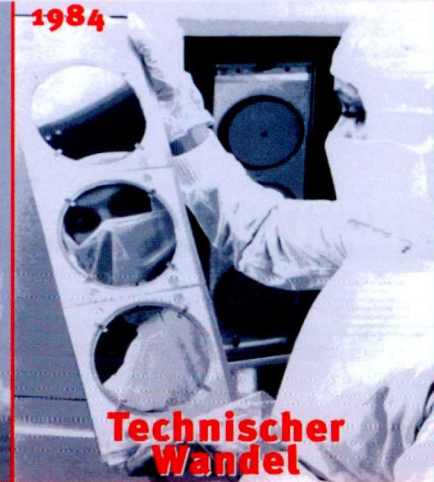
Mehr Demokratie wagen

Mit uns hat es eine Teilhabe an den Gewinnen der 60er und 70er Jahre gegeben. Wir haben die Demokratie mitentwickelt.

Mehr Demokratie -

Mit Mitbestimmung

1984



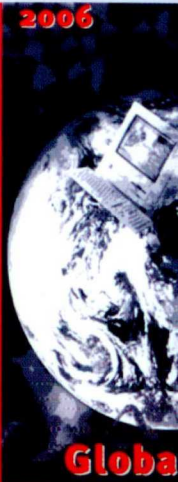
Technischer Wandel

Mit uns sind Rationalisierung und Veränderung menschlich geblieben. Wir haben den technischen Wandel im Sinne der Beschäftigten mitgestaltet.

Humanisierung der Arbeit -

Mit Mitbestimmung

2006



Globalisierung

Mit uns wird die globale Welt der Aktionäre, der guten Lebens- und Arbeitsbedingungen...

Der Schutz unsere

von DGB, Einzelgewerkschaften und Hans-Böckler-Stiftung kommentiert. Die Öffentlichkeit reagierte positiv auf das Thema Mitbestimmung. Es folgten weitere Bezirkskonferenzen und regionale Veranstaltungen, die von einer intensiven Pressearbeit begleitet wurden.

In 2005 wurde mit der Mitbestimmungskonferenz „Mitbestimmung und Demokratie im 21. Jahrhundert“ ein weiterer Meilenstein gesetzt. Rund 200 Aufsichtsräte aus über 100 mitbestimmten Unternehmen haben dort die „Leitlinien für Mitbestimmung und gute Aufsichtsratsarbeit“ unterstützt. Die weitere Auseinandersetzung drehte sich im Folgenden um die Biedenkopf-Kommission und den Deutschen Juristentag, bei dem wir die Debatte um die Mitbestimmung dominierten.

Der Bericht der Biedenkopf-Kommission soll der Bundesregierung als Leitfaden für die weitere

Diskussion um mögliche Gesetzesänderungen dienen. Die gewerkschaftliche Vorstellung einer Weiterentwicklung der Mitbestimmung wurde in einem Reformpapier zusammengefasst und der Biedenkopf-Kommission zur Beratung vorgelegt. Wir fordern darin einen Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte, ein einfacheres Wahlverfahren, rechtliche Rahmenbedingungen zur Internationalisierung der Arbeitnehmerbank, gleiche Regelungen zur Mitbestimmung für alle Gesellschaften, die paritätische Besetzung der Aufsichtsratsausschüsse und die Abschaffung des doppelten Stimmrechts des Aufsichtsratsvorsitzenden bei Fragen der inneren Ordnung. Zudem soll für tarifliche Vereinbarungen festgeschrieben werden, dass sie die Gesetze nur verbessern können.

Dem Zweigbüro ist es gelungen, den gesellschaftsrechtlichen Wandel der Konzerne zu begleiten und die Mitbestimmungsrechte zu sichern und zum Teil



sogar auszubauen. Die vereinbarte 76er „Mitbestimmung +“ bei ThyssenKrupp hat sich bewährt und in schwierigen Phasen als belastbar erwiesen. Die Restrukturierung des Konzerns in den vergangenen Jahren wurde begleitet und die Mitbestimmungsverträge wurden den neuen Strukturen angepasst.

Die unternehmensrechtliche Veränderung der Salzgitter AG – bedingt durch die Übernahme der Mannesmann AG – wurde ebenfalls vertraglich begleitet. Bei der Umwandlung der Mannesmann AG in eine GmbH wurde die Mitbestimmung durch die Vertragspolitik des Zweigbüros gesichert.

In 2006 wurde zudem ein Mitbestimmungsvertrag abgeschlossen, der die auslaufende Montanmitbestimmung bei Mittal Steel GmbH Duisburg durch einen neuen Mitbestimmungsvertrag ersetzt. Dieser neue Vertrag hat eine Laufzeit von zehn Jahren. Das Vorschlagsrecht für den Arbeitsdirektor liegt bei der IG Metall und den Belegschaftsvertretern.

3.12 Aufsichtsratspraxis

Im Organisationsbereich der IG Metall gab es 2006 insgesamt 668 mitbestimmte Unternehmen. Davon entfallen 20 auf die Montanmitbestimmung, 232 auf das Mitbestimmungsgesetz '76 sowie 416 auf das Drittelbeteiligungsgesetz. In diesen Unternehmen stellt die IG Metall 1812 Mandate.

Die bei der IG Metall organisierten Aufsichtsratsmitglieder führen ihre Tantiemen richtliniengemäß ab. Im Berichtszeitraum erreichte die Quote korrekt abgeführter Tantiemen den bisherigen Höchststand von 96 Prozent.

Die Anforderungen an Aufsichtsräte und insbesondere an die Belegschaftsvertreter steigen zum einen dadurch, dass der Gesetzgeber die Rechte und Pflichten der Aufsichtsräte präzisiert und erweitert hat, zum anderen sind die politischen Ansprüche an die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gestiegen. Im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss das Mandat eingesetzt werden, um Unternehmensstrategien zu beeinflussen und eine nachhaltige Unternehmenspolitik zu entwickeln. Mit den „Leitlinien für Mitbestimmung und gute Aufsichtsratsarbeit“ wurden dazu Grundsätze vereinbart.

In der IG Metall organisierte Aufsichtsräte setzen sich darüber hinaus für Transparenz in den Aufsichtsräten ein und verpflichten sich zur ständigen Weiterbildung, um auch künftig den Anforderungen gerecht zu werden.

Ende 2005 wurde die Mitbestimmungsakademie gegründet. In dieser haben wir unsere Weiterbildungs- und Beratungsangebote für Aufsichtsräte zusammengefasst. Diese Angebote werden stetig weiterentwickelt, orientiert an den rechtlichen Entwicklungen und den thematischen Ansprüchen aus der Praxis. Für die Belegschaftsvertreter in Aufsichtsräten nach dem Mitbestimmungsgesetz 76 wurde der „Mitbestimmungsordner“ entwickelt. In diesem sind wichtige Unterlagen zusammengestellt. Sie werden jährlich aktualisiert und sind damit ein unverzichtbares Hilfsmittel geworden. Aktuelle Entwicklungen sind darüber hinaus in dem monatlich erscheinenden „Newsletter für Aufsichtsräte“ nachzulesen.

3.13 Arbeitspolitik/ Projekt „Gute Arbeit“



Eine neue Initiative für eine humane Arbeitswelt sowie eine menschengerechte Arbeitsgestaltung als Querschnittsaufgabe der Betriebs- und Tarifpolitik sind die Hauptziele des Projekts „Gute Arbeit“.

Im Mittelpunkt stehen drei Schwerpunkte:

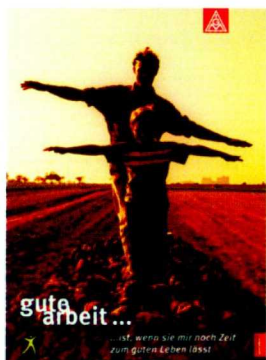
1. Der Arbeit ein gesundes Maß geben und Leistungsdruck begrenzen
In den Bereichen Arbeitszeit und Gesundheit, Leistungsbedingungen und ERA-Umsetzung werden Handlungsansätze, insbesondere mit den neuen Instrumenten des Arbeitsschutzgesetzes, aufgezeigt.

2. Alternsgerechte und lernförderliche Gestaltung der Arbeit
Statt den demografischen Wandel für Sozialabbau zu missbrauchen, sollen betriebspolitische Antworten entwickelt werden.
3. Prekäre Beschäftigung eindämmen – Belastungen und Risiken verringern
Angesichts einer zunehmenden Prekarisierung der Arbeit in Form von Leiharbeit, Befristungen und Minijobs ist es notwendig, auf diese Themen aufmerksam zu machen und Strategien der Gegenwehr zu entwickeln.

Die Initiative zum Projekt ging vom Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz aus. Die Handlungsfelder werden bereichsübergreifend bearbeitet und orientieren sich an Gender-Kriterien. Ziel war, konkrete Handlungsschritte, insbesondere in Pilotbetrieben, auf den Weg zu bringen. Trotz komplizierter Bedingungen in den Unternehmen (unter anderem durch Standortbedrohungen) konnten bis zu 30 Pilotbetriebe einbezogen werden. Einzelne Betriebe mussten ausscheiden, zum Teil wegen akuter Probleme, etwa drohender Verlagerungen oder Betriebsschließungen.

In allen drei Themenfeldern wurden Arbeitsmappen und Handlungshilfen angeboten, teilweise mit begleitender Software, etwa

- als Handlungshilfe zur Arbeitszeitgestaltung der „Arbeitszeit-TÜV. Wie gesundheitsverträglich sind unsere Arbeitszeiten?“ und „Gute Arbeit im Schichtbetrieb?“,
- Handlungshilfen zur alternsgerechten Gestaltung der Arbeit wie „Demografie-Check. Be-



triebliche Alterstruktur“ sowie „Eingliedern statt kündigen. Gesundheit und demografischer Wandel im Betrieb“,

- als Handlungshilfen zur ERA-Umsetzung „ERA und Gute Arbeit“ sowie zu psychischen Belastungen („Psychische Belastungen beurteilen – aber wie?“).

Die Instrumente wurden in den Pilotbetrieben getestet, die Erfahrungen auf Transfer-Workshops ausgewertet und neu hinzugekommenen Betrieben vermittelt.

Mit der Arbeitsmappe „Prekäre Arbeit. Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung“ konnte zusammen mit gewerkschaftlichen Leiharbeitsinitiativen ein brisantes Zukunftsthema aufgegriffen werden.

Die positive Resonanz auf das Projekt zeigt, dass „Gute Arbeit“ Defizite bei der betrieblichen Gestaltung von Arbeitsbedingungen aufgreift und hilft, soziale Phantasie auch in der Defensive freizusetzen. „Gute Arbeit“ hat über die Themenschwerpunkte des Projektes hinaus weitere Ansprüche geweckt: So wird Arbeitsgestaltung wieder wichtiger.

„Gute Arbeit“ wurde auf zahlreichen Konferenzen und Veranstaltungen der IG Metall thematisiert, darunter auf der Vertrauensleutekonferenz 2004 sowie auf der Tarifkonferenz 2005. Eine Bilanz der Praxiserfahrungen des Projekts wurde im Dezember 2006 auf dem Kongress „Gute Arbeit – eine bessere Arbeitswelt ist machbar“ in Berlin gezogen.

Auch wenn die Initiative „Gute Arbeit“ noch nicht die Dimension der früheren gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Humanisierung der Arbeit gewonnen hat, ist das Thema Arbeitspolitik dennoch erneut besetzt worden. Dies zeigt auch ein Blick über die IG Metall hinaus. Mit der WSI-Konferenz „Gute Arbeit – schlechte Arbeit“ 2004 wurde das Thema für alle DGB-Gewerkschaften und die Wissenschaft mit unserer Mitarbeit aufbereitet. Die Zeitschrift „Gute Arbeit“ (AiB-Verlag) publiziert das Thema für den gesamten Gewerkschaftsbereich. Auf dem Bundeskongress des DGB 2006 wurde ein Antrag zum Thema „Arbeit der Zukunft – humane und gute Arbeit stärken“ angenommen, der eine Ausweitung der IG Metall-Initiative einschließt. Gleichzeitig wurde ein DGB-Index „Gute Arbeit“ entwickelt, der nicht zuletzt die gewerkschaftliche Kompetenz beim Thema Arbeit zeigt. Das Projekt „Gute Arbeit“ hat mehrere Forschungsvorhaben initiiert oder begleitet, deren Ergebnisse zum Teil schon in die Arbeit eingeflossen sind.

Die Tarifbewegungen im Frühjahr 2006 (Erholpausen, Innovationen) sowie im Stahlbereich im Herbst 2006 (demografischer Wandel, Alterstrukturanalyse) belegen, dass qualitative Themen für die Tarifpolitik wichtiger werden und arbeitspolitische Kompetenz abfordern. Das Projekt „Gute Arbeit“ konnte Argumente liefern und Instrumente anbieten. Auch dies spricht dafür, dieses arbeitspolitische Handlungsfeld in der IG Metall weiter zu bearbeiten.



4. Wirtschaft – Technologie – Umwelt

4.1 Wirtschaftliche Entwicklung und Rahmenbedingungen

Schwache Binnennachfrage und Beschäftigungsprobleme kennzeichneten im Berichtszeitraum die Konjunktur in Deutschland. Die anhaltende Massenarbeitslosigkeit bedroht die gesamtwirtschaftliche und gesellschaftliche Stabilität.

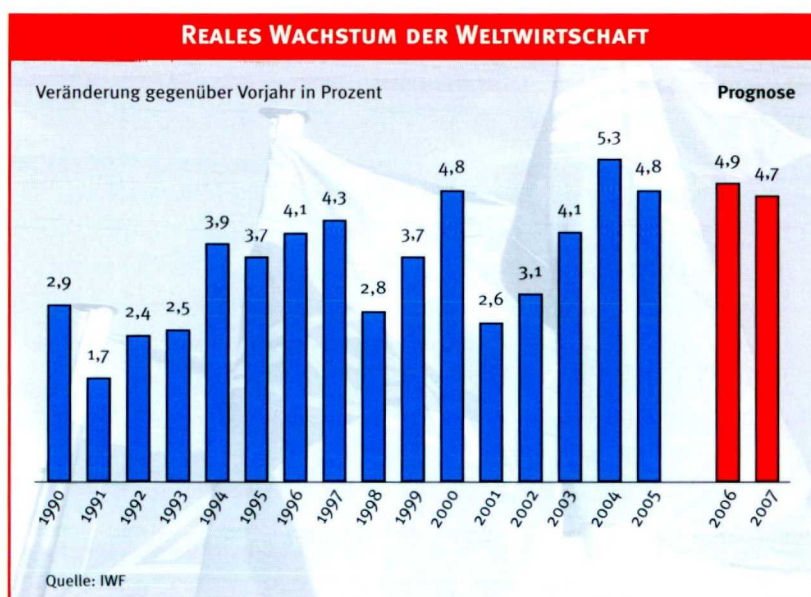
Nach den ökonomischen und politischen Turbulenzen zu Beginn des Jahrzehnts hatte sich das globale Wachstum seit 2001 kräftig beschleunigt. Wachstumspole waren die USA, einige mittel- und osteuropäische Länder sowie Schwellenländer wie China. Europa – und dabei besonders Deutschland – trug kaum zur weltwirtschaftlichen Dynamik bei. Weltweit wurden Wachstumsraten von bis zu fünf Prozent erzielt. In Deutschland wuchs die Wirtschaft im Durchschnitt bis

2005 um etwa ein Prozent. Damit lag die Bundesrepublik selbst im Euroraum auf einem der letzten Ränge.

Nach Jahren der Stagnation, in denen 2003 die Wirtschaftsleistung sogar schrumpfte, gab es auch in Deutschland eine Wende. Im Herbst 2005 zog die Konjunktur wieder an und nahm 2006 mit einem Wachstum von über zwei Prozent Fahrt auf. Erstmals seit Jahren konnte die gesplante Wirtschaftsentwicklung – eine schwache Binnenkonjunktur bei gleichzeitig boomenden Exporten – überwunden werden. 2006 trug die Binnennachfrage sogar stärker zum Wachstum bei als der Außenhandelsüberschuss.

Der Aufschwung wurde neben den Exporten von den Unternehmensinvestitionen getragen. Nachdem sie in den Jahren 2001 und 2002 dramatisch zurückgegangen waren, gab es einen enormen Nachholbedarf. Die Unternehmen, vor allem in der exportintensiven Industrie, investieren jetzt wieder stärker in Ausrüstungen. Neben reinen Ersatzinvestitionen haben Erweiterungsinvestitionen wieder ein stärkeres Gewicht. Doch der private Konsum und die staatliche Nachfrage blieben schwach.

Ein Grund für die lange anhaltende Krise und die langfristige Wachstumsschwäche war die Schiefelage bei der Verteilung. Gesamtwirtschaftlich konnten die Arbeitnehmereinkommen nicht mit dem Produktivitätsfortschritt und den Preissteigerungen Schritt halten. Die Nettoreallöhne sind seit 1993 sogar um 6,5 Prozent gesunken. Eine



Grafik 3.4

wachsende Lücke zwischen Tarif- und Effektiv-einkommen, viele Branchen mit schwierigen Bedingungen und ein wachsender Niedriglohn-bereich drückten auf die Löhne. Rückläufige Beschäftigtenzahlen senkten zudem die gesamte Lohnsumme weiter.

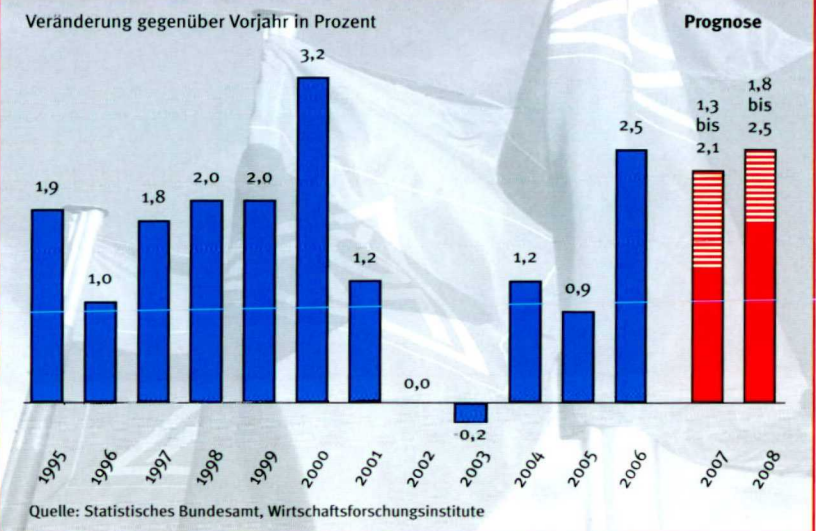
Zwar konnte die IG Metall in ihren wichtigsten Organisationsbereichen deutlich bessere Tarifabschlüsse erreichen, gesamtwirtschaftlich war der Rückgang der Lohnquote jedoch nicht zu verhindern. Damit blieb der private Konsum als wichtigster Nachfragefaktor schwach.

Vor allem in den Krisen Jahren hatten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Betriebs-schließungen, Personalabbau, Druck auf die Tarifverträge und insgesamt schrumpfende Einkommen die Zeche gezahlt. Die Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen stiegen dagegen weiter kräftig an, allein im Jahre 2004 um über zehn Prozent.

Ein weiterer Grund für die Wachstumsschwäche: Der Staat drosselte seine Ausgaben und investierte wenig. Das zeigt der Rückgang der Staatsquote. Mit dieser Sparpolitik verschärfte er die Krise und vernachlässigte seine gesamtwirtschaftliche Verantwortung. Zudem wurde die ungleiche Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums durch staatliche Eingriffe weiter verschärft.

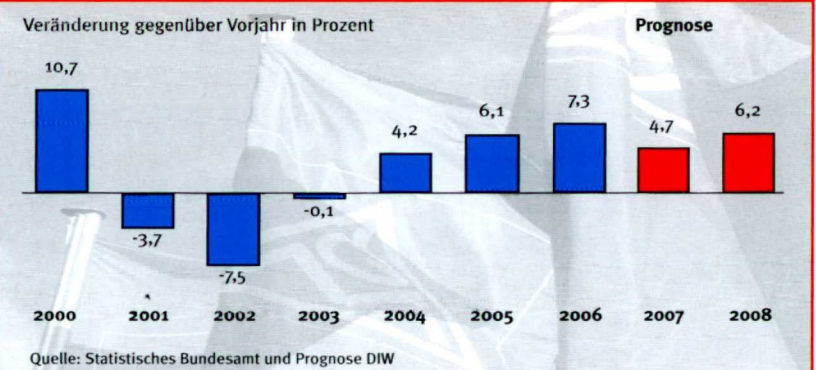
Auch die schwarz-rote Bundesregierung hatte trotz anderslautender Bekundungen die Konjunktur nicht mit einem öffentlichen Investitions-

REALES BRUTTOINLANDSPRODUKT IN DEUTSCHLAND IM AUFSCHWUNG



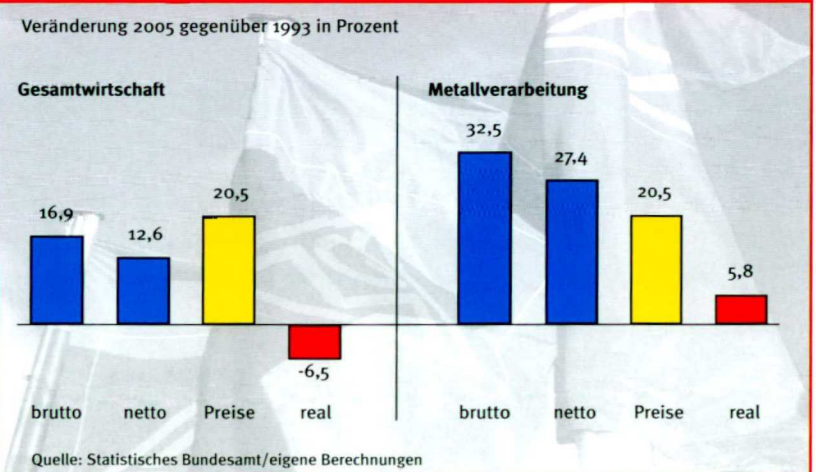
Grafik 3.5

AUSRÜSTUNGSINVESTITIONEN STEIGEN KRÄFTIG AN



Grafik 3.6

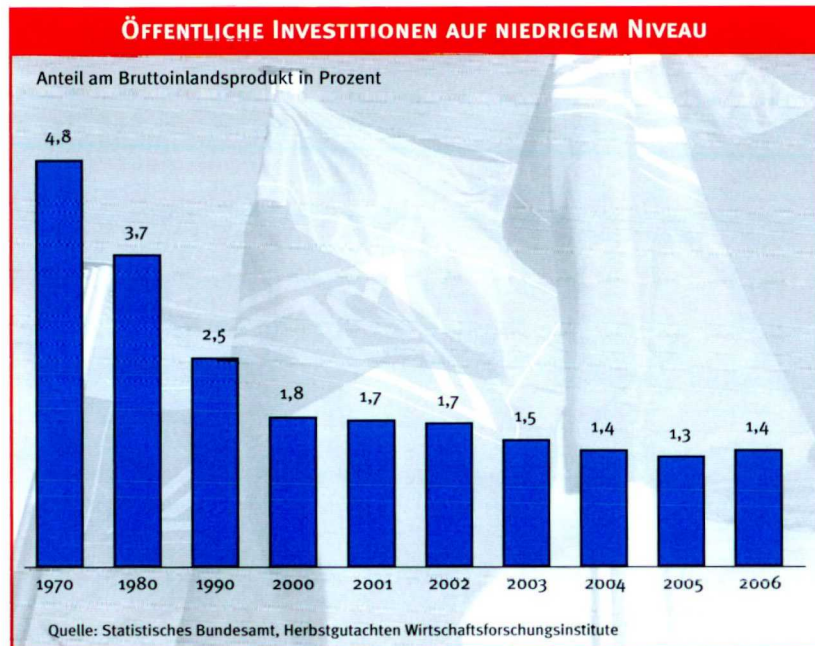
DIE ENTWICKLUNG DER REALLÖHNE JE BESCHÄFTIGTEN



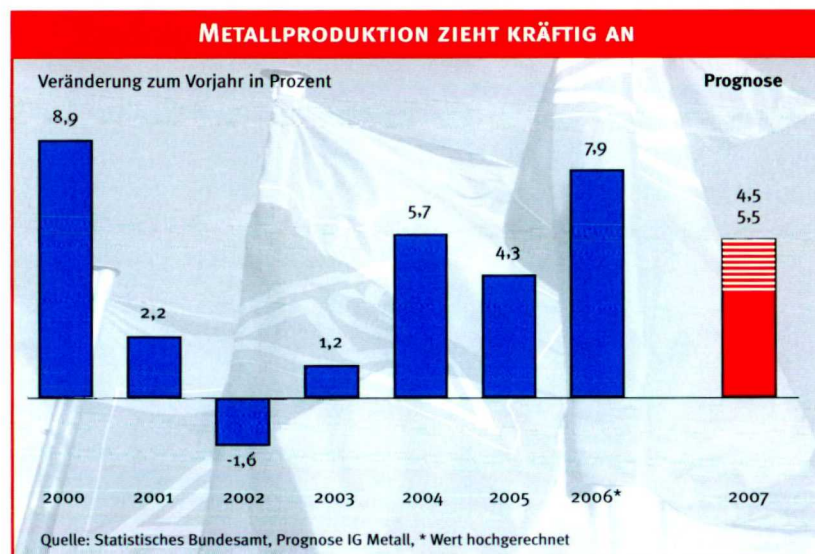
Grafik 3.7

programm gestützt. Ideologisch wurde diese neoliberale Strategie als Sparpolitik und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit begründet. Die beeindruckenden Exporterfolge wurden damit

zwar gestützt, aber die Binnennachfrage wurde weiter geschwächt. Die öffentlichen Investitionen hatten sowohl historisch gesehen als auch im internationalen Vergleich einen Tiefstand erreicht. Die öffentliche Infrastruktur verfällt. Die exzellente Wettbewerbsfähigkeit des Standortes wird damit langfristig gefährdet.



Grafik 3.8



Grafik 3.9

Die Steuerreformen der rot-grünen Koalition hatten die Einnahmehasis des Staates ausgehöhlt. Vor allem die Unternehmenssteuern und die Spitzensteuersätze wurden kräftig gesenkt. Für 2008 wurden weitere massive Steuersatzsenkungen für Unternehmen beschlossen. Mit der Erhöhung der Mehrwertsteuer und der Versicherungsteuer sowie durch zahlreiche steuerliche Belastungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezahlen die abhängig Beschäftigten, Rentner und Arbeitslosen die Steuergeschenke an Unternehmen und Vermögende.

Die Metallverarbeitung hatte sich im Berichtszeitraum besser entwickelt als die Gesamtwirtschaft. Dieser Trend verstärkte sich im Konjunkturaufschwung. Die Metallverarbeitung profitierte von der starken Nachfrage nach Investitionsgütern und einem guten Exportgeschäft. Mehr als die Hälfte der gesamten Produktion ging ins Ausland.

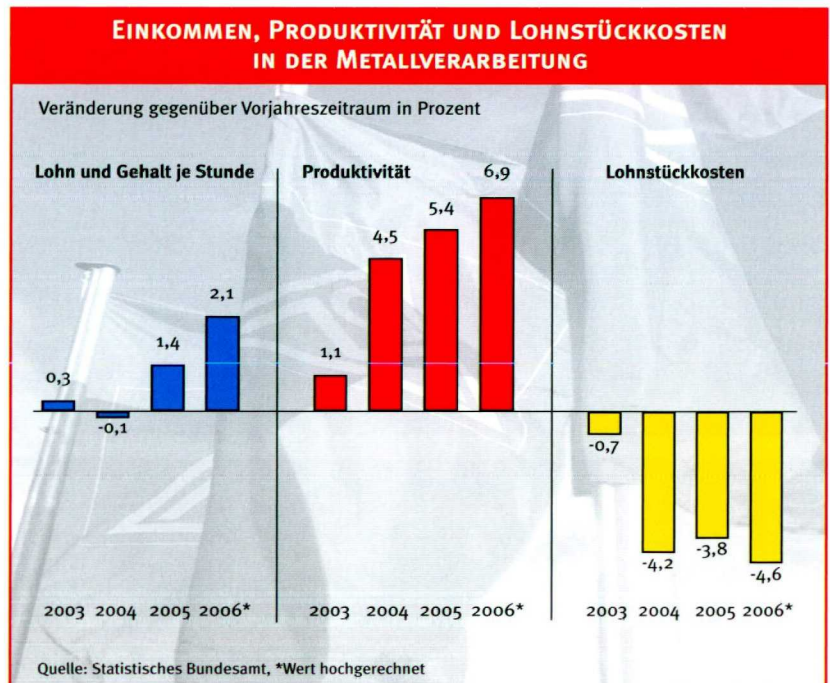
Die Produktivität wuchs kräftig, hauptsächlich weil verstärkt Maschinen eingesetzt und Arbeitsstrukturen verbessert wurden. Dadurch sanken die Lohnstückkosten und die Gewinne stiegen erheblich. Die Metallverarbeitung war im Berichts-

zeitraum uneingeschränkt wettbewerbsfähig. Die Kehrseite des starken Produktivitätsanstiegs: Die Beschäftigung hatte sich – nach starken Verlusten in den vergangenen Jahren – 2006 zwar stabilisiert, nahm aber nicht zu. Durch Outsourcing hat sich Beschäftigung aus dem industriellen Bereich in industriennahe Dienstleistungen verschoben.

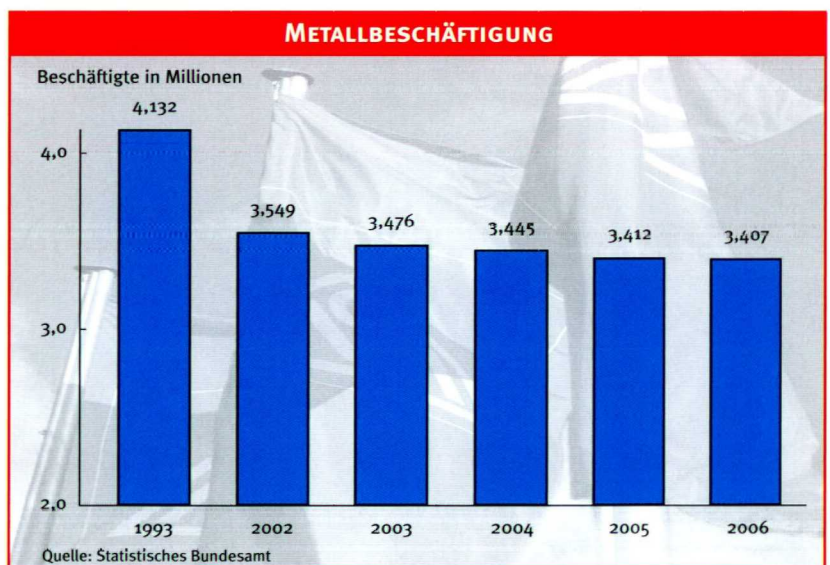
Die Wirtschaftsabteilung der IG Metall veröffentlichte im Berichtszeitraum zwei neue Reihen: In „Wirtschaftspolitische Informationen“ wird über aktuelle Grundsatzthemen berichtet. „Wirtschaft aktuell“ informiert über wirtschafts- und konjunkturpolitische Aktivitäten. In den Tarifrunden wurden die sozioökonomischen Rahmenbedingungen für unsere Forderungen entwickelt und in die Verhandlungen eingebracht. Lobbyarbeit gegenüber Regierung und Parteien wurde geleistet.

Wir haben Alternativen zum neoliberalen Mainstream entwickelt, etwa ein eigenes Steuerkonzept: Die „solidarische Einfachsteuer“ ist zusammen mit ver.di, Attac, kritischen Wissenschaftlern und dem IMK entstanden. Damit wurden die steuerpolitischen Leitlinien des Gewerkschaftstages 2003 umgesetzt.

Die Effekte eines von der IG Metall seit langem geforderten Zukunftsinvestitionsprogramms wurden im Berichtszeitraum mit einer ökonometrischen Simulationsrechnung quantifiziert. Das Ergebnis: Mit unseren Alternativen lassen sich mehr als eine Million zusätzliche Arbeitsplätze schaffen.



Grafik 3.10



Grafik 3.11

**Wirtschaftspolitische
Informationen**

Aktuelle wirtschafts-, technologie- und umweltpolitische Themen



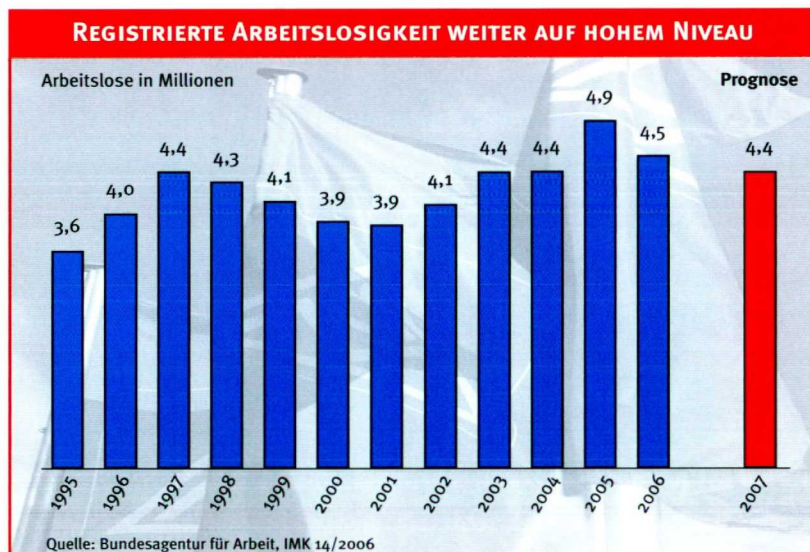
Wirtschaft aktuell

7 / 2006 - Aktuelle wirtschaftspolitische Analysen der IG Metall



4.2 Beschäftigungspolitische Bilanz

Mit den Hartz-Gesetzen sollte die Arbeitslosigkeit halbiert werden können, behauptete die rot-grüne Koalition. Das ist nicht passiert. Erst der Wirtschaftsaufschwung 2006 sorgte dafür, dass die Beschäftigung stieg und die Arbeitslosigkeit abnahm. Trotzdem blieb die Zahl der Arbeitslosen viel zu hoch.



Grafik 3.12



Grafik 3.13

Die beschäftigungspolitische Bilanz von Rot-Grün war dürrig. Die Bundesregierung hatte zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auf Strukturreformen („Fördern und Fordern“) gesetzt. Faktisch bedeuteten sie Sozialabbau. Mit Hartz IV gab es den tiefsten Einschnitt in der Arbeitsmarktpolitik. Die neue Bundesregierung korrigierte diesen Kurs nicht. Die IG Metall hatte mit ihrer Kritik an den sogenannten Reformen recht behalten: Es entstanden infolge der arbeitsmarktpolitischen Verschlechterungen keine neuen Arbeitsplätze, die Vermittlung von Arbeitslosen wurde nicht besser. Im Gegenteil: Im Winter 2005 stieg die Zahl der Menschen ohne Beschäftigung erstmals auf über fünf Millionen, im Jahresdurchschnitt waren es noch 4,9 Millionen.

Erst mit der konjunkturellen Erholung ging 2006 die Zahl der Arbeitslosen zurück, war aber mit über vier Millionen immer noch viel zu hoch. Die Arbeitsplatzlücke (registrierte Arbeitslose und Stille Reserve) betrug über sechs Millionen Menschen. Die Zahl der Erwerbstätigen und der Beschäftigten stieg leicht an, nachdem sie zuvor jahrelang zurückgegangen war. Das beweist: Nur ein Wirtschaftswachstum, das über dem Produktivitätszuwachs liegt, und/oder Arbeitszeitverkürzung kann zusätzliche Arbeitsplätze schaffen.

Seit 2006 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Jahren erstmals wieder leicht an. Gleichzeitig gab es mehr prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Die Zahl der Minijobs nahm ebenso zu wie reguläre Teilzeitbe-

schäftigung. Und der Anstieg bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ging fast ausschließlich auf das Konto von mehr Leiharbeit und befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

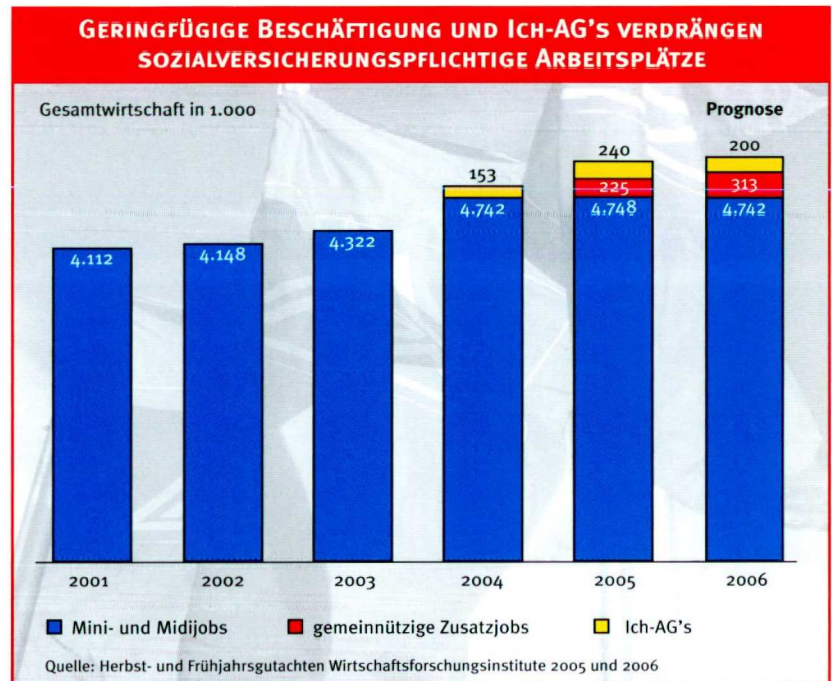
4.3 Industrie- und Branchenpolitik

Typisch für die industrielle Entwicklung ist der ständige Strukturwandel. Aufgabe von Industriepolitik ist, Restrukturierungen sozial und nachhaltig zu gestalten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt bei der Zukunft der ostdeutschen Industrie.

Der Gewerkschaftstag hatte im Jahr 2003 die Initiative „Industriepolitische Perspektive 2010“ beschlossen. Die IG Metall sieht ihre Aufgabe darin, eine nachhaltige industrielle Entwicklung zu sichern.

Branchenpolitische Aktivitäten der IG Metall basieren auf einer Analyse der industriellen Strukturentwicklung. Auf dieser Grundlage entsteht ein einheitliches branchenpolitisches Konzept und die Einflussnahme auf staatliche Aktivitäten.

Der Spielraum für nationale Industriepolitik ist eng. Das liegt daran, dass Unternehmen innerhalb von Europa miteinander verflochten sind, dass sich ein einheitlicher Währungsraum etabliert und industriepolitische Kompetenzen immer mehr auf die EU verlagert werden. Daher arbeitet die IG Metall im Industriepolitischen Ausschuss



Grafik 3.14

des EMB und seinen Sektorausschüssen mit. Eine Zusammenarbeit gibt es auch mit europäischen Bau- und Holzgewerkschaften im industriepolitischen Ausschuss des EFBH.

Für einzelne Branchen und Teilbranchen, wie Automobilindustrie, Maschinenbau, Stahlindustrie, Holz- und Kunststoffindustrie, Textil- und Bekleidungsgewerbe und Handwerk, werden regelmäßig Branchenreports erstellt.

Neben den Branchenanalysen wurden Positionsbestimmungen zu branchenspezifischen Themen wie die Einführung des Handels mit Emissions-Zertifikaten („Emission Trading“), die geplante neue Chemikalienverordnung REACH und das zum 1. Januar 2005 in Kraft getretene Textilab-



kommen (ATC: Agreement on Textiles and Clothing) erstellt.

Wirtschaft – Technologie – Umwelt organisierte gemeinsam mit den Funktionsbereichen Betriebspolitik und KMU Vorträge zur wirtschaftlichen Situation von Branchen und mehrtägige Konferenzen (zum Beispiel für den Fusions-Fall Arcelor-Mittal).

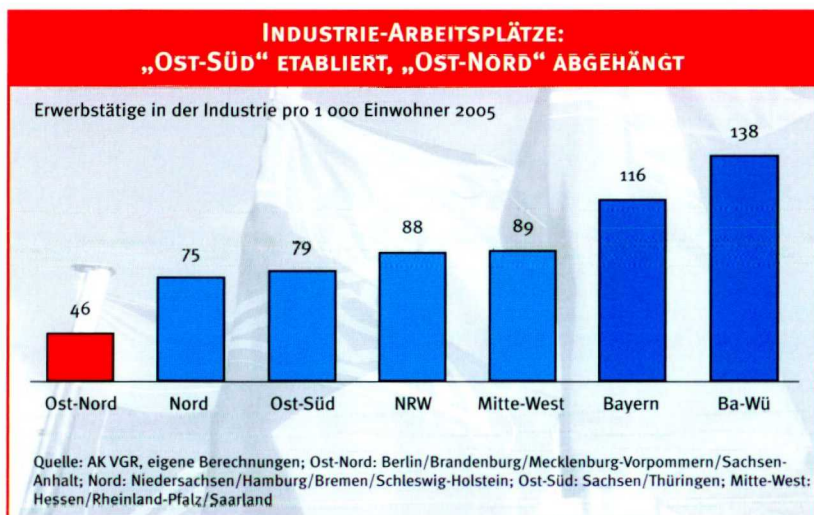
Die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie (IG BCE) zeigt sich beispielsweise beim jährlichen „Bochumer Workshop“ in Verbindung mit einer industriepolitischen Koordinierung innerhalb des DGB.

Die größte industriepolitische Herausforderung ist der Aufbau Ost. Im Juni 2005 verabschiedete der IG Metall-Vorstand ein Diskussionspapier „Grundsätze und Vorschläge der IG Metall für ein Zukunftsprogramm Ost“. Danach ist für einen

nachhaltigen Aufbau der ostdeutschen Wirtschaft vor allem industrielles Wachstum notwendig. Das Papier wurde innerhalb eines Jahres gemeinsam mit den ostdeutschen Bezirken entwickelt.

Mit dem für den Aufbau Ost zuständigen Bundesministerium gab es einen intensiven Gedankenaustausch. Auf Geschäftsführerkonferenzen wurde das Zukunftsprogramm Ost mit den Ministern Manfred Stolpe und Wolfgang Tiefensee diskutiert. Das „Zukunftsprogramm Ost“ dient auch als Grundlage für landesspezifische Positionen.

Die Otto Brenner Stiftung veranstaltete 2004 einen wissenschaftlichen Gesprächskreis „Dialog Zukunft Ost“. Dort wurden Grundsatzfragen diskutiert, Forschungsergebnisse reflektiert und Strategien entwickelt, wie die Positionen in die Politik getragen werden können. Die Jahrestagung der Otto Brenner Stiftung 2005 widmete sich der „Zukunft für Ostdeutschland.“ An beiden Veranstaltungen arbeitete die IG Metall mit.



Grafik 3.15

4.4 Betriebswirtschaftliche Beratung

Die betriebswirtschaftliche Beratung umfasst jährlich über 500 Einzelfälle. Darüber hinaus werden Analysen und Reports erarbeitet. In Fachworkshops wird betriebswirtschaftliches Wissen an externe Berater und Betriebsräte vermittelt.

Im Berichtszeitraum unterstützte der Bereich Wirtschaft – Technologie – Umwelt in mehr als

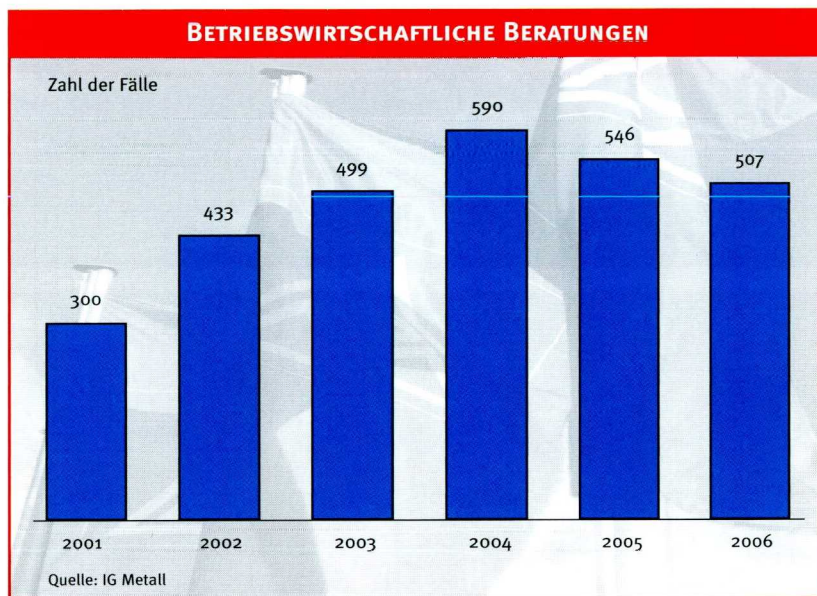
500 Fällen pro Jahr Betriebsräte, Bezirke und Verwaltungsstellen. Die Beratungsleistung wurde von etwa 100 bis 120 Verwaltungsstellen pro Jahr in Anspruch genommen.

Rund 210 Bilanzanalysen pro Jahr wurden für Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten erstellt. In mehr als 300 Fällen hat die IG Metall Betriebsräte und Hauptamtliche bei unternehmerischen Krisen, bei Anträgen auf Tarifabweichungen und bei speziellen betriebswirtschaftlichen Problemen beraten. Durch den Pforzheimer Tarifvertrag und die schlechte wirtschaftliche Lage stieg im Jahr 2003 die Zahl der Beratungsfälle drastisch an.

Das kann nur ein funktionierendes Berater Netzwerk leisten. Es wurde in den vergangenen Jahren professionalisiert. Um die Qualität unserer Beratungen und Analysen zu halten, finden regelmäßige Workshops statt. Ziel ist, die Beratungstätigkeit qualitativ zu standardisieren und die Berater weiter zu qualifizieren.

2006 entstand unter Beteiligung des Bereichs Wirtschaft – Technologie – Umwelt die Mitbestimmungsakademie, für die der Bereich Programme zur betriebswirtschaftlichen Hauptamtlichen-Weiterbildung entwickelt hat.

Darüber hinaus gab es spezielle politische Aufgaben. Um die betriebs- und industriepolitische Arbeit zu unterstützen, analysieren wir jährlich anhand von Jahresabschlüssen die ökonomische Situation der Autoindustrie in einem „Automobilvergleich“. Weitere Fachthemen waren zum



Grafik 3.16

Beispiel Unternehmensumwandlungen, Outsourcing, Verlagerungsprojekte und Wertsteuerungsmodelle.

Rechtzeitig zu Tarifrunden analysiert der Bereich die Umsatz-, Ertrags- und Beschäftigungslage börsennotierter Metallunternehmen.

Immer mehr Metallunternehmen geraten ins Visier von Finanzinvestoren. In einigen Fällen gab es Beteiligungen. Zwei Workshops mit der Hans-Böckler-Stiftung, „Finanzinvestoren: Retter oder Raubritter“, „Private Equity – Macht und Ohnmacht betrieblicher Vertreter“, informierten über den Umgang mit Finanzinvestoren. Zu den Ergebnissen gehören erste politische Einschätzungen, Vorschläge zur Regulierung der Finanzinvestoren und ein Selbsthilfenetzwerk für betroffene Betriebsräte.

4.5 Innovation und Technologie

Forschung und neue Technologien sind Voraussetzung für den strukturellen Wandel, die ökonomische Entwicklung und für neue zukunftssichere Arbeitsplätze. Sie verändern aber auch die Arbeitswelt. Die IG Metall beteiligt sich an Forschungsprojekten und bringt deren Ergebnisse in die praktische Arbeit von Betriebsräten ein.

Die heutigen Arbeitsplätze basieren auf Forschungs- und Entwicklungsarbeiten von gestern. Weichenstellungen in der Innovations-, Forschungs- und Technologiepolitik sind wichtige Einflussgrößen für die ökonomischen Rahmenbedingungen. Deshalb muss recht früh abgeschätzt werden, welche Potenziale in technischen Trends stecken und welche Folgen sie haben.

Die IG Metall beteiligte sich in den vergangenen Jahren an der Entwicklung staatlicher und privater Forschungsprojekte. Wir kennen damit zum einen sehr früh technologische Trends, zum anderen können wir unsere Ideen in die Forschungsprogramme einbringen.

Das Forschungsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ entstand auf Initiative der DGB-Gewerkschaften. Forschungsprojekte wurden von 2000 bis 2006 vom BMBF gefördert. Im Gegensatz zu mehr technisch orientierten Förderprogrammen sollten über dieses Programm solche Projekte unterstützt werden, die neue Arbeitsformen erfor-

schen, mit denen ein hoher wirtschaftlicher Nutzen mit einem Optimum selbstverantwortlicher und humaner Arbeit verknüpft wird. Wir haben viele Forschungsschwerpunkte und Ausschreibungen mit initiiert und beeinflusst, die auf eine große Resonanz stießen und die in mehreren Hundert Projekten mit einem Gesamtvolumen von rund 100 Millionen Euro bearbeitet wurden.

Seit Anfang 2006 gibt es ein Nachfolgeprojekt „Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ mit einer Laufzeit von fünf Jahren. Auch daran beteiligt sich die IG Metall. In einem ersten Arbeitsschritt werden mit gewerkschaftsnahen Arbeitswissenschaftlern Forschungsideen gesammelt, die in einem zweiten Schritt zur Förderung angemeldet werden. Die Ergebnisse geförderter Projekte werden in die praktische Betriebsarbeit eingebracht.

4.6 Energie und Umwelt

Energie- und umweltpolitisch hat die IG Metall nicht nur über Positionen debattiert, sondern trägt auch dazu bei, dass die Ideen umgesetzt werden. Denn Energie, Umwelt und Ressourceneffizienz sind Innovationsfelder, in denen neue Arbeitsplätze entstehen.

Energie- und Umwelttechnik gehören zu den wichtigsten Innovationsfeldern der Zukunft. DGB und IG Metall hatten bereits 1997 eine soziale und ökologische Reformstrategie beschlossen, in der umwelt- und energiepolitische Notwendig-



Nanotechnologie:
Potenziale technischer
Trends nutzen



Windenergie: Technologie gegen Klimakatastrophe

keiten mit Innovationen, Wachstum und Beschäftigungschancen verbunden werden. Es ist wichtig, eine neue Balance zwischen dem Erhalt des natürlichen Gleichgewichts und den Ansprüchen einer entwickelten Industriegesellschaft zu schaffen. Zu einer langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie gehört die Klimapolitik. Mit dem Kyoto-Protokoll hat sich die internationale Staatengemeinschaft zum ersten Mal auf verbindliche Ziele und Maßnahmen für den Klimaschutz geeinigt. Ein messbarer Erfolg der internationalen Klimaschutzpolitik steht aber noch aus.

Ein wichtiger Innovationsschwerpunkt für die IG Metall ist das Thema Energie. In unserem Organisationsbereich sind viele Branchen mit hoher Kompetenz bei den Energieerzeugungstechnologien vertreten. Klimaschonende Technologien können dazu beitragen, neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Die IG Metall steht für eine Politik, die Umwelt und Klima schützt. Sie fordert den langfristigen Übergang zu erneuerbaren Energien. Der kon-

ventionelle Kraftwerkpark muss klimaverträglich erneuert werden. Damit unsere Ideen auch umgesetzt werden, haben wir beispielsweise im „Aktionsbündnis Erneuerbare Energien“ mitgearbeitet und unseren Einfluss in der Bundespolitik geltend gemacht.

Noch wichtiger war die praktische Arbeit mit den Betriebsräten der Windenergieanlagenhersteller und Produzenten konventioneller Kraftwerke. Gemeinsam machen wir uns für den Strukturwandel im Energiebereich und für Investitionen in neue Energieerzeugungsanlagen stark. Ein gemeinsames Positionspapier ist die Grundlage für unsere Lobbyarbeit.

Ebenso bedeutend ist Ressourceneffizienz. Dazu veranstalteten IG Metall und der Bundesumweltminister im August 2006 eine Fachtagung mit 300 Experten, Betriebsräten und Unternehmern. Das Thema: „Ressourceneffizienz – Innovation für Umwelt und Arbeitsplätze“. In einem gemeinsamen Zehn-Punkte-Positionspapier wurde die Entwicklung von ressourceneffizienten Produk-

ten und Produktionsverfahren als eine Innovationsstrategie für Wachstum, Umwelt und Beschäftigung bewertet.

Ein wichtiges Instrument der Klimapolitik ist der Emissionshandel. Um Härten für die Stahlindustrie zu vermeiden, verhandelte die IG Metall mit dem Bundesumweltministerium. Das Ergebnis: Es wurden branchennahe Regelungen gefunden, ohne dass der Klimaschutz zu kurz kommt.

4.7 Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik

Kern der Europäischen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik ist die Lissabon-Strategie. Zusammen mit dem Stabilitäts- und Wachstumspakt und der Geldpolitik wurde die wirtschaftliche Entwicklung damit eher behindert.

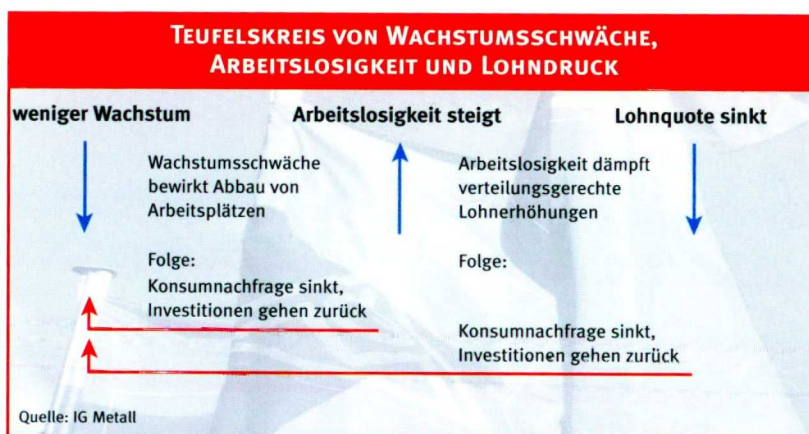
Die EU hatte sich im Jahr 2000 ehrgeizige Ziele gesetzt. Mit der Lissabon-Strategie wollte sie zur

wachstumsstärksten Region der Welt werden, ist damit aber gescheitert. Die Wachstumsraten waren dramatisch eingebrochen, was jedoch nicht zu einem Politikwechsel geführt hat.

Die Lissabon-Strategie wurde bekräftigt, angeblicher „Ballast“ wie Anforderungen an Umweltschutz, sozialen Zusammenhalt und humane Arbeitsbedingungen abgeworfen. Weiterhin sollten die Wachstumsziele mit neoliberalen Reformen erreicht werden. Eine europaweit koordinierte, expansive Finanzpolitik, wie von der IG Metall gefordert, war nicht vorgesehen. Damit ignorierte die EU die eigentlichen Probleme wie Wachstumsschwäche, Arbeitslosigkeit und Lohn- druck.

Auch der Stabilitäts- und Wachstumspakt (Maastricht-Kriterien), der die Neuverschuldung auf drei Prozent des BIP begrenzt, verhinderte ein schnelles Ende der Rezession. Immer mehr Länder hatten, trotz teilweise dramatischer Sparpolitik, die Verschuldungsgrenze überschritten. Es zeigte sich einmal mehr: Aus einem Defizit kann man nur herauswachsen, sich aber nicht herausparen.

Auch die Europäische Zentralbank (EZB) trug mit ihrer Politik nicht zu Wachstum und Beschäftigung bei. Durch mehrere Leitzinserhöhungen wurde die konjunkturelle Erholung gefährdet, obwohl das Wachstum in Europa noch schwach ist und keine Inflationsgefahren in Sicht sind. Hier zeigte sich der Konstruktionsfehler des europäischen Notenbanksys-



Grafik 3.17

tems, das sich ausschließlich der Preisstabilität verpflichtet. Die IG Metall fordert, dass die EZB auch die Beschäftigungseffekte ihrer Geldpolitik berücksichtigt.

4.8 Globalisierung gerecht gestalten

Eine gerechte Globalisierung gibt es nur dann, wenn Menschen- und Arbeitnehmerrechte weltweit durchgesetzt werden, Armut in der Welt kleiner wird und Entwicklungsländer am Wohlstand teilhaben.

Die IG Metall setzt sich für eine gerechte Globalisierung ein. Dabei arbeitet sie mit anderen Gewerkschaften, internationalen Gewerkschaftsdachverbänden und Nichtregierungsorganisationen (NRO) zusammen. Zum Beispiel

- „Alternativenkongress 2003“ von ver.di, IG Metall und NRO
- Konferenz „Fatal Global“ von DGB-Gewerkschaften und NRO
- Beteiligung der IG Metall am Netzwerk „tax justice“ für internationale Steuergerechtigkeit
- Internationale Kampagne „Gerechtigkeit Jetzt“ für einen fairen Welthandel, von der IG Metall seit 2004 mitgetragen
- Gemeinsame Diskussionspodien zusammen mit NRO auf den Weltsozialforen und im Rahmen des IMB zur WTO

Die IG Metall beteiligte sich durch Forschungsaufträge und den Aufbau des Netzwerks „Corporate Accountability“ an der Diskussion um ver-



Grafik 3.18

bindliche Regeln für multinationale Konzerne. Mit dem „Forum Globalisierung“ wurde das Thema auch besser in der Organisation verankert.

Die Fachtagung „Finanzinvestoren: Retter oder Raubritter?“ lieferte Argumente gegen die zunehmende Finanzialisierung der Wirtschaft.

Es gingen zwar Arbeitsplätze durch Produktionsverlagerungen ins Ausland verloren. Doch weit größer ist die Zahl der Arbeitsplätze, die durch die Steigerung der Ausfuhren gesichert wurden. Die IG Metall-Konferenz „Arbeitsplätze auf der Flucht?“ (2006) beschäftigte sich mit der Angst der Kollegen und Kolleginnen, den Arbeitsplatz zu verlieren, und dem zunehmenden Druck von Verlagerungen. Die IG Metall fordert einen Ausgleich für Beschäftigungsabbau und Verlagerungen. Eine Verlagerungsabgabe ist die richtige Antwort, um Verlagerungen teuer und unattraktiv zu machen.

5. Sozialpolitik



Soziale Sicherheit auch für die Zukunft

5.1 Rahmenbedingungen und Anforderungen

Die Veränderungen in der Arbeitswelt, die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, der soziale Wandel und demografische Verschiebungen sind Herausforderungen für den Sozialstaat. Gewerkschaftliches Ziel ist, dass der Sozialstaat auch unter den Bedingungen der Globalisierung und europäischer Einigung in der Lage ist, soziale Sicherheit und gesellschaftliche Teilhabe für alle Menschen zu garantieren.

Sowohl die rot-grüne Bundesregierung (1998 bis 2005) als auch die Große Koalition (seit 2005) bauten den Sozialstaat jedoch weiter zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um. Die IG Metall stand 2003 vor der Aufgabe, Position gegen den drohenden Sozialabbau durch die „Agenda 2010“ und für sozial gerechte Reformen zu ergreifen. Sie sammelte Unterschriften, diskutierte ihre Forderungen auf Betriebsversammlungen, organisierte Demonstrationen und führte den Dialog mit Wahlkreisabgeordneten der im Bundestag vertretenen Parteien.

„Mut zur Gerechtigkeit“ lautete das Motto des Sozialstaatskongresses der IG Metall im Jahr 2005 in Berlin. Dort wurden die Perspektiven des Sozialstaates diskutiert und Erwartungen an eine solidarische Sozialstaatsreform formuliert. Dieser Kongress setzte fort, was die IG Metall mit dem Arbeitnehmerbegehren (2004) angestoßen hatte. Unser Ziel: ein sozial gerechter Umbau des Sozialstaats, damit dieser zukunfts-

funktions- und leistungsfähig bleibt. Besonders die nachhaltige und gerechtere Gestaltung der finanziellen Basis der sozialen Sicherungssysteme spielt in der sozialpolitischen Debatte eine große Rolle.

Der Sozialstaat muss auch künftig den Lebensstandard aller Menschen absichern und für alle vergleichbare Lebenschancen eröffnen. Solidarität und soziale Gerechtigkeit sind die Richtschnur gewerkschaftlichen Handelns. Seine solidarische Weiterentwicklung ist für uns eine zentrale strategische Zukunftsaufgabe.

5.2 Arbeitsmarktpolitik

Die hohe Massenarbeitslosigkeit ist die größte soziale, wirtschaftliche und politische Herausforderung. Sozial, weil Arbeitslosigkeit das größte Armutsrisiko darstellt, gesellschaftliche Teilhabe erschwert, Regionen destabilisiert und Menschen krank macht. Wirtschaftlich, weil Massenarbeitslosigkeit den Handlungsspielraum des Staates einengt und (Produktiv-) Potenziale ungenutzt lässt. Politisch, weil die Spaltung der Gesellschaft das Vertrauen in die Institutionen und den Staat untergräbt und radikale und populistische Forderungen befördert.

Hohe und anhaltende Massenarbeitslosigkeit gefährdet den sozialen Frieden und die demokratische Ordnung. Arbeitsmarktpolitik ist als flankierendes Element einer erfolgreichen Beschäftigungspolitik unentbehrlich, kann Beschäftigungs-



politik aber nicht ersetzen. Wie ein Blick in das europäische Ausland zeigt, greifen Arbeitsmarktreformen nur dann, wenn sie von einem kräftigen Wirtschaftsaufschwung begleitet sind. Deshalb müssen Fiskal- und Geldpolitik neu austariert sowie die Binnennachfrage belebt werden. Geschieht dies nicht, laufen alle Anstrengungen und Reformen ins Leere. Die IG Metall wird sich weiterhin für eine Wirtschaftspolitik einsetzen, die Beschäftigungsaufbau fördert und nicht abwürgt.

Die Lage am Arbeitsmarkt ist weiterhin desolat. Das Ausmaß an Unterbeschäftigung wurde vom IAB für das Jahr 2006 auf 6,2 Millionen Personen prognostiziert. Die offizielle Arbeitslosenquote lag 2006 bei 10,8 Prozent. Unter den Arbeitslosen gibt es zunehmend Menschen, die kaum mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, etwa formal gering Qualifizierte, ältere Arbeitssuchende, Langzeitarbeitslose, alleinerziehende Frauen. Gleichzeitig ist das sozialversicherungs-

pflichtige Normalarbeitsverhältnis auf Vollzeitbasis gefährdet, was teilweise durch die Politik begünstigt wird.

Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Befristungen und prekäre Selbstständigkeit haben dramatisch zugenommen. Auch wenn diese „neuen“ Beschäftigungsformen im Einzelfall und aus Sicht der Betroffenen das geringere Übel sein mögen, setzt sich die IG Metall dafür ein, dass das Normalarbeitsverhältnis mit existenzsicherndem Einkommen und ausreichender sozialer Absicherung Ziel aller Reformen ist.

Arbeitsmarktpolitik unter Hartz I bis Hartz IV

Im Zentrum der „neuen“ Arbeitsmarktpolitik steht der Leitgedanke der Aktivierung als gezielte Kombination aus „Fördern“ und „Fordern“. Kern der Hartz-Gesetze war nach Darstellung der Regierung die Schaffung beschäftigungsfördernder Rahmenbedingungen, die Neustrukturierung von arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen und der sozialen Sicherung für Arbeitssuchende sowie die institutionelle Reform der Arbeitsverwaltung (BA).

Die Gleichzeitigkeit von organisatorischem Umbau der BA und der Neuausrichtung der „Geschäftspolitik“ lassen den Begriff des sozialen „Großexperiments“ gerechtfertigt erscheinen, dessen bisherige Bilanz sehr ernüchternd ausfällt. Die erwirtschafteten Überschüsse der BA in Höhe von über elf Milliarden Euro (2006) sind auch



Ein-Euro-Jobs: Geld reicht nicht zum Leben

Ausdruck von arbeitsmarktpolitischer Inaktivität. Die nahezu ausschließliche Konzentration der Mittelverwendung auf markt-, bedarfs- und vermittlungsorientierte Instrumente führt zu einer sozialen Auslese. „Problemgruppen“ erhalten so gut wie keine Förderung mehr. Soziale und strukturpolitische Ziele werden kaum noch verfolgt.

ALG-II-Empfängerinnen und -Empfänger stehen Leistungen nach SGB III zwar zu, aber das Gesetz wird kaum angewendet. Stattdessen wurden die sogenannten Ein-Euro-Jobs zum zentralen Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Sie sind fast nie eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt, beinhalten kaum Qualifizierungsangebote, bedrohen reguläre Beschäftigung, bieten keine soziale Absicherung und sollen eher ALG-Empfängerinnen und -Empfänger kontrollieren und ihre Arbeitsbereitschaft testen.

Die Gewerkschaften haben das immer wieder kritisiert. Außerdem ist es nicht gelungen, Beratung, Vermittlung und Betreuung zu bündeln. Unklar ist darüber hinaus, wer für die Leistungsempfänger nach SGB II zuständig ist (ARGEN, Optionskommunen, geteilte Trägerschaft), was die angeblich angestrebte effiziente und „kundenfreundliche“ Betreuung behindert.

Die Schwächung der Selbstverwaltung – der SGB II-Bereich ist ohne Selbstverwaltung – hat dazu geführt, dass die Geschäftspolitik der BA weder effektiv kontrolliert noch mitbestimmt werden kann. Konzertierte (lokale) Bündnisse und Netzwerke werden dadurch entwertet. Gleichzeitig kann Missbrauch nicht verhindert werden, auch nicht durch die Beiräte, die es ohnehin nicht überall gibt. Ein Beispiel für den Missbrauch ist, wenn Ein-Euro-Jobs verwendet werden, um sozialversicherungspflichtige Arbeit zu verdrängen.

Die Einführung der vom Bund finanzierten Grundsicherung für Arbeitslose (ALG II) in der derzeitigen Höhe und der schnelle Übergang von ALG I in ALG II sind in mehrfacher Hinsicht problematisch. Die Unterstützung ist so gering, dass sie nicht vor Armut schützt. Und weil die Bezugsdauer drastisch verkürzt wurde, sind Arbeitslose im Regelfall bereits nach zwölf Monaten Hartz-IV-Empfängerinnen und -Empfänger. Der Zusammenhang zwischen Leistung und Teilhabe ist zerrissen. Eine Versicherung, die nicht oder nur wenig zahlt, wenn man sie braucht, verliert an

Wert. Zudem werden längerfristige Maßnahmen (zum Beispiel Qualifizierung) erschwert und durch den Aussteuerbetrag falsche Anreize gesetzt.

Positionen der IG Metall und Ausblick

Die IG Metall hat mit dem Arbeitnehmerbegehren, auf dem Sozialstaatskongress 2005 und in der Diskussion mit Politik und Wirtschaft Alternativen vorgestellt. Schwerpunkte sind unter anderem:

1. die Weiterentwicklung des Versicherungsprinzips mit dem Ziel, Leistung und Gegenleistung in ein sinnvolles und vor allem gerechtes Verhältnis zueinander zu setzen,
2. eine stärkere (auch präventive) Förderung von Arbeitssuchenden, einschließlich aller „Problemgruppen“. Vor allem dürfen Arbeitssuchende nicht mit Kürzungen des Arbeitslosengeldes bestraft werden, wenn sie sich zum Beispiel weigern, schlecht bezahlte Jobs anzunehmen, während die Förderung, die im Gesetz steht, nur eine „Sollvorschrift“ ist. Weil sich Arbeitswelt ändert, ist es wichtig, auch Arbeitssuchende zu qualifizieren.
3. Schaffung eines qualitätsorientierten, „ehrlichen“ zweiten Arbeitsmarktes für bestimmte Personengruppen. Gesellschaftlich notwendige Arbeit gibt es genug, es fehlt allein an Arbeitsplätzen.

Die IG Metall wird die weitere Debatte um die Reform des Arbeitsmarktes kritisch begleiten



und engagiert eigene Vorstellungen einbringen. Scheinlösungen, wie die Ausweitung des Niedriglohnsektors, einen flächendeckenden Kombilohn und eine weitere Deregulierung des Arbeitsmarktes, lehnen wir ab.

5.3 Gesundheitspolitik

Auch das Gesundheitssystem steht vor großen Herausforderungen. Doch weder die rot-grüne noch die Große Koalition haben Reformen durchgesetzt, die die Zukunftsfähigkeit des Gesundheitssystems stabilisiert haben. Beitragssatzsteigerungen auf der einen und Leistungsausgrenzungen auf der anderen Seite schwächen vielmehr das Vertrauen in unser Gesundheitssystem. Eine ausgiebige, sozial gerechte und solidarische Finanzierung wurde nicht erreicht. Gegen erhebliche Widerstände und breiten Protest wurde die „Gesundheitsreform 2006“ durchgesetzt.



Gesundheitsreform:
bittere Pille für Patienten

Die rot-grüne Bundesregierung verfolgte mit der Gesundheitsreform 2003 – deren Ziele bereits in der Koalitionsvereinbarung vom Oktober 2002 festgelegt wurden – eine umfassende und nachhaltige Reform, die auf moderne Versorgungsstrukturen und mehr Qualitätssicherung setzte.

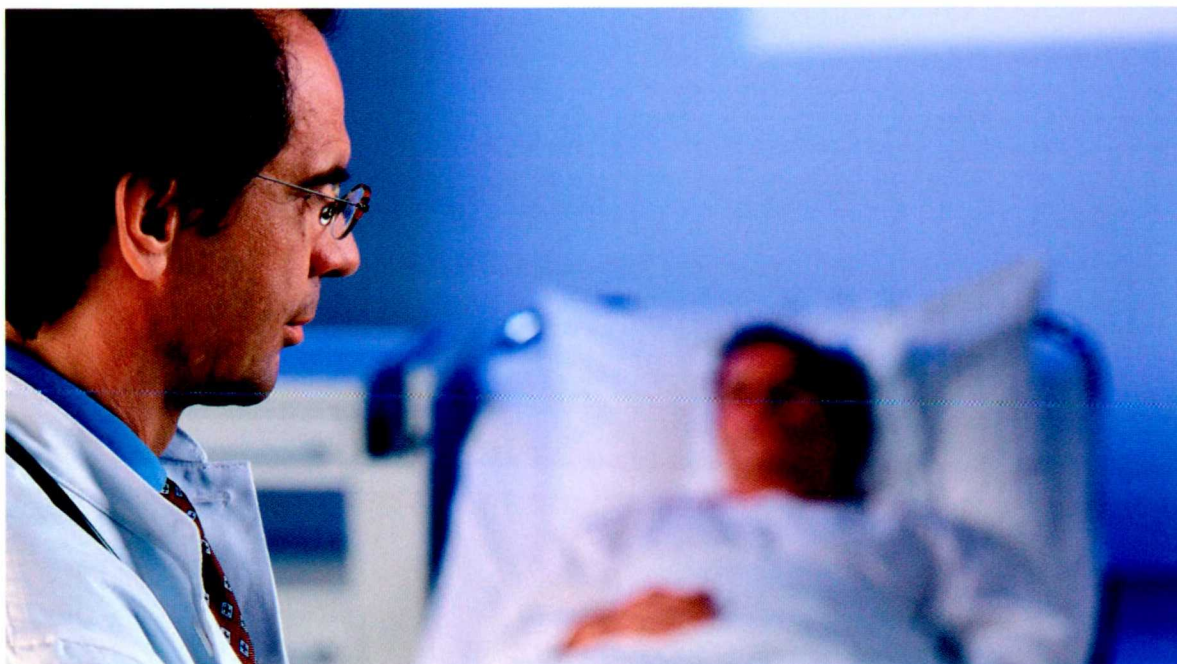
Das wurde von der IG Metall positiv bewertet, da sie in die richtige Richtung wies und auf mehr Qualität und Effektivität in der Versorgung zielte. Als zentralen Mangel der Gesamtkonzeption kritisierte die IG Metall dagegen: Die vorgesehenen

Einsparungen in der GKV waren nicht nur in der Ausgabenentwicklung im Gesundheitswesen begründet, sondern zu einem erheblichen Teil Resultat einer jahrelangen Politik von „Verschiebebahnhöfen“ zwischen den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherungen, verbunden mit erheblichen Einnahmeausfällen. Dies sowie die Einnahmeerrosion aufgrund anhaltender Massenarbeitslosigkeit erhöhten den Druck auf die Beitragssätze. Die IG Metall kritisierte, dass diese Politik nicht die Finanzsituation im Gesundheitswesen konsolidieren konnte.

Mit dem IG Metall-Positionspapier „Gegen Leistungs- und Solidaritätsabbau – für mehr Qualität, Effektivität und Solidarität in der sozialen Krankenversicherung“ (vom 10. März 2003) hatten wir unsere Anforderungen an eine Strukturreform des Gesundheitswesens öffentlich gemacht. Neben konkreten Vorschlägen für eine bessere, effizientere und gerechtere Gesundheitsversorgung erklärte sich die IG Metall bereit, Reforminitiativen der Bundesregierung, die in die richtige Richtung wiesen, engagiert zu unterstützen.

Alle Versuche aber, die GKV durch Leistungskürzungen, Privatisierung und Solidaritätsabbau infrage zu stellen, wurden zurückgewiesen. „Eintrittsgebühren“ bei Arztbesuchen und „Lockangebote“ für gesunde Besserverdienende lehnt die IG Metall ab.

Die Gesundheitsreform 2003 führte zu einer drastischen Umverteilung in der GKV: Die Arbeitgeber wurden um sechs bis neun Milliarden Euro



*Zwei-Klassen-Medizin
verhindern*

entlastet, die Versicherten zusätzlich belastet. Am 1. Januar 2004 trat das „Gesetz zur Modernisierung der Gesetzlichen Krankenversicherung“ (GKV-Modernisierungsgesetz, GMG) in Kraft. Damit sollte das Defizit, entstanden durch geringere Einnahmen und höhere Ausgaben, ebenso wie steigende Beiträge ausgeglichen werden. Die Regierung verzichtete dabei aber weitgehend auf strukturelle Reformen. Das Gesetz hat zu keiner besseren Versorgung, nicht zu mehr Wirtschaftlichkeit und kaum zu mehr Qualität geführt. Die Gesundheitsreform 2003 ging damit zu Lasten der Versicherten.

In der gesundheitspolitischen Debatte wurde ab Ende 2003 vor allem über die künftige Gestaltung diskutiert. Mit der „Bürgerversicherung“ und der „Kopfpauschale“ standen zwei Modelle zur Debatte.

Die IG Metall fordert eine „solidarische Bürgerversicherung“. Ziel ist, die GKV durch eine solidarische Weiterentwicklung zukunftsfest zu

machen, um damit eine leistungsfähige Gesundheitsversorgung für alle sicherzustellen sowie eine Spaltung in eine Zwei-Klassen-Medizin zu überwinden. Dazu sollen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Selbstständige und Beamte in die GKV einbezogen werden. Weitere Kennzeichen der Bürgerversicherung sind unter anderem: Beiträge durch Versicherte und Arbeitgeber paritätisch zu finanzieren, andere Einkunftsarten (Geld- und Kapitaleinkünfte) in einer zweiten Säule einzubeziehen, die Beitragsbemessungsgrenze anzuheben, die Steuerfinanzierung für gesamtgesellschaftliche Aufgaben auszuweiten, Verschiebepolitik zu Lasten der Krankenkassen zu beenden, die wettbewerbliche Steuerung der Gesundheitsversorgung um die beste Qualität zu stärken, Gesundheitsvorsorge zu fördern, Fehl-, Über- und Unterversorgung abzubauen und die soziale Selbstverwaltung zu stärken.

Mit der „solidarischen Bürgerversicherung“ liegt ein gewerkschaftliches Konzept vor, an dem wir die Vorschläge der Parteien messen. Im Arbeit-



sollten alle pflicht- und freiwillig versicherten Mitgliedern der GKV (mit Ausnahme der ALG II-Empfängerinnen und -Empfänger) einen zusätzlichen Beitrag von 0,9 Prozentpunkten zahlen. Dies wirkte sich jedoch nur auf den Arbeitnehmeranteil, nicht auf den Arbeitgeberanteil aus. Das Gesundheitsmodernisierungsgesetz (GMG) sah außerdem vor, den Zahnersatz aus der GKV herauszunehmen und in einem weiteren Schritt einen zusätzlichen Beitrag in Höhe von 0,5 Prozentpunkten zu verlangen. Dies entsprach den Aufwendungen der Krankenkassen für das Krankengeld. Die pauschalen Kosten für den Zahnersatz und auch der Beitrag in Höhe von 0,5 Prozentpunkten sollten allein vom Mitglied der Krankenversicherung getragen werden.

Weil Gewerkschaften gegen die radikalen Einschnitte protestierten, blieben Krankengeld und der Zahnersatz im Leistungskatalog. Mit dem „Gesetz zur Anpassung der Finanzierung von Zahnersatz“ vom 15. Dezember 2004 wurden die Regelungen des GMG zurückgenommen. An der Finanzierung des Zahnersatzes änderte sich – anders, als im GMG ursprünglich vorgesehen – nichts.

Mit dem Zusatzbeitrag in Höhe von 0,9 Prozentpunkten wurde der Grundsatz der paritätischen Finanzierung aber aufgegeben. Die Arbeitgeber müssen nun 0,45 Prozentpunkte weniger Beitrag zahlen. Das wird den Versicherten aufgebürdet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Rentner und Rentnerinnen haben insgesamt eine Mehrbelastung von 0,9 Prozentpunkten zu schultern.

Zahnersatz darf kein Luxus werden

nehmerbegehren spielten die solidarische Finanzierung des Krankenversicherungssystems und seine Weiterentwicklung zu einer solidarischen Bürgerversicherung eine große Rolle.

Gesundheitspolitische Neuregelungen 2005

Die Gesundheitspolitik im Jahr 2005 war geprägt vom Ziel der rot-grünen Bundesregierung, die Lohnnebenkosten zu senken und so die Konjunktur anzukurbeln.

Dazu sollte die Regelung dienen, die zum 1. Juli 2005 in Kraft trat und aus zwei Elementen bestand: Alle Beitragssätze der GKV sollten zum 1. Juli 2005 um insgesamt 0,9 Prozentpunkte gesenkt werden. Dies galt anteilig für den Arbeitnehmer- und den Arbeitgeberanteil. Gleichzeitig

Im Gegenzug wurden die Krankenkassen dazu verpflichtet, ihre Beitragssätze zum 1. Juli 2005 um 0,9 Prozentpunkte zu senken. Parallel dazu wurden Leistungen gekürzt und Zuzahlungen erhöht. Unterm Strich wurde es für alle Versicherten teurer.

Aktivitäten zur Gesundheitsreform 2006

Auch im Jahr 2006 standen die Auseinandersetzungen über die künftige Finanzierung der GKV im Mittelpunkt der gesundheitspolitischen Debatte. Die SPD, die Linkspartei, die Grünen und die Gewerkschaften waren für die Einführung einer Bürgerversicherung. Sie legten jeweils eigene Modelle vor. Dagegen machten sich CDU/CSU und Arbeitgeber für die Kopfpauschale stark.

Das Eckpunktepapier der Großen Koalition Mitte 2006 machte deutlich, dass gewerkschaftliche Anforderungen an eine Weiterentwicklung der GKV nicht aufgegriffen wurden. Die IG Metall legte erneut Vorschläge vor, wie das GKV-System solidarisch, ergiebig und nachhaltig finanziert werden kann. Dabei wurden auch die Ausgaben, eine veränderte Wettbewerbsstruktur und eine neue soziale Selbstverwaltung berücksichtigt.

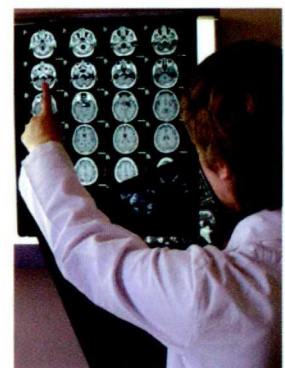
Mit Vorstands-Rundschreiben, -Erklärungen und -Resolutionen kritisierte die IG Metall die gesundheitspolitischen Weichenstellungen der Großen Koalition und warb für ein qualitativ hochwertiges, leistungsfähiges und solidarisches GKV-System. Bei den Tagungen für GKV-Selbstverwaltungsmitglieder am 12. September 2006 und 17./18. No-

vember 2006 kritisierte die IG Metall die Absichten der Regierung, die soziale Selbstverwaltung zu entmachten.

Trotz einiger sinnvoller Details wird mit der „Gesundheitsreform 2006“ keine Stärkung der solidarischen Finanzierungsgrundlagen erreicht. Die Verlierer sind die Versicherten. Höhere Ausgaben werden auf sie abgewälzt und sie müssen künftig einen Zusatzbeitrag zahlen: damit ist die paritätische Finanzierung aufgegeben. Auch der Trend zur „Zwei-Klassen-Medizin“ wurde nicht gestoppt. Die Ungleichbehandlung durch die Trennung von GKV und PKV wurde nicht aufgehoben.

In den kommenden Jahren drohen Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern höhere Belastungen, die durch eine verlässliche Politik hätten vermieden werden können. Die Reform der Großen Koalition wird weder die Finanzierungsgrundlagen der GKV auf Dauer stabilisieren noch durch mehr Wettbewerb die Versorgung der Versicherten verbessern.

Das Gesundheitssystem wird nicht transparenter gestaltet, sondern durch Aufbau von Bürokratie unübersichtlicher. Neue Probleme werden geschaffen, statt vorhandene zu lösen. Die Versorgung der Versicherten wird teurer, schlechter und unsicherer. Die IG Metall hat das kritisiert und sich stattdessen für eine Gesundheitsreform eingesetzt, die die GKV stärkt und die Zustimmung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Rentnern und Renterinnen findet.



Transparenz im Gesundheitswesen gefordert

5.4 Vorbeugender Arbeits- und Gesundheitsschutz

Prävention und menschengerechte Gestaltung der Arbeit als Kernelemente des modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben durch das Arbeitsschutzgesetz von 1996 eine feste Basis.

Eine Betriebsrätebefragung des WSI 2004 ergab, dass bei der betrieblichen Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und den darauf basierenden Verordnungen große Defizite bestehen. Die IG Metall entwickelte mehrere Arbeitshilfen für Betriebsräte, die sich insbesondere mit der Nutzung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Satz 7 BetrVG in Verbindung mit dem Arbeitsschutzgesetz beschäftigten. Nachdem im Jahre 2004 das Bundesarbeitsgericht dieses Mitbestimmungsrecht in zwei weiteren Entscheidungen bekräftigt hat, herrscht in dieser Frage nunmehr Rechtssicherheit.

Spätestens seit dem „Masterplan zum Bürokratieabbau“, der Anfang 2003 aus dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) bekannt wurde, gab es mehr und mehr Vorstöße, den Arbeitsschutz zu deregulieren. Neue Verordnungen wie etwa die Arbeitsstättenverordnung aus dem Jahre 2004 beschränken sich nur noch auf allgemeine Schutzziele; bisherige Vorschriften wurden als „starre Detailregelungen“ beseitigt. Das führt in der Praxis dazu, dass konkrete Vorgaben fehlen und dieses Problem in die Betriebe verlagert wird. Auch bei der 2005 novellierten Gefahrstoffverord-

nung sind die Anforderungen an die betriebliche Umsetzung gewachsen.

Unter dem Motto des Bürokratieabbaus wurde zugleich die bisherige duale Struktur des Arbeitsschutzsystems vom BMWA infrage gestellt. Der traditionelle Dualismus von staatlicher Arbeitsschutzaufsicht und Unfallversicherungsträgern beim Vollzug des Arbeitsschutzrechts belastete die Betriebe unzulässig. Deshalb sollten die Überwachungsaufgaben den Berufsgenossenschaften übertragen werden.

Aufgrund des Widerstands von Gewerkschaften, Fachverbänden und auch der Bundesländer selbst als Träger der Arbeitsschutzaufsicht konnten die Pläne des Ministeriums verhindert werden. Die IG Metall hatte sich für eine Reform und Modernisierung des dualen Systems im Arbeitsschutz ausgesprochen, die auf eine bessere Zusammenarbeit hinauslaufen müsse.

In der Koalitionsvereinbarung vom November 2005 betont die neue Bundesregierung, dass das gesetzliche Unfallversicherungssystem erhalten aber zugleich grundlegend reformiert werden müsse. In einer gemeinsamen Bund-Länder-Kommission wurden Neuordnungskonzepte erarbeitet, die seit Juni 2006 die Diskussion bestimmen. Künftig soll die Zahl der über 25 Berufsgenossenschaften im gewerblichen Bereich auf maximal neun Träger durch freiwillige Fusionen oder durch Zwangszuordnung reduziert werden. Der künftige Spitzenverband soll gewerbliche und öffentliche Unfallversicherungsträger repräsentieren. Eine



Verkörperschaftung des Spitzenverbandes lehnen die Gewerkschaften ab.

Für eine effektive Prävention ist das Branchenprinzip von großer Bedeutung. Die IG Metall hat – auch zur Stärkung der Selbstverwaltung – freiwillige Fusionen vorangetrieben, die insbesondere bei den bislang noch regional geprägten Metall-Berufsgenossenschaften in großen Schritten vorankommen sollen. Die erfolgreich verlaufenen Sozialwahlen 2005 haben die hohe Bedeutung der Selbstverwaltungen unterstrichen.

Die Gewerkschaften kritisieren an den Eckpunkten der Bund-Länder-Kommission vor allem die geplanten Veränderungen im Leistungsrecht. Dabei soll die Unfallrente künftig in zwei Leistungskom-

ponenten aufgeteilt werden: in eine einkommensabhängige Erwerbsminderungsrente zum Ausgleich des sogenannten Erwerbsschadens sowie in einen einkommensunabhängigen Ausgleich des sogenannten Gesundheitsschadens. Die IG Metall hat sich auf ihrer Selbstverwaltertagung 2006 dafür ausgesprochen, das abstrakte Schadensbemessungsprinzip beizubehalten. Eine Abfindung „kleiner Renten“, die künftig bis zur Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 Prozent ausgeweitet werden soll, wird von uns nicht mitgetragen. Auch die Versuche, die Rente der gesetzlichen Unfallversicherung mit der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu verknüpfen, kritisieren wir. Die IG Metall lehnt diese Rentenpläne ab, da sie die Zahl der Rentenfälle verringern würde und bei der Rentenhöhe Kürzungen zu erwarten wären. Entge-



*Arbeitsschutz darf
nicht durchlöchert
werden*

gen den Forderungen von den Arbeitgebern will die IG Metall, dass Wegeunfälle weiterhin im Leistungskatalog enthalten sind.

Die Forderungen nach einer besseren Zusammenarbeit im Arbeitsschutzsystem wurden in einem Vorschlag zu einer „Gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie“ aufgegriffen. Bund, Länder, Unfallversicherungsträger, die Sozialpartner und andere Akteure sollen sich auf Präventionsziele und vorrangige Handlungsfelder einigen. Die Gewerkschaften machten deutlich, dass eine effektive Beteiligung der Sozialpartner ausschlaggebend für die Akzeptanz dieser neuen Strategie ist.



Protest gegen Sozialabbau

5.5 Alterssicherung/ Betriebliche Altersversorgung

Alterssicherung

Die sogenannten Reformen der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) führen zu einer weiteren Absenkung des Rentenversicherungsniveaus.

Das im Jahr 2004 in Kraft getretene Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz wird sich dämpfend auf die mögliche Dynamisierung der GRV auswirken. Je nachdem, wie sich das Verhältnis von Beitragszahlern und Rentnerinnen und Rentnern entwickelt und damit das Volumen von Beitragseinnahmen zu Rentenausgaben, greift der Nachhaltigkeitsfaktor zugunsten eines stabilen Beitragssatzes und bremst die Dynamisierung der gesetzlichen Renten. So hat der Nachhaltigkeitsfaktor maßgebend dazu beigetragen, dass die Renten der GRV ab 2004 nicht mehr stiegen („Null-Runden“).

Trotz unserer Einwände ist es nicht gelungen, diesen Nachhaltigkeitsfaktor zu verhindern. Jedoch wurde auf gewerkschaftliches Drängen eine Niveausicherungsklausel festgeschrieben, die verhindert, dass die gesetzlichen Renten durch die einzelnen Reformschritte auch nominal (im Zahlbetrag) abgesenkt werden können. Im Ergebnis konnten deshalb die gewünschten Niveauabsenkungen durch die Riester-Reform und den Nachhaltigkeitsfaktor nicht voll greifen.

Die Große Koalition will deshalb in den Jahren ab 2010 diese nicht ausgeschöpften Niveauabsenkungen durch einen sogenannten „Nachholfaktor“ nachträglich wirksam werden lassen. Wir lehnen diesen Weg entschieden ab und wehren uns gegen ein Nachholen der Absenkung des Rentenniveaus. Die IG Metall wird sich auch weiterhin gegen die Abkopplung der Renten von der Einkommensentwicklung durch die seit Jahren (2004) nicht erfolgten Rentenanpassungen wehren.

Die Gewerkschaften lehnen auch die Anhebung des Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr entschieden ab. Vielmehr setzen wir uns dafür ein, vor dem 65. Lebensjahr in Altersrente gehen zu können.

Auch nach 2009 muss Altersteilzeit möglich sein. Darüber hinaus müssen insbesondere ältere Beschäftigte Erwerbsminderungsrenten in Anspruch nehmen können. Die ab 2001 eingeführten verschärften Zugangsbedingungen werden dem Sicherungsbedürfnis älterer leistungsgeminderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gerecht.

Die ebenfalls im Jahr 2004 eingeführte nachgelagerte Besteuerung von gesetzlichen Altersrenten im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes lässt die IG Metall zusammen mit dem DGB überprüfen. Dabei ist zu klären, ob mit der nachgelagerten Besteuerung und den damit verbundenen Übergangsregelungen bestimmte Jahrgänge nicht doppelt besteuert werden. Analysen des Alterseinkünftegesetzes legen diesen Verdacht für bestimmte Jahrgänge nahe.

Betriebliche Altersversorgung

Das Alterseinkünftegesetz hat auch die betriebliche Altersversorgung verändert. So wurde bei der Direktversicherung und Pensionskasse die nachgelagerte Besteuerung eingeführt. Außerdem wurden die Regelungen zur Abfindung von Betriebsrentenanwartschaften angepasst und deren Übertragungsmöglichkeit arbeitnehmerfreundlich erweitert.

Anders als mit der Rentenreform 2001, die die Möglichkeiten für zusätzliche Vorsorge, insbesondere im Bereich der betrieblichen Altersversorgung, als Ausgleich für die Verschlechterungen des Rentenrechts brachte, fehlt eine solche Kompensation im Rahmen der Gesetzgebung zum Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz. Auch die von uns geforderte Herstellung gleicher Rahmenbedingungen zwischen betrieblicher und privater Altersvorsorge wurde nicht verwirklicht. Dazu gehört insbesondere die unterschiedliche beitragsrechtliche Behandlung der Renten aus der betrieblichen Altersversorgung und der Renten aus sogenannten privaten Riester-Verträgen. Der Gesetzgeber bleibt deshalb gefordert, die Benachteiligung der betrieblichen Altersversorgung aufzugeben.

Das Versorgungswerk MetallRente entwickelt sich positiv. Zwar sind nicht so viele Einzelverträge geschlossen worden, wie wir erwarteten. Aber dafür gewinnt das Versorgungswerk immer mehr Unternehmen, die Produkte der MetallRente für die Entgeltumwandlung ihrer Beschäftigten anbieten.

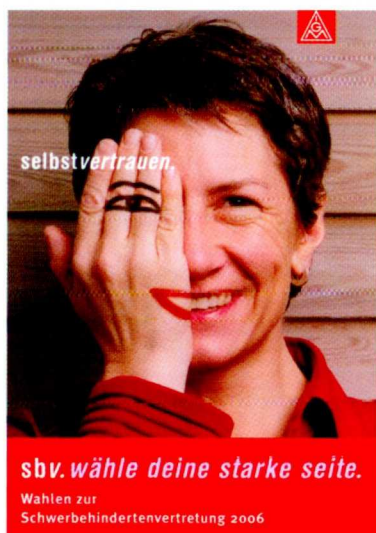
Einen tarifpolitischen Durchbruch zugunsten der Altersvorsorge hat der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen im Juni 2006 gebracht. Die vermögenswirksamen Leistungen (VL) werden nunmehr ausschließlich in altersvorsorgewirksame Leistungen umgelenkt. In einem Übergangszeitraum werden aus Vertrauensschutzgründen aber noch weiterhin VL erbracht. Mit dem „Tarifvertrag Altersvorsorgewirksame Leistungen“ können die Beschäftigten zwischen verschiedenen

Möglichkeiten der Altersvorsorge wählen. Möglich ist sowohl die Entgeltumwandlung im Rahmen betrieblicher Altersversorgung zu nutzen als auch Riester-Renten. Letzteres ist insbesondere in kleineren Betrieben von Vorteil, weil es dort schwierig ist, ein Betriebsrentensystem einzurichten.

Neu ist die dritte Option im Tarifvertrag: Die Beschäftigten können auf altersvorsorgewirksame Leistungen verzichten, wenn der Arbeitgeber im Gegenzug eine Betriebsrente zusagt und es dazu eine Betriebsvereinbarung gibt. Das kann auch für den gesamten Betrieb festgelegt werden. Wir haben damit den Einstieg in die tarifvertraglich abgesicherte betriebliche Altersversorgung jenseits der Entgeltumwandlung erreicht.

5.6 Behindertenpolitik

Menschen mit Behinderungen sollen gleichberechtigt am Arbeitsleben teilnehmen können.



In den vergangenen Jahren ist es aber nicht gelungen, die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen zu senken. Ihre Arbeitslosenquote erhöhte sich von 14,5 Prozent (2002) auf 18,2 Prozent (2005).

Die gewerkschaftliche Behindertenpolitik will den Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung sowie die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse erreichen. Hierzu engagie-

ren sich Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben und Arbeitskreisen auf Ebene der Verwaltungstellen, Bezirke und des Vorstandes. Teilweise sind die Arbeitskreise auch nach Branchen geordnet, wie der „Bundesarbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie“.

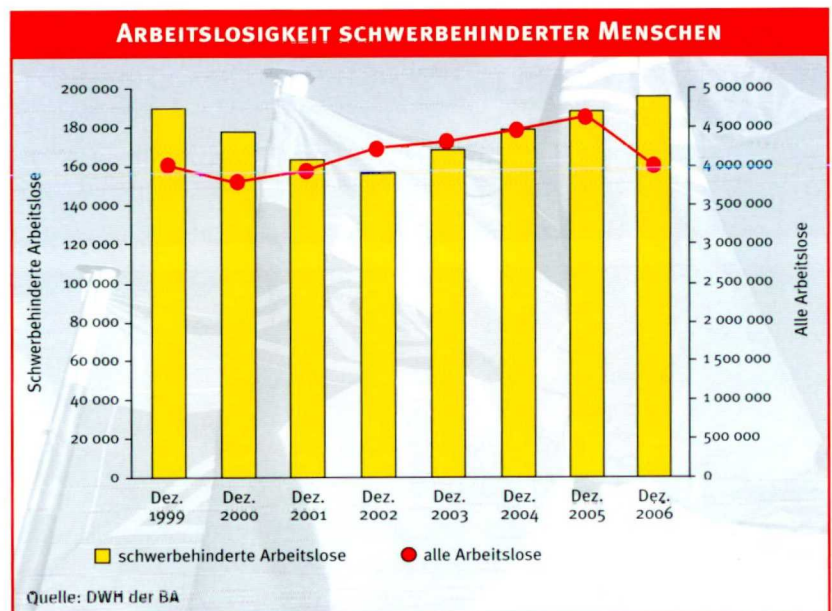
Der Arbeitskreis Behindertenpolitik beim Vorstand der IG Metall hat die politischen Schwerpunkte des Ressorts Behindertenpolitik erarbeitet. Dazu gehören unter anderem die Aktivitäten zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderung (2003), die betriebliche Umsetzung von Integrationsvereinbarungen und Vereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (seit 2004), die Aktualisierung der Weiterbildungskonzepte für Schwerbehindertenvertretungen (2003 – 2006) und die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen 2006.

Insbesondere die betriebliche Umsetzung des gesetzgeberischen Programms zur Stärkung der Prävention prägte die behindertenpolitischen Aktivitäten der IG Metall. Seit 2004 sind alle Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein betriebliches Eingliederungsmanagement zu erhalten. In Absprache mit den betrieblichen Interessenvertretungen und mit Zustimmung der Betroffenen muss geklärt werden, welche Leistungen oder Hilfen in Betracht kommen. Nach § 84 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber die Pflicht, ein betriebliches Eingliederungsmanage-

ment durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen – ununterbrochen oder wiederholt – arbeitsunfähig sind. Ziel ist, einer erneuten Krankheit vorzubeugen, chronische Krankheiten zu verhindern und Arbeitsunfähigkeit zu überwinden.

Angesichts des demografischen Wandels müssen sich Betriebe auf verstärkte Anforderungen auf dem Gebiet der präventiven und integrativen Gestaltung von Arbeit einstellen. Schwerbehindertenvertretungen sind traditionell mit diesen Aufgabenstellungen vertraut und vertreten selbstbewusst und kompetent die Interessen schwerbehinderter Menschen. Dies hat auch zu einer verbesserten Akzeptanz von Schwerbehindertenvertretungen bei Betriebsräten beigetragen.

Um Schwerbehindertenvertretungen für die erweiterten Handlungsmöglichkeiten des 9. Sozialgesetzbuchs (SGB IX) zu qualifizieren, wurde zusammen mit ver.di und dem iso-Institut das Projekt „Teilhabe behinderter Menschen



Grafik 3.19

und betriebliche Praxis“ (Teilhabepraxis) durchgeführt. Im Rahmen des vom Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projektes wurden sieben Seminar-konzepte und Materialien für die Bildungsarbeit mit Schwerbehindertenvertretungen erstellt.

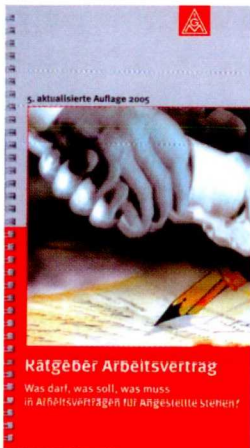


Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen der deutschen Autoindustrie: selbstbewusst und kompetent



Bei den Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2006 kooperierte die IG Metall mit ver.di und dem DGB. Das Wahlmotto hieß „sbv.wähle deine starke seite.“ Mit dem Wahlplakat wurde deutlich gemacht, dass sich viele Behinderungen auf den ersten Blick nicht erkennen lassen und es darum geht, Verständnis auch für nicht sichtbare Behinderungen zu wecken.

5.7 Arbeits- und Sozialrecht/ Rechtsschutz



Der Berichtszeitraum war von Verschlechterungen im Arbeits- und Sozialrecht geprägt. Sie wurden von der rot-grünen Bundesregierung unter dem Stichwort „Agenda 2010“ eingeleitet. Die Große Koalition setzte sie gegen den Widerstand der Gewerkschaften fort. Die Finanzen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes konnten stabilisiert und verbessert werden, auch wenn Stellen abgebaut werden mussten, weil die Zahl der Fälle sank und das Beitragsaufkommen rückläufig war.

Arbeitsrecht

Die von der rot-grünen Bundesregierung 1999 in Kraft gesetzten positiven Korrekturgesetze wurden mit der Agenda 2010 trotz gewerkschaftlichen Widerstands zum großen Teil wieder rückgängig gemacht: Zum 1. Januar 2004 wurden die Verschlechterungen der CDU/CSU/FDP-Koalition im Kündigungsschutz fast wortwörtlich wieder in Kraft gesetzt:

- Der Kündigungsschutz gilt erst wieder ab zehn und nicht mehr ab fünf Beschäftigten.

- Die Sozialauswahlkriterien wurden erneut eingeschränkt.
- Die „Namensliste“ als Instrument des Personalabbaus ist beim Interessenausgleich wieder eingeführt worden.

Hinzu kam, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr wie bisher erst ab 58, sondern jetzt schon ab 52 Jahren ohne Grund unbeschränkt befristet beschäftigt werden können. Wie erwartet hat der Europäische Gerichtshof dies für europarechtswidrig erklärt. Darüber hinaus wurde der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen bei Betriebsstillegung und im Insolvenzverfahren von der Bundesregierung verschlechtert. Nur die 100-prozentige Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall blieb unberührt. Die Große Koalition will diese Politik fortsetzen, zum Beispiel durch eine weitere Verschlechterung im Kündigungsschutz.

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs hat das deutsche Arbeitsrecht positiv beeinflusst, etwa beim Bereitschaftsdienst, der nun zur Arbeitszeit zählt, und bei den Anzeige-, Informations- und Konsultationspflichten des Arbeitgebers bei Massenentlassungen gegenüber der Agentur für Arbeit und dem Betriebsrat. Am 18. August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Damit werden die europäischen Richtlinien zur Antidiskriminierung erst mehr als drei Jahre später umgesetzt. Die Große Koalition hat die Vorgaben der CDU/CSU weitgehend befolgt. Nur marginale Verbesserungen gegenüber den EU-Richtlinien konnten erreicht werden.

Unser bewährter Ratgeber „Arbeitsvertrag“ erschien 2005 bereits in der 5. Auflage. Anfang 2006 wurde auf dem Workshop „Zukunft des Arbeitsrechts“ der Vorschlag der Professoren Preis und Henssler für ein neues Arbeitsvertragsgesetz, in dem wesentliche Teile des Individualarbeitsrechts in einem Gesetz zusammengefasst werden sollen, vorgestellt und diskutiert. Im Herbst 2006 brachten die beiden Professoren einen Entwurf an die Öffentlichkeit, der bei den Gewerkschaften auf große Skepsis stößt.

Sozialrecht

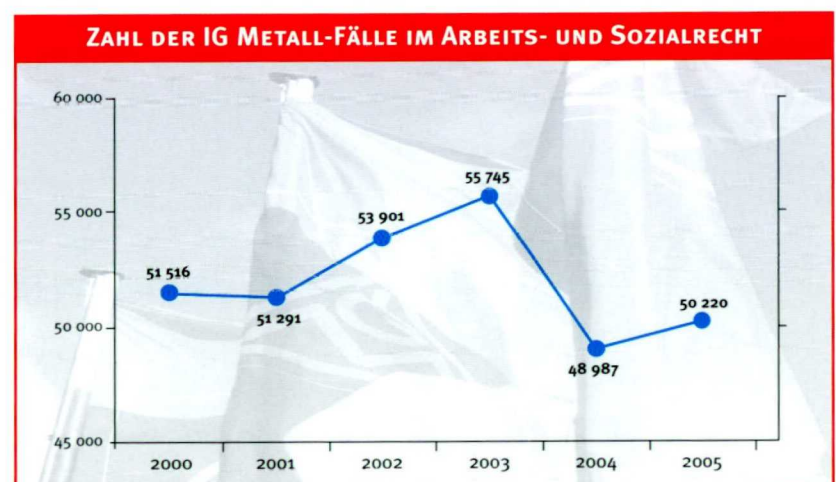
Neben vielen gesetzlichen Verschlechterungen in Teilbereichen der Sozialversicherungssysteme hat nichts die sozialpolitischen Auseinandersetzungen im Jahr 2004 so bestimmt wie Hartz IV. Der Kern von Hartz IV, die Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II), trat zum 1. Januar 2005 in Kraft. Die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe bringt für einen großen Teil der Arbeitslosen erhebliche Nachteile. Das bereits mehrfach geänderte Gesetz ist schwer handhabbar und hinterlässt viele ungeklärte Rechtsfragen, die höchstrichterlich vom Bundessozialgericht geklärt werden müssen.

Die IG Metall hat viele Verfahren initiiert, um durch Grundsatzentscheidungen unsere Mitglieder bei Problemen, die möglicherweise auch die Verfassungsrechte der Arbeitslosen verletzen, zu unterstützen. Wichtig ist die Frage, ob die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe und die Höhe der Bemessung der Regelleistung nach dem SGB II gegen Verfassungsrecht verstoßen.

Die IG Metall hat Musterverfahren eingeleitet, um zu klären, ob die Verkürzung der Anspruchsdauer auf ALG I verfassungswidrig ist, ebenso zur Frage, ob die Nichtanpassung der Renten seit 2004 zulässig ist.

Rentenversicherungsrechtlich hat sich das Bundesverfassungsgericht in mehreren Fällen damit befasst, ob die Regelungen zur vorzeitigen Anhebung der Altersgrenzen bei Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit verfassungsgemäß sind. Die IG Metall unterstützt die Klagen ihrer Mitglieder, die davon betroffen sind. Im Berichtszeitraum haben durch die Änderungen der Rechtslagen und durch die Einführung von ALG II die Sozialrechtsstreitigkeiten stark zugenommen.

Durch die ständig veränderten Gesetze nahm auch die Zahl der Beratungsfälle im Sozialrecht zu. Um den hohen Beratungs- und Qualifizierungsbedarf aufzufangen, wurde erstmals ein Fernstudienkurs zum Recht der Sozialversicherungssysteme durchgeführt. Neben den jährlich



Grafik 3.20

stattfindenden Seminaren für Hauptamtliche (Einführung in das Sozialrecht) wurde zusätzlich ein Kursmodul „Sozialrecht“ für das Trainee-Programm der IG Metall entwickelt.

Rechtsschutz

Der Rückgang der Mitgliederzahlen und der Beitragseinnahmen wirkte sich auch auf die DGB-Rechtsschutz GmbH aus. Der Abwärtstrend bei den Fallzahlen deckte sich nahezu mit dem bei den Mitgliederzahlen. Die DGB-Rechtsschutz GmbH musste deshalb den Personalbestand anpassen. Dabei wurde die natürliche Fluktuation genutzt.

Nach dem DGB-Kongress 2003 führte ein Wechsel an der Spitze des Aufsichtsrats und etwa ein Jahr später in der Geschäftsführung im Rahmen der „Vorwärtsstrategie“ zur Gründung einer Rechtswaltsgesellschaft, die Anfang 2006 startete. In die-

sem Pilotprojekt arbeiteten 2006 zunächst zwölf Rechtssekretärinnen und -sekretäre. Sie nutzten die Chance, heißt es im Geschäftsbericht der DGB-Rechtsschutz GmbH, „sich ein zweites Standbein aufzubauen und dadurch ihr Tätigkeitsfeld ausdehnen zu können, ohne die DGB-Rechtsschutz GmbH verlassen zu müssen.“

Bewährt sich dieses Pilotprojekt, wird es auf das Bundesgebiet ausgeweitet. Die DGB-Rechtsschutz GmbH spart Gehaltskosten, weil die beteiligten Rechtssekretäre und -sekretärinnen ihre Arbeitszeit reduzieren. Damit kann, so der Geschäftsbericht, mittelfristig „der Personalbestand in Köpfen und die Präsenz in der Fläche erhalten werden.“

5.8 Soziale Selbstverwaltung in der GKV/ Sozialwahlen 2005

Am 1. Juni 2005 fanden die 10. Sozialwahlen statt. Entgegen dem allgemeinen negativen Trend bei den Gewerkschaftslisten blieb das Ergebnis der IG Metall stabil.

Bei zwei von acht Versicherungsträgern mit Urwahlen trat die IG Metall mit eigener Liste an. Weitere IG Metall-Mitglieder kandidierten auf den Listen des DGB. Insgesamt wurden weit über 5 000 Versichertenvertreterinnen und -vertreter bei den Sozialwahlen für die Vertreterversammlungen (Gesetzliche Renten- und Unfallversicherung) und Verwaltungsräte (GKV) gewählt.

Die heftige Kritik an den Sozialwahlen und die politischen Angriffe auf die soziale Selbstverwal-



Tagung der IG Metall-Selbstverwalterinnen und -verwalter (GKV): professionell, kommunikativ und transparent

tung waren Anlass für eine Tagung mit IG Metall-Selbstverwaltungsmitgliedern (GKV) im Dezember 2005. Probleme und Perspektiven der sozialen Selbstverwaltung wurden diskutiert und Erfahrungen ausgetauscht. Mit der Hauptkritik an der Sozialwahl – mangelnde Transparenz, zu hohe Kosten, geringe Beteiligungsmöglichkeiten – beschäftigte sich ein Thesenpapier des FB Sozialpolitik, das zu dieser Tagung vorgelegt wurde. Darin wird die Bedeutung der Selbstverwaltung als Betroffenenmitsprache für eine effiziente und bedarfsgerechte Versorgung betont.

Die soziale Selbstverwaltung könne einerseits den Wandel in den Versicherungen mitgestalten, müsse aber auch neuen Anforderungen gerecht werden: Zeitgemäße Selbstverwaltung muss professionell, kommunikativ und transparent sein. Die Qualifikation und Vernetzung der gewerkschaftlichen Akteurinnen und Akteure sowie ihre Öffentlichkeitsarbeit gilt es zu verbessern.

Am 12. September 2006 kamen rund 200 IG Metall-Selbstverwalterinnen und -Selbstverwalter (GKV) zusammen, um über die möglichen Folgen der „Gesundheitsreform 2006“ für die Selbstverwaltung zu diskutieren. Sie verabschiedeten eine Erklärung zu den Eckpunkten der Großen Koalition und zur Zukunft der sozialen Selbstverwaltung. Darin kritisierten sie die Einschränkung von Rechten und Handlungsspielräumen und forderten eine Stärkung der Selbstverwaltung.

Im November 2006 wurde die Veranstaltungsreihe mit einer Tagung fortgesetzt, bei der neben der Zukunft der Selbstverwaltung die Themen Gesundheitsreform und Kassenfusionen im Mittelpunkt standen.

5.9 Familienpolitik

Familienpolitik muss die Interessen aller Familienmitglieder berücksichtigen.

Die Balance zwischen Familien- und Arbeitszeit sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Beruf und Gesellschaft sind dabei von herausragender Bedeutung. Auf dem Sozialstaatskongress der IG Metall im Jahr 2005 wurden die wesentlichen Herausforderungen thematisiert und aktuelle Reformbedarfe aufgezeigt.

Familienpolitik ist ein wichtiges gesellschaftliches Thema, in das sich Gewerkschaften einmischen müssen. Im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen betriebliche und tarifvertragliche Regelungen und weitere familienfreundliche Rahmenbedingungen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, geschaffen werden. Es darf nicht zu beruflichen Nachteilen führen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienaufgaben Zeit für Kinder oder Pflege aufbringen.

Es bedarf weiterer Anstrengungen, um das Berufsleben besser mit den Bedürfnissen aller Familienmitglieder kombinieren zu können.



Balance zwischen Beruf und Familie herstellen



„

Der zuverlässigste Weg,
die Zukunft zu sehen,
ist das Verstehen der
Gegenwart.



Gerech

■ ■ ■ DIE POLITISCHEN QUERSCHNITTAUFGABEN

Um den politischen und betrieblichen Herausforderungen gerecht zu werden, muss die IG Metall ihre knapper werdenden Ressourcen effizient einsetzen. Gewerkschaftliche Strukturen, Arbeitsweisen, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit müssen sich den geänderten Bedingungen anpassen. Das Ziel ist, die Interessen der Metallertinnen und Metaller aus allen Bereichen wirksam zu vertreten – im Betrieb genauso wie gegenüber Parteien, Parlament und Regierung.

braucht
tigkeit

4

1. Organisationspolitik

1.1 Organisationspolitische Konzeption

Die IG Metall hat zusammen mit den anderen DGB-Gewerkschaften bei veränderter Gewerkschaftslandschaft Akzente für ein gemeinsames Vorgehen gesetzt.

Notwendig dafür war und ist eine Organisationsabgrenzung vor allem in drei Bereichen: der Informations- und Kommunikationstechnologie, bei den industriellen Dienstleistungen sowie bei Zeit- und Leiharbeit. Auf der Basis der „2+2+2-Vereinbarung“ wurde der Organisationskatalog durch Beschluss des Beirats um Informations- und Kommunikationstechnologie ergänzt.

Durch die IBM-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts wurde außerdem der Standpunkt der IG Metall bestätigt, für den Bereich der Informationstechnologie tarifzuständig zu sein. Bedauerlicherweise ist es bisher jedoch trotz ernsthafter Bemühungen der IG Metall nicht gelungen, mit ver.di zu einer gemeinsamen Umsetzung der IBM-Schiedsgerichtsvereinbarung zu gelangen. Die Folge ist, dass in diesem Unternehmen die IGM und ver.di als miteinander konkurrierende Organisationen wahrgenommen werden.

Die meisten Abgrenzungsprobleme mit anderen Einzelgewerkschaften des DGB konnten allerdings im bilateralen Arbeitszusammenhang einer Lösung zugeführt werden. Als bedingt hilfreich für die Klärung von Organisationsabgrenzungsstreitigkeiten hat sich das DGB-Schiedsgericht erwiesen. Deswegen müssen die Abgrenzungskriterien des DGB überarbeitet werden.

Für den Bereich der industriellen Dienstleistungen wurde mit der IG BCE und IG BAU ein gemeinsames Vorgehen vereinbart. Nachdem das Projekt Industrielle Dienste ausgelaufen war, ist als erster Schritt eine Aufstellung der vorrangig anzugehenden Unternehmen erarbeitet worden.

Um die Zuständigkeit der IG Metall auf dem Gebiet der Zeit- und Leiharbeit rechtlich zu verankern, ist auch hier der Organisationskatalog durch Beiratsbeschluss angepasst worden.

Auf DGB-Ebene wurde ein Arbeitskreis Konkurrenzbeobachtungen eingerichtet. Er hat die Aufgabe, überall dort, wo gegnerische Organisationen in unserem Zuständigkeitsbereich aktiv werden, Informationen für gezielte Gegenmaßnahmen zu sammeln.

Vom DGB-Bundeskongress wurde auf Initiative der Industriegewerkschaften die Satzung dahingehend verändert, dass es künftig bei Uneinigkeit über die Organisationszuständigkeit bis zur endgültigen Klärung zunächst bei der bisherigen Zuständigkeit bleibt.

1.2 Organisationsentwicklung und Strukturen

Geschäftspläne

Im Jahr 2004 sind in der IG Metall Geschäftspläne eingeführt worden. Sie haben sich inzwischen zum zentralen Planungs-, Steuerungs- und Controllinginstrument entwickelt.

Das Ziel ist, auf Ebene der Verwaltungsstellen gleiche Bezugspunkte zu erstellen und eine systematische Entwicklung zu ermöglichen. Die Mitgliederentwicklung ist als eine wesentliche Aufgabe der Verwaltungsstellenarbeit zu definieren und systematisch zu planen. Alle Potenziale sollen genutzt werden. Dabei gilt es, sich auf Erfolg versprechende Arbeitsfelder und Kernaufgaben zu konzentrieren. Mit den Geschäftsplänen soll die innere Struktur der Verwaltungsstellen im arbeitsorganisatorischen und ehrenamtlichen Bereich gestärkt und der Ressourceneinsatz geplant und gesteuert werden.

Mittlerweile sind sie anerkanntes Werkzeug sowohl für die politische Planung als auch für die Mitgliederentwicklung unter Berücksichtigung der Finanzen. Sie beschreiben Ziele, Zahlen und Aktivitäten. Ihr entscheidender Vorteil liegt darin, dass sie eine gemeinsame Planungs- und Arbeitsgrundlage für die Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen, Ortsvorstände und Beschäftigten der Verwaltungsstellen schaffen, Vergleiche ermöglichen, Entwicklungen aufzeigen und immer wieder neu politische und strategische Klärungsprozesse in den Verwaltungsstellen anstoßen. Sie machen Erfolge und Defizite sichtbar.

Das Abstimmungsverfahren zwischen Verwaltungsstelle – Bezirk – Vorstand stellt sicher, dass Verwaltungsstellen unterstützt werden. Alle Beteiligten erhalten einen Überblick über die Arbeitsschwerpunkte der Verwaltungsstellen des zu planenden Jahres und ermöglichen eine gemeinsame Strategie der IG Metall.

Der Geschäftsplan gliedert sich in drei Ebenen. Auf Ebene eins wird die politisch-strategische Ausrichtung der Verwaltungsstelle dargestellt. Ebene zwei – „Planung und Zielsetzung“ – besteht aus Mitgliederplan, Finanzplan, Personalplan und innerer Struktur.

Daraus ergeben sich auf Ebene drei, „Umsetzung“, Maßnahmen, Arbeitspakete und Projekte. Das Ganze ist ein Prozess mit folgenden Zielen: Mitglieder binden und gewinnen, Funktionäre gezielt beteiligen, Überprüfen der Kostenstrukturen und der Ausgaben, Ressourcen bündeln und Kooperationen eingehen, Personal qualifizieren und entwickeln. Dafür unterstützen der Vorstand und die Bezirke die Verwaltungsstellen in vielfältiger Form. Der gesamte Geschäftsplanprozess wird durch Seminare für Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen begleitet.

Kooperationen

Einer der ergänzenden Konsolidierungs-Schritte von Verwaltungsstellen in der Fläche ist die Bildung von Kooperations-Verwaltungsstellen, das heißt, zwei Verwaltungsstellen einigen sich auf eine gemeinsame Geschäftsführung.

2004 ist erstmals im Rahmen der Organisationswahlen 2004 eine Kooperations-Verwaltungsstelle mit einer gemeinsamen Geschäftsführung in den Verwaltungsstellen Wilhelmshaven und Oldenburg gebildet worden.

Zwischenzeitlich gibt es insgesamt 22 Kooperations-Verwaltungsstellen mit einem geänderten

Ortsstatut und gemeinsamer Geschäftsführung. Diese Verwaltungsstellen sind im Kapitel 1 des Geschäftsberichts ersichtlich.

In seiner Sitzung am 8. Oktober 2006 hat der Vorstand die Richtlinie Ortsstatut geändert. Die Voraussetzungen für Kooperations-Verwaltungsstellen sind jetzt Bestandteil dieser Richtlinie.

Das Modell der Kooperations-Verwaltungsstellen dient auch zur Vorbereitung möglicher Neugliederungen. Im Rahmen einer gemeinsamen Geschäftsführung und gemeinsamer Sitzungen von Ortsvorständen und Delegierten-Versammlungen ist ein Zusammenwachsen der ehrenamtlichen Funktionäre und Funktionärinnen schon im Vorfeld der Fusion möglich.

Gleichzeitig sichern Kooperations-Verwaltungsstellen die Präsenz der IG Metall in der Fläche ab – bei gleichzeitiger Minimierung des finanziellen Aufwands. Neu gegliederte Verwaltungsstellen, die eine ausgedehnte Fläche besitzen, ohne dass nennenswerte Organisationspotenziale vorhanden sind, können in der ehrenamtlichen Grundstruktur erhalten bleiben. Die gemeinsame Geschäftsführung und der gemeinsame Personaleinsatz ermöglichen aber Synergieeffekte, sodass diese Verwaltungsstellen mit einer personellen Mindestausstattung auskommen.

Konsolidierung

Während des Geschäftsberichts-Zeitraums sind die Verwaltungsstellen vom Vorstand bei den

Bemühungen unterstützt worden, strukturelle Defizite, die durch die industriellen Umbrüche in den Regionen entstanden sind, auszugleichen. Als Instrument hierfür hat sich der Strukturfonds, Säule 1, bewährt.

Insgesamt förderte der Strukturfonds die Konsolidierung von 41 Verwaltungsstellen in Höhe von 9 238 557 Euro.

Vereinfacht wird die Konsolidierung von Verwaltungsstellen durch die neu eingeführten Geschäftspläne. Hierdurch ist es möglich geworden, vorausschauend Veränderungsprozesse in der Verwaltungsstelle anzugehen, bevor die Verwaltungsstelle Zuschüsse des Vorstands nach § 14 Ziffer 6 der IG Metall-Satzung benötigt.

Strukturfonds

Mit der Richtlinie Strukturfonds ist im März 2000 ein zusätzliches Instrument zur finanziellen Unterstützung der Verwaltungsstellen durch die Hauptkasse geschaffen worden.

Die Förderung von nachhaltigen Strukturen soll zur langfristigen Stabilität der Verwaltungsstellen beitragen. Schon zum „20. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall“ konnte von einer erfolgreichen Förderung der Verwaltungsstellen über den Strukturfonds berichtet werden. Sie wurde im Berichtszeitraum fortgesetzt.

Die Zusammensetzung des Strukturfonds-Rates wurde im Juni 2004 neu festgelegt. Seitdem sind

alle Bezirke mit je einer Stimme im Entscheidungsgremium des Strukturfonds vertreten.

Die „Richtlinie Strukturfonds“ wurde in größerem Umfang in 2005 überarbeitet. Der „Fonds zur Förderung der Mitgliederentwicklung“ wurde in den Strukturfonds integriert. Die Förderung von Mitgliederentwicklungsprojekten durch den Strukturfonds soll sowohl eine zielgerichtete und nachhaltige Mitgliederentwicklung in strategischen Betrieben und Konzernen als auch die Mitgliederentwicklung in den Verwaltungsstellen erfolgsorientiert unterstützen. Das Verfahren und die Voraussetzungen wurden so erweitert, dass neben den Verwaltungsstellen auch Bezirksleitungen Mittel zur Umsetzung zusätzlicher Projekte und Maßnahmen zur Mitgliederentwicklung beantragen können.

Ferner wurden die Kriterien für die Strukturfondsförderung weiterentwickelt. Beispielsweise ist ein „abgestimmter Geschäftsplan“ nun eine Grundvoraussetzung für die Förderung. Gleichzeitig unterstützt das beratende Projektcontrolling die Ergebnissicherung der Strukturfonds-Förderung.

Die überarbeitete „Richtlinie Strukturfonds“ ist am 12. Dezember 2005 in Kraft gesetzt worden. Sie umfasst nun folgende Schwerpunkte:

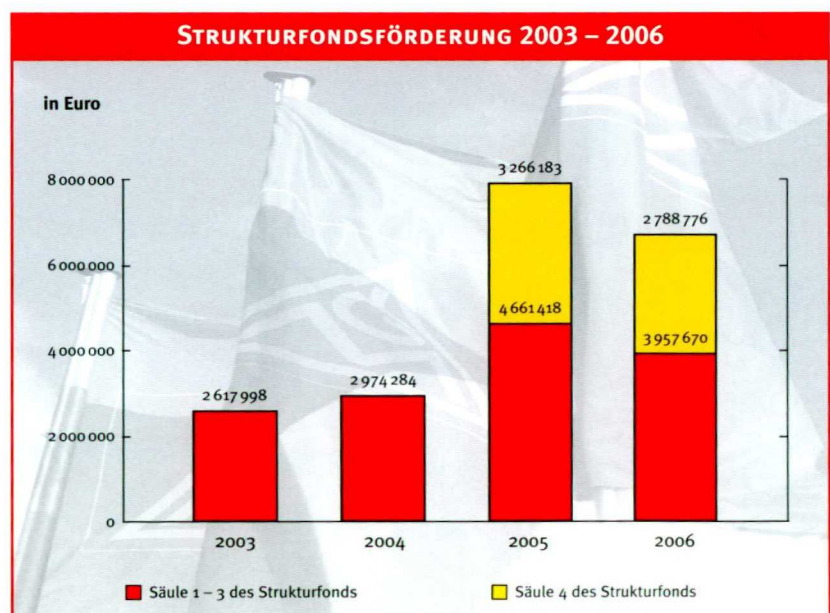
- Säule 1 – Konsolidierung von Verwaltungsstellen
- Säule 2 – Kooperationsprojekte
- Säule 3 – Strukturprojekte der Verwaltungsstellen
- Säule 4 – Mitgliederentwicklung in Verwaltungsstellen und Bezirken

Die wesentlichen Änderungen der Förderung in der Säule 4 sind:

- Strategische Mitgliederarbeit in den Verwaltungsstellen,
- Förderung bezirklicher Mitgliederentwicklungsprojekte und Konzernprojekte,
- Honorierung von erfolgreichen und übertragbaren Mitgliederprojekten,
- Unterstützung von neuen, innovativen und experimentellen Projekten und
- keine Förderung von Standardaufgaben.

VERTEILUNG VON STRUKTURFONDSMITTELN (IN EURO)					
2003	2004	2005	2006	Summe 4 Jahre	Mittelwert
2 617 998	2 974 284	7 927 601	6 746 446	20 266 329	5 066 582
davon zur Mitgliederentwicklung (Säule IV)		3 266 183	2 788 776		

Tabelle 4.1



Grafik 4.2



*Strukturfondsmittel
fördern auch die Mit-
gliederentwicklung*

Im Zeitraum 2003 bis 2006 wurden im Strukturfonds-Rat 167 Projekte beraten. Davon wurden 122 beschlossen. Die Förderungen des Strukturfonds für diese Projekte und Maßnahmen umfassen in der Summe 20 266 329 Euro.

Diese Strukturfondsmittel verteilen sich auf die einzelnen Jahre wie in Tabelle 4.1 aufgeführt. Dadurch ergibt sich das Bild der Verteilung der Strukturfondsmittel wie in Grafik 4.2 dargestellt. Die Tabelle 4.3 (Seite 165) zeigt, dass die Mitgliederentwicklung einen hohen Stellenwert in der Strukturfondsförderung einnimmt. Weitere wichtige Aufgaben sind die Unterstützung für Verwaltungsstellen mit besonderen Strukturmerkmalen, die mit ihren Einnahmen ihre Ausgaben nicht decken können, sowie die Förderung von Kooperationsprojekten zwischen Verwaltungs-

stellen. Auch die Unterstützung von Projekten, die mit Personalentwicklungsmaßnahmen verbunden sind, blieb auf einem hohen Stand stabil. Dadurch werden nicht nur strategische Arbeitsfelder besser oder neu erschlossen, wie beispielsweise der Jugendbereich und der Ingenieursbereich, sondern es werden auch langfristige strukturelle Prozesse in den Verwaltungsstellen und Veränderungen der inneren Strukturen in der IG Metall optimal unterstützt.

Insgesamt gesehen wurde die Strukturfondsförderung im Berichtszeitraum erfolgreich fortgesetzt. Der Strukturfonds hat seine Funktion eines Unterstützungsinstrumentes weiter ausgebaut und gezeigt, dass er auch zukünftig eine wichtige Rolle in der Förderung der Verwaltungsstellen und Bezirke der IG Metall übernehmen kann.

2. Personal/Personalentwicklung

Seit 2003 ist bei der IG Metall ein tiefgreifender Personalumbau im Gang. Die Altersteilzeit wurde stark in Anspruch genommen. Mit einer soliden, mehrjährigen Personalplanung und -entwicklung kann der Generationenwechsel positiv und zukunftsgerecht gestaltet werden. Dabei wird nicht jede Stelle wieder besetzt. Infolge des Rückgangs der Mitgliederzahlen und der Beitragseinnahmen musste die IG Metall die Belegschaft verringern.

2.1 Beschäftigung bei der IG Metall

Unterstützt durch Altersteilzeit und Altersrente, hat die IG Metall die Belegschaft auf sozialverträgliche Weise verringert. Die Ende Dezember 2001 ausgelaufene Vorruhestandsregelung wurde 2002 durch eine attraktive Altersteilzeitregelung ersetzt. Im Berichtszeitraum verringerte sich die Zahl der Beschäftigten um 168 auf 2 549 (minus 6,18 Prozent).

2006 waren im Verwaltungsbereich 109 und im politischen Bereich 59 Kolleginnen und Kolle-

gen weniger beschäftigt als in 2003. Überproportional hoch war der Abbau in den Verwaltungsstellen mit 9,13 Prozent, gefolgt von der Vorstandsverwaltung mit 4,09 Prozent. Dabei ist in beiden Fällen der Rückgang bei den Verwaltungskräften stärker als bei den politischen Hauptamtlichen.

Gründe hierfür sind die weitere Reorganisation von verwaltenden Tätigkeiten, die Einrichtung von regionalen Verwaltungszentren und die Neugliederung der Verwaltungsstellen. Dies entspricht dem personalpolitischen Ziel, den notwendigen Personalabbau vorrangig im Verwaltungsbereich zu realisieren.

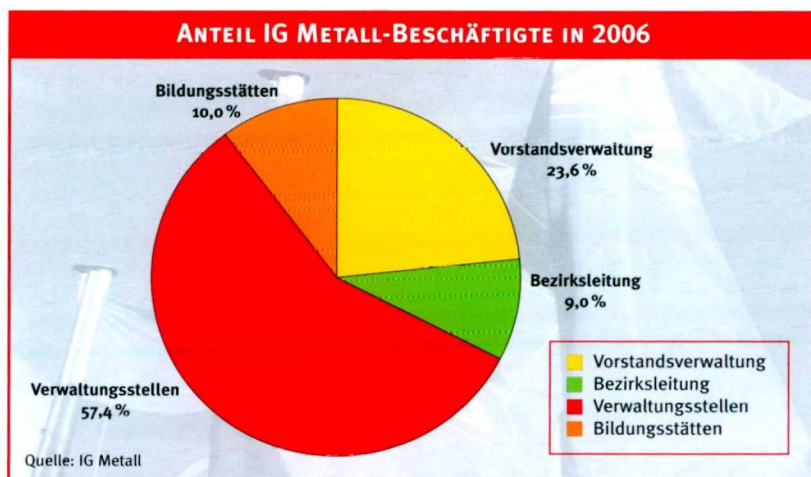
Teilzeit

Mit Inkrafttreten des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) am 1. Januar 2001 ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten – auch in leitender Position – Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stieg von 507 (2003) auf 515 Beschäftigte (2006). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist mit 25,3 Prozent in den Ver-

BESCHÄFTIGTE NACH FUNKTIONEN (JAHRESVERGLEICH 2003 – 2006)

Bereich	2003						Veränderung 2003 – 2006					
	2003			2006			absolut			in %		
	politisch	Verwaltung	gesamt	politisch	Verwaltung	gesamt	politisch	Verwaltung	gesamt	politisch	Verwaltung	gesamt
Vorstandsverwaltung	174	364	538	170	346	516	-4	-18	-22	-2,30 %	-4,95 %	-4,09 %
Auszubildende	0	7	7	0	12	12	0	5	5	0,00 %	71,43 %	71,43 %
Trainees	25	0	25	16	0	16	-9	0	-9	-36,00 %	0,00 %	-36,00 %
Volontäre	2	0	2	0	0	0	-2	0	-2	-100,00 %	0,00 %	-100,00 %
Pool	25	20	45	34	23	57	9	3	12	36,00 %	15,00 %	26,67 %
Bezirksleitung	114	116	230	118	111	229	4	-5	-1	3,51 %	-4,31 %	-0,43 %
Verwaltungsstellen	732	878	1610	679	784	1463	-53	-94	-147	-7,24 %	-10,71 %	-9,13 %
Bildungsstätten	68	192	260	64	192	256	-4	0	-4	-5,88 %	0,00 %	-1,54 %
Gesamt	1140	1577	2717	1081	1468	2549	-59	-109	-168	-5,18 %	-6,91 %	-6,18 %

Tabelle 4.3



Grafik 4.4

**BESCHÄFTIGTENENTWICKLUNG DER IG METALL
(JAHRESVERGLEICH 2003 – 2006)**

Bereich	2003	2004	2005	2006	Veränderung 2003 – 2006 absolut	Veränderung 2003 – 2006 in %
Vorstandsverwaltung	538	518	512	516	-22	-4,09 %
Auszubildende	7	9	12	12	5	71,43 %
Trainees	25	23	23	16	-9	-36,00 %
Volontäre	2	0	0	0	-2	-100,00 %
Pool	45	51	53	57	12	26,67 %
Bezirksleitung	230	226	221	229	-1	-0,43 %
Verwaltungsstellen	1.610	1.554	1.510	1.463	-147	-9,13 %
Bildungsstätten	260	257	254	256	-4	-1,54 %
Gesamt	2.717	2.638	2.585	2.549	-168	-6,18 %

Tabelle 4.5

waltungsstellen am höchsten. Bezogen auf eine 35-Stunden-Woche hatte die IG Metall in 2006 insgesamt 2 393,1 Vollzeitarbeitsplätze.

Frauenförderung

Seit der Verabschiedung des Frauenförderplans 1986 gibt es Initiativen, den Anteil von Frauen in der politischen hauptamtlichen Arbeit mindes-

tens dem der weiblichen Mitglieder anzugleichen. Bis 2001 näherten sich die Quoten einander an. Seither ist der Anteil weiblicher Mitglieder rückläufig, während die Quote der hauptamtlichen Frauen steigt. 2006 übertraf der Anteil der Frauen in der politischen hauptamtlichen Arbeit mit 23,60 Prozent den der weiblichen Mitglieder mit 18,10 Prozent.

Im Traineeprogramm 2003 waren 52 Prozent (13 von 25), in 2004 43,5 Prozent (zehn von 23), im folgenden Jahr 39,1 Prozent (neun von 23) und in 2006 genau 25 Prozent (vier von 16) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Frauen.

Altersstruktur

Besondere Aufmerksamkeit erfordert die Altersstruktur der Belegschaft, insbesondere die Gruppe der bis zu 30-Jährigen. Im Jahr 2002 waren 83 der Beschäftigten (davon 32 politische) zwischen 21 und 30 Jahre alt. Im Jahr 2006 ist die Zahl auf 119 (davon 33 politische) gestiegen. Das entspricht einem Anteil von 4,67 Prozent. Mit der bundesweiten Ausbildung, dem Traineeprogramm sowie der Einstellung von Kolleginnen und Kollegen im Jugendbereich wurden wichtige Schritte zur Verjüngung getan.

In den nächsten drei bis sechs Jahren gibt es bei der IG Metall einen beträchtlichen Personalwechsel. Aufgrund der starken Inanspruchnahme der Altersteilzeit werden knapp 40 Prozent der Belegschaft vorzeitig in den Ruhestand gehen.



Altersteilzeit

Die im Januar 2002 in Kraft getretene Altersteilzeitregelung ist Ende Dezember 2006 ausgelaufen. Sie bot sehr attraktive Bedingungen für einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand. Die ursprüngliche Gesamtbetriebsvereinbarung galt für alle Beschäftigten der Jahrgänge 1951 und älter. Im Zuge der Tarifierpassung 2006 wurde sie zunächst auf den Jahrgang 1952 ausgedehnt. Am 14. November 2006 wurde die bestehende Regelung aufgrund der Planung der Bundesregierung zur Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters für die Jahrgänge 1953 und 1954 geöffnet.

Insgesamt haben 1030 Kolleginnen und Kollegen während der Laufzeit der Regelung einen Antrag auf Altersteilzeit gestellt oder einen Vertrag abgeschlossen. Davon beendeten 94 Beschäftigte ihre Altersteilzeit bis Ende Dezember 2006. 347 Kolleginnen und Kollegen waren zu diesem Stichtag in Altersteilzeit; davon 154 in der Freistellungsphase. Angesichts der starken Inanspruchnahme der Altersteilzeit wird die immense Herausforderung – aber auch die Chance – deutlich, den Umbau der Organisation und des Personals erfolgreich zu bewältigen und zu gestalten.

Altersversorgung/Versorgungsordnung 2000

Die Umstellung auf die beitragsorientierte Altersversorgung zum 1. Januar 2000 hat dazu geführt, dass zum Jahresende 2006 zwischenzeitlich 679

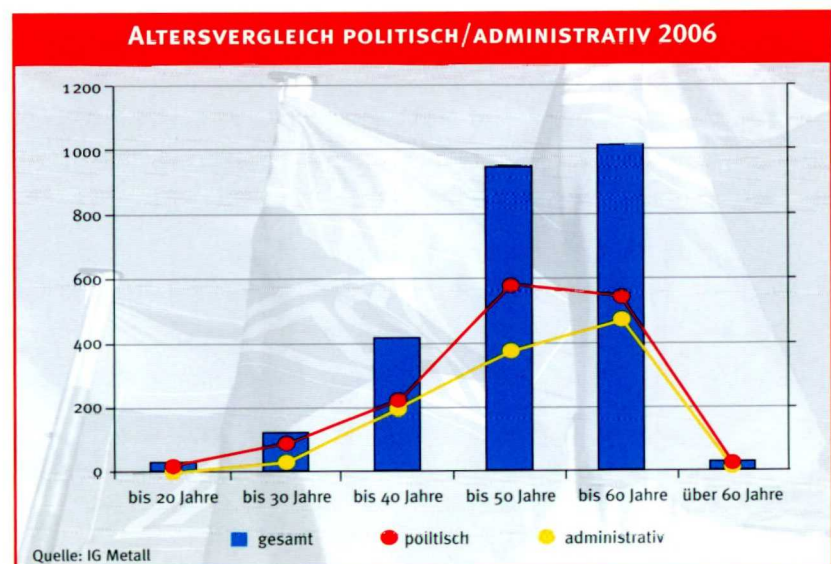
FRAUENQUOTE						
	1989	1990	2003	2004	2005	2006
Organisationsgrad	15,3 %	15,9 %	18,5 %	18,3 %	18,2 %	18,1 %
Frauen im politischen Bereich	11,5 %	12,4 %	19,7 %	22,4 %	23,1 %	23,6 %

im Frauenförderplan werden befristet Beschäftigte mitgezählt

Tabelle 4.6

ALTERSTEILZEIT ENDE 2006				
Bereich	Politisch	Verwaltung	Weitere	Gesamt
Vorstandsverwaltung	85	116	20	221
Bezirksleitung	51	46	7	104
Verwaltungsstellen	310	289	18	617
Bildungsstätten	32	18	38	88
Gesamt	478	469	83	1030

Tabelle 4.7



Grafik 4.8

Beschäftigte einen ausschließlichen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung aus der VO 2000 haben. Die Rückdeckung der betrieb-

lichen Altersversorgung erfolgt über die Unterstützungskasse des DGB e.V. bei der Generali Lebensversicherungs AG.

Die Arbeitgeberbeiträge wurden im letzten Schritt zum 1. Januar 2006 von bisher drei auf vier Prozent des individuellen Bemessungsentgeltes der Beschäftigten angehoben.

Des Weiteren hat sich die IG Metall entschieden, zum 1. Januar 2006 die Hinterbliebenenversicherungen aus den jeweiligen Unterstützungskassenrichtlinien auch auf den Personenkreis der eingetragenen Lebenspartnerschaften auszudehnen.

Erfreulicherweise wird von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung zum Aufbau einer privaten zusätzlichen Altersversorgung verstärkt Gebrauch gemacht. Über unsere Unterstützungskasse haben im Rahmen der VO 2000 zum 31. Dezember 2006 bisher 466 Beschäftigte in 2006 Entgelt umgewandelt.

Im gleichen Umfang ist auch die Bereitschaft gestiegen, eine private Entgeltumwandlung über die MetallRente abzuschließen. Hier wurden zum 31. Dezember 2006 Beträge für 152 Beschäftigte überwiesen.

Entgeltentwicklung/Neues Entgeltsystem

Im Berichtszeitraum wurden die Werte der Entgelttabellen regelmäßig angehoben. Grundlage dafür waren Vereinbarungen zwischen dem Vorstand und dem Gesamtbetriebsrat. 2004 und 2006 wurde ein Teil des Erhöhungsvolumens zur

Finanzierung der Zusatzkosten durch die Altersteilzeit verwendet.

Im Berichtszeitraum wurde ein neues, einheitliches Entgeltsystem für hauptamtlich Beschäftigte mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt, im April 2004 vom Vorstand beschlossen und ab Januar 2005 in Kraft gesetzt. Es umfasst zehn Entgeltgruppen. Für die Einführung des neuen Systems wurde ein dynamischer Besitzstand vereinbart. Die Entgeltgruppen I bis VII umfassen eine Eingangs-, eine Grund- und eine Hauptstufe, die jeweils durch Zeitablauf zwischen zwölf und 24 Monaten erreicht werden. Über die Hauptstufen hinausgehende Stufen sind Zusatzstufen. Sie können erreicht werden, wenn definierte Kriterien erfüllt sind. In der Entgeltgruppe VIII gibt es sechs Zusatzstufen über der Eingangsstufe. In den Gruppen VIII bis X gibt es keine Zeitautomatik.

Erstmals erhalten die Beschäftigten ein Reklamationsrecht. Streitigkeiten werden in einem dreistufigen paritätischen Entscheidungsverfahren geregelt. Ausgenommen sind die Beschäftigten in den Entgeltgruppen IX und X.

Schwerbehinderte

Die Zahl der Beschäftigten mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit ab 50 Prozent und der ihnen Gleichgestellten hat sich im Berichtszeitraum von 151 auf 182 erhöht. Damit wurde die Pflichtquote von fünf Prozent der Arbeitsplätze jährlich erfüllt – im Jahr 2006 mit 6,81 Prozent. Eine Ausgleichsabgabe war nicht zu zahlen.

2.2 Personalentwicklung, Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung

Die Personalentwicklung, Ausbildung und Weiterbildung bei der IG Metall umfassen

- eine berufliche Erstausbildung im gewerblichen und kaufmännischen Bereich für den gesamten administrativen Bereich,
- eine Traineeausbildung für zukünftige Politische Sekretärinnen und Sekretäre,
- ein breit gefächertes Qualifizierungsprogramm für die Beschäftigten der IG Metall,
- ein Qualifizierungsprogramm in Führungsaufgaben.

Berufliche Erstausbildung bei der IG Metall

Seit zehn Jahren bildet die IG Metall bundesweit aus. Mehr als 90 Ausbildungsverhältnisse gibt es in diesen Ausbildungsberufen: Ausbildung zum/zur Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation, Bürokauffrau/-mann, Fachinformatiker/-in (Systemintegration und Anwendungsentwicklung), Koch/Köchin (Bildungsstätten), Hotelfachfrau/-mann und Veranstaltungskaufrau/-mann.

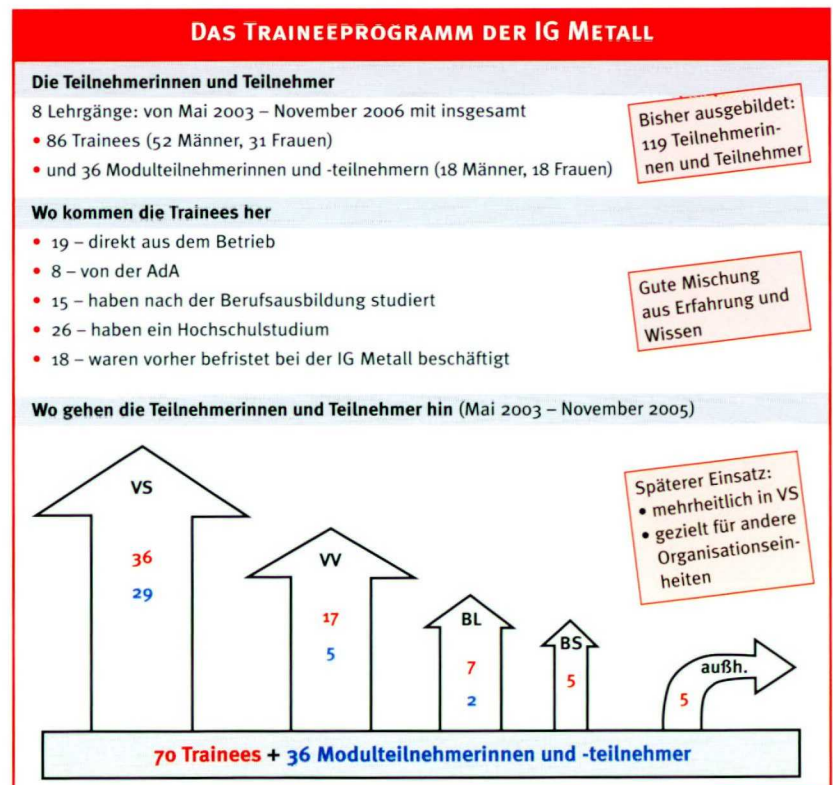
Im Berichtszeitraum haben 61 Auszubildende ihre Ausbildung begonnen oder fortgeführt. 29 haben ihre Ausbildung abgeschlossen und 24 sind übernommen worden, wenn auch nicht immer am Ausbildungsort.

Ausbildungsbetriebe sind die Vorstandsverwaltung, die Bezirksleitungen Baden-Württemberg, Berlin-Brandenburg-Sachsen, Küste, Niedersachsen

sen und Sachsen-Anhalt sowie Frankfurt. Außerdem bilden die Verwaltungsstellen Bautzen, Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Emden, Frankfurt, Gaggenau, Ludwigsfelde, Ingolstadt, Hannover, Mainz-Worms, Neuss, Nordhessen, Oelde, Stuttgart, Ulm, Unna sowie die Bildungsstätten Berlin, Sprockhövel, Lohr und Bad Orb und die Kritische Akademie in Inzell aus.

Traineeprogramm

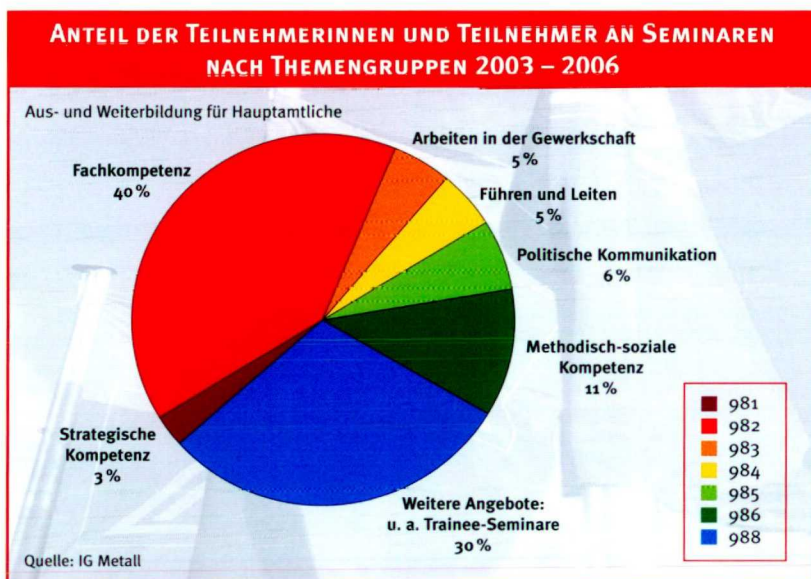
Das Traineeprogramm der IG Metall ist der Grundstein für eine systematische Nachwuchsausbildung von Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären. Das einjährige Programm ist ein umfassender Mix aus Theorie und Praxis: Dazu gehören Fach-



Grafik 4.9

AUSBILDUNG BEI DER IG METALL 2003 – 2006			
Ausbildungsberuf	Ausbildung begonnen	Ausbildung abgeschlossen	Übernahme
Bürokauffrau/-mann	6	1	1
Fachinformatiker/-in	3	4	4
Hotelfachfrau/-mann	1	0	0
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	40	19	17
Köchin/Koch	10	5	2
Veranstaltungskauffrau/-mann	1	0	0
Trainee	86	70	65
Volontäre	0	2	1
Wissenschaftliche Dokumentare	0	1	1

Tabelle 4.10



Grafik 4.11

seminare und Praxiseinsätze in Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen, Vorstand, Bildungsstätten und ein Betriebspraktikum.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms bringen unterschiedliche Erfahrungen mit. Sie kommen direkt aus dem Betrieb, haben die Akademie der Arbeit besucht, nach der Berufsausbildung ein Studium absolviert oder kommen von der Hochschule.

Verstärkt nutzen Verwaltungsstellen das Programm, um qualifizierten Nachwuchs auszubilden.

den. Im Berichtszeitraum haben 86 Trainees die Ausbildung absolviert. Weitere 36 junge Hauptamtliche nahmen an den Seminaren des Trainee-programms als „Modulteilnehmer“ teil. Mehrheitlich gehen die Ausgebildeten in die Verwaltungsstellen. Es wird auch gezielt für andere Organisationseinheiten qualifiziert.

Hauptamtlichen-Weiterbildung

Die Angebote des umfassenden Weiterbildungsprogramms gliedern sich in folgende Themen: Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik, Fachkompetenz, Arbeiten in der Gewerkschaft, Führen und Leiten, Kommunikation und Sprachen, methodisch-soziale Kompetenz, Informationssysteme/EDV (durch den Funktionsbereich IT). Die prozessbegleitende Bildung und Beratung für Verwaltungsstellen und die Kooperation mit anderen Einrichtungen (AdA, Global Labour University) wurde ausgebaut.

Thematische Schwerpunkte waren: Qualifizierung für die ERA-Umsetzung und für die inhaltliche und ablaufbezogene Ausgestaltung von betrieblichen Tarifabweichungen, Europäisierung der Gewerkschaftsarbeit, Fernstudienkurse zum Arbeits- und Sozialrecht und Erhöhung der Kompetenz zum systematischen Arbeiten.

Die Zahl der Seminare und Trainings, einschließlich des Traineeprogramms, lag im Jahresdurchschnitt bei 175. Sie unterscheiden sich nach Themen und Tiefe der Vermittlung und umfassen sowohl Tagesschulungen als auch Ausbildungsgänge von bis zu 24 Tagen.

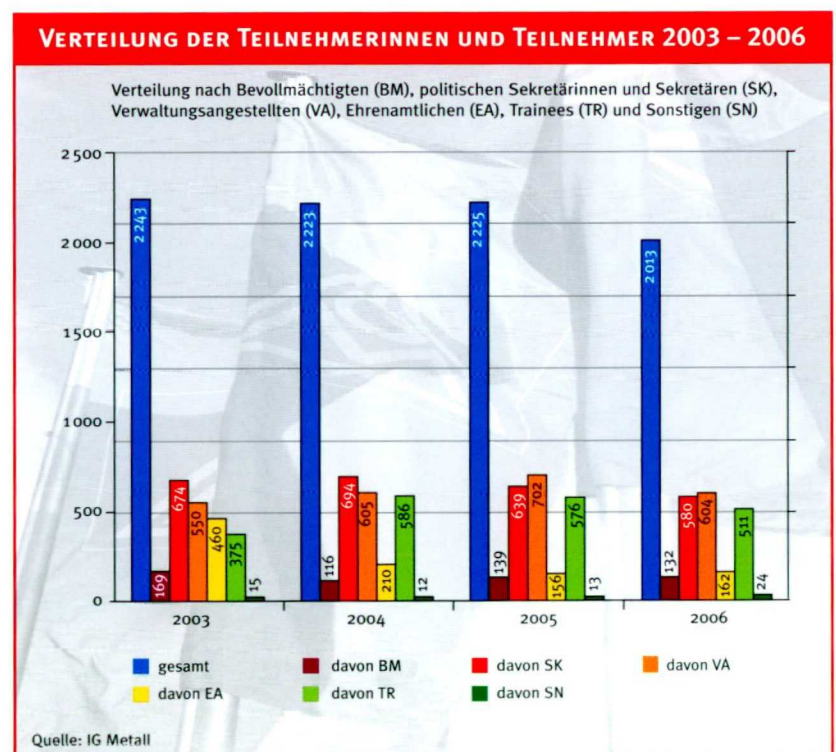
Die Beteiligung an den Weiterbildungsmöglichkeiten war unverändert auf hohem Niveau: Die durchschnittliche Zahl der Teilnehmenden lag bei etwa 2 200 pro Jahr (einschließlich der Trainees). Durch neue Angebote konnte vor allem die Beteiligung der Verwaltungsangestellten gesteigert werden. Bereinigt um Mehrfachteilnahmen und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen, die für quasi-hauptamtliche Funktionen qualifiziert werden (Sozialberatung, B-Teams), nahmen in jedem Jahr durchschnittlich 45 Prozent der IG Metall-Beschäftigten die Möglichkeiten zur Hauptamtlichenweiterbildung wahr. Hinzu kommen noch die Beteiligung an den bezirklichen ERA-Seminaren, jährlich nahezu 800 Teilnahmen an Schulungen des Ressorts Qualifizierung und Beratung im Funktionsbereich Informationssysteme sowie Einzelqualifizierungen im Rahmen der Personalentwicklung. Dass die Beteiligung auch künftig so hoch bleiben wird, ist wünschenswert, aber bei wachsenden Aufgaben und weniger Personal keine Selbstverständlichkeit. Um dies zu gewährleisten, bedarf es einer verbindlichen Planung und Integration der Weiterbildung als Bestandteil zukunftsfähiger Gewerkschaftsarbeit in allen Bereichen der IG Metall.

Führung und Zusammenarbeit

An gewerkschaftliche Führungskräfte sind hohe Anforderungen gestellt. Es will gelernt sein, nicht nur politisch, sondern auch in Führungsfragen „richtig“ mit den Beschäftigten zu kommunizieren. Seit 2003 können sich Bevollmächtigte, Bereichs- sowie Ressortleiterinnen und Ressortleiter für ihre Aufgabe als Führungskraft weiter-

bilden. In einer dreiteiligen Qualifizierungsreihe werden Grundfragen von Führung und Führungsstilen vermittelt und eigene Fertigkeiten und Verhaltensweisen reflektiert und trainiert, um das Verhaltensrepertoire zu erweitern.

Im Berichtszeitraum haben 98 Bevollmächtigte sich in den Fragen Führung und Zusammenarbeit weitergebildet. Für erstmals gewählte Bevollmächtigte wurde in 2004 die Reihe mit einem zusätzlichen organisationspolitischen Modul angeboten, das speziell auf die Aufgabenstellung zugeschnitten war. Auch in der Vorstandsverwaltung wurden die Angebote zu Führungsthemen gut angenommen.



Grafik 4.12

3. Bildungs- und Qualifizierungspolitik – Bildungsarbeit der IG Metall

3.1 Bildung ist öffentliches Gut

Die IG Metall versteht Bildung ganzheitlich. Deshalb ist ihr die fachliche Qualität von Bildung und Ausbildung ebenso wichtig wie die persönliche Entwicklung jedes Menschen und seine aktive politische Teilhabe in dieser Demokratie.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass alle gleiche Chancen haben und dass die verschiedenen Bildungssysteme durchlässig und gleichwertig sind. Die Emanzipation des Menschen und der Gesellschaft ist und bleibt das Leitbild der IG Metall. Deshalb wendet sie sich entschieden dagegen, den Bildungsbereich zu privatisieren und zu kommerzialisieren. In einer Offensive Bildung bündelt die IG Metall ihre Aktionen und Initiativen.

Eine gute Schule für Alle

Nicht ihre Fähigkeiten und Potenziale, sondern die soziale Herkunft bestimmt heute in hohem Maße die Bildungschancen unserer Kinder. Es gibt nicht mehr, sondern weniger Chancengleichheit. Der Abstand zwischen denen, die begünstigt werden von dem bestehenden Bildungssystem, und denen, die benachteiligt werden, wird größer.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, die Qualität der Schulbildung erheblich zu verbessern. Sie ist für eine solche Reformpolitik, weil sie die Interessen der Kinder ihrer Mitglieder vertritt und weil sie dieser Gesellschaft zu einem moder-

neren und besseren Schulsystem verhelfen will. Im Mittelpunkt steht die Forderung nach „einer guten Schule für Alle“. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass die Kinder bis zum Ende der Sekundarstufe I gemeinsam unterrichtet und individuell gefördert werden. Sie bietet ein qualifiziertes Ganztagskonzept und einen besseren Übergang zwischen Vorschule und Schule.

Schule und Arbeitswelt

Themen aus der Arbeitswelt müssen in dieser guten Schule für Alle einen bedeutenden Platz einnehmen. Die IG Metall hat im Berichtszeitraum die gemeinsame Initiative der DGB-Gewerkschaften zu Schule/Arbeitswelt unterstützt, die den Aufbau von Arbeitskreisen Schule/Arbeitswelt in den Regionen fördert.

Die IG Metall erstellte Materialien zur Schulpolitik, Unterrichtseinheiten für die allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen zu den Themen „Globalisierung“ und „Europa“ und gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung zur Mitbestimmung. Darüber hinaus wurden Seminare für die Lehrerfortbildung über die sozialen und ökonomischen Folgen der Globalisierung angeboten.

Den europäischen Hochschulraum sozial gestalten

Europaweit wurden im Berichtszeitraum die Studiengänge umgestellt und einheitliche Qualitätssicherungssysteme eingeführt. Wissenschaftliche Lehre und Forschung werden stärker als bisher an wirtschaftlichen Interessen ausgerichtet, Hoch-

schulen werden ökonomisiert. Studiengebühren grenzen Studierende aus sozial schwachen Familien aus und schaden damit dem Ziel der Chancengleichheit; der Verbesserung der Lehre kommen sie, entgegen offizieller Behauptungen, gar nicht zugute.

Die IG Metall setzt sich für ein Hochschulsystem ein, das von der demokratischen Öffentlichkeit verantwortet wird. Wissenschaft muss sich auch künftig an dem Bedarf der Gesellschaft ausrichten und nicht an Einzelinteressen. Studiengebühren für das Erststudium, einschließlich der Master-Studiengänge, werden abgelehnt. Die IG Metall hält es für notwendig, die Studiengänge grundlegend zu reformieren, insbesondere die der Ingenieurwissenschaften und der Informatik. Dabei spielt die Qualität der Praxisorientierung und der dualen Studiengänge eine besondere Rolle. Der Bachelorabschluss muss zu vertretbaren Berufseinstiegen geeignet sein.

Die IG Metall hat im Berichtszeitraum ihre politischen Vorstellungen in vielen Veranstaltungen, insbesondere aber auch im Akkreditierungsrat, in dem sie vertreten ist, und gegenüber den Akkreditierungsagenturen eingebracht.

Im gewerkschaftlichen Gutachternetzwerk organisiert die IG Metall ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen, die die Sicht der Berufspraxis in die Begutachtungsverfahren der Studiengänge einbringen. Inhaltliche Positionen zu den Themen „Praktikum“, „Berufsorientierung“, „Akkreditierung“ und zum Bologna-Prozess wurden erarbeitet und in Form von Broschüren

der Organisation zur Verfügung gestellt.

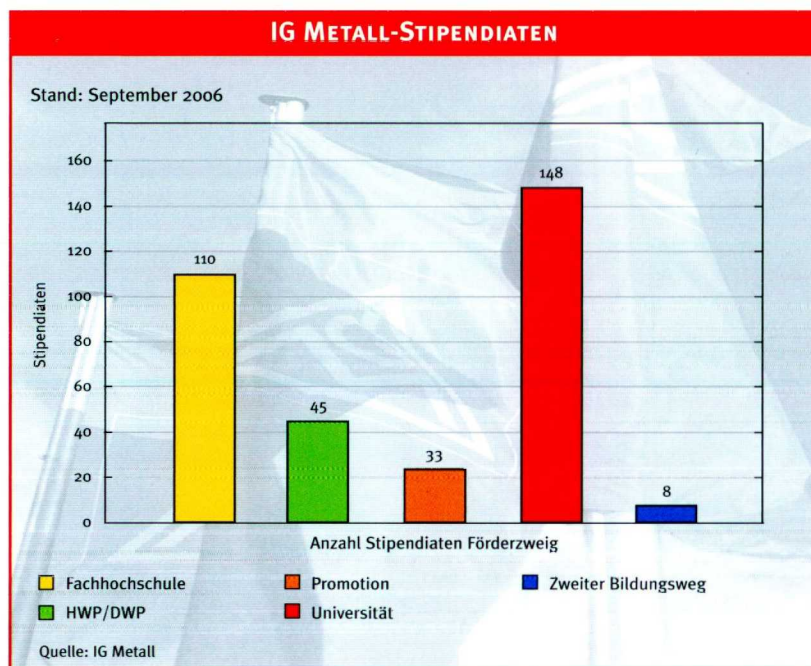
Die gemeinsame Arbeitsstelle Ruhr-Universität/IG Metall feierte ihr 30-jähriges Bestehen. Die Zusammenarbeit wurde durch ein gemeinsames Arbeitsprogramm für die Zukunft bekräftigt. Die Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der gewerkschaftlichen Kooperationsstellen wurde im Berichtszeitraum vertieft.

Für die Studierendenarbeit der IG Metall spielte die Arbeit in der Studien- und Promotionsförderung eine große Rolle. Die Verfahren und Kriterien für die Förderung wurden im Berichtszeitraum weiterentwickelt. Seminare für Studierende in den Ingenieurwissenschaften wurden mit der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt. Es gab bundesweite Tagungen zur Studierendenarbeit und es bestehen Arbeitskontakte zu lokalen Initiativen von Studierenden in der IG Metall, zu Bundesfachschaften und zum fzs (Freier Zusammenschluss der Studierendenschaften) sowie zum Aktionsbündnis gegen Studiengebühren.

Die IG Metall setzt sich für den Erhalt der Akademie der Arbeit ein. Sie entsendet pro Ausbildungsgang zehn bis zwölf Teilnehmende und nimmt Absolventen in das Trainee-Programm auf.

Ein neues Curriculum wurde unter Beteiligung der Gewerkschaften entwickelt und die Fachhochschule Frankfurt als Kooperationspartner gewonnen. Das neue Abschlusszertifikat berechtigt zum Hochschulzugang. Studienleistungen des Ausbildungsgangs werden für ein aufbauen-des FH-Studium anerkannt.





Grafik 4.13

3.2 Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Mit der Tarfbewegung 2006 in der Metall- und Elektroindustrie konnte endlich das Thema Qualifizierung flächendeckend im Tarifvertrag festgeschrieben werden. Damit steht die berufliche Weiterbildung auf der Tagesordnung der Betriebe.

Mit dem JOB-Navigator wurde eine neue Dienstleistung für die Mitglieder der IG Metall entwickelt. Die Instrumente helfen dabei, die eigene berufliche Position zu bestimmen und Perspektiven zu erarbeiten.

Im Zusammenhang mit einer erfolgreichen Tarifpolitik steht die Berufe-Politik der IG Metall, die sich auf Weiterbildung konzentriert. Projekte waren im Berichtszeitraum Industriemeister Fach-

richtungen Elektronik, Mechatronik, Textil und 15 weitere Handwerksmeister. Mehr noch: Aufstiegsfortbildungen zum Meister, etwa Kundenberater, Fachbauleiter und Fertigungsplaner im Tischlerhandwerk sowie Servicetechniker für Schließ- und Sicherungstechnik. Im kaufmännischen Bereich entstanden der Bilanzbuchhalter, Betriebswirt und fünf weitere Fortbildungsberufe.

Die Initiative für ein Bundesrahmengesetz zur beruflichen Weiterbildung hat Gesetzesvorschläge überarbeitet und präzisiert. Mit der Veröffentlichung der Streitschrift „Bildung ist keine Ware“ gelang es den Gewerkschaften ver.di und IG Metall erstmals in einem fast zweijährigen Dialog mit 14 renommierten Wissenschaftlern, eine grundsätzliche Empfehlung zur Berufsbildungspolitik vorzulegen.

Die gewerkschaftlichen Positionen zur Einführung eines europäischen Qualifikationsrahmens finden sich wieder in einem Gutachten von IG Metall und ver.di, darin sind ebenso Eckpunkte eines nationalen Qualifikationsrahmens enthalten.

Im Berichtszeitraum gab es erhebliche Probleme auf dem Ausbildungsmarkt. Unsere Politik konzentrierte sich darauf, Konzepte zur kollektiven Finanzierung der Ausbildung (Umlagefinanzierung) durch die Arbeitgeber zu entwickeln. Die IG Metall war zwar insoweit erfolgreich, dass der Bundestag ein Umlagefinanzierungsgesetz beschloss. Dieses Gesetz fand aber im Bundesrat keine Mehrheit. Die rot-grüne Bundesregierung hat die Chance verschenkt, das nicht zustimmungspflichtige Gesetz mit der Kanzlermehrheit im Bundestag zu verabschieden.

Stattdessen wurde ein Ausbildungspakt zwischen der Bundesregierung und den Arbeitgebern vereinbart. Die Gewerkschaften verzichteten darauf, sich an dieser Alibiveranstaltung zu beteiligen. Der Ausbildungspakt konnte nicht verhindern, dass die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge abgenommen hat. Er hat lediglich davon abgelenkt, dass Arbeitgeberverbände und Politik in diesem Bereich nichts unternommen haben. Der Ausbildungsplatzmangel und die Jugendarbeitslosigkeit konnten so nicht verringert werden. In den Organisationsbereichen der IG Metall stagniert das Ausbildungsangebot auf niedrigem Niveau.

Bei der Schaffung oder Überarbeitung von Berufen gab es im Berichtszeitraum erhebliche Probleme. Zwar konnten wir die großen Neuordnungsprojekte für die industriellen und handwerklichen Berufe bei Metall und Elektro, in der Holzindustrie und im Holzhandwerk sowie in der Textilindustrie erfolgreich abschließen. Folgende Berufe wurden zusätzlich geschaffen: Technische/-r Produktdesigner/in/Produktdesigner und Bodenlegerin/Bodenleger, Fachkraft Möbel-, Küchen- und Umzugsservice.

Dies ändert aber nichts an der Tatsache, dass die Bundesregierung dazu übergegangen ist, geringer qualifizierte Berufe mit nur zweijähriger Ausbildung im großen Stil zu schaffen. Das ist gegen den Willen der Gewerkschaften geschehen und nur gelungen, weil das Konsensprinzip verletzt wurde. Aufgrund dieser völlig verfehlten Berufspolitik hat die IG Metall beschlossen, sich an diesen Projekten nicht zu beteiligen.

Damit sich IG Metall-Mitglieder über Berufsbildung informieren und austauschen können, wurde das Berufsbildungsportal wap eingerichtet. Mit derzeit knapp 3 500 registrierten Nutzern ist wap inzwischen das wichtigste Instrument, um die Berufsbildungspolitik der IG Metall in die Betriebe zu tragen. Mit wap erreichen wir in den Betrieben die Akteure, die Aus- und Weiterbildung bearbeiten, etwa Betriebsrat, JAV, Ausbilderin und Ausbilder, Trainerin und Trainer, Prüferin und Prüfer oder Personalentwicklerin und -entwickler.

3.3 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Unsere Bildungsarbeit will die IG Metall stärken, damit sie handlungsfähig ist und in Betrieb und Gesellschaft über hohe Durchsetzungskraft verfügt. Sie ist unentbehrlich, um strategische Ziele durchzusetzen. Und sie spielt eine wichtige Rolle, wenn neue strategische Ziele entwickelt werden. Die Bildungsarbeit der IG Metall ist einem kritisch-emanzipatorischen Denken und Handeln verpflichtet.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit stärkt die Bindung der Mitglieder zu ihrer Organisation. Sie bietet ihnen politische Orientierung und sie stiftet Identität. Sie regt an, sich zu engagieren. Nur wenn die Mitglieder und Funktionäre selbstbewusst und zugleich fähig sind zu eigenständigem Handeln, ist die Organisation auch in der Lage, sich durchzusetzen.

Um diese Ziele zu erreichen, beschloss die IG Metall im Frühjahr 2001, die Strukturen und



Inhalte ihrer Bildungsarbeit zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Im „Arbeitsvorhaben zur Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit“ wurden in mehreren Projekten für alle Organisationsebenen Maßnahmen und Veränderungen erarbeitet. Sie sollen die Bildungsarbeit schrittweise verbessern.

Ergebnisse des Arbeitsvorhabens „Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit“

Der Gewerkschaftstag 2003 beschloss mit der Entschließung 8 „Bildung und Qualifizierung“, diese Projekte weiterzuführen, Bewährtes und Neues zusammenzuführen und die Ergebnisse in einer Bildungstagung vorzustellen.

Die wesentlichen Ergebnisse des Arbeitsvorhabens sind:

1. Ein Leitbild zur Bildungsarbeit der IG Metall beschreibt zukunftsorientiert das Selbstverständnis der Bildungsarbeit und formuliert Anforderungen, an denen sich eine gute Bildungsarbeit messen lassen muss. Die Kernaussage lautet, die Bildungsarbeit der IG Metall ist politisch und kompetent, sie ist nah am Menschen und von hoher Qualität.

Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der IG Metall ist politisch. Sie

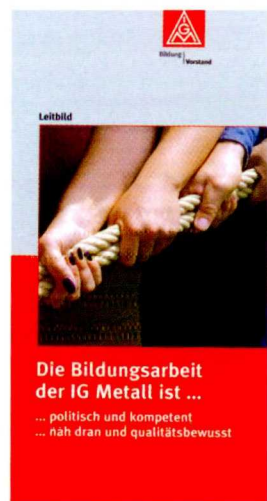
- greift Interessenkonflikte auf
- qualifiziert Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter

- ist attraktiv für die jetzigen und für neue Mitglieder
- stellt sich den betrieblichen und gesellschaftlichen Herausforderungen
- ist kapitalismuskritisch
- ist eine Organisationsaufgabe der IG Metall

2. Für die Bildungsarbeit der IG Metall wurden neue Strukturen erarbeitet. Diese wurden mit dem Bildungsprogramm 2007 für zentrale Seminare der Bildungsstätten vorgestellt. Die Veränderungen gliedern sich in sechs Bereiche: Erstkontakt und Einführungsseminare, Ausbildungsgänge für Betriebsräte und Vertrauensleute (BR und VL kompakt) sowie aufgabenbezogene Weiterbildung, gesellschaftspolitische Weiterbildung, das „Forum Politische Bildung“ sowie Aus- und Weiterbildung von Referentinnen, Referenten und Multiplikatoren.

3. Bewährte Markenzeichen der Bildungsarbeit der IG Metall – zum Beispiel das Betriebsräte-II-Seminar und das Seminar „Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft II“ – wurden in die neuen Ausbildungsgänge integriert.

4. Neue modularisierte Ausbildungsgänge für Betriebsräte (BR kompakt) und Vertrauensleute (VL kompakt) wurden erprobt. Sie stehen nun den neu gewählten Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten nach dem regionalen Einstiegsseminar zur Verfügung.



5. Das regionale Einstiegsseminar „Einführung in die Betriebsratsarbeit I“ wurde überarbeitet. Eine Arbeitshilfe mit Fragen zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in gewerkschaftspolitischen Einstiegsseminaren wird in Zusammenarbeit mit dem Projekt Gender-Mainstreaming entwickelt.
6. Die gesellschaftspolitischen Weiterbildungsangebote mit den Schwerpunkten Ökonomie, Sozialpolitik, Arbeit, Ökologie, Geschichte und politische Kultur sind neu strukturiert worden.
7. Die aufgabenbezogenen Weiterbildungsangebote mit den Schwerpunkten „Beschäftigung sichern und entwickeln“, „Arbeit, Entgelt und Leistung gestalten“ und „Betriebliche Interessenvertretung organisieren“ wurden neu strukturiert und zu einem großen Teil neu konzipiert.
8. Für die regionale Bildungsarbeit werden die Möglichkeiten für die Referentinnen und Referenten, sich zu qualifizieren, ausgeweitet. Zudem wurde ein Referentenportal im Extranet mit Seminarkonzepten, zusätzlichen Materialien und Informationen neu geschaffen. Die Bildungsstätten kooperieren heute intensiver mit der regionalen Bildungsarbeit in den Bezirken und Verwaltungsstellen.
9. Die Seminare im Jugendbildungsbereich – beispielsweise das einwöchige JAV-Seminar –

wurden ebenfalls überarbeitet. Neue Konzepte wurden entwickelt und erprobt: für die Jugend- und Auszubildendenvertretung das Seminar „Anti-Chaos-Training“ und das medienkritische Seminar „MedienMacht – macht Medien“. Die Qualifizierungsreihen für ehrenamtliche Referentinnen und Referenten in der regionalen Jugendbildungsarbeit konnten weiter ausgebaut werden.

10. Um ständig die Qualität der Seminare und des Lernumfeldes in den Bildungsstätten zu verbessern, werden alle Bildungsstätten ein systematisches Qualitätsmanagement einführen. Im Juni 2006 erhielt die IG Metall-Bildungsstätte Bad Orb als erste der IG Metall-Bildungsstätten das Qualitätstestat nach einem anerkannten Verfahren (lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung).

Diese Ergebnisse wurden auf einer Bildungstagung im November 2006 mit 250 Haupt- und Ehrenamtlichen unter dem Motto „Wissen – Können – Handeln“ diskutiert. Sie wurden im Wesentlichen – unter Berücksichtigung von Anregungen in Einzelbereichen – akzeptiert. Entsprechend wird die Bildungsarbeit im Sinne einer kritisch-emanzipatorischen Bildung weiterentwickelt, die neue Struktur des Angebotes eingeführt sowie Bildungsberatung und Bildungswerbung ausgebaut. Dem neuen Leitbild folgend werden das Bildungsangebot und die verschiedenen Formen der Bildung nach Maß noch besser profiliert.





Unterstützung für regionale Bildungsangebote zur ERA-Umsetzung, Kampagnen und aktuelle Themen

Es ist unverändert eine der wichtigsten Aufgaben, die Aktiven im Betrieb bei der Einführung der neuen Entgelttrahmentarifverträge in den verschiedenen Tarifgebieten zu unterstützen. Bezirke und Bildungsstätten arbeiteten eng zusammen und erstellten Seminarkonzepte und Materialien wie zum Beispiel das Handbuch „ERA Wissen I“ oder den Bildungsbaustein zu ERA für das Seminar „Entgeltgestaltung I“. Eine große Anzahl von Seminaren und Seminarreihen wurde veranstaltet, wie zum Beispiel ERA-Grundseminare, ERA-kompakt, ERA-Aufbauseminare (weitere Beispiele siehe Extranet der IG Metall/Themen/Bildung/Referenten/Seminarkonzepte und Materialien/Tarifpolitik).

Nun sollen die tarifpolitischen Seminare mit den neuen ERA-Angeboten vernetzt werden.

Zusammen mit den jeweiligen Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen entwickelten die pädago-

gischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungsstätten vielfältige Formen von „Bildung nach Maß“ und Beratung. Dazu gehören die verschiedenen Seminare zur ERA-Umsetzung ebenso wie Bildungsmaßnahmen, Projekte und Weiterbildungsreihen für Referentinnen und Referenten, für Wirtschaftsausschussmitglieder einer Branche oder Mitglieder von Aufsichtsräten.

Für betriebliche Bildungsbeauftragte und Bildungsberater entwickelte und erprobte das Bildungszentrum Sprockhövel ein Multiplikatorenkonzept „Bildung mit System“ zusammen mit dem IG Metall-Bezirk Niedersachsen-Sachsen-Anhalt und Arbeit und Leben Niedersachsen. Das Multiplikatorenkonzept wird ergänzt durch einen Leitfaden zur Anleitung regionaler Qualifizierungsreihen für betriebliche Bildungsberaterinnen und Berater.

Das „Arbeitnehmerbegehren der IG Metall“ wurde mit Konzepten für regionale Seminare und eine Multiplikatoren Ausbildung unterstützt:

- Bildungsbaustein zum Arbeitnehmerbegehren
- Multiplikatoren gegen neoliberale Politik: Alternativen sind möglich – Vorschläge für eine sozial-ökologische Reformpolitik
- Multiplikatoren gegen neoliberale Politik: Theorie, Kritik und Alternativen
- Arbeitnehmerbegehren: Für eine neue Solidarität zwischen den Generationen

Zum Thema „Globalisierung“ wurden ein Baustein für die Bildungsarbeit und eine Unterrichtseinheit für den Einsatz an Schulen konzipiert. Die Unterrichtseinheit „Europa – wirtschaftliche, soziale, ökologische und politische Aspekte der

**SEMINARGRUPPEN DES ZENTRALEN ANGEBOTES
DER IG METALL-BILDUNGSSTÄTTEN**

	Seminarwochen in 2002	Seminarwochen in 2004	Seminarwochen in 2005
Gewerkschaftspolitische Grundlagen	191	200	198
BR-Grundlagen	108	150	128
Internationale Seminare	16	20,5	14,5
Geschichte	42	40	37
Ökonomie und Ökologie	31	25	23
Lohn und Gehalt	40	44	41
Arbeits- und Gesundheitsschutz	32	38	35
Referenten Aus- und Weiterbildung	17,5	25	22
Wirtschaftsausschuss	17	23	21
weitere Seminare	36,5	49	34,5

Tabelle 4.14

europäischen Integration“ wurde so häufig von Lehrerinnen und Lehrern angefordert, dass sie aktualisiert und neu aufgelegt werden konnte.

Die regionalen Seminarkonzepte „Einführung in die Betriebsratsarbeit I“ und „Die Jugend- und Auszubildendenvertretung“ wurden im Rahmen der Projekte des Arbeitsvorhabens zur Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit neu konzipiert.

Die Zeitschrift „Forum Bildung“ erscheint zweimal jährlich und wendet sich an alle im Bildungsbereich Aktiven, an Hauptamtliche und ehrenamtliche Referentinnen und Referenten sowie Bildungsbeauftragte der IG Metall. Drei Schwerpunktheft – jeweils mit Vor-Ort-Berichten, Materialien und neuen Konzeptionsbeispielen – sind zu folgenden Themen erschienen:

- Ausbildung von Vertrauensleuten (Dezember 2004)
- Referentinnen und Referenten: das Rückgrat der regionalen Bildungsarbeit (August 2005)
- Zur Ausbildung neu gewählter Betriebsräte (April 2006)

Eckpunkte zur Zukunftssicherung und Entwicklung der IG Metall Bildungsstätten

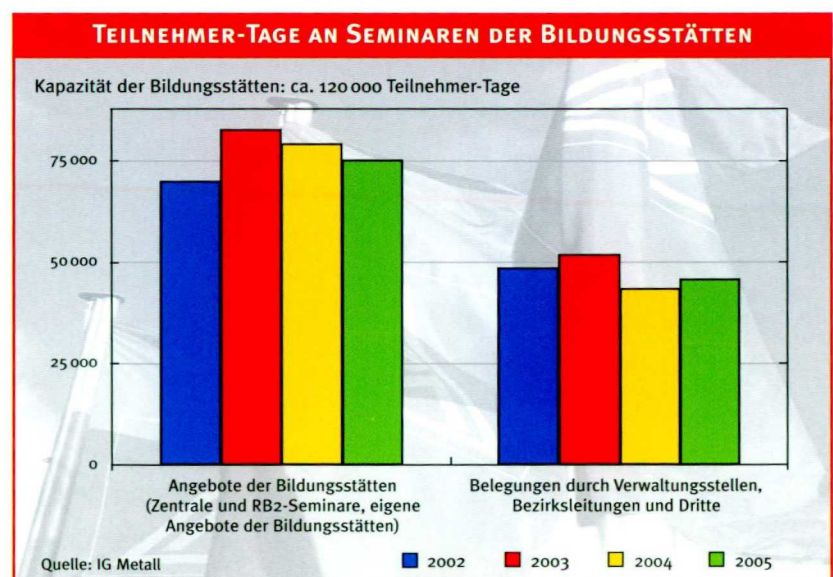
Im Januar 2006 verabschiedete der Vorstand der IG Metall zwölf Eckpunkte zur Zukunftssicherung und Entwicklung der Bildungsstätten. Ziel der Reorganisation ist es, die Bildungsstätten zu erhalten und den veränderten ökonomischen Bedingungen anzupassen, eine effiziente Verwal-

tung und Organisation aufzubauen und zugleich attraktive, politische und handlungsorientierte Seminare anzubieten.

In dem Beschluss wird verlangt, dass die Bildungsangebote, die der Stabilisierung der Tarifautonomie, der Stärkung der tarifpolitischen Durchsetzungsfähigkeit und der betrieblichen Verankerung der IG Metall dienen, ausgebaut werden müssen.

Folgende Veränderungen wurden beschlossen:

- Behutsam wird der Anteil der Seminare nach § 37 Abs. 6 BetrVG erhöht und nach Möglichkeiten gesucht, die Einnahmen zu erhöhen.
- Die Zusammenarbeit mit den Funktionsbereichen beim Vorstand wird verstärkt.
- Das zertifizierte Qualitätsmanagementsystem der Bildungsstätte Bad Orb wird durch alle Bildungsstätten übernommen.



Grafik 4.15

- Die Bildungsstätten Lohr und Bad Orb werden zusammengeführt und haben künftig eine gemeinsame Schulleitung. Damit können Arbeiten der Verwaltung zusammengelegt, kann die Belegungsplanung verbessert und die Zusammenarbeit mit der regionalen Bildungsarbeit ausgebaut werden.

Durch diese Reorganisation werden das bundesweite Aus- und Weiterbildungsprogramm der Bildungsstätten und die unterstützende Funktion für die regionale Bildungsarbeit gesichert.

IG Metall Bildungsarbeit:

Daten und Fakten für Bildungswerbung und gezielte Nutzung der Ressourcen

Um Bildungsangebote zielgerichtet und strategisch planen und den passenden Kreis von potenziellen Teilnehmern ansprechen zu können, sind zunehmend Informationen aus der Mitgliederdatenbank (MDB) nützlich. Hierzu wurden verschiedene Möglichkeiten entwickelt, um Seminar- und Teilnehmer-Daten auszuwerten.

Den Verwaltungsstellen steht ein jährlicher Standardbericht zur regionalen Bildungsarbeit zur Verfügung. Er zeigt, wie sich Seminarangebote und die Verteilung auf die Betriebe sowie die Seminarteilnahme im Zeitraum von drei Jahren entwickelt haben.

Ein jährlicher Bildungsbericht für die Bundesebene gibt einen Überblick zu Strukturdaten von Teilnehmenden, Seminaren und zur Finanzierung der Bildungsarbeit in den Regionen und Bildungsstätten. Ab 2007 können externe Bildungsträger für Seminare, die von der IG Metall in Auftrag gegeben

worden sind, die Daten der Teilnehmer über das Extranet in die Seminardatenbank eingeben. So werden die Daten zur regionalen Bildungsarbeit verbessert und aussagekräftiger.

Internationale Bildungsarbeit

Internationale Bildungsarbeit wird immer wichtiger. Insbesondere ging es darum, zu helfen, gewerkschaftliche Strukturen in den neuen EU-Ländern aufzubauen, Euro-Betriebsräte weiterzubilden und Themen zur Globalisierung und Ökonomie im gesamten Bildungsangebot mehr Raum zu geben.

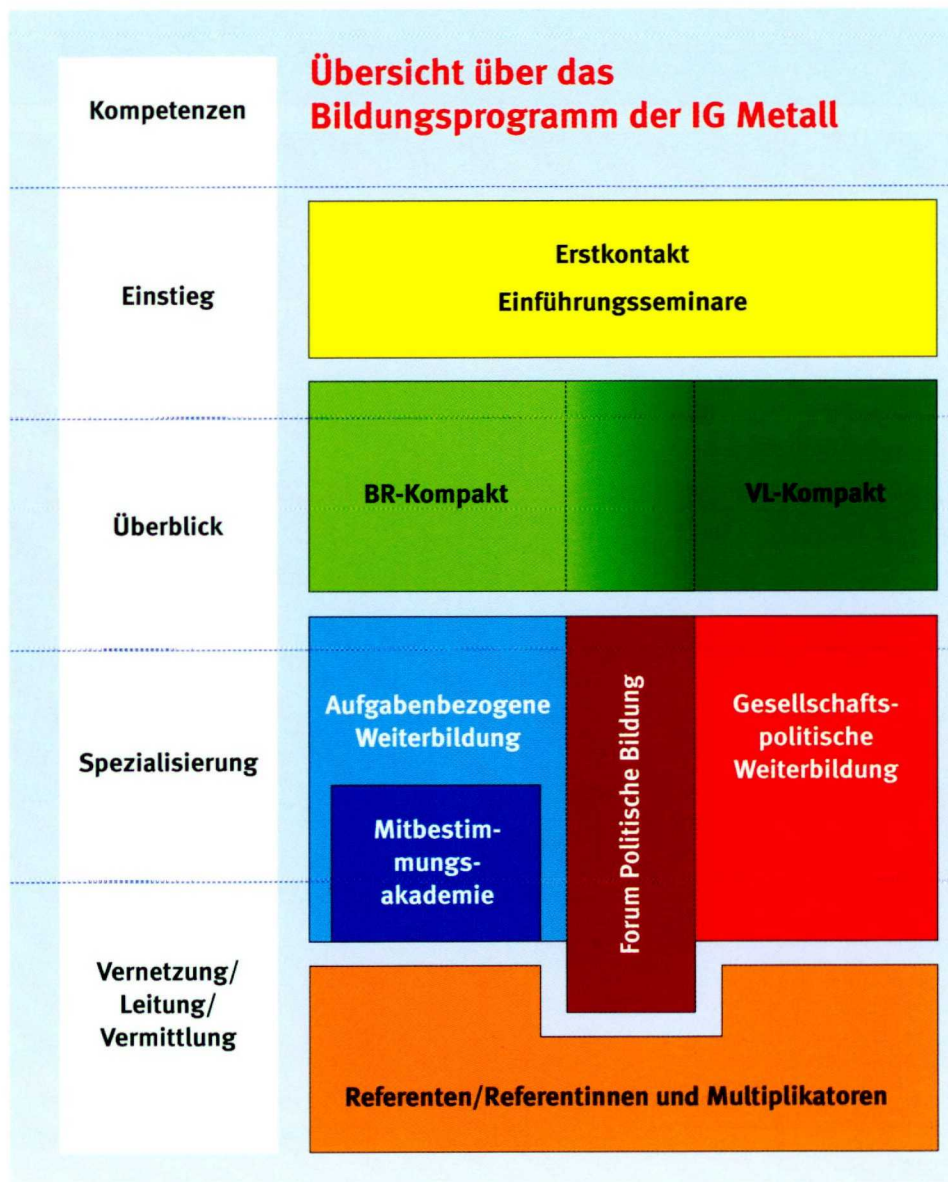
Die Seminare und Angebote zur internationalen Bildungsarbeit haben verschiedene Facetten: europapolitische Seminare, die Begegnung von Gewerkschafterinnen verschiedener Länder, die Unterstützung der Arbeit von Eurobetriebsräten und der Aufbau von gewerkschaftlichen Netzwerken in bestimmten Konzernen. In der politischen Weiterbildung wurde ein eigenes Seminar zum Thema Globalisierung entwickelt. Die Bildungsarbeit hat außerdem die Sozialforumsbewegung unterstützt und damit Verbindungen zu anderen globalisierungskritischen Organisationen hergestellt.

Ein Multiplikatorensseminar zum Aufbau von Bildungsarbeitsstrukturen für Gewerkschaften in osteuropäischen Ländern konnte entwickelt werden.

Schriftliche Seminarkonzepte in verschiedenen Sprachen unterstützen den Austausch mit Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern.



Bildung | Vorstand



Stand: September 2006

4. Öffentlichkeitsarbeit und interne Kommunikation

4.1 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

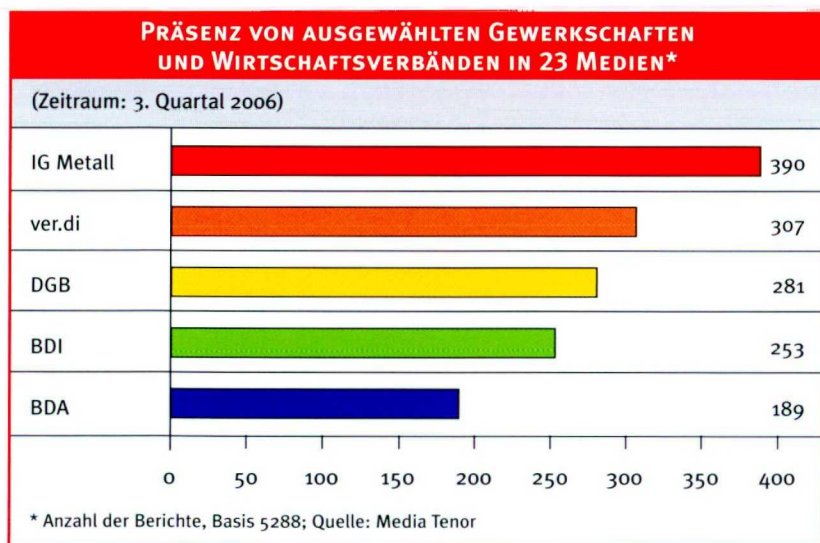
Strukturen und Arbeitsweisen der Medien haben sich stark verändert. Die Mediengesellschaft offenbart zunehmend ihre Negativseiten. Trotz größerer Medienvielfalt tendieren die Medien zu inhaltlicher Konformität.

Information und Unterhaltung werden zunehmend vermischt, Ereignisse und Konflikte personalisiert. Journalistische Tugenden, wie intensive Recherche, werden mehr und mehr vernachlässigt. Die Berichterstattung folgt zu oft dem Ziel der Auflagen-, Quoten- und somit Renditesteigerung und zu wenig journalistischen Kriterien.

Außerdem ist eine vielfach uniforme, wirtschaftsfreundliche Berichterstattung zu beobachten. Besonders deutlich ist dies etwa bei sozialpolitischen Reformen. Talkshows und Leitartikel durch-

zieht eine auffällige Zustimmung zu Sozialabbau und die Behauptung, es gebe keine Alternativen. Gewerkschaften sind gleich mehrfach von diesen negativen Tendenzen im Journalismus betroffen: Gewerkschaften, und insbesondere die IG Metall, gelten als organisierte Gegenmacht zu wirtschaftsliberalen Modellen und einer Politik, die arbeitnehmerfeindliche Reformen als Sachzwang darstellt. Sie stehen für solidarische Alternativen und negieren den Vorrang von Markt und Kapitalinteressen. Die politisch-inhaltlichen Tendenzen wurden auch von technischen Veränderungen begleitet, die sich zum Beispiel in der Bedeutung von Online-Medien ausdrücken.

Grundsätzlich gilt: Die Medien sind schneller geworden. Die Reaktionszeiten haben sich dramatisch verkürzt und die Arbeit der Pressestelle verändert. Ein nach wie vor wichtiges Instrument sind die Metall-Pressedienste, mit denen die Medien im Berichtszeitraum pro Jahr zwischen 98 bis mehr als 130 Mal unterrichtet wurden. Sie zeichnet eine anhaltend hohe Anzahl von Abdrucken aus. Die hohe Resonanz verschafft der IG Metall eine besondere Stellung in der Verbändelandschaft: Die IG Metall weist regelmäßig die höchste Abdruckquote unter allen Verbänden in Deutschland auf. Neben regelmäßigen Pressekonferenzen haben weitere Instrumente der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit an Bedeutung gewonnen. Dazu gehörten sowohl eine seit 2003 gestiegene Anzahl von Interviews geschäftsführender Vorstandsmitglieder in Zeitungen sowie für Fernsehen und Hörfunk als auch Presseseminare, Hintergrundgespräche etc.



Grafik 4.16

Diese stießen in den Tarifrunden der Metallindustrie in 2004, 2006 und Anfang 2007 auf ein lebhaftes Interesse bei Journalisten. Der Pressearbeit der IG Metall verschaffte es Raum, Tarifforderungen ausführlich darzustellen. Journalisten boten diese Veranstaltungen nicht nur exklusive Gesprächspartner, sondern auch – in Kombination mit Betriebsbesuchen – einen differenzierten Einblick in die Anwendung tariflicher Regelungen.

Pressearbeit 2003

Arbeitskampf um die Einführung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland

Im Konflikt um die Angleichung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Stahl- und in der Metall- und Elektroindustrie an die im Westen üblichen 35 Stunden im Jahre 2003 standen Metallerinnen und Metaller nicht nur dem massiven Widerstand von Arbeitgebern, sondern auch heftiger Ablehnung in Politik und Medien gegenüber. Dem konnte die Pressearbeit kaum entgegenwirken.

Während für die Stahlindustrie ein Stufenplan erreicht wurde, ist der Streik in der Metallindustrie abgebrochen worden. Daran entzündete sich eine öffentlich ausgetragene Debatte um Ursachen und Verantwortung, die zudem mit der Nachfolge von Klaus Zwickel als Erstem Vorsitzenden der IG Metall verknüpft wurde.

Die IG Metall erlebte ein bisher ungekanntes Interesse der Medien, zugleich aber auch einen Tiefpunkt im öffentlichen Erscheinungsbild. Dieses galt es nach Beendigung der Führungskrise

im Sommer 2003 wieder zu verbessern. Die Pressearbeit konzentrierte sich in der Folgezeit darauf, das Image der IG Metall zu fördern und nach dem Bild der Zerrissenheit der Organisation eines der Geschlossenheit zu vermitteln.

Auf den Gewerkschaftstagen im Herbst 2003 betreute die Pressestelle der IG Metall mehr als 160 Journalistinnen und Journalisten aus dem In- und Ausland, vermittelte Gesprächspartner und informierte über gewerkschafts- und tarifpolitischen Themen.

Agenda 2010 und Zukunft des Sozialstaats

Am 14. März kündigte Gerhard Schröder in seiner Regierungserklärung die „Agenda 2010“ an und damit massive Eingriffe in den Sozialstaat. Aufgabe der Pressearbeit war es, die gewerkschaftlichen Alternativen zum Erhalt und zur Finanzierung des Sozialstaates in der Öffentlichkeit deutlich zu machen. Dazu gehörte auch, die bereits wenige Wochen nach der Regierungserklärung einsetzenden Proteste zu begleiten.

Kampf um den Erhalt der Tarifautonomie

In der zweiten Jahreshälfte beschäftigten die neuerlich aufkommenden Angriffe auf die Tarifautonomie auch die Pressestelle. Sie nutzte alle Möglichkeiten, die Kritik praxisferner Wissenschaftler und Neoliberaler in Politik und Gesellschaft als unbegründet zurückzuweisen. Gegen Ende des Jahres ging es darum, die Proteste von Metallerinnen und Metallern gegen drohende gesetzliche Eingriffe in die Tarifautonomie im Zuge des sich abzeichnenden Kompromisses

zwischen Regierung und Opposition bei der Reformagenda 2010 mit Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

Pressearbeit 2004

Zur Vorbereitung auf die Tarifrunde in der Metallindustrie lud die IG Metall im Januar zu einem Presseseminar nach Stuttgart. Dort wurden ausgewählten Journalistinnen und Journalisten die Forderungen erläutert und Hintergrundinformationen zum Ablauf der Tariffbewegung gegeben. Ziel war es, Pressevertretern die Möglichkeit zu geben, die Schritte der IG Metall besser nachzuvollziehen. Ein Großteil der mehr als 120 Interviews des Ersten und Zweiten Vorsitzenden der IG Metall widmete sich der Tarifrunde und belegte das Interesse der Medien. Schlagzeilen, wie „Ein Ergebnis ohne Verlierer“ (Tagesspiegel), „Hirn, nicht Faustkeil“ (Saarbrücker Zeitung)

oder „Prädikat Positiv“ (Die Rheinpfalz) dokumentierten, dass der Pilotabschluss von Pforzheim vom 12. Februar, der erstmalig abweichende tarifliche Regelungen für einzelne Betriebe normierte, eine weitgehend positive Resonanz in den Medien fand. Zugleich zog der Tarifabschluss wegen seiner Neuartigkeit ein anhaltendes Interesse von Medien nach sich und gab der Debatte um die Reformfähigkeit des Flächentarifvertrages Auftrieb.

Auch im Jahr 2004 hielten die Auseinandersetzung um die sozialpolitischen Reformen der Bundesregierung und die Eingriffe in die soziale Sicherung an. Aufgabe der Pressearbeit war es, der Öffentlichkeit die Alternativen der IG Metall und die Notwendigkeit eines Politikwechsels näher zu bringen. Unter dem Motto „Reformen JA – Sozialabbau NEIN DANKE!“ erreichte der Protest gegen Sozialabbau mit dem Aktionstag



IG Metall-Pressekonferenz: 2006 günstigeres Meinungsumfeld

„Aufstehen, damit es besser wird!“ am 3. April mit mehr als 500 000 Teilnehmern seinen Höhepunkt. Ab Mai 2004 unterstützte die Pressearbeit das Arbeitnehmerbegehren für Arbeit und soziale Gerechtigkeit, für das über 750 000 Unterschriften, davon etwa 500 000 von der IG Metall, gesammelt und im November des Jahres dem Bundestagspräsidenten Wolfgang Thierse übergeben wurden.

Pressearbeit 2005

Proteste gegen die „Hartz-Gesetze“, dem Inbegriff sozial ungerechter Reformansätze, und deren vermeintliche Nachbesserungen waren immer wieder Anlass für Metallpressedienste, mit denen der Sozialabbau kritisiert wurde.

Im Sommer des Jahres beschäftigte die sogenannte „VW-Affäre“ Medien und Öffentlichkeit. Obgleich es im Kern um kriminelle Machenschaften von VW-Managern ging, richteten die Medien ihr Augenmerk fast ausschließlich auf die persönlichen Verfehlungen und den damit verbundenen Rücktritt des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Klaus Volkert. Halbwahrheiten, Vorverurteilungen, Gerüchte und Verdächtigungen bestimmten die Berichterstattung. Betriebsräte und Vertrauensleute bei Volkswagen gerieten unter pauschalen Verdacht. Interessierte politische Kräfte nutzen die Ereignisse, um gegen die Mitbestimmung, nicht nur bei Volkswagen, zu polemisieren und die Arbeit der Interessenvertretung zu erschweren. Aufgabe der Pressearbeit war es, diesen Tendenzen entgegenzuwirken.



Reporter auf einer IG Metall-Pressekonferenz: Die Medien sind schneller geworden

Bundestagswahl

Mit der Ankündigung von Neuwahlen nach der Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen stand das Land ein Jahr früher als geplant vor Bundestagswahlen. In den Wahlkampf schaltete sich die IG Metall unter anderem mit Pressediensten, Interviews und Journalistengesprächen ein. Leitbegriffe wie Arbeit, Innovation und Gerechtigkeit sollten für einen Politikwechsel werben und zeigen, dass die Politik der Agenda 2010 wirtschaftlich, sozial und politisch erfolglos geblieben war. Im Wahlkampf gaben etliche Medien in bisher nicht gekannter Weise ihre gebotene Zurückhaltung und Neutralität auf. Für viele Kommentatoren war der Wahlsieg von Schwarz-Gelb eine ausgemachte Sache. Dem von Schwarz-Gelb geforderten verschärften Abbau des Sozialstaates unterstellten viele

Berichterstatter breite Zustimmung der Wählerschaft. Diese war allerdings, wie der Ausgang der Bundestagswahlen belegte, bedeutend weitsichtiger.

Pressearbeit 2006

Zu den Aufgaben der Pressearbeit gehörte nicht nur die Begleitung von Tarifrunden in der Metall- und Elektroindustrie, sondern auch in der Stahl- und der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie für den Bereich Holz und Kunststoff. Darüber hinaus galt es, Stellungnahmen zu allen relevanten sozialpolitischen Themen in die Medien zu bringen. Daneben versuchte die Pressearbeit stärker „Nischenthemen“, wie die branchenpolitische Kompetenz der IG Metall, unter anderem durch die Veröffentlichung von Branchenanalysen, zu bearbeiten.

Tarifbewegung in der Metallindustrie

Die Tarifbewegung 2006 war von einem günstigen Meinungsklima geprägt. Gab es in der Vergangenheit aus der Politik eher Störfeuer denn Unterstützung für eine Tarifbewegung, kamen jetzt selbst Regierungsvertreter, wie Bundeswirtschaftsminister Michael Glos (CSU), nicht umhin, kräftigen Lohnerhöhungen zuzustimmen. Darüber hinaus gelang es, deutlich zu machen, dass die IG Metall mit Forderungen nach Innovation und Qualifizierung an nachhaltigen Zukunftsthemen interessiert ist.

Die schwächelnde Binnennachfrage und steigenden Unternehmensgewinne waren über-

deutlich. Auch zeitgleichen Kämpfen um Arbeitsplätze und gegen Standortverlagerungen, wie bei AEG in Nürnberg, begegnete die Öffentlichkeit mit großer Sympathie. Ein Konzept zur systematischen, öffentlichkeitswirksamen Begleitung der Tarifbewegung nutzte das günstige Meinungsumfeld und verstärkte es sogar. Dank stärkerer Verzahnung der Kommunikations-Aktivitäten der IG Metall gelang es, die Strategie der Arbeitgeberseite, die Meinungsführerschaft zu erlangen, wirksam zu durchkreuzen.

Allein die große Mobilisierung von Metallerinnen und Metallern zu Warnstreiks fand keinen entsprechenden Niederschlag in den Medien. So fiel der Umfang der Berichterstattung, insbesondere in den elektronischen Medien, angesichts der sehr hohen Beteiligung eher gering aus. Offenbar stellte das Engagement von Hunderttausenden Metallerinnen und Metallern für viele Medienvertreter keinen besonderen Anlass zur Berichterstattung dar.

Organisatorische Veränderungen

Im Berichtszeitraum wurden die Instrumente zur Evaluierung der Pressearbeit der IG Metall ausgebaut. Seit Frühjahr 2006 wird der Pressespiegel nicht mehr per Post verschickt, sondern tagesaktuell digital zur Verfügung gestellt.

Zum 28. Februar stellte die IG Metall ihren Informationsdienst Presse- und Funknachrichten (PFN) ein. Für die Funktionäre ist das Extranet konzipiert worden, das täglich einen Infodienst zur Verfügung stellt.

4.2 Printmedien

Nach dem 20. ordentlichen Gewerkschaftstag wurde die Redaktion dem neu geschaffenen Funktionsbereich Kommunikation und Medien zugeordnet und zunächst in den Vorstandsbereich 07, Ende 2004 wieder in den Vorstandsbereich 01 integriert.

Diese Reorganisation war notwendig, um Presse und Öffentlichkeitsarbeit sowie Kommunikation und Medien zu verzahnen. Die bisherige Aufteilung der Printmedien in verschiedene Redaktionen, die sich nach den Produkten (metall oder direkt) ausrichtete, wurde aufgehoben. Die Redaktion ist nun eine Einheit geworden, die verschiedene Produkte erstellt. Seit Anfang 2006 erstellt die Redaktion auch die beiden Branchenhefte „IT Magazin“ und „Kfz-Handwerk“, die vier Mal im Jahr mit einer Auflage von 40 000 Exemplaren erscheinen. Diese Publikationen richten sich ausschließlich an die Zielgruppen in den beiden Branchen.

Das Mitgliedermagazin metall, das zehn Mal im Jahr mit einer Auflage von knapp zwei Millionen Exemplaren herausgegeben wird, und direkt, das 22 Mal mit einer Auflage von 160 000 Exemplaren erschien, wurden nach und nach dem Corporate Design der IG Metall angepasst. In direkt, dem 14-tägigen Newsletter für Funktionärinnen und Funktionäre der IG Metall, wurden farbige Grafiken aufgenommen, was die Nutzbarkeit des Mediums erhöhte. Anfang 2006 wurde die Anmutung auch von metall weiter

verbessert und die Lokalseiten, das Angebot von metall für die Verwaltungsstellen, das Mitgliedermagazin für die eigene Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen, wurden auf vierfarbigen Druck umgestellt. Die Möglichkeit, in metall eine Lokalseite zu schalten, ist im Berichtszeitraum kontinuierlich ausgebaut worden. Rund 100 Verwaltungsstellen nutzten das Angebot regelmäßig und berichteten vier bis zehn Mal im Jahr aus den Regionen. Die Redaktion entwickelte eine CD für die Gestaltung der Lokalseite, die die „Macher“ der Lokalseiten ebenso wie die Qualifizierungsangebote der Redaktion zur Gestaltung als Unterstützung annahmen.

Im Sommer des Jahres 2005 verzichtete metall auf die Sommerpause und gab im August eine zusätzliche metall-Ausgabe zur vorgezogenen Bundestagswahl und zu den Forderungen der IG Metall an die politischen Parteien heraus. Damit unterstrich metall ihren Charakter, als einzige Publikation der IG Metall alle Mitglieder über Tarifpolitik, Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik oder andere wichtige gesellschaftliche Themen informieren zu können. metall erschien deshalb in 2005 elf Mal.

Seit dem 20. ordentlichen Gewerkschaftstag wird ein neues Medienkonzept entwickelt. Ziel ist es, die „Kampagnenfähigkeit“ des Mitgliedermagazins zu verbessern, das heißt metall



besser als bisher in die Lage zu versetzen, Initiativen und Kampagnen der IG Metall publizistisch zu begleiten. Durch Mitgliederbefragungen im Jahre 2006 wurden Erwartungen und Anforderungen der Mitglieder ermittelt. Die Arbeiten am künftigen Medienkonzept werden fortgesetzt.

Alle Printprodukte sind nach Erscheinen auf den Internetseiten der IG Metall zugänglich. Seit 1995 sind zudem metall (mit allen Regional- und Lokalseiten), direkt (mit allen Beilagen) und die Branchenmagazine auf CD-ROM erhältlich. Die CD-ROMs ersetzen die früheren Jahresbände und sind so zu einer wichtigen Quelle zum Nachschlagen geworden.



Leserinnen und Leser von direkt und den beiden Branchenmagazinen erhalten ihre Magazine mit der Post. Beim Mitgliedermagazin metall bestehen traditionell zwei Vertriebswege. Ein Teil der Mitglieder erhält metall über den Betriebsversand. Das heißt, die jeweiligen Ausgaben werden an die Betriebe geliefert und dort verteilt. Ein anderer Teil der Mitglieder, überwiegend diejenigen, die über die Verteilung im

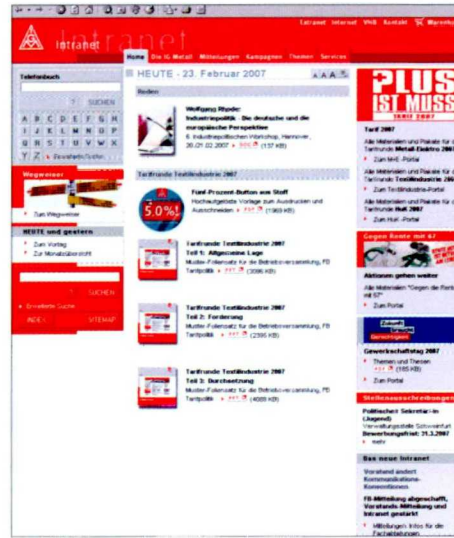
Betrieb nicht oder nicht mehr erreicht werden, wie zum Beispiel Rentner und Rentnerinnen, Arbeitslose und Studierende, erhalten metall im Einzelversand nach Hause. Um eine zuverlässige Zustellung an die Mitglieder sicherzustellen und Streuverluste so gering wie möglich zu halten, werden die Vertriebswege ständig überprüft.

Seit nunmehr sechs Jahren besteht die Möglichkeit, in den Printmedien Anzeigen zu schalten. Bei metall und direkt ist das Anzeigengeschäft mittlerweile Routine. Auch die Branchenmagazine „IT Magazin“ und „Kfz-Handwerk“ sollen für Anzeigen geöffnet werden.

4.3 Onlinemedien

Die Bedeutung der Onlinemedien hat zugenommen. Sie wurden neu strukturiert und auf eine neue technische Plattform gestellt. Damit erreichte der Ausbau der Onlinemedien, der 1996 mit dem Internet begann und über das Intranet (1997), das Jugendportal (2003) und das neue Extranet (2005) fortgesetzt wurde, seinen vorläufigen Höhepunkt.

Die „Onlineredaktion“ für die Internetpräsenz „www.igmetall.de“ und das Onlineangebot für die Beschäftigten der IG Metall im Intranet wurden 2004 im Ressort „Onlinemedien“ zusammengefasst. Die zentralen Netzangebote wurden sukzessive auf ein Content Management System umgestellt. Eine gemeinsame Redaktion und ein gemeinsamer Datenpool machen es möglich, dass auf Inhalte schneller zugegriffen werden kann. Es wurde nicht nur eine neue technische Plattform eingerichtet, auch das Erscheinungsbild wurde überarbeitet. Seit 2006 präsentieren sich die zentralen Angebote im einheitlichen Corporate Design der IG Metall.



Internet: die Positionen der IG Metall wirksam nach außen vertreten.

Intranet: täglich alle neuen Informationen auf einen Blick

Extranet: der Informationsdienst für die gewerkschaftlich Aktiven

Das Extranet

Die wichtigste Neuerung im Onlinebereich war der Start des Extranets am 1. Mai 2005. Dieses Angebot richtet sich an aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, wie Betriebsräte, Vertrauensleute und andere Funktionsträgerinnen und Funktionsträger. Über das Extranet können sie auf Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Seminare, Glossare, eine Rechtsdatenbank, Reden, Arbeitshilfen und anderes zugreifen und für ihre Arbeit nutzen.

Ein täglicher Infodienst, der den Nutzern um zehn Uhr als Newsletter zugeht, gibt einen kompakten Überblick über neue Materialien. Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen können eigene Informationen und Verlinkungen in das Extranet einstellen.

Im Berichtszeitraum meldeten sich rund 30 000 Nutzerinnen und Nutzer im Extranet an. Pro Monat kamen zuletzt rund 1 000 neue Nutzer hinzu. Damit erreichte das Extranet etwa ein Viertel aller in der IG Metall organisierten Betriebsräte und Vertrauensleute.

Profilierung der Netze

Das Extranet ergänzt das öffentliche Internet und das Intranet für die Beschäftigten der IG Metall und ermöglichte eine zielgruppengenaue Profilierung der einzelnen Netze.

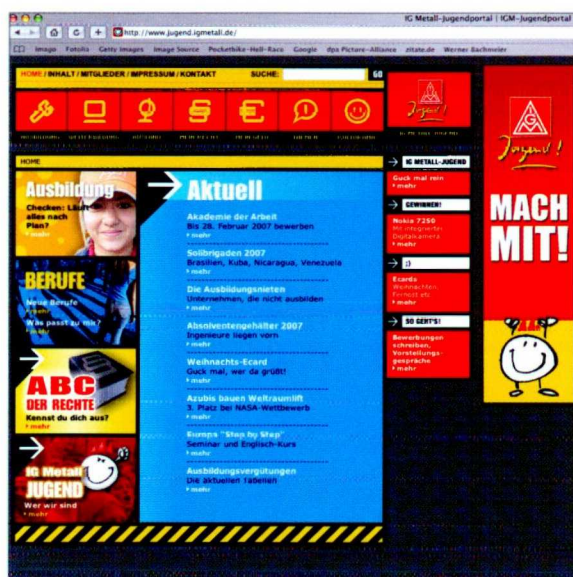
Das Internet richtet sich vor allem an eine der IG Metall gegenüber neutral bis kritisch eingestellte Öffentlichkeit und wirbt für die Argumente und Positionen der IG Metall, zum Beispiel in Tarifbewegungen. Kampagnen, wie etwa die Mitgliederwerbekampagne 2006 „Ziehen Sie mit“, wurden mit einer Onlinekomponente unterstützt. Zudem wurde versucht, die Distanz vom ersten Online-Kontakt zum Online-Aufnahmeformular durch zwischengeschaltete Kontaktangebote zu überbrücken.

Ein nur für IG Metall-Mitglieder zugänglicher Bereich im Internet konzentriert sich auf Service- und Beratungsangebote. Er hat somit einen konkreten Nutzen für diese Zielgruppe und demonstriert die exklusiven Vorteile einer Mitgliedschaft in der IG Metall auch bei den Onlineangeboten.

Ein Presseportal, das gezielt Multiplikatoren im Medienbereich anspricht, ergänzt das Internetangebot.

Das Intranet unterstützt die Beschäftigten der IG Metall in ihrer täglichen Arbeit. Alle Informationen des Vorstandes werden im Intranet bereitgestellt. Ein Intranet-Newsletter liefert einen täglichen Überblick über die neuen Materialien. Das Intranet integriert immer stärker Arbeitsabläufe, von der Kampagnenunterstützung über die Materialbestellung bis zur Online-Fahrkarte.

Das Jugendportal (www.jugend.igmetall.de) besteht seit 2003 und richtet sich – mit einer bewusst eigenen Aufmachung – an Jugendliche vor und während der Ausbildung. Der Schwerpunkt liegt auf Service und Beratung.



Jugendportal: Service und Beratung

Lokale Homepages und Netzwerke

Die Internetauftritte von Verwaltungsstellen, Bildungsstätten, Bezirksleitungen und thematischen Netzwerken werden mit einem eigenen Publikationstool „NetKey“ unterstützt. Dieser Editor liegt seit 2006 in einer verbesserten und optisch den zentralen Auftritten angepassten Version vor.

4.4 Werbung

Die werbliche Begleitung von politischen Kampagnen sowie die Entwicklung und Produktion von Materialien für Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung gehören traditionell zur Werbearbeit der IG Metall.

Darüber hinaus unterstützte das Ressort Werbung die Fachabteilungen beim Vorstand und die Gliederungen bei Werbeaktivitäten, bei Fragen zu Gestaltung und zum Corporate Design.

Bei Mitgliedern, Funktionärinnen und Funktionären geschätzt und gefragt waren die Standardmaterialien, wie Kalender und Planer für die Fußball-Weltmeisterschaft und die Fußball-Bundesliga, die das Ressort produziert und anbietet.

Die Mustermappe Werbung

Zur Mustermappe Werbung gehören rund 200 Materialien, die gemeinsam mit den Fachabteilungen entwickelt und produziert wurden und in Verwaltungsstellen und Betrieben für Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung genutzt werden können.

Viele Anregungen aus Betrieben und Verwaltungsstellen wurden aufgegriffen und umgesetzt. So wurde zum Beispiel das Leporello-Faltblatt „Erkämpfte Erfolge“, das die Tarifierfolge der IG Metall auflistet, neu gestaltet und unter dem Titel „Tarifierfolge auf einen Blick“ wieder ins Programm aufgenommen.

Die Kampagnen

Für die Aktivitäten und Kampagnen der IG Metall zum Erhalt des Sozialstaates, für Solidarität und Gerechtigkeit – allen voran das Arbeitnehmerbegehren – wurden mit Unterstützung des Ressorts Werbung Motive entwickelt, die unsere Botschaften plakativ kommunizieren sollten.

Für die Mitgliederwerbung wurde das Schillerjahr 2005 mitsamt dem Schiller-Zitat „Verbunden werden auch die Schwachen mächtig“ als Plakat- und Anzeigenmotiv mit großem Zuspruch genutzt.

Von großer Bedeutung für die Werbearbeit waren die Tarifrunden. Dafür wurden Basismaterialien erstellt, die die jeweiligen Forderungen plakativ umsetzten, die es aber auch ermöglichten, im Verlauf der Tarifrunde schnell zu reagieren und angemessene Motive beziehungsweise Materialien zu entwickeln.

Vor der Tarifrunde 2006 wurden Imagemotive geschaltet, die zeigten, wozu Flächentarifverträge gut sind und wie wichtig sie sind für den Lebens- und Arbeitsalltag. Die vier ungewöhnlichen und zum Teil sehr emotionalen Motive fanden, wie

die Auflagenzahlen und Zuschriften aus Betrieben belegten, außergewöhnlichen Anklang.

Ziel der Werbearbeit ist es, auch in Zukunft die Botschaften der IG Metall so zu gestalten, dass sie Köpfe und Herzen von möglichst vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Mitgliedern, aber auch Interessierten in der Öffentlichkeit erreicht.



4.5 Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation

Zentralbibliothek, Archiv und Dokumentation sind wichtige Informationsquellen und unterstützen sachkundig und effektiv die Arbeit der Funktionärinnen und Funktionäre der IG Metall.

Zentralbibliothek

Die Zentralbibliothek als Anlaufstelle für die Literaturinformation und Medienversorgung der IG Metall präsentiert sich nach dem Umzug der Vorstandsverwaltung seit 2005 in neuen attraktiven Räumen. Als größte Gewerkschaftsbibliothek in Deutschland mit wertvollen historischen Beständen ist sie auch für die interessierte Öffentlichkeit zugänglich.

Die Zentralbibliothek stellt internen und externen Nutzerinnen und Nutzern Informationen und fachliche Unterstützung bei der Literatur- und Onlinerecherche zur Verfügung. Neben einem Rechercheplatz und den neu erschienenen Büchern finden sie dort ein umfangreiches Angebot an aktuellen Zeitschriften und Zeitungen.

Hinzugekommen ist ein Leseraum mit Nachschlage- und Standardwerken zur Politik und Geschichte der Gewerkschaften sowie zu ausgewählten Publikationen der IG Metall. Für die Juristinnen und Juristen des Vorstands stehen die aktuellen Kommentare in der juristischen Präsenzbibliothek bereit.

Über den Online-Katalog (OPAC) können alle Beschäftigten der Organisation vom Arbeitsplatz aus Aufsätze, Bücher und Zeitschriften ab 1996 suchen und bestellen. Inzwischen gilt dies auch für das Gros der älteren Gewerkschaftsliteratur. Weitere Bestände werden im laufenden Projekt Retrokatalogisierung zugänglich gemacht.

Hinweise auf neu erschienene Bücher und Aufsätze gibt der 14-tägige Informationsdienst der Bibliothek. Seit Herbst 2006 ist die IG Metall-Zentralbibliothek auch im Internet präsent.

Archiv und Dokumentation

Das Ressort Archiv und Dokumentation (ADO) sorgt für die Bewahrung, Erschließung und Bereitstellung von Akten, Fotos und Plakaten des IG Metall-Vorstandes und der Bezirksleitungen und der integrierten Gewerkschaften Textil-Bekleidung (GTB) sowie der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK). Im Archiv der sozialen Demokratie in der Friedrich-Ebert-Stiftung steht unser historisches Depositum der Forschung und der Geschichtsschreibung zur Verfügung. Im Berichtszeitraum wurde die archivwissenschaftliche Erschließung der GHK-Akten begonnen, die der GTB-Akten soll folgen.

ADO unterstützte die Beschäftigten der IG Metall beim Umgang mit Information und plante das Ablegen und schnelle Wiederauffinden von elektronisch geführten Dokumenten und Vorgängen in den verschiedenen Aufgabenbereichen mit Hilfe eines EDV-gestützten Dokumentenmanagementsystems. Eine technische Plattform soll die Beschäftigten der IG Metall in Kommunikation und effizienter Zusammenarbeit unterstützen und Wissen und Erfahrungen in allen Situationen der politischen Arbeit bereitstellen.

ADO vermittelte Informationen, die zur gewerkschaftspolitischen Arbeit benötigt wurden. Dazu gehörten Presseartikel und Materialien zu Branchen, Informationen zu Unternehmen und Konzernstrukturen, Wettbewerberanalysen bei Anträgen auf Abweichung von Tarifverträgen sowie Unternehmensdaten zur systematischen Mitgliedergewinnung in nicht organisierten Betrieben. Darüber hinaus wurden nach Bedarf Fachinformationen auf einem CD-ROM-Server sowie ein Internetzugriff auf „Juris-Online“ für alle Rechtsschutzsekretäre und -sekretärinnen bereitgestellt.

4.6 Kulturarbeit und Veranstaltungsmanagement

Seit 2003 umfasst die Kulturarbeit auch das Veranstaltungsmanagement sowie das Konferenz- und Veranstaltungsdesign.

Neben den laufenden Kulturprojekten und Ausstellungen gab es im Berichtszeitraum eine

Reihe auch öffentlich beachteter Veranstaltungen. Dazu gehörten die Diskussionsrunde „Wider das Vergessen“ mit dem bekannten Psychoanalytiker und Holocaust-Überlebenden Yitack Zieman im Jahr 2004, die Einweihungsfeier des MainForums 2005 und die Autorenlesung mit Günter Grass im Jahr 2006.

Ein weiterer Höhepunkt war der Festakt „50 Jahre Lohnfortzahlung“ in 2006 bei der HDW in Kiel.

Anlässlich der Buchmesse arbeitete die IG Metall mit der Stadt Frankfurt bei der Veranstaltungsreihe LiteraTurm zusammen.

Das Kultur- und Veranstaltungsmanagement unterstützte die Funktionsbereiche und die Otto Brenner Stiftung dabei, ihre Veranstaltungen durchzuführen und als Aussteller bei Kongressen aufzutreten.

Neben der Beteiligung an den Ruhrfestspielen förderte die IG Metall viele Kulturprojekte, wie das globalisierungskritische Filmfestival Berlin und den DGB-Filmpreis. Als Medienpartner bei dem Film „The Take – Die Übernahme“ von Naomi Klein unterstützte die IG Metall erstmals eine Kinoproduktion.

Für soziale Einrichtungen wurden Sammlungen von Hilfsgütern organisiert. So kamen 2004 1000 Kilogramm Kinderspielsachen und Kinderkleidung für ein Waisenhaus in Afghanistan und 400 Kilogramm Kleidung und Lebensmittel für die Obdachlosenhilfe zusammen. Geldspenden kamen 2005 dem Frankfurter Frauenhaus und dem städtischen Kindernotbüro zugute.

Der auf dem 20. ordentlichen Gewerkschaftstag vergebene 5. Kunstpreis der IG Metall war der höchstdotierte Kunstpreis in Deutschland im Jahr 2003. Für den Wettbewerb „Vielfalt solidarisch gestalten“ wurden 433 Arbeiten eingereicht. Große Beachtung fand auch der Karikaturenwettbewerb „Chancengleichheit-Frauenalltag“.

Die Metallgalerie zeigte 18 Ausstellungen, unter anderem mit Arbeiten von Günter Grass, Klaus Süss, Hans Ticha, Katharina Mayer, Thomas Brenner und Florian Pelka.

Auf großes öffentliches Interesse stieß die Ausstellung „Unentschieden“ mit elf Künstlerinnen und Künstlern im Jahr der Fußball-Weltmeisterschaft.



Günter Grass: Literatur bei der IG Metall

5. Mitgliedergruppen

5.1 Jugend

Der Abwehrkampf in der Tarifpolitik und die Auseinandersetzung um mehr und bessere Ausbildungsplätze prägten im Berichtszeitraum die Jugendarbeit der IG Metall. Seit dem Jahr 2002 war ein Mitgliederrückgang zu verzeichnen. Der Abwärtstrend konnte in den Folgejahren jedoch abgeschwächt werden. Weitere Anstrengungen sind notwendig, um wieder mehr Jugendliche als Mitglieder zu gewinnen.

Die Tarifpolitik war von einem Abwehrkampf bestimmt. Die Errungenschaften der IG Metall, die

Übernahme nach der Ausbildung und die Entwicklung der Ausbildungsvergütungen mussten nahezu in jeder Tarifrunde aufs Neue verteidigt werden. Aber gerade durch die hohe Beteiligung der Jugend an Warnstreiks und Streiks konnten die Angriffe bis auf Weiteres abgewehrt werden.

Die gesellschaftspolitische Kampagne „Wir können auch anders!“ war die erste eigene Kampagne der IG Metall-Jugend ohne Bündnispartner aus Gewerkschaften oder anderen gesellschaftlichen Gruppen. Dazu fanden zwei zentrale Konferenzen und ein zentraler Aktionstag (15 000 Teilnehmer in Nürnberg) statt.



Zentraler Aktionstag der
IG Metall-Jugend in Nürnberg:
„Wir können auch anders!“

Mit Aktivitäten zur Reform des Berufsbildungsgesetzes konnte die IG Metall-Jugend ihr Profil auch im Bereich beruflicher Bildung schärfen. In zahlreichen Aktivitäten wurden die Themen Ausbildung und Ausbildungsqualität stärker in den Fokus der Arbeit gestellt. Daran muss weiterhin gearbeitet werden.

Die Herausforderungen für die Jugendarbeit haben sich in den vergangenen Jahren zugespitzt. Die Tatsache, dass wir nach jeder Wahl 80 Prozent neue JAVis haben, spiegelt sich auch in der Funktionsstruktur der IG Metall-Jugend wieder. Oft muss die Jugendarbeit vor Ort alle zwei Jahre aufs Neue aufgebaut werden. Das erfordert hohen Einsatz von den Hauptamtlichen.

Die Anforderungen an Hauptamtliche der IG Metall und an den „aktiven Kern“ der Ehrenamtlichen werden höher. Ein immer größerer Teil der Arbeit besteht darin, Jugendliche überhaupt zu Sitzungen, Veranstaltungen oder zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben als JAV zu motivieren. Hinzu kommt, bereits bei der gewerkschaftlichen Jugendarbeit den sehr unterschiedlichen Lebenswelten von Jugendlichen einen entsprechenden Raum zu geben.

Projekt U35

Trotz einer funktionierenden Jugendarbeit bildet die Gruppe der 25- bis 35-Jährigen eine Lücke in unserer Mitgliederentwicklung. Dieses Problem wurde im Projekt U35 angegangen.



Die Jugendarbeit der IG Metall spricht junge Menschen an. Doch das neu gewonnene Potenzial lassen wir nach dem Übergang von der Ausbildung in den Beruf zum Teil wieder ziehen. Vier von fünf JAVis sagen nach Ende ihrer Amtszeit „und Tschüss“. Und keiner hält sie auf!

Die 25- bis 35-Jährigen haben alle Hände voll zu tun: im Beruf Fuß fassen, sich qualifizieren, flexibel sein und Chancen ergreifen, Karriere planen, Familie gründen. Während sie systematisch durch die Verwaltungsstellen und die Akteure und Akteurinnen im Betrieb (VK, BR, JAV) angesprochen werden, solange sie Azubis sind, so lässt das abrupt nach, wenn sie ihre Ausbildung beendet haben. Der Grund: Eine zielgruppengerechte und auf die spezifische Lebenssituation ausgerichtete Ansprache fehlt.

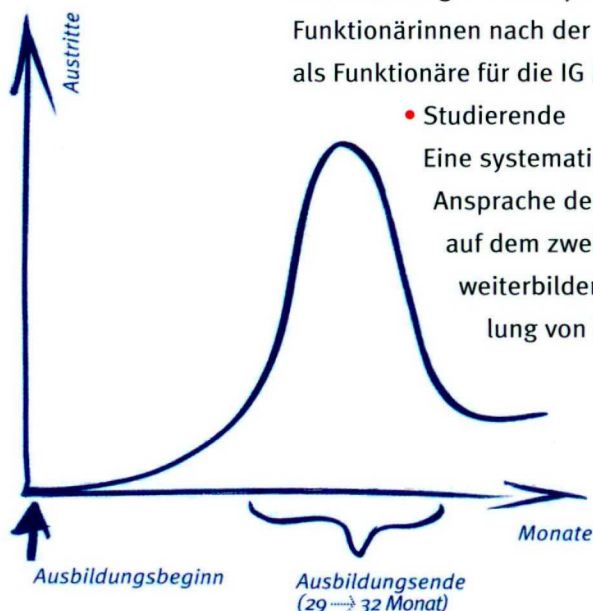
Darüber hinaus ist diese Gruppe trotz einer in den vergangenen Jahren etablierten nachhaltigen Personalentwicklung zu schwach in der organisationsinternen (zum Beispiel Delegiertenversammlung, Ortsvorstand) sowie der betrieblichen Arbeit vertreten. So hat sich die

Zahl der 18- bis 30-jährigen Betriebsräte laut einer IG Metall-Auswertung der Betriebsratswahlen 2004 gegenüber 1990 sogar halbiert. Damit droht eine Überalterung der Gremien.

Das Projekt U35 hat spezielle Angebote und Instrumente gewerkschaftlicher Arbeit für junge Menschen entwickelt, die durch die herkömmliche Jugendarbeit nicht bedient werden konnten, weil sie sich in einer anderen Lebensphase als Auszubildende befinden. Dazu wurden mit den teilnehmenden Pilotverwaltungsstellen folgende Teilprojekte bearbeitet:

- **Übergang Ausbildung in den Beruf**
Eine biografische Begleitung von Mitgliedern und Mitgliederwerbung am Übergang von der Ausbildung in den Beruf sowie weiterer Stationen durch eine gezielte Ansprache von Mitgliedern und Nichtmitgliedern, die sich in beruflichen und persönlichen Übergangsphasen befinden
- **Nachwuchsarbeit**
Anschlussangebote für junge Funktionäre und Funktionärinnen nach der Jugendarbeit, um sie als Funktionäre für die IG Metall zu halten
- **Studierende**
Eine systematische und spezifische Ansprache der Mitglieder, die sich auf dem zweiten Bildungsweg weiterbilden sowie die Entwicklung von Konzepten für Praktikanten und Studierende in dualen Studiengängen

Jugendliche müssen auch nach der Ausbildung zielgruppengerecht angesprochen werden



GJAV- und KJAV-Gremien

Gerade im Berichtszeitraum haben die Gesamt-Jugend- und Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretungen die betriebliche JAV-Arbeit gut ergänzt. Angriffe auf Ausbildungsplätze und Ausbildungsqualität haben die Arbeit geprägt und gemeinsames Handeln notwendig gemacht. Aus diesem Grund wurden der Austausch und die Koordination der GJAV- und KJAV-Arbeit weiter vorangetrieben.

Internationale Gewerkschaftsjugendarbeit

Im Berichtszeitraum hat eine Debatte um die Ausrichtung und Schwerpunktsetzung der internationalen Gewerkschaftsjugendarbeit im Jugendausschuss beim Vorstand der IG Metall und im internationalen Arbeitskreis der IG Metall-Jugend stattgefunden. Dabei wurde kritisch festgestellt, dass sich die Arbeit bislang vor allem auf den Nord-Süd-Bereich konzentrierte und weniger auf Europa. Die europäische und die Nord-Süd-Arbeit der IG Metall-Jugend wurden verknüpft. Als erster Schritt wurde im internationalen Arbeitskreis eine Gruppe „Europa“ eingerichtet. Darüber hinaus fand eine erste internationale Konferenz statt.

Die europäische Arbeit der IG Metall-Jugend wird systematisch aufgebaut. Dazu gehört:

- Kontakte zu europäischen Gewerkschaften herstellen
- Einer internationalen Konferenz mit Jugendlichen aus europäischen Gewerkschaften durchführen

- Eine Qualifizierungsreihe „Europa – Step by Step“ zusammen mit der DGB-Jugend erarbeiten. Diese Reihe soll es Jugendlichen aus den Verwaltungsstellen der IG Metall ermöglichen, sich inhaltlich und sprachlich zu qualifizieren, um sich auch vor Ort verständigen zu können.
- Teilnahme am Europäischen Sozialforum in Athen im Mai 2006
- „Know-how“ aufbauen, um europäische Förderpöfe für die europäische und internationale Arbeit der IG Metall-Jugend zu nutzen

Seit 2003 ist es gelungen, dass IG Metall-Jugendliche an internationalen Veranstaltungen teilnehmen konnten, etwa

- am G-8-Gegengipfel in Evian im Jahre 2003,
- an den 16. Weltfestspiele der Jugend und Studenten in Caracas in 2005,
- am amerikanischen Teil des Weltsozialforums in Venezuela, Caracas im Januar 2006,
- am Europäischen Sozialforum in Athen im Mai 2006.

Brigaden

Eine wichtige Grundlage der internationalen Gewerkschaftsjugendarbeit bilden die Zusammenarbeit und der Jugendaustausch mit den Partnerländern der IG Metall-Jugend. Zur Zeit gibt es Kooperationen mit Brasilien, Kuba, Nicaragua und erste Kontakte nach Venezuela.

Antirassismus

Mit dem 60. Jahrestag des Kriegsendes gedachte Europa 2005 der Befreiung von der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft. Dazu wurde eine umfangreiche Material-DVD erarbeitet, die besonders für örtliche Veranstaltungen im Jugendbereich geeignet ist, aber auch sonst verwendet werden kann. Darüber hinaus wurden weitere Materialien mit Bündnispartnern entwickelt und eingesetzt.

Fazit

Es ist uns in den vergangenen vier Jahren vielfach gelungen, Jugendliche zu begeistern, für gesellschaftspolitische Anliegen, aber noch stärker für Themen direkt aus ihrer Arbeits- und Lebenswelt. Dieser Weg soll weitergegangen werden. Wir müssen als IG Metall noch stärker als bisher mit Jugendlichen reden, um sie bei ihren Problemen abzuholen und mit ihnen gemeinsam Lösungen zu suchen.

Nur wenn unsere politischen Schwerpunkte und unsere Mitmachangebote die jungen Beschäftigten interessieren, motivieren wir sie zu ehrenamtlichem Engagement bei der IG Metall-Jugend. Das ist uns im Berichtszeitraum gelungen. Deshalb können wir eine insgesamt positive Bilanz unserer Arbeit präsentieren.

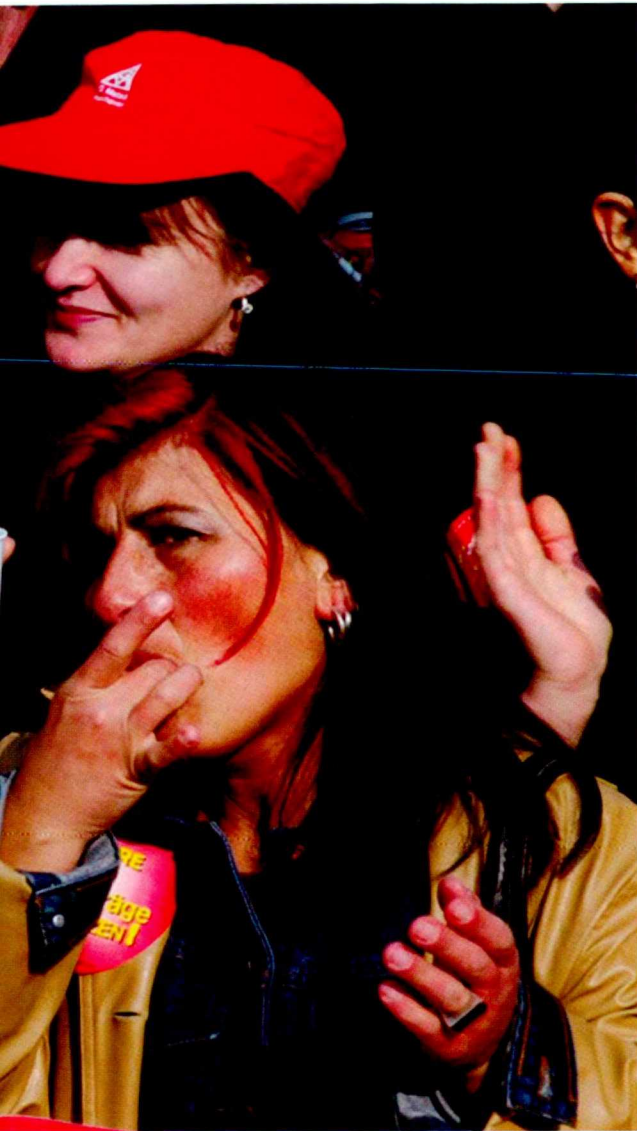


Frauen in Aktion: Deutschland ist Entwicklungsland, wenn es um Chancengleichheit geht

5.2 Frauen

Moderne Frauenpolitik steckt in der Zwickmühle zwischen Gleichstellung und Muttipolitik. Erfolge zeichnen sich vor allem durch eines aus: Sie kommen nicht mit einem Paukenschlag, sondern setzen sich still und leise durch. Dazu gehören selbstverständliche Frauenerwerbstätigkeit und angemessene Repräsentanz durch Quoten, ein sich änderndes Bild der Geschlechter – das aber noch viel zu langsam.

Dennoch ist Frauen- und Gleichstellungspolitik heute weniger präsent als vor 20 Jahren. Frauenpolitik, die eine Gleichstellung der Geschlechter will, wird zunehmend durch eine Politik ersetzt, die sich nur noch an den vermeintlichen Bedürfnissen eines Teils der Frauen orientiert: den Müttern. Aufgeschreckt durch niedrige Geburtenraten und den daraus resultierenden Problemen hat die Politik die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entdeckt. So erfreulich es ist, dass die Forderungen nach mehr Kinderbetreuung und



schusses beim Vorstand werden unter der Prämisse der Organisationsentwicklung und Stärkung des frauen- und gleichstellungspolitischen Profils der IG Metall diskutiert. Wir wollen Frauen als Funktionärinnen, Betriebsrätinnen oder Vertrauensfrauen gewinnen. Dabei helfen uns die formalen Strukturen, aber auch andere Formen der Arbeit, wie Betriebsrätinnentagungen, Projekte zu Schwerpunktthemen, das Einbinden betrieblicher Fachfrauen und die Konzentration auf branchenpolitische Fragen. Bestehende Netzwerke werden ausgebaut, Workshops durchgeführt, Handlungshilfen beteiligungsorientiert erarbeitet und Positionspapiere erstellt.

Ohne Frauen läuft es nicht

Bei den vergangenen Organisationswahlen wurde mit der Quote schon sehr selbstverständlich umgegangen. Doch bei einflussreichen Positionen wird sie gerne mal vergessen, zum Beispiel wenn tarifliche Verhandlungskommissionen besetzt werden. Nur sehr langsam erhöht sich die Zahl der weiblichen Führungskräfte in der IGM. Es gibt zehn Frauen, die Erste Bevollmächtigte sind. Ein historisches Ereignis war es, als eine Frau erstmals Bezirksleiterin wurde.

Wir haben motivierte, kompetente Frauen. Nach dem Motto „Qualität setzt sich durch“ stieg der Frauenanteil in den Betriebsräten auf 22,8 Prozent und liegt über der Mindestquote nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Die Minderheitenquote wurde noch nicht in allen Betrieben erfüllt. Das gilt besonders für kleine und mittlere Unterneh-

familienfreundlichen Arbeitsbedingungen endlich Gehör finden, zentrale Fragen der Ungleichheit werden verkleistert. Deutschland ist im europäischen Vergleich ein Entwicklungsland, wenn es um die Chancengleichheit von Frauen geht.

Frauen gestalten mit

Ideenpool, Netzwerk, Informations- und Qualifizierungsbörse – das kennzeichnet unsere Arbeit. Die Schwerpunkte der Arbeit des Frauenaus-



men. Noch einen viel größeren Nachholbedarf haben Frauen bei den Vertrauensleutewahlen. Hier sank der Anteil der Vertrauensfrauen bei den vergangenen Wahlen auf 11,9 Prozent und liegt damit weit unter ihrem Beschäftigtenanteil. Die Mitarbeit von Kolleginnen ist auch deshalb notwendig, um das Thema Chancengleichheit stärker in die Vertrauensleutearbeit zu integrieren.

Frauen knüpfen ihr Netz

Die Betriebsrätinnen-Netzwerke stehen für eine moderne und erfolgreiche Strategie für mehr Chancengleichheit. Wenn sich Akteurinnen über Erfahrungen, Methoden, Strategien und gute Praxis austauschen, kann das gleichstellungspolitischen Initiativen im Betrieb und betrieblicher Gleichstellungspolitik nutzen. Netzwerke bieten durch ihre Flexibilität, Transparenz und Partizipation auch gewerkschaftspolitisch neue Möglichkeiten, Kolleginnen, die durch bisherige Organisationsformen nicht angesprochen wurden, zu erreichen.

Bündnispartnerinnen suchen und politisch schlagkräftiger werden, ist eine lange Tradition der Metallerrinnen. Viele Aktionen werden in die Betriebe getragen und so wird die Chance genutzt, unsere Organisation als stärkste Frauenlobby zu präsentieren.

Frauen mischen grenzenlos mit

Solidarität ganz praktisch: Bei der Kampagne für „Saubere Kleidung“ organisierten Metallerrinnen

Aktionen für weltweite soziale Mindeststandards. Nicht nur am 25. November, dem Internationalen Gedenktag zur Gewalt an Frauen, zeigen Gewerkschafterinnen die negativen Folgen eines zügellosen weltweiten Kapitalismus auf und kämpfen für menschengerechte Arbeitsbedingungen.

In der europäischen und internationalen Gewerkschaftsarbeit beim EMB und IMB haben sich die Metallerrinnen dafür eingesetzt, dass Gleichstellungspolitik in den Strukturen der Organisationen verankert wird, und für das Thema als beteiligungsorientierte Querschnittsaufgabe geworben.

Frauen verdienen mehr

In den vergangenen Jahren gab es einige Erfolge für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben. Leider haben wir bezüglich der Einkommensunterschiede von Frauen und Männern nur wenig bewegen können. Nach wie vor liegt das Einkommen der Frauen etwa 30 Prozent unterhalb dem der Männer. Vergleichen wir ausschließlich vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen mit annähernd gleicher Qualifikation im gleichen Betrieb in ähnlicher Position, liegt der Unterschied immer noch bei zwölf Prozent.

Wir Metallerrinnen hofften, mit den Entgeltrahmenabkommen die größten Missstände beheben zu können. Dies ist nur teilweise gelungen. Belastungen sind nicht mehr eingruppierungsrelevant und wir haben uns eingemischt bei



der Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, bei der Sensibilisierung von Interessenvertretungen, durch eine Handlungshilfe für die betrieblichen Akteure und Akteurinnen und auch bei Checklisten und Fragebögen zur Erfassung der Arbeitsleistungen. Doch die Arbeitgeber und ihre Verbände haben in einer Zeit hoher Erwerbslosigkeit ihre Position der Stärke ausgenutzt und in vielen Betrieben die Machtprobe gesucht.

Mit den Entgeltrahmentarifverträgen in der ME-Industrie wurden auch im Angestelltenbereich in größerem Maße leistungsbezogene Vergütungen vereinbart. Wir haben einen Internetbaustein entwickelt, der auf mögliche Diskriminierungsquellen hinweist und den Aktiven eine Hilfe bieten soll.

Frauen lassen nicht geschehen

Die Politik beschwört die Notwendigkeit und Verpflichtung der Einzelnen, Vorsorge und Absicherung zu betreiben. Gefördert werden selbstfinanzierte Bausteine in der Alterssicherung und zusätzliche Krankenversicherungen – zulasten der Leistungen im solidarischen Sicherungssystem.

Die Signale an Frauen sind widersprüchlich. Während in der Arbeitsmarktpolitik mit den Bedarfsgemeinschaften quasi ein neuer Familienbegriff eingeführt wurde – wer in einem Haushalt lebt, kommt füreinander auf –, werden in der Rentenpolitik die Regelungen der Hinterbliebenenrenten verschärft: Wer nichts einzahlt, bekommt

auch weniger. In der Steuerpolitik bleibt das Ehegattensplitting weiter zentrales Element der Familienförderung und damit wird die Alleinverdienerehe gegenüber allen anderen Formen deutlich bevorzugt. Und in der Pflegepolitik wird die häusliche Pflege weiter zulasten professioneller Pflege gefördert – pflegen sollen Töchter, Schwiegertöchter und Ehefrauen.

Das deutsche Modell des Sicherungssystems ist auf den alleinverdienenden Ehemann fixiert und die Ehefrau allenfalls teilzeitbeschäftigt. Darauf kann sich eine nicht erwerbstätige Ehefrau jedoch nicht verlassen. Sie soll sich durch Erwerbstätigkeit eigenständig absichern, obwohl dies steuerliche Regelungen eher verhindern. Sie soll zugleich familiäre Aufgaben übernehmen – am besten sogar mehr als bisher.

Ein Erfolg ist das 2007 eingeführte Elterngeld. Statt einer pauschalen Leistung wird künftig ein kürzerer Ausstieg nach der Geburt eines Kindes mit einer Entgeltersatzleistung honoriert. Zum ersten Mal ging der Gesetzgeber davon aus, dass selbstverständlich beide Eltern auch mit Kindern erwerbstätig sein wollen. Eine zentrale Forderung der Gewerkschaftsfrauen wird damit endlich umgesetzt. Dennoch ist die Freude nicht ungetrübt. Das Elterngeld kann nur dann erfolgreich sein, wenn auch genügend gute Ganztags-Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stehen – und daran hapert es weiterhin. Deshalb bleibt auch mit dem Elterngeld einiges zu tun, wofür Gewerkschaftsfrauen streiten müssen!



*Dienstleistungs-
berufe gewinnen
an Bedeutung*



5.3 Angestellte

Weil sich die Arbeitswelt auch in unserem Organisationsbereich ständig verändert, muss sich die IG Metall stärker den Beschäftigtengruppen zuwenden, die die Wertschöpfung und die zukünftige Arbeitsgesellschaft prägen. Auch die Mitgliederverluste machen es erforderlich, die steigende Zahl der Beschäftigten in industriellen Entwicklungs- und Dienstleistungstätigkeiten für die IG Metall zu gewinnen. Die Angestelltenarbeit konzentriert sich auf diese Zielgruppe.

Ausschüsse

In den Angestelltenausschüssen, ob auf Verwaltungstellen-, Bezirks- oder Vorstandsebene, haben

Mitgliederwerbung und -bindung eine große Rolle gespielt. Weitere Schwerpunkte waren Strukturwandel, Entgelttrahmentarif, Arbeitszeitpolitik und Weiterbildung.

Mit den Mitgliedern des Bundesangestelltenausschusses wurde das Arbeitsprogramm „Trendwende Angestellte“ entwickelt. Durch regelmäßige Strategieworkshops mit weiteren haupt- und ehrenamtlichen Akteuren im Angestelltenbereich konnten wichtige Impulse aus der Praxis aufgenommen werden.

Schwerpunkte des Arbeitsprogramms sind:

- Intensivierung des Kontakts zu strategisch wichtigen Zielgruppen
- Unterstützung der ERA-Umsetzung im Angestelltenbereich

- Aufbau eines Netzwerks Weiterbildung und Weiterbildungsberatung
- Ausbau des Internet-Angebots der IG Metall für Zielgruppen im Angestelltenbereich
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie und „Arbeiten ohne Ende“

Dieses Arbeitsprogramm muss mit der Vernetzung vorrangig dezentral angelegter Prozesse und Aktivitäten einhergehen.

Strategische Zielgruppenarbeit

Wegen der quantitativ und qualitativ wachsenden Bedeutung wurde ein Schwerpunkt auf den Kreis der Ingenieure und Ingenieurinnen, der technischen Fachkräfte und Experten und Expertinnen gelegt. Innovative Ansätze in der Tarifpolitik können dazu genutzt werden, neue Wege zu gehen, um diese Zielgruppe stärker zu erreichen. Es wird ein Konzept für die Zielgruppe erarbeitet, das mit bedarfsorientierten gewerkschaftlichen Angeboten für Mitglieder und Multiplikatoren verknüpft ist. Wichtig ist auch, zielgruppenorientierte Netzwerke aufzubauen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist der Übergang der Studierenden ins Berufsleben. Fünf Prozent der etwa eine Million Beschäftigten im Ingenieurbereich sind Werkstudenten. In dieser schwierigen Lebens- und Orientierungsphase sollten Gewerkschaften mit Rat zur Seite stehen. Anknüpfend an das Projekt Hochschulinformationsbüro (HIB) in Braunschweig wurden erste Ansätze ent-

wickelt, um Praktikanten und Studierende für Gewerkschaften zu interessieren. Das überschneidet sich mit der U35-Arbeit.

Eine weitere wichtige Zielgruppe sind die kaufmännischen Angestellten, deren Arbeitsbedingungen sich derzeit stark verändern – und bei denen darüber hinaus das Geschlechterthema eine große Rolle spielt. Denn die Vorgesetzten sind in der Regel männlich. Hierzu wurden zusammen mit dem Ressort Mitglieder und dem Gender-Mainstreaming-Projekt Konzepte entworfen und Material wurde projiziert.

Des Weiteren sind die Kreise der hoch qualifizierten Fachkräfte sowie der unteren und mittleren Führungskräfte, der sogenannten AT-Angestellten, interessant für die IG Metall. Im Rahmen der regelmäßigen Arbeitskreise der „AT-Angestellten“ und des Arbeitskreises „Industrielle Forschungs- und Entwicklungszentren“ beim Vorstand wurden Konzepte und Werbematerialien entwickelt. Hierzu gehören Analysen der Situation der Beschäftigten in Forschung und Entwicklung, wie Flyer zur Betriebsratswahl 2006, die geeignet sind, um Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen.

ERA-Umsetzung

Die ERA-Umsetzung ist zusammen mit dem FB Tarifpolitik und den Bezirken in Fragen von Leistung und Belastung, Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilung unterstützt worden. Der Themenkomplex Projekt- und Teamarbeit in Ver-



bindung mit innovativer Arbeitsgestaltung wird weiter vorangetrieben.

Netzwerk Weiterbildung

Beschäftigungsfähigkeit und -sicherung, Karriere- und Lebenschancen sind insbesondere bei Angestellten mehr denn je abhängig von Bildung, Kompetenzgrundlagen und vor allem von sozialen Fähigkeiten. Um attraktiv zu sein, müssen Gewerkschaften in Inhalten und Angeboten sowie in Ansprache und Beteiligung neue Wege gehen, ohne alte Kompetenzen und Aufgaben preiszugeben.

Durch Angebote für Mitglieder – im Rahmen des Projektes „Ich starte durch“ – bei der persönlichen Orientierung, der Entwicklungsberatung und dem Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen wurde das gewerkschaftliche Unterstützungs- und Serviceprofil klarer erkennbar.

Des Weiteren wurde zusammen mit dem Bereich Bildungs- und Qualifizierungspolitik ein Netzwerk Weiterbildung initiiert, mit Pilotprojekten in den Regionen und einer Plattform für Beratung und Informationsaustausch.

Internet-Angebot

Um die betriebliche Mitgliederarbeit zu unterstützen, ist ein themenspezifisches Internetangebot konzipiert. Neben Service im offenen Internetbereich bietet es einen exklusiven Bereich für Mitglieder.

„Arbeiten ohne Ende“

Arbeitszeiten ufern aus, die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit verschwimmen und vertraglich festgelegte Arbeitszeiten werden häufig überschritten, das ist der Arbeitsalltag vieler hoch qualifizierter Angestellten. Die Plattform mit dem Titel „Arbeiten ohne Ende – Meine Zeit ist mein Leben“ hat sich in der IG Metall etabliert.

Zusammen mit dem Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie dem FB Tarifpolitik wurden viele betriebliche, örtliche und bezirkliche Projekte unterstützt. Zu den Hilfen gehören eine interaktive CD-ROM, eine Broschüre zu Best-practice-Beispielen aus sieben Betrieben und eine internationale Studie zum Thema „Stress“, die in Zusammenarbeit mit dem IMB erstellt wurde.

5.4 Migration

2005 lebten etwa sieben Millionen Einwanderer und Einwanderinnen in Deutschland. Mehr als 14 Millionen Menschen haben einen Migrationshintergrund. Deutschland ist seit vielen Jahren Einwanderungsland. Nach wie vor sind jedoch große Einwanderungsgruppen bei Bildung, Ausbildung, Arbeit, Wohnen und Freizeit ausgegrenzt und benachteiligt. Daher setzt sich die IG Metall weiterhin für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Rechtssicherheit ein.



Neue Strukturen der Migrationsarbeit

Das Konzept zur Migrationsarbeit und -politik der IG Metall wurde im Berichtszeitraum überprüft und weiterentwickelt. Ziel ist es, betriebspolitische Aktivitäten im Sinne querschnittsbezogenen Handelns zu unterstützen. So wurden Themen wie Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitsmarktpolitik für Einwanderer und Einwanderinnen im Bundesmigrationsausschuss bearbeitet, um betriebliche Aktivitäten zu entwickeln.

Wie sich das Selbstverständnis ändert, zeigt sich auch in der Sprache: Die „Ausländerausschüsse“ wurden zu Migrationsausschüssen und die Abteilung „Ausländische Arbeitnehmer“ beim IG Metall-Vorstand wurde zum Ressort Migration umbenannt.

Mit einem neuen Informationsdienst IGMigration werden seit März 2005 dreimal jährlich praxisbezogene Informationen zu Migration und Arbeitswelt aufbereitet.

Im Oktober 2006 gab es erstmals mit den Vorsitzenden der örtlichen Ausschüsse eine Arbeitstagung unter dem Motto „In eigener Sache – jetzt reden wir!“ in Frankfurt am Main. Ziel war es, gemeinsam mit den Trägern und Initiatoren der örtlichen Migrationsarbeit Veränderungen einzuschätzen, Anforderungen zu klären sowie Perspektiven zu entwickeln. Schwerpunkte waren: Qualifizierung und Weiterbildung, Zukunft der sozialen Sicherung und Migrationsarbeit der

IG Metall. Mit der Tagung wurden insbesondere die ehrenamtliche Arbeit gewürdigt und Impulse für eine neue gewerkschaftliche Migrations- und Integrationspolitik gefördert.

Betriebliche Migrationsarbeit/Qualifizierung/ERA-Einführung

Im Rahmen eines Modellprojekts wurde versucht, in Verknüpfung mit der ERA-Umsetzung eine möglichst diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung zu entwickeln. Die Erkenntnisse, unter anderem aus den Pilotbetrieben, wurden in der Handlungshilfe „ERA-Einführung in interkulturellen Belegschaften“ aufbereitet.

Mit Unterstützung der IG Metall Duisburg und der Otto Brenner Stiftung konnte bei Thyssen-Krupp-Stahl Duisburg ein XENOS-Projekt umgesetzt werden. Unter dem Motto „Das Herz in die Hand nehmen – Courage zeigen!“ wurden Kulturmittler und Kulturmittlerinnen ausgebildet. Auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung wurde dafür ein Ausbildungsprogramm entwickelt. Das Ziel: Unterschiedliche Beschäftigtengruppen sollten sich gegenseitig besser kennenlernen und verstehen.

Gemeinsam mit der IG Metall hat das Deutsche Jugendinstitut in einem weiteren XENOS-Projekt die Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb untersucht. In einer Broschüre wurden Strategien und Maßnahmen von JAV veröffentlicht, die interkulturelle Beziehungen unter Auszubildenden in industriellen Großbetrieben fördern.

Ja zur Integration Nein zur Gesinnungsschnüffelei!



Staatsbürger/in eines demokratischen Staates zu sein bedeutet auf dem Boden der Verfassung zu stehen – mit gleichen Rechten und Pflichten. Die Menschenrechte sind weder teilbar noch lassen sie sich relativieren. Deshalb: Einbürgerungswillige brauchen Chancen und Förderung, um sich in die Gesellschaft integrieren zu können. Jede Art von Gesinnungsschnüffelei verhindert eine wirkliche Integration. Meine Forderungen:

- Keine integrationsfeindlichen Aktionen
- Keine Gesinnungstests
- Keine Verletzung der Menschenwürde
- Setzen Sie sich ein für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Migrantinnen und Migranten.

Absender: _____

BITTE SENDEN AN: Landesregierung Baden-Württemberg • Bundesregierung • Bundesbeauftragte für Migration, Integration u. Flüchtlinge, Berlin • LandespolitikerInnen

integrieren
mit toleranz

Ist Ihr Sohn homosexuell?
Schlagen Sie Ihre Frau?
Schließen Sie Ihre Tochter ein?

Sind Sie etwa ein  ???

kein gesinnungstest für
einbürgerungswillige!

integrieren
mit toleranz

Zuwanderungsgesetz“ veröffentlicht.

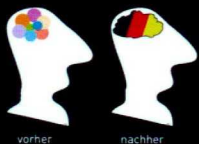
Ein weiteres Rechtsgutachten wurde von der IG Metall Ende 2005 in

Auftrag gegeben. Anlass waren die Pläne der Landesregierung von Baden-Württemberg, die Gesinnung von einbürgerungswilligen Muslimas und Muslimen überprüfen zu wollen. Das Gutachten bestätigte die Positionen der IG Metall. Es kam zu dem Ergebnis, dass der Gesprächsleitfaden rechtswidrig ist. Mit Parteivertretern, unter anderem im Bundesmigrationsausschuss, und Bündnispartnerinnen und -partnern wurde darüber kritisch diskutiert.

Als Reaktion auf den „Gesprächsleitfaden“ kritisierte die IG Metall in einem Protestbrief an die Landesregierung die integrationshemmenden Absichten. Es wurde eine Postkartenaktion initiiert unter dem Motto: „Ja zur Integration – Nein zur Gesinnungsschnüffelei“. Dazu gab es viele Aktivitäten. Auch die türkischen Medien griffen die Aktion auf. Durch den vielfältigen Protest gelang es, die beabsichtigten diskriminierenden Einbürgerungsregeln verschiedener CDU-geführter Bundesländer zu stoppen. Die Länder verständigten sich auf ein geändertes bundeseinheitliches Vorgehen.

Die IG Metall setzte sich in Zusammenarbeit mit dem DGB und anderen Bündnispartnern für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein. Durch Handlungshilfen und Seminarangebote

Leitfaden zur Einbürgerung:



es geht auch anders!

offen, bunt, tolerant,
das andere deutschland

Zuwanderungsgesetz/Einbürgerung/ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Im Juni 2005 jährte sich zum 50. Mal die Unterzeichnung des Anwerbeabkommens zwischen Deutschland und Italien. Das war Anlass für eine gemeinsame Konferenz von ver.di und IG Metall in Berlin mit je 100 Delegierten beider Gewerkschaften. Die Konferenz hatte zum Ziel, einen gemeinsamen Blick auf die Arbeitsmigration der vergangenen 50 Jahre zu werfen, die Erfahrungen der eingewanderten Kolleginnen und Kollegen in der Arbeit, der Gesellschaft und in beiden Gewerkschaften zu bündeln und daraus Schlussfolgerungen für die Arbeit zu ziehen.

Nach jahrelangem Tauziehen wurde 2004 das neue Zuwanderungsgesetz verabschiedet. Es hält nach Auffassung der IG Metall an den alten Prinzipien Abwehr, Begrenzung und Ausgrenzung fest. Anstatt Zuwanderung human zu regeln, wurden Sicherheitsaspekte in den Vordergrund gestellt. Die IG Metall hat dieses Gesetz von einem Anwalt bewerten lassen. Die Ergebnisse wurden in der Broschüre „Das neue

wurden Betroffene und betriebliche Interessenvertreter und -vertreterinnen über das AGG informiert.

In Politik und Gesellschaft nahm die Integrationsdebatte insbesondere 2006 einen breiten Raum ein. So hatte die Bundeskanzlerin zum Integrationsgipfel geladen. Im Rahmen des „Nationalen Integrationsplanes“ der Bundesregierung wurden verschiedene Umsetzungsschritte vereinbart. Die IG Metall arbeitet in der Arbeitsgruppe „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ mit. Hier brachte sie ihre Vorstellungen zur Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarktlage der Kinder und Jugendlichen aus Einwandererfamilien ein.

Bildungsarbeit/Betriebsratswahlen 2006/ Mitgliederentwicklung

Viele Einwanderer und Einwanderinnen beteiligen sich an der deutschsprachigen Bildungsarbeit der IG Metall. Gleichwohl hat die Bildungsarbeit in türkischer Sprache weiterhin eine wichtige Funktion. Es wurde ein zweisprachiges Konzept für ein Grundlagenseminar für türkische Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte entwickelt. Die Organisation und Durchführung von binationalen Seminaren und Austauschbeziehungen zwischen IG Metall und europäischen Schwestergewerkschaften wurden weiterverfolgt.

Bei den Betriebsratswahlen 2006 ist die Zahl gewählter Betriebsräte mit ausländischem Pass

zurückgegangen. Gegenüber 2002 von 3 711 auf 3 134 Mandate in 2006. Ein Zuwachs ist beim Betriebsratsvorsitz zu verzeichnen. Demnach haben 441 Betriebsratsvorsitzende einen Migrationshintergrund; 61 Personen oder rund 14 Prozent mehr gegenüber den Betriebsratswahlen 2002.

Seit Jahren geht die Zahl der Mitglieder mit Migrationshintergrund in der Statistik zurück. Zählte die IG Metall Ende 2005 noch etwa 240 000 Mitglieder ohne deutschen Pass, waren es Ende 2006 nur noch 220 000. Die Gründe: Migranten und Migrantinnen haben größere Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, und sind häufiger von Arbeitsplatzabbau betroffen. Ein weiterer Grund besteht darin, dass viele ehemalige Einwanderinnen und Einwanderer inzwischen die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben und somit statistisch anders erfasst sind. Ihr Gesamtanteil an der Mitgliedschaft ist jedoch mit etwa zehn Prozent stabil.

Antirassismus/Bündnisarbeit

Es gehört zur guten Tradition, dass die IG Metall mit ihren Kooperations- und Bündnispartnern wie Pro Asyl, Interkultureller Rat, Aktion Courage Perspektiven einer beteiligungsorientierten Migrations- und Integrationspolitik entwickelt und in die Integrationsdebatte einbringt.





Die IG Metall beteiligt sich an jährlich wiederkehrenden Aktionstagen, dem Antirassismustag am 21. März und an der Interkulturellen Woche. Dazu gibt es Material. Die IG Metall wird auch künftig als Menschenrechtsorganisation diskriminierende und ausgrenzende Praktiken in den Betrieben, in der Politik und in der Gesellschaft bekämpfen.

5.5 Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Die Mitglieder, die nicht über betriebliche Strukturen erreichbar sind, werden von vielen ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären in Abstimmung mit der jeweiligen Verwaltungsstelle betreut.

Die außerbetriebliche Arbeit beschränkt sich jedoch nicht auf Senioren- und Erwerbslosenarbeit. Sie vertritt deren Interessen und ist bestrebt, das beachtliche ehrenamtliche Potenzial dieser Mitgliedergruppe zu erschließen.

Die ehrenamtliche Mitgliederarbeit findet wohnortnah statt. Überwiegend werden Mitglieder direkt von Seniorinnen, Senioren und Erwerbslosen betreut. Auch mit der Sozialberatung für Erwerbslose (insbesondere Hartz-IV-Empfängerinnen und -Empfänger) ist die IG Metall gut in der Fläche vertreten.

Mitgliederbetreuung findet auch als Schuldner-, Sucht- und Seniorenberatung statt. Häufig geschieht dies zusammen mit Sozialverbänden, Kirchen und Kommunen. Einige Verwaltungsstellen werden bei der Mitgliederwerbung und -betreuung in KMU-Betrieben und Gewerbegebieten durch Ehrenamtliche unterstützt. Diese Arbeit trägt dazu bei, die Tariffähigkeit im Handwerk zu erhalten oder zu erlangen. Sie will neue Mitglieder erreichen, das geht nur mit ehrenamtlicher Unterstützung. Nach Möglichkeit werden Betriebsratswahlen eingeleitet, durchgeführt und in Absprache mit den Verwaltungsstellen durch Ehrenamtliche betreut.

Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit wirkt auch in den Schulen um Mitglieder. So wird in Abgangsklassen und in Berufsschulen – hier vor allem im ersten Ausbildungsjahr – stundenweise Unterricht gestaltet. Diese Unterrichtseinheiten entsprechen den Lehrplänen. Nach dem Unterricht haben die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, sich ausführlicher über die IG Metall zu informieren und auch gleich Mitglied zu werden.

Gemeinsam mit den Mitgliedern der Arbeitnehmerseite in den Berufsbildungsausschüssen der Kammern und Innungen werden Auszubildende in Handwerksberufen auf ihre Prüfung vorbereitet. Dabei wird auch über die Zeit nach der Ausbildung informiert. Das ist eine gute Möglichkeit, Mitglieder zu halten und Unorganisierte für die IG Metall zu gewinnen.



Die Arbeit in Wohngebieten oder Regionen der Verwaltungsstellen ist ein weiteres Tätigkeitsfeld. Es gibt Informationsveranstaltungen und der Kontakt zu den Mitgliedern wird durch Hausbesuche gehalten. Besuche bei runden Geburtstagen und Gratulationen bei Jubiläen stehen im Vordergrund. Dies stärkt die Bindung der Mitglieder an die Organisation. Ziel der Arbeit ist, Funktionärinnen und Funktionären sowie ehrenamtlichen Mitgliedern anzubieten, auch nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mitzuarbeiten.

Seit dem DGB-Bundeskongress 2002 ist die gewerkschaftliche Seniorenpolitik Aufgabe des DGB. Damit der DGB dieser Aufgabe gerecht werden kann, ist es notwendig, die Interessen und Erwartungen der Seniorinnen und Senioren

herauszufinden, ihnen Gewicht zu verleihen und sie beim DGB einzubringen. Die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit stellt den Kontakt zu den Seniorinnen und Senioren der Einzelgewerkschaften vor Ort her.

Da die Gesellschaft altert, der Arbeitsmarkt viele Menschen von einer vollwertigen gesellschaftlichen Teilhabe ausschließt, Schülerinnen und Schüler sowie Studierende immer seltener von sich aus Kontakt zu Gewerkschaften suchen, muss die IG Metall mit neuen Strategien und organisationspolitischen Initiativen auf diese Entwicklungen reagieren.

Die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit ergänzt und unterstützt dabei die erfolgreiche Arbeit der IG Metall.



IG Metall-Seniorinnen und -Senioren gehören nicht zum alten Eisen

6. Informationssysteme, Innere Verwaltung und Dienstleistung, Interne Revision

6.1 Informationstechnologie

Unternehmen in Industrie und Dienstleistung sind heute in hohem Maße auf Informationstechnologie (IT) angewiesen. Das gilt auch für die IG Metall.

Nichts kann die direkte Ansprache der Mitglieder im Betrieb ersetzen. Dennoch ist die Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, aber auch mit politischen Funktionsträgern, ohne Informationstechnologie, wie etwa E-Mails, nicht mehr vorstellbar. Zunehmend gewinnt daher die Verfügbarkeit der Systeme an Bedeutung. Dieser Herausforderung hat sich die IT der IG Metall erfolgreich gestellt.

Die Informationstechnologie der IG Metall wurde in den vergangenen Jahren professionalisiert. Die Anforderungen an das Know-how der Mitarbeiter in der IT sind im gleichen Umfang gewachsen. Die eingesetzten Technologien entsprechen heute dem Standard, den man auch in der Industrie oder in Dienstleistungsunternehmen vorfindet.

IT-Sicherheit, Schutz von Mitgliederdaten

Unser Ziel ist, die Mitgliederdaten zu schützen. Deswegen hat die IG Metall im MainForum in Frankfurt am Main ein modernes Rechenzentrum in Betrieb genommen, das die hohen EU-Sicherheitsstandards erfüllt. Dies beinhaltet unter anderem eine mehrfach gestufte Zugangssicherung, Brandschutz, Ausgasungsschutz, Argonlössung, Klimatisierung, Notstromversorgung und Redundanzen in allen wichtigen Infrastruktur-

komponenten. Mit modernen Soft- und Hardwaretechnologien wird die IG Metall damit den heutigen und künftigen Anforderungen an die Informationstechnologie gerecht. Dazu gehören wachsende Datenmengen.

Im Rechenzentrum sind dies heute viele Terabyte und Tausende von E-Mails täglich im internen und externen Datenverkehr. An der Mitgliederdatenbank arbeiten jeden Tag bis zu 800 Personen, dreitausend Serienbriefe und zweitausend Reports werden täglich von den Anwendern gezogen. Damit schreibt die IG Metall täglich viele Tausend Mitglieder an. Zeitgleich finden Lastschriftzüge, Betriebskassierungs- und Forderungsläufe, Statistikauswertung und noch mehr statt.

Moderne und ergonomische Infrastruktur

Die IG Metall verfügt heute über ein sehr leistungsfähiges, auf ATM-DSL Technologie basierendes Netzwerk, das den Anforderungen einer zentral geführten IT gerecht wird. In 2006 wurden die Arbeitsplätze in den Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und Bildungsstätten mit neuen leistungsfähigen PCs und Notebooks ausgestattet. 1 200 PCs, 800 Notebooks und 400 Drucker wurden installiert, jede Organisationseinheit erhielt zusätzlich einen eigenen Server, um lokal Daten speichern zu können.

Im Zuge der veränderten Geschäftsverteilung im Jahr 2005 wurde der IT-Einkauf in den Bereich Informationstechnologie integriert. Dies hat sich hinsichtlich Einkaufskonditionen und Logistik bei diesem Großprojekt bewährt.

Mit einem optimierten Service gelingt es, einen Großteil der Serviceanfragen noch während des Anrufs zu lösen und hier einen Wert zu erreichen, der vergleichbaren Callcentern mindestens ebenbürtig ist.

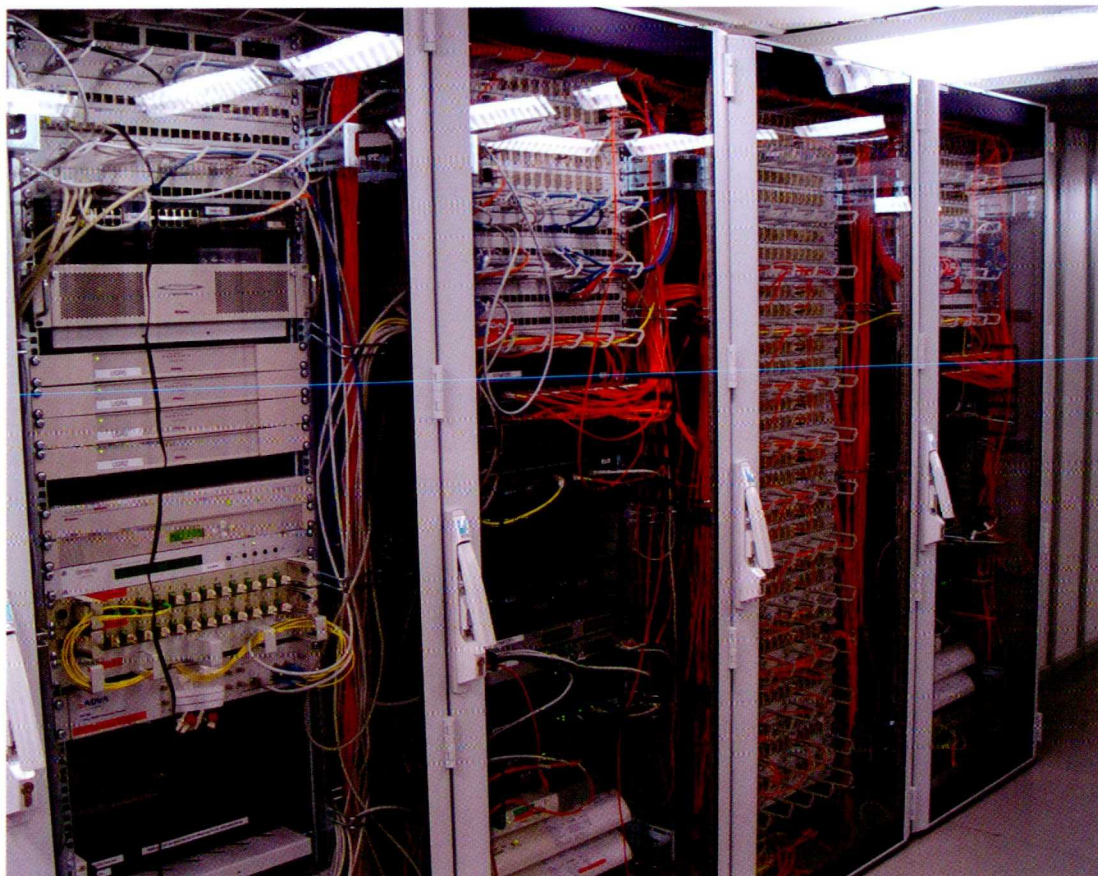
Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten wird auch in der IG Metall immer wichtiger. Politische Funktionäre wollen und müssen ihre Daten mobil verfügbar haben.

Die IT macht dies möglich. Neben modernen Notebooks mit Wireless LAN und UMTS und einem VPN-Netzwerk stehen sichere Zugangstechnologien zum IG Metall-Netz zur Verfügung. Darüber hinaus bietet die Blackberry-Technologie jederzeit Zugriff auf E-Mails, Termine, Aufgaben und Kontakte.

Entwicklung

Im Bereich der Softwareentwicklung ist es in Zusammenarbeit mit der Onlineredaktion gelungen, die beiden bestehenden Onlineportale der IG Metall, Internet und Intranet, auf neue, moderne integrierte Technologie zu übertragen. Noch wichtiger aber ist, dass durch das neue Extranet jetzt ein exklusives Portal für unsere ehrenamtlichen



IG Metall-Rechenzentrum: Hightech für die Gewerkschaftsarbeit

Funktionäre zur Verfügung steht, die dadurch täglich schnell an Informationen gelangen können.

Ausblick

Auch die Zukunft bringt Herausforderungen an die Informationstechnologie. Dazu gehört insbesondere eine bessere Zusammenarbeit im IT-Bereich mit den anderen Einzelgewerkschaften des DGB. Dies wurde auch im DGB-Projekt „Trendwende“ berücksichtigt. Im Teil-Projekt „Kommunikationsplattform“ wurden erhebliche Einsparpotenziale herausgearbeitet und beziffert. Es wird nun darum gehen, dies in die Praxis umzusetzen.

Im Aufbau einer gemeinsamen Kommunikationsplattform liegen jedoch über die rein finanziellen

Ziele hinaus erhebliche politische Vorteile. Die Pläne reichen vom Aufbau eines gemeinsamen DGB-Netzes bis zur Sicherstellung einer konstanten Mitgliederbetreuung beim Wechsel eines Mitgliedes von einer Gewerkschaft in die andere. Nicht zuletzt müssen Antworten gefunden werden, wie der DGB in strukturschwachen Gebieten mit begrenztem Personal und Technikeinsatz Präsenz zeigen kann. Die IT der IG Metall ist auf diese Herausforderung vorbereitet.

6.2 Innenservice

Zur Erledigung ihrer Aufgaben benötigen alle Beschäftigten der IG Metall organisatorische Rahmenbedingungen, die bei Bedarf in hoher Qualität und zu vernünftigen Kosten zur Verfügung stehen müssen.

Aus diesem Grund kauft der Funktionsbereich Innenservice Sachgüter, Nutzungsrechte und Dienstleistungen ein. Zudem entwickelt und bietet er Versicherungsbausteine an und gewährleistet eine standardisierte Vertragsgestaltung für alle Gliederungen der IG Metall. Damit bündeln wir die „Einkaufsmacht“ unserer Organisation und reduzieren den Aufwand.

Der Funktionsbereich versteht sich als Dienstleister für die gesamte IG Metall und arbeitet kontinuierlich an der Weiterentwicklung der Angebote im Einkaufs-, Fuhrpark- und Versicherungssektor. Organisationsinterne und -übergreifende Dienstleistungen sollen den Standard ergänzen und

Synergien schaffen. Im Berichtszeitraum wurde zum Beispiel der Web-Shop eingeführt, der Zeit und Kosten spart. Weitere Optimierungen, Steuerungen und Qualitätskontrollen der Logistikafläufe sind eingeführt worden und müssen auch in Zukunft immer wieder an die jeweiligen Anforderungen angepasst werden.

Im Berichtszeitraum zog die Vorstandsverwaltung von der Lyoner Straße 32 in ein modernes Bürogebäude in der Wilhelm-Leuschner-Straße um. Die Planung und Einrichtung der Büros nach neuen ergonomischen Erkenntnissen sowie die Berechnungen der benötigten Flächen gingen dem Umzug voraus. Die Infrastruktur, wie Wareneingang, Post- und Zeitschriftenverteilung und haustechnische Aufgaben, änderte sich grundlegend und wurde den neuen Bedingungen angepasst.

Mittlerweile sind die neuen Kultur- und Infrastrukturen im MainForum Alltag geworden. Es gibt aber auch Verbesserungsbedarf. Das professionelle Veranstaltungsmanagement, das die Nutzung und Organisation des Konferenzbereiches sowie der einzelnen Sitzungsräume gewährleistet, muss weiterentwickelt werden.

6.3 Interne Revision/Datenschutz

Mit Vorstandsbeschluss vom 13.05.1986 wurde die Interne Revision der IG Metall eingeführt und ihre Aufgaben und Ziele beschrieben. Grundlage für die Arbeit der Stabsstelle Interne Revision/Datenschutz bildet § 18 Ziffer 3 d Absatz 2 der Satzung.

Am 1. Januar 2003 bestand die Stabsstelle aus acht Revisoren/Revisorinnen und zwei Mitarbeiterinnen und am 31. Dezember 2006 aus sechs Revisoren und zwei Mitarbeiterinnen.

Vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2006 wurden mit 290 Prüfungen alle Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen, Bildungsstätten und Regionalen Verwaltungszentren mindestens ein Mal geprüft. Darüber hinaus fanden 29 Prüfungen in der Vorstandsverwaltung statt. Für jede dieser 319 Prüfungen wurde ein Bericht erstellt, der mit einem Anschreiben des Ersten Vorsitzenden an die geprüfte Stelle ging; Kopien erhielten jeweils der Zweite Vorsitzende, der Hauptkassierer, der Kontrollausschuss, die ehrenamtliche Revision sowie der zuständige Bezirksleiter. Im Berichtszeitraum wurde dem Vorstand jährlich eine Zusammenfassung der Prüfungsergebnisse vorgelegt und vom Leiter der Internen Revision erläutert.

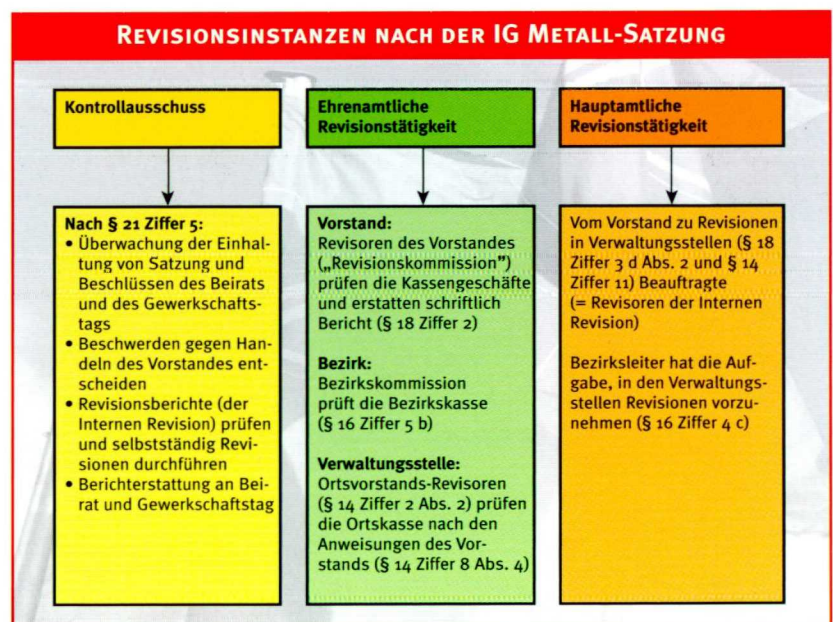
Ein weiterer Schwerpunkt war die Weiterentwicklung des Seminarkonzeptes für die Qualifizierung ehrenamtlicher Revisorinnen und Revisoren sowie die Planung und Durchführung von insgesamt 14 Seminaren. Hierbei ging es auch um die spezifischen Aufgaben und Kenntnisse einer ehren- und hauptamtlichen Revision in der IG Metall. Mit insgesamt 246 Teilnehmern wurden 45 Prozent aller örtlichen Revisorinnen und Revisoren im Berichtszeitraum für ihre Tätigkeit qualifiziert.

Im Prüfungszeitraum war lediglich über eine Unterschlagung zu berichten. Die weitgehend kor-

rekte Abwicklung von Finanzangelegenheiten war sicherlich auch Ergebnis einer erhöhten Prüfungsintensität aller beteiligten Revisionsinstanzen.

Zahlreiche Beratungen, Prüfungen und Schulungen im Bereich Datensicherheit und Datenschutz wurden im Berichtszeitraum durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten durchgeführt. Ein Ergebnis war die Verabschiedung der neuen „Organisationsrichtlinie für Datensicherheit in der IG Metall“ durch den Vorstand am 9. Mai 2006.

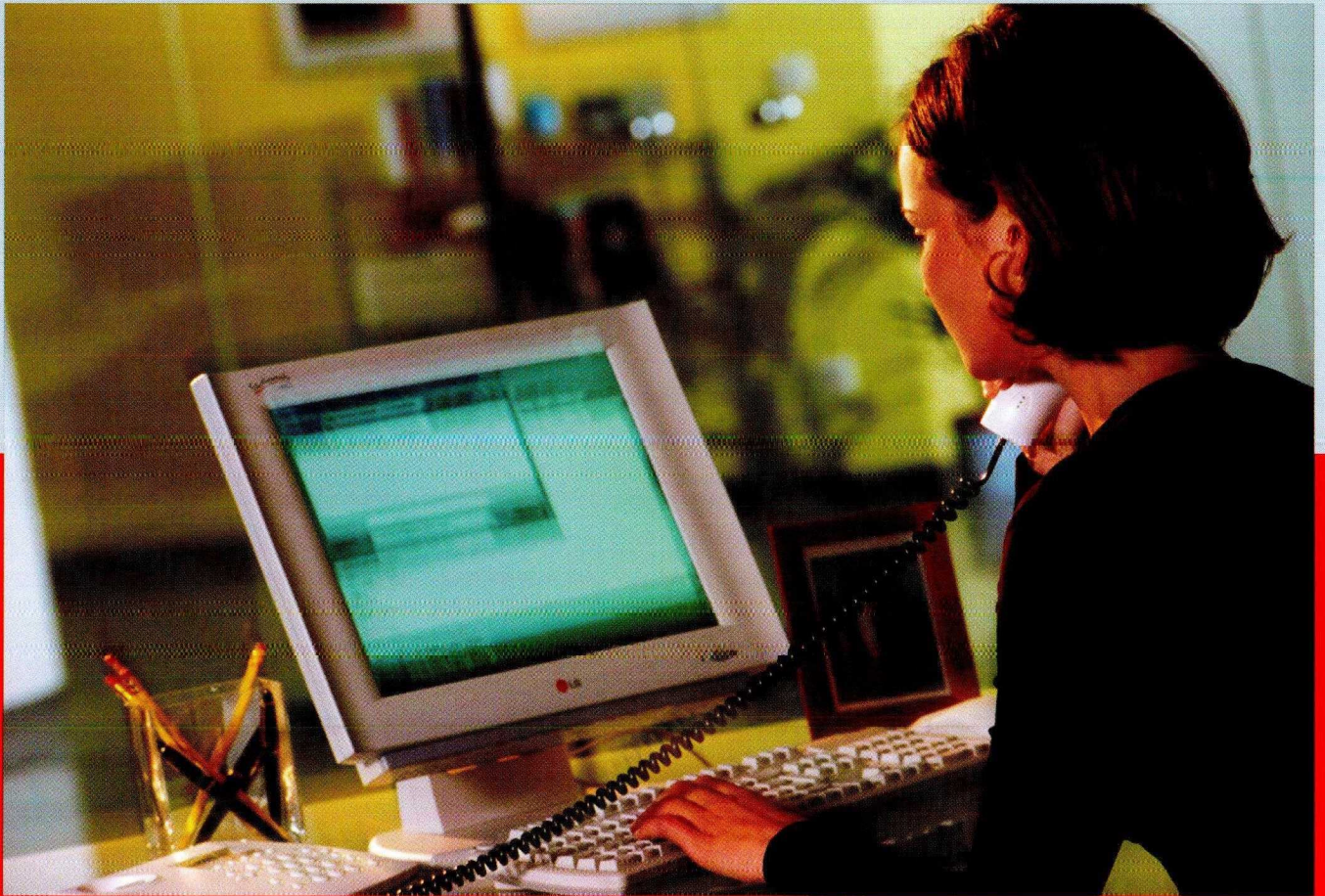
Über die Mitgliedschaft im Deutschen Institut für Interne Revision e.V. ergaben sich persönliche Kontakte und informelle Arbeitszusammenhänge zu Revisoren anderer Organisationen und Unternehmen zum Nutzen der IG Metall.



Grafik 4.17

„

Die Zukunft soll man
nicht voraussehen
wollen, sondern möglich
machen.



Gerech

■ ■ ■ DIE FINANZEN UND DAS VERMÖGEN

„Finanzkraft ist Kampfkraft“ – dieses Motto gilt für Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der IG Metall. Wir werden nur dann erfolgreich Gegenmacht und Gestaltungskraft bleiben können, wenn die Finanzierung gewerkschaftlicher Aufgaben gesichert ist. Auch im Berichtszeitraum hat die Organisation durch eine verantwortungsvolle und solide Finanzpolitik dieser Herausforderung Rechnung getragen. Die Mitgliedsbeiträge wurden umsichtig verwaltet. Die Ausgaben wurden weiter an die Einnahmen angepasst.

braucht
tigkeit

5

1. Übersicht

Mitgliederstärke und Finanzkraft bestimmen die Handlungsfähigkeit einer Gewerkschaft. Die finanzielle Stärkung der Organisation ist eine zentrale Aufgabe.

Die Verteilung der Finanzen in der Organisation muss gewährleisten, dass alle Organisationseinheiten schlagkräftig bleiben. Verwaltungsstellen, Vorstand und Bezirksleitungen brauchen die nötigen Mittel, um ihren Teil der Arbeit leisten zu können.

Die bewährten professionellen Strukturen der Vermögens- und Immobilienverwaltung wie auch bei Finanzen und Controlling wurden ausgebaut. Das Finanz- und Rechnungswesen wurde kontinuierlich weiterentwickelt, die Strukturen und Arbeitsabläufe wurden effizienter gestaltet. Die Verwaltungsarbeit wurde so weiter minimiert und die Gliederungen von administrativen Tätigkeiten entlastet.

Die professionelle Steuerung, ein gestiegenes Kostenbewusstsein sowie die jährlichen Rück-

stellungen für Arbeitskämpfe und Leistungen nach der Satzung tragen dazu bei, dass die IG Metall uneingeschränkt streik- und kampffähig ist.

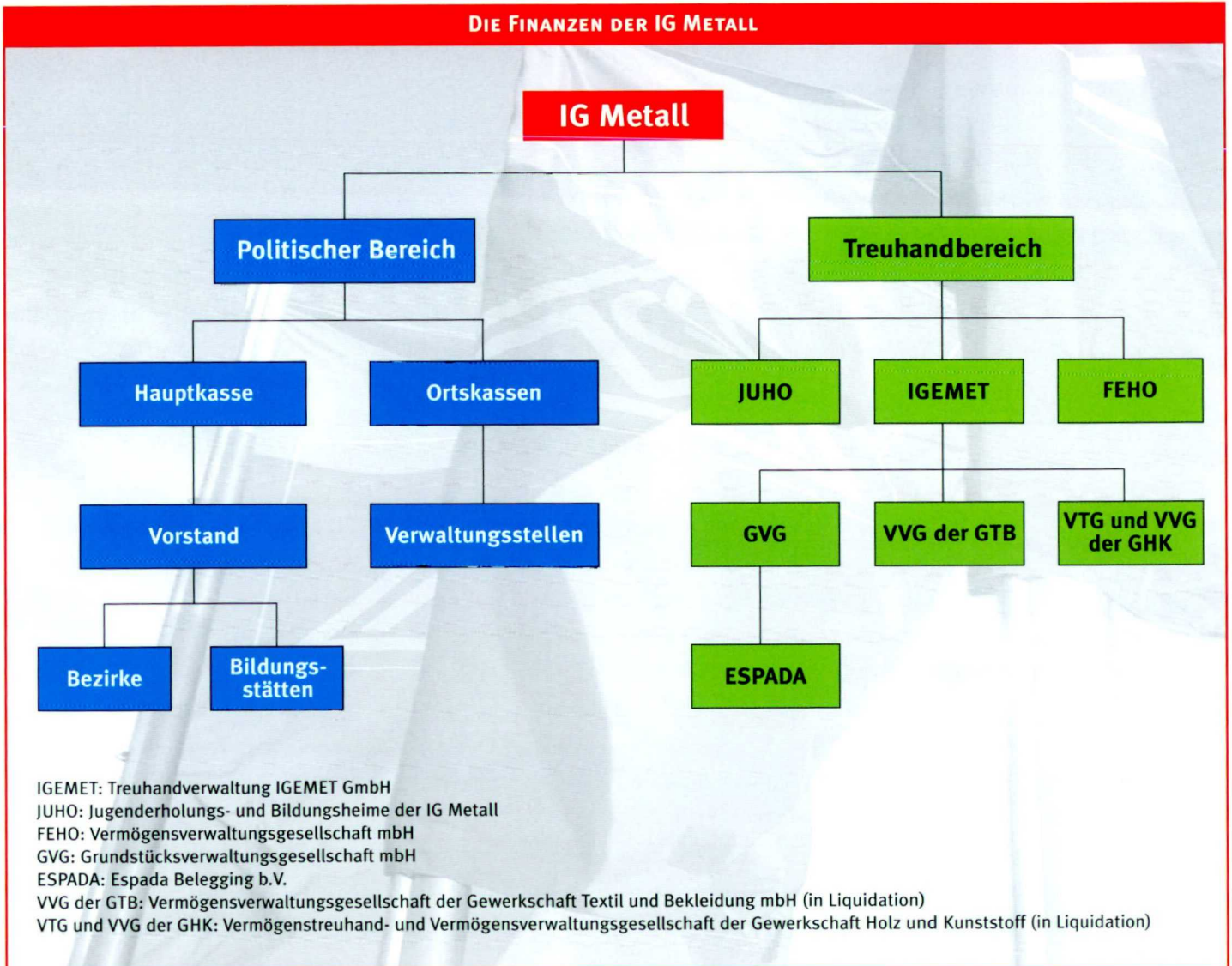
Zwischen politischem Verband und Vermögensverwaltung besteht kein Widerspruch. Im Gegenteil: „Finanzkraft ist Kampfkraft“, das eine setzt das andere voraus. In diesem Sinne lässt sich die IG Metall in zwei Bereiche aufteilen (Grafik 5.1). Der politische Bereich umfasst den politischen Verband IG Metall. In der Hauptkasse werden die Vorstandsverwaltung, die Bezirksleitungen sowie die Bildungsstätten zusammengefasst. Die Ortskassen umfassen die 172 Verwaltungsstellen (Stand Ende 2006). Ziel ist es, die Ausgaben des politischen Bereiches aus den Mitgliedsbeiträgen zu finanzieren sowie Rücklagen für Streik und Satzungsleistungen wie auch für die Altersvorsorge der Beschäftigten zu bilden.

Im Treuhandbereich wird das Vermögen der IG Metall treuhänderisch verwaltet. Er umfasst



„Finanzkraft ist
Kampfkraft“

DIE FINANZEN DER IG METALL



Grafik 5.1

neben den Immobiliengesellschaften IGEMET, GVG und ESPADA die Treuhandgesellschaften der GTB und GHK, die gemeinnützige JUHO sowie die Vermögensverwaltungsgesellschaft FEHO, in der die Finanzanlagen der IG Metall verwaltet werden. Ziel des Treuhandbereiches ist

die Sicherstellung der Streikfähigkeit bei finanziell guter Rendite sowie die Bereitstellung von Räumlichkeiten für die Gliederungen der Gewerkschaft. Die Unternehmensbeteiligungen der IG Metall werden von der IGEMET gehalten (siehe Abschnitt 5).

2. Hauptkasse

Die Einnahmen der IG Metall stammen fast ausschließlich aus den Mitgliedsbeiträgen. Entsprechend prägt die Mitgliederentwicklung ihre Finanzsituation.

Insbesondere die Mitgliederverluste in 2004 waren mit einem Beitragsrückgang von rund 13 Millionen Euro deutlich spürbar. Anders als in der Vergangenheit gelang es in keinem Jahr der Berichtsperiode, die Mitgliederverluste durch Beitragssteigerungen auszugleichen (Grafik 5.2).

Durch Sparmaßnahmen und kostenbewusstes Haushalten wurde der Beitragsrückgang zum Teil abgefangen. Dennoch konnte der Grundsatz nicht eingehalten werden, die politischen Aufgaben des Vorstandes und der Verwaltungsstellen ausschließlich aus den Beitragseinnahmen zu finanzieren. Die IG Metall-Hauptkasse schloss von 2003 bis 2006 jeweils mit einem negativen Ergebnis nach Rückstellungen ab (Grafik 5.3).

Die IG Metall hat durch den Vorstand weiterhin die Rückstellungen für Leistungen nach der Satzung in vollem Umfang von 15 Prozent der Beitragseinnahmen gebildet. Im Berichtszeitraum waren dies durchschnittlich 64,3 Millionen Euro pro Jahr, die die Kampfkraft und die Zukunft der IG Metall sichern. Auf die finanziellen Reserven wird nur zur Finanzierung strategischer Zukunftsprojekte und des nötigen Umbaus der Organisation zurückgegriffen. In die Zukunftsfähigkeit der IG Metall kann so auch bei engeren Finanzspielräumen weiter investiert werden.

2.1 Controlling, Strategische Planung und Budgetierung

Zentrales Anliegen des Controllings ist es, die für die Steuerung und Finanzplanung erforderlichen Daten bereitzustellen und beizutragen, die Zukunft der IG Metall zu sichern. Gestiegenes Kostenbewusstsein auf allen Ebenen der Organisation, unterstützt durch eine strategische und professionelle Steuerung, hat dazu beigetragen, dass die Finanzmittel effektiver genutzt werden. Die IG Metall ist trotz gesunkener Beitragseinnahmen nach wie vor finanzstark.

Die Politische Planung wurde in den Jahren 2005 und 2006 zur Strategischen Planung weiterentwickelt. Die strategischen Schlüsselziele sind Orientierungspunkte für die jährliche strategische Planung.

Der politische Planungsprozess und die Finanzplanung beeinflussen sich wechselseitig (Grafik 5.4). Politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen sind externe, die mittelfristigen Schlüsselziele und die Finanzsituation der IG Metall interne Einflussfaktoren. Möglichst viele Ressourcen sollen für die strategischen Schlüsselziele bereitgestellt werden, ohne die notwendigen sonstigen Aufgaben zu vernachlässigen. Ziel ist, die betriebswirtschaftlichen Erfordernisse mit den politischen Notwendigkeiten in Einklang zu bringen.

Bei allen Aktivitäten ist der Nutzen für die Mitglieder und die Mitgliederentwicklung zu beach-

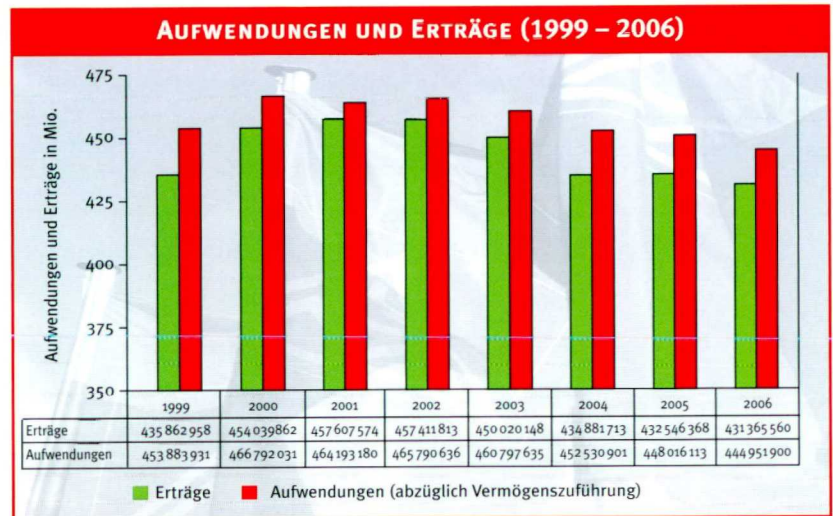
ten. Diese ist letztlich entscheidend für die politische und finanzielle Stärke der IG Metall und wirkt so auf die externen und internen Einflussfaktoren des Planungsprozesses.

Seit dem Gewerkschaftstag 2003 wurde die Controlling-Konzeption um die Geschäftspläne der Verwaltungsstellen ergänzt. Das Konzept basiert auf den drei Bausteinen:

- Planung (politische Maßnahmenplanung und Budgetierung)
- Information (Finanzberichterstattung)
- Analyse (Abweichungs- und Ursachenanalyse), (Grafik 5.5)

Das Zusammenspiel der Instrumente für Planung, Information und Analyse gewährleistet die geforderte Transparenz und Steuerbarkeit. Informationen über Abweichungen und Ursachenanalysen fließen in die aktuelle Budgetsteuerung ebenso wie in zukünftige Planungsperioden ein. Ein permanenter Erkenntnisfortschritt wird so möglich.

Bereits seit 1998 liefern die Controllingberichte den Funktionsbereichen des Vorstands und den Bezirksleitungen Auskunft über den aktuellen Budgetverbrauch. Sie geben einen Einblick in einzelne Aufträge, die so auf ihren Nutzen für Mitglieder und Funktionäre hin beurteilt werden können. Seit 2002 wird der Bericht als präsentationsfähige Datei mit neuen Auswertungsmöglichkeiten erstellt. Diese Berichterstattung nach den Kriterien Kostenarten und Kostenträgern hat sich bewährt. Der monatliche Finanzbericht



Grafik 5.2



Grafik 5.3



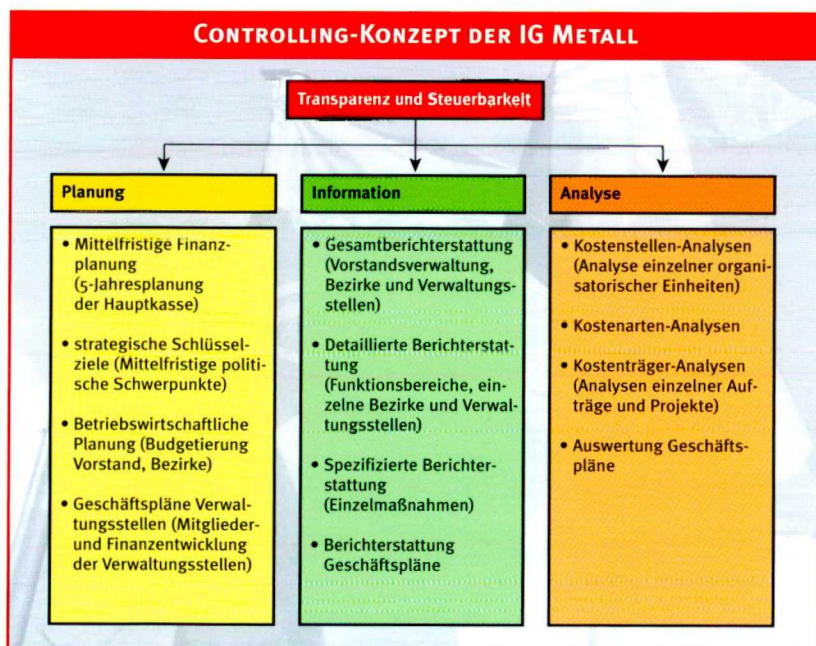
Grafik 5.4

ergänzt den Controllingbericht durch eine standardisierte Gesamtberichterstattung. Damit unterstützt er die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder und die Bezirksleiter bei der Wahrnehmung ihrer Gesamtverantwortung.

Analog zur Budgetierung bei Vorstand und Bezirken planen alle Verwaltungsstellen mit dem Geschäftsplan ihre Einnahmen und Ausgaben. Jede Buchung wird heute einem Auftrag zugeordnet, sodass klar ist, für was der Aufwand entstanden ist. Eine erste Einbindung in das einheitliche Controlling-Konzept mit Auftragsstruktur liegt damit vor. Die Verwaltungsstellen erhalten zudem monatlich einen Finanzbericht mit einem Ist-Plan-Vergleich. Der jeweilige Stand der verbrauchten Mittel kann so mit den Werten des

Geschäftsplans abgeglichen und im Falle von Fehlentwicklungen kann frühzeitig gegengesteuert werden. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse sind Basis für die weitere Geschäftsplanerstellung. Die Verwaltungsstellen werden somit immer stärker in den Planungs- und Budgetierungsprozess eingebunden. Dem Ziel eines einheitlichen Controllings für die Gesamtorganisation ist man damit deutlich näher gekommen.

Zukünftig sollen die strategischen Schlüsselziele verstärkt zur Ausgabensteuerung eingesetzt werden. Die Konzentration der Aufgaben und Aktivitäten auf diese Schlüsselziele soll die politische Arbeit stärken und die IG Metall schlagkräftiger machen. Sie hilft auch, mit den begrenzten Mitteln besser umzugehen: Pauschale undifferenzierte Kürzungen können vermieden und Einsparpotenziale im Sinne der Zielsetzung erschlossen werden.



Grafik 5.5

2.2 Aufwands- und Ertragsrechnung

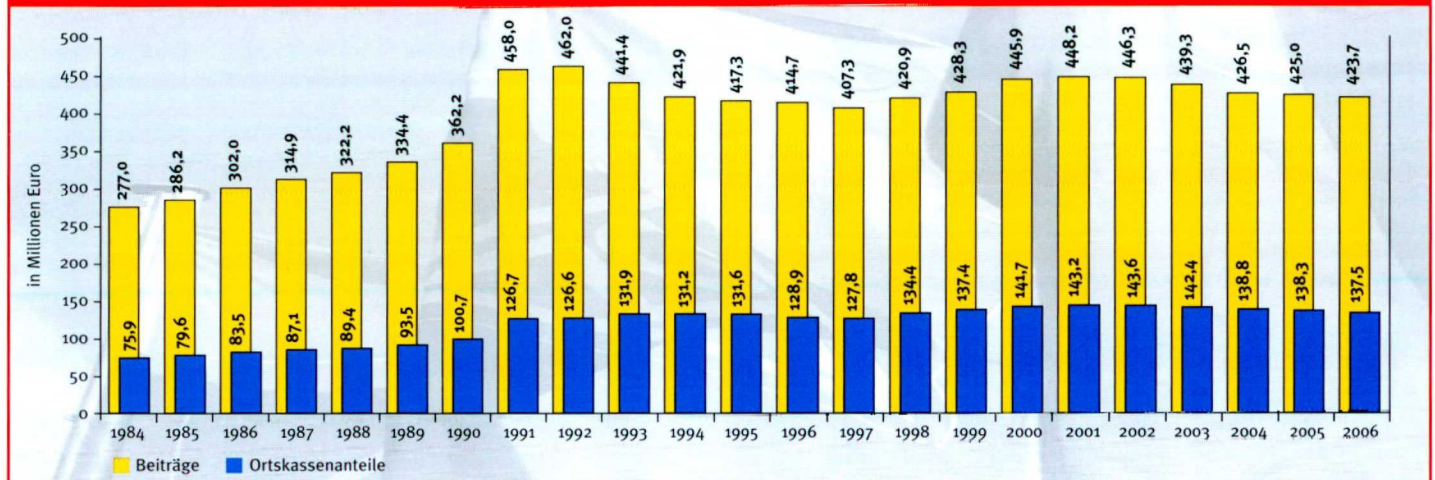
Die Aufwands- und Ertragsrechnung gibt einen detaillierten Überblick der Entwicklung von Einnahmen und Ausgaben der IG Metall-Hauptkasse.

Die Erträge sind im Berichtszeitraum von 450 Millionen Euro in 2003 um 19 Millionen Euro (4,1 Prozent) auf 431 Millionen Euro in 2006 gesunken. Ursache sind die Beitragseinnahmen, die mit 424 Millionen Euro in 2006 um rund 16 Millionen Euro geringer ausfielen als im ersten Jahr der Periode.

AUFWANDS- UND ERTRAGSRECHNUNG DER IG METALL-HAUPTKASSE (2003 – 2006) IN EURO							
	2003	2004	2005	2006	in % an Ausgaben (2006)	Veränderung in %	
						06 - 05	04 - 03
Beiträge	439 307 818	426 478 683	424 984 400	423 711 680		-0,3	-2,9
Zinsen und ähnliche Erträge	793 198	623 781	896 981	557 294		-37,9	-21,4
Sonstige Erträge	9 919 132	7 779 249	6 664 987	7 096 586		6,5	-21,6
Erträge	450 020 148	434 881 713	432 546 368	431 365 560		-0,3	-3,4
Ortskassenanteile	142 422 246	138 758 767	138 320 349	137 539 293	29,41	-0,6	-2,6
Zuschüsse	10 545 634	11 255 187	13 214 595	12 797 033	2,74	-3,2	6,7
Ortskassenanteile und Zuschüsse	152 967 880	150 013 955	151 534 945	150 336 327	32,15	-0,8	-1,9
UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN							
Streik und Aussperrung	12 037 260	436 209	202 650	5 588 289	1,19	2657,6	-96,4
Maßregelung	15 486	11 220	10 699	14 326	0,00	33,9	-27,5
Rentnerunterstützung	11 308 588	10 143 712	8 939 758	8 605 226	1,84	-3,7	-10,3
Unterstützung im Todesfall	10 716 989	10 631 406	10 762 325	10 605 781	2,27	-1,5	-0,8
Notlageunterstützung	217 292	173 486	158 749	181 409	0,04	14,3	-20,2
Rechtsschutz	1 771 043	1 025 412	1 122 063	890 892	0,19	-20,6	-42,1
Freizeitunfallversicherung	5 145 505	4 999 157	4 817 903	4 393 200	0,94	-8,8	-2,8
Unterstützungsleistungen	41 212 164	27 420 601	26 014 148	30 279 123	6,47	16,4	-33,5
Rückstellungen	65 896 173	63 971 802	63 747 660	63 556 752	13,59	-0,3	-2,9
BEITRÄGE AN ORGANISATIONEN							
DGB	54 291 271	52 674 775	52 456 327	52 274 884	11,18	-0,3	-3,0
IMB	1 509 538	1 397 003	1 433 225	1 412 883	0,30	-1,4	-7,5
EMB	442 510	680 000	765 000	850 000	0,18	11,1	53,7
ITBLAV	173 281	158 420	175 000	175 000	0,04	0,0	-8,6
EFBH/IBBH	195 738	173 859	159 209	146 322	0,03	-8,1	-11,2
BEITRÄGE AN ORGANISATION DGB, IMB, EMB etc.	56 612 337	55 084 057	54 988 761	54 859 088	11,73	-0,2	-2,7
GEWERKSCHAFTLICHE AUFGABEN							
Zuschüsse an Bildungsstätten	19 493 355	17 991 125	19 073 303	17 275 631	3,69	-9,4	-7,7
Seminarkosten (regional)	9 885 384	10 326 737	10 196 494	10 007 126	2,14	-1,9	4,5
Bücher für Seminarteilnehmer	66 982	69 228	72 627	83 281	0,02	14,7	3,4
Reisekosten und Verdienstausschuss	9 046 839	9 336 965	8 281 994	7 730 135	1,65	-6,7	3,2
Informationsmaterial	960 804	844 486	810 062	1 184 981	0,25	46,3	-12,1
Druckkosten	9 180 952	8 117 936	7 329 919	7 502 979	1,60	2,4	-11,6
Versandkosten Metall u. A.	5 855 060	5 745 721	5 184 038	4 412 956	0,94	-14,9	-1,9
Sonstige Umlagen, Mitgliedschaften	2 032 480	860 357	866 858	873 706	0,19	0,8	-57,7
Jubiläumsgaben	60 424	38 377	0	0			-36,5
Agitationskosten	8 442 239	3 399 590	2 090 518	3 157 747	0,68	51,1	-59,7
gewerkschaftliche Aufgaben	65 024 519	56 730 523	53 905 813	52 228 541	11,17	-3,1	-12,8
VERWALTUNGSKOSTEN							
Personalkosten	73 316 724	73 435 694	74 574 290	74 870 131	16,01	0,4	0,2
Fremde Dienstleistungen	2 295 134	2 960 806	2 591 806	2 476 170	0,53	-4,5	29,0
Honorare, Beratungskosten	8 760 690	9 475 140	8 848 202	9 757 408	2,09	10,3	8,2
Steuern, Abgaben, Versicherungen	418 354	556 686	423 496	441 035	0,09	4,1	33,1
DV, Büro, Haushaltsmaterial	877 962	719 761	1 008 866	1 040 669	0,22	3,2	-18,0
Energiekosten	981 332	1 033 799	774 019	751 274	0,16	-2,9	5,3
Reparaturkosten	1 820 774	2 038 760	1 543 425	1 511 238	0,32	-2,1	12,0
Mieten	8 162 664	8 649 869	10 181 052	10 221 120	2,19	0,4	6,0
Postgebühren u. A.	4 055 920	3 159 034	3 644 405	3 384 147	0,72	-7,1	-22,1
Sonstige Verwaltungskosten	3 527 989	5 304 445	5 784 607	6 300 241	1,35	8,9	50,4
Abschreibungen auf Anlagevermögen	4 556 643	4 826 688	4 855 182	5 638 013	1,21	16,1	5,9
Verwaltungskosten	108 774 186	112 160 682	114 229 351	116 391 447	24,89	1,9	3,1
Aufwendungen	490 487 259	465 381 621	464 420 677	467 651 279	100,00	0,7	-5,1
Finanzierung aus Vermögen	29 689 624	12 850 720	16 404 565	22 699 379		38,4	
Ergebnis nach Rückstellungen	-10 777 487	-17 649 188	-15 469 745	-13 586 340		-12,2	63,8

Tabelle 5.6

ENTWICKLUNG DER BEITRÄGE UND ORTSKASSENANTEILE (1984 – 2006)



Grafik 5.7a

ENTWICKLUNG DER ORTSKASSENANTEILE UND ZUSCHÜSSE (1984 – 2006)



Grafik 5.7b

Die Verwaltungsstellen erhalten zur Durchführung ihrer Aufgaben einen prozentualen Anteil ihrer Beitragseinnahmen sowie einen einheitlichen festen Sockelbetrag als Grundfinanzierung. Die Anhebungen des Sockelbetrages im Berichtszeitraum konnte den Rückgang der Ortskassenanteile aus Beiträgen zum Teil kom-

pensieren (Siehe Kapitel 5.3.1). Diese Ortskassenanteile beliefen sich in 2006 auf 138 Millionen Euro. Weitere Mittel erhalten die Verwaltungsstellen insbesondere als Personalkostenzuschüsse in Zusammenhang mit der Integration der Gewerkschaften GTB und GHK, über den Strukturfonds sowie zur Unterstützung für

strukturelle Maßnahmen. In 2006 beliefen sich diese Zuschüsse auf 13 Millionen Euro.

Insgesamt verringerte sich die Summe von Ortskassenanteilen und Zuschüssen um 1,7 Prozent von 153 Millionen Euro in 2003 auf 150 Millionen Euro in 2006. Der Anteil an den Beitragseinnahmen blieb bei rund 35 Prozent stabil (Grafik 5.7).

Die Satzungsleistungen verdeutlichen den Solidargedanken der IG Metall. Im Berichtszeitraum erhielten die Mitglieder Unterstützungsleistungen von 125 Millionen Euro oder rund sieben Prozent der Beitragseinnahmen im Schnitt (Grafik 5.8).

Die Streikunterstützung bleibt die wichtigste Satzungsleistung der IG Metall. In den Jahren 2003 bis 2006 wurden rund 18 Millionen Euro an die Mitglieder ausgezahlt. Im Wesentlichen betraf dies den Arbeitskampf der Tarifrunde 2003 in der Metall- und Elektroindustrie im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen. Zunehmend haben betriebliche Tarifauseinandersetzungen und Arbeitskämpfe an Bedeutung gewonnen. Bei zehn betrieblichen Auseinandersetzungen mit insgesamt 100 Streiktagen ging es vor allem darum, Standorte zu halten oder zumindest weitgehend sozialverträgliche Lösungen bei Standortschließungen zu erreichen. Die prominentesten Fälle waren in 2006 die Arbeitskämpfe bei der AEG Hausgeräte GmbH am Standort Nürnberg und bei der CNH Baumaschinen GmbH in Berlin.

Die Unterstützung bei Maßregelung schützt Mitglieder, die im Zusammenhang mit einer von der

IG Metall beschlossenen Streikmaßnahme oder infolge des gewerkschaftlichen Engagements vom Arbeitgeber bedroht oder benachteiligt werden.

Die Beitragsrückerstattung an Rentner verringerte sich von 11,3 Millionen Euro in 2003 auf 8,6 Millionen Euro in 2006. Durch die Unterstützung im Todesfall erhielten die Hinterbliebenen Sterbegelder von insgesamt 42,7 Millionen Euro. Das sind rund drei Millionen Euro mehr als in der Vorperiode. Nachdem die gesetzliche Krankenversicherung das Sterbegeld aus ihrem Leistungskatalog gestrichen hat, nimmt die Attraktivität dieser Satzungsleistung zu (Grafik 5.9).

Die Unterstützung für Mitglieder in außerordentlichen Notfällen verringerte sich gegenüber der Vorperiode um 1,1 Millionen Euro auf 731 000 Euro. Im August 2002 wurde im Zusammenhang



Grafik 5.8

mit der Elbe-Hochwasserkatastrophe etwa eine Million Euro Soforthilfe an Mitglieder gezahlt (Grafik 5.10).

Eine zentrale Schutzleistung der Gewerkschaften ist der Arbeits- und Sozialrechtsschutz. Für ihn wurden 4,8 Millionen Euro aufgewendet. Aus der Freizeitunfallversicherung erhielten die Mitglie-

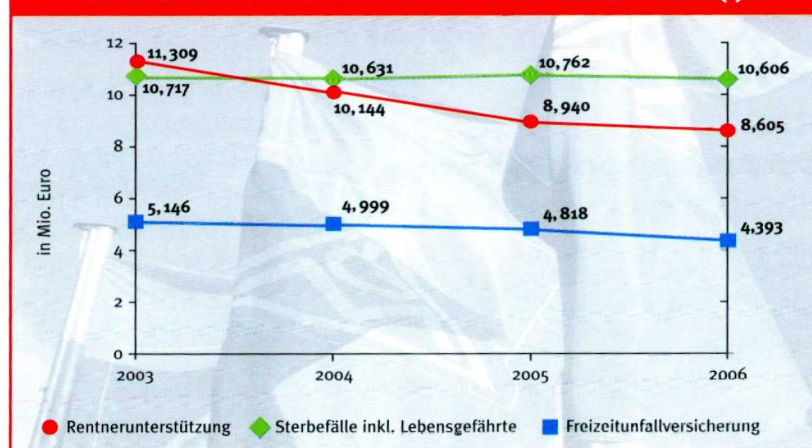
der in den Jahren 2003 bis 2006 insgesamt 19,4 Millionen Euro.

Die IG Metall führt zwölf Prozent ihrer Beitrags-einnahmen an den DGB ab. Hinzu kommt ein Solidaritätsbeitrag je Mitglied. Insgesamt waren dies 212 Millionen Euro. Weitere Beiträge gingen an europäische und internationale Gewerkschafts-organisationen. Die IG Metall ist Mitglied im Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) und Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) sowie in der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung (ITBLAV), in der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) und im Internationalen Bund der Bau- und Holzarbeiter (IBBH).

Die Gesamtausgaben für Bildung sind im Berichts-zeitraum gestiegen. Die Zuschüsse an die Bil-dungsstätten verringerten sich um 9,6 Millionen Euro auf 73,8 Millionen Euro, da verstärkt sonstige Einnahmen erzielt werden konnten. In der Vorpe-riode waren hier Aufwendungen für die Asbest-sanierung der Bildungsstätte Sprockhövel von jährlich rund zwei Millionen Euro enthalten, die letztmalig in 2003 angefallen sind. Die Druck-kosten konnten um 7,0 Millionen Euro reduziert werden. Dagegen erhöhten sich die Agitations-kosten um 3,4 Millionen Euro.

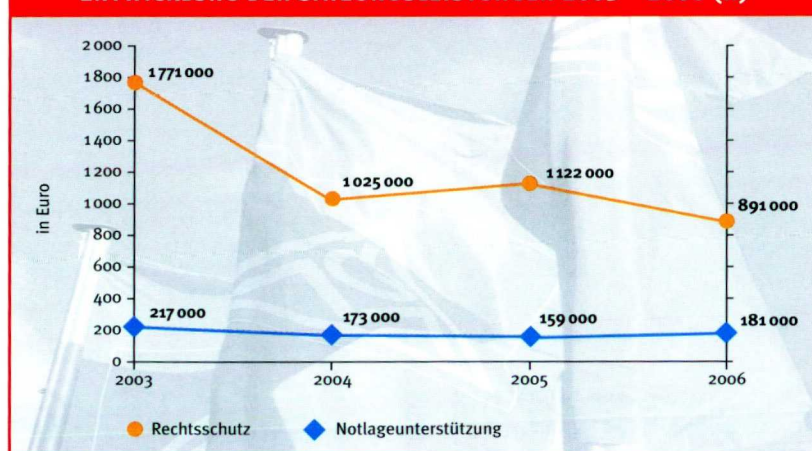
Die Verwaltungskosten sind gegenüber der Vorperiode um 41,8 Millionen Euro gestiegen. Mehr Geld wurde insbesondere für Personal-kosten, Beratungskosten und fremde Dienstleis-tungen aufgewandt. Der Anstieg der Personal-

ENTWICKLUNG DER SATZUNGSLEISTUNGEN 2003 – 2006 (I)



Grafik 5.9

ENTWICKLUNG DER SATZUNGSLEISTUNGEN 2003 – 2006 (II)



Grafik 5.10

kosten resultiert aus den jeweiligen Tarifsteigerungen, erhöhten Aufwendungen für die Altersvorsorge sowie Erhöhungen der Beitragsbemessungsgrenzen und Abgabensätze der Sozialversicherung.

2.3 Statistik und Service

Das statistische Berichtswesen der IG Metall hat als Informationsquelle für alle Gliederungen einen hohen Stellenwert. Die Mitglieder- und Beitragsstatistik zeigt monatlich ein detailliertes Bild der Organisation. Ausgehend von der prognostizierten Mitgliederentwicklung und den daraus abgeleiteten Beitragseinnahmen wird der Rahmen für die mittel- bis langfristige Finanzplanung abgesteckt.

Zu den regelmäßigen Standardprodukten zählen die Monatsberichte zur Mitglieder- und Finanzentwicklung auf Bundes-, Bezirks- und Verwaltungsebene, die Organisationsberichte mit der zurückliegenden Entwicklung der Verwaltungsstellen sowie die Konzernberichte mit der Beschäftigten-, Mitglieder- und Beitragsentwicklung der einzelnen Betriebe eines Konzerns. Im Berichtszeitraum wurde dieses Angebot für die Verwaltungsstellen unter anderem durch regelmäßige betriebsspezifische Auswertungen zur Beitragsanpassung, die Seminaerauswertungen im Bildungsbericht, Berichte zu Betriebsstrukturen und nicht zuletzt die monatlichen Auswertungen zum Mitgliederwerbbonus in Zusammenhang mit der Mitgliederwerbekampagne ergänzt.

Mit der Entwicklung und Einführung des jährlichen Geschäftsplans hat das Ressort Statistik an der Professionalisierung der Planungs- und Entscheidungsfindung mitgewirkt. Für einen Vierjahreszeitraum planen die Verwaltungsstellen ihre Entwicklung in den Bereichen Mitglieder, Beiträge, Personal und Finanzen. Die Konsolidierung der einzelnen Geschäftspläne auf Bezirks- und Bundesebene bietet so ein umfassendes Planungsinstrument mit Blick auf alle Ebenen der Gesamtorganisation.

Nachdem diese Standardprodukte etabliert sind, verlagert sich der Arbeitsschwerpunkt des Ressorts Statistik zunehmend auf individuelle Berichte und statistische Dienstleistungen für alle Organisationsebenen. Beratungen und Qualifizierungen für die einzelnen Gliederungen der IG Metall komplettieren das Statistik- und Servicewesen.

3. Ortskassen

3.1 Entwicklung der Finanzen

In 2004 sind die Vermögen der Verwaltungsstellen erstmals in der Gesamtsumme gesunken. Auch in den beiden Folgejahren war ein Rückgang, wenn auch in weit geringerem Ausmaß, zu verzeichnen. Ende 2006 betrugen die Ortskassenbestände 195 Millionen Euro (Tabelle 5.11).

Die Verwaltungsstellen zeigen hier eine differenzierte Entwicklung (Tabelle 5.12). Ende 2006 weisen 70 Verwaltungsstellen ein positives und 102 Verwaltungsstellen ein negatives Ergebnis auf. Sowohl bei den Verwaltungsstellen in den neuen wie auch in den alten Bundesländern ist seit 2004 in Summe jeweils eine Verminderung der Ortskassenbestände festzustellen. Die Sicherung der Aufgaben der Verwaltungsstellen bei sinkenden Beitragseinnahmen ist nicht länger eine Herausforderung einzelner Verwaltungsstellen oder einzelner Regionen.

Die Verwaltungsstellen erhalten nach § 14 Absatz 6 der Satzung 20 Prozent ihrer Beitragseinnahmen der Ein-Prozent-Zahler sowie mindestens 30 Prozent der weiteren Beitragseinnahmen. Zudem erhalten sie einen einheitlichen Sockelbetrag. Diese bewährte Kombination aus mitgliederabhängigem Anteil und einer Grundsicherung wurde weiter ausgebaut. Der Sockelbetrag erhöhte sich auf Beschluss des Beirats in 2003 auf 270 000 Euro und in 2005 auf 273 000 Euro. Eine weitere Anhebung auf 276 000 Euro erfolgte zum 1. Januar 2007.

Die Anforderungen an die Arbeit der Verwaltungsstellen wuchsen. Die Verteilung der Finanzen muss dem Rechnung tragen. Eine Arbeitsgruppe hat in 2006 einen Vorschlag erarbeitet, der im März 2007 vom Beirat verabschiedet wurde. Er sieht mit weiteren Erhöhungen des Sockels in 2008 und 2010 eine Stärkung der Grundsicherung für die Verwaltungsstellen vor und unterstreicht die politische Zielsetzung der IG Metall, weiter in der Fläche vertreten zu sein. Für die anderen Organisationsebenen bedeutet diese Umverteilung zugunsten der Verwaltungsstellen, noch sorgfältiger mit ihren Finanzen umzugehen.

3.2 Modernisierung des Finanz- und Rechnungswesens

Durch die Weiterentwicklung des Finanz- und Rechnungswesens konnte die Verwaltungsarbeit verringert und die Verwaltungsstellen konnten entlastet werden.

Die Vorstandsverwaltung bucht zunehmend buchungskreisübergreifend in die einzelnen Gliederungen. Ein Beispiel sind Rahmenverträge. Sie werden von der Vorstandsverwaltung für die Gesamtorganisation abgeschlossen und beinhalten zumeist eine zentrale Rechnungsstellung. Dazu gehören Telekommunikationskosten, GEMA-Gebühren oder Kosten für Kopierer. Bislang wurden diese intern an die Gliederungen weiterberechnet. Heute erfolgt

gleichzeitig mit der Buchung in der Vorstandsverwaltung die direkte elektronische Weiterbelastung in die Buchhaltungen der Gliederungen.

Gleiches gilt für alle Bestellungen aus dem Intranet-/Extranet- und Internet-Shop der IG Metall (seit Mai 2003) sowie Bestellungen von DB-Fahrkarten und bestimmten Flugtickets (seit Juni 2006). Auch hier entfällt die Buchung vor Ort, die Gliederungen werden von administrativen Tätigkeiten entlastet.

Die in der IG Metall praktizierte zentrale Datenhaltung unter SAP ermöglicht den Verwaltungsstellen, ihre Buchhaltung an ein Regionales Verwaltungszentrum (RVZ) abzugeben. So können sie sich auf politische Aufgaben konzentrieren. Ende 2006 existieren in allen sieben Bezirken RVZs, die die Buchhaltung von 75 Verwaltungsstellen bearbeiten. Daneben gibt es Buchhaltungskooperationen von benachbarten Verwaltungsstellen.

Die Vorstandsverwaltung, Bezirksleitungen, Verwaltungsstellen, RVZs und Bildungsstätten wurden in 2005 auf die SAP-Version 4.7 umgestellt. Mit diesem Releasewechsel wurde auch der Kontenplan bereinigt, Buchungsvorgänge wurden angepasst und ein Clearingverfahren für die gesamte IG Metall mit 208 Buchungskreisen wurde eingeführt. Sämtliche Forderungen und Verbindlichkeiten zwischen den Gliederungen werden so monatlich abgestimmt

und verrechnet, unzählige Einzelüberweisungen entfallen. Die einheitliche „Organisationsrichtlinie für das Finanz- und Rechnungswesen“ für die gesamte IG Metall wurde in 2006 eingeführt.

Die Mitgliederdatenbank MDB wurde als wichtiges Werkzeug zur Verwaltung der Mitglieder-, Betriebs- und Seminardaten optimiert. Regelmäßig werden Seminare über Buchhaltung, Mitgliederbetreuung und -beratung angeboten. Daneben wurde das Angebot an Seminaren und Workshops für Bevollmächtigte, Kassierer

ENTWICKLUNG DER JAHRESERGEBNISSE UND ORTSKASSENBESTÄNDE 2003 – 2006

in Euro	2003	2004	2005	2006
Ergebnisse				
Verwaltungsstellen West	-613 027	-6 602 039	-1 661 351	-3 272 464
Ergebnisse				
Verwaltungsstellen Ost	1 307 318	-1 047 993	-697 472	-743 076
Ergebnisse				
Verwaltungsstellen gesamt	694 291	-7 650 033	-2 358 823	-4 015 540
Ortskassenbestände				
Verwaltungsstellen	209 303 528	201 653 495	199 294 672	195 279 132

Tabelle 5.11

ERGEBNISSE DER VERWALTUNGSSTELLEN 2003 – 2006

Ergebnis Verwaltungs- stelle	2003		2004		2005		2006	
	Zahl	Summe in Mio. Euro	Zahl	Summe in Mio. Euro	Zahl	Summe in Mio. Euro	Zahl	Summe in Mio. Euro
positiv	75	8,220	52	4,593	72	5,876	70	4,370
negativ	97	-7,525	119	-12,243	100	-8,235	102	-8,385
Gesamt	172	0,694	171	-7,650	172	-2,359	172	-4,016

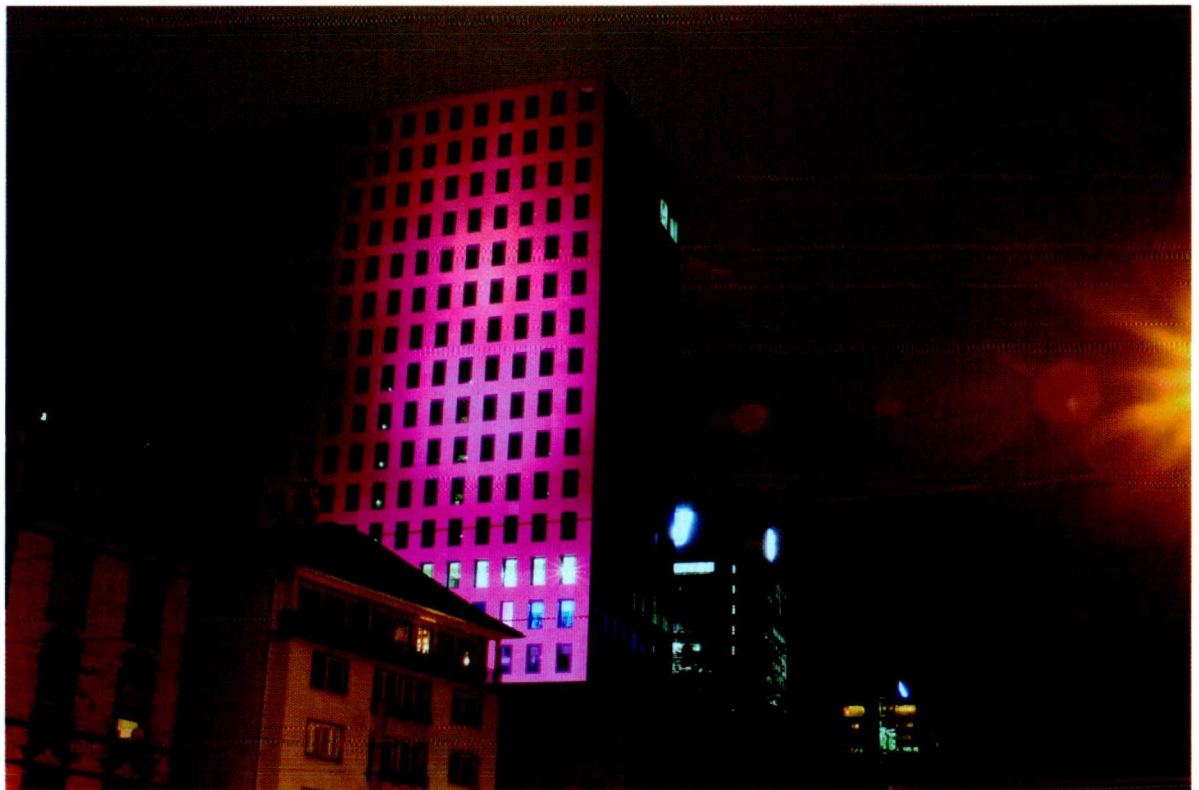
Tabelle 5.12

und Kassiererinnen und Verwaltungsangestellte zu SAP und MDB sowie den Planungs- und Controllingwerkzeugen Finanzbericht, Organisationsbericht und Geschäftsbericht ausgebaut.

Die Liquiditätsbestände der Verwaltungsstellen wurden im Cash-Pooling gebündelt. Dadurch konnte auch zu Zeiten der Niedrigzinspolitik der EZB eine optimale Verzinsung erreicht werden. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum Zinsmehrerträge von etwa vier Millionen Euro erwirtschaftet.

Ausblick

Die Kontoauszüge werden seit Juli 2006 täglich elektronisch in SAP allen Gliederungen zur Verfügung gestellt. Seit Anfang 2007 werden auch Überweisungen in der Fläche über das vorhandene und bekannte SAP-System abgewickelt. Das MultiCash-Programm wird hierdurch abgelöst. Die Papierrechnungen sollen durch elektronische Rechnungsabwicklung, das sogenannte E-Invoicing, ersetzt werden. Dies beinhaltet die digitale Archivierung der elektronischen Rechnungen samt Anlagen, elektronischer Signatur und interner elektronischer Zahlungsfreigabe.



MainForum in Frankfurt am Main

4. Gesellschaften

4.1 IGEMET

Die Treuhandverwaltung IGEMET GmbH wurde 1948 in Frankfurt am Main gegründet. Sie verwaltet die Immobilien der IG Metall. Das sind an 131 Standorten insgesamt 120 Immobilien und 850 Mietverträge.

Gesellschafter der IGEMET sind die Vorstandsmitglieder der IG Metall. Der Aufsichtsrat steuert und kontrolliert die Geschäftsführung. Projektentscheidungen über 5,11 Millionen Euro bedürfen zudem der Zustimmung der Gesellschafterversammlung (siehe auch Kapitel 1.7).

Der Zweck der werthaltigen Weiterentwicklung des Immobilienvermögens der IG Metall bestimmt die Aufgaben der Gesellschaft:

- kaufmännisches und technisches Immobilienmanagement,
- Instandhaltung, Modernisierung und Sanierung der Bestandsimmobilien,
- Entwicklung von Zukunftsstandorten,
- Fokussierung auf betriebsnotwendige und werthaltige Immobilien.

Die IGEMET setzt den Weg der Professionalisierung und der Neuausrichtung des Immobilienportfolios fort. Wesentliche Ziele im Berichtszeitraum waren

- die Bestandsimmobilien und insbesondere die Gewerkschaftshäuser durch gezielte Erhaltungsmaßnahmen für die Zukunft fit zu machen und geplante Neubauvorhaben abzuschließen,

- die Dienstleistungen hinsichtlich der Reaktionszeiten bei Betriebsstörung weiter zu verbessern und die Zufriedenheit der Mieter zu erhöhen,
- die IGEMET als Kompetenzstelle für alle IGM-Gliederungen in Immobilienfragen zu etablieren.

Portfolioanalyse

Im Rahmen einer Portfolioanalyse wurden ab Juni 2004 für alle Immobilien Objektgutachten erstellt. Ziel war eine bestands- und handlungsorientierte Analyse des Immobilienbestands der IGEMET, der GVG und der JUHO. Ermittelt wurden der Instandhaltungsstau und die mit Instandhaltungsmaßnahmen verbundenen Kosten für die nächsten zehn Jahre. Zudem wurden Werthaltigkeit sowie Zukunftschancen und -risiken der einzelnen Immobilien bewertet. Diese Analyse- und die Auswertungsphase wurden in 2005 abgeschlossen. Die daraus abgeleiteten strategischen Handlungsalternativen wurden den Gremien präsentiert und zur Abstimmung gestellt.

Die Portfolioanalyse ist eine wesentliche Grundlage der zukünftigen Optimierung des Immobilienportfolios. Für die einzelnen Segmente des Portfolios wurden Strategien entwickelt, die die Nutzungsanforderungen der IG Metall besonders berücksichtigen. Aktuell von Gliederungen der IG Metall genutzte Liegenschaften gelten als „betriebsnotwendig“ und als Kern des Immobilienportfolios der IGEMET.

Eine der wesentlichen Aufgaben einer zukünftigen Portfolioausrichtung ist die Sanierung der Gewerkschaftshäuser mit dem Ziel, sie zeit-



Sanierungs-, Instandhaltungs- und Baumaßnahmen in den Gewerkschaftshäusern Berlin, Mendelsohnbau (1 und 2), Gevelsberg (3), Ingolstadt (4), Neckarsulm (5), Rosenheim (6)

gemäß und zukunftsfähig zu gestalten. Die IGEMET bewirtschaftet derzeit 60 Gewerkschaftshäuser und Häuser mit überwiegend gewerkschaftlicher Nutzung. Davon befinden sich neun Häuser in den neuen Bundesländern. Sie stehen als betriebsnotwendiger Kern des Immobilienportfolios nicht zum Verkauf. Insgesamt besitzt die IGEMET heute 22 Wirtschaftseinheiten in den neuen Bundesländern und Berlin.

Neben den laufenden Instandhaltungsmaßnahmen wurden verstärkt die in der Portfolioanalyse aufgezeigten Instandhaltungsstaus angegangen. Schwerpunkte waren Sanierungs-, Instandhaltungs- und Baumaßnahmen in Berlin (Mendelsohnbau), Dortmund, Gevelsberg, Ingolstadt, Neckarsulm, Nürnberg, Osnabrück, Rosenheim und Salzgitter sowie in den Bildungsstätten Bad Orb, Berlin, Beverungen und Sprockhövel.

Die Bildungsstätten standen in den vergangenen Jahren bereits im Zentrum der Investitionstätig-

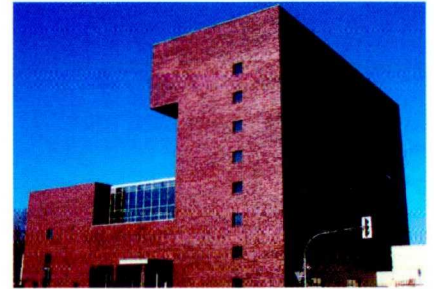
keit der IGEMET. Dennoch wurde hier durch die Portfolioanalyse weiterer Instandhaltungsbedarf ermittelt. Als Grundlage für die anstehenden umfassenden Sanierungen wurden langfristige Pachtverträge abgeschlossen, die gemeinsam mit dem Vorstandsbereich Bildung und externen Beratern erarbeitet wurden. Neben einer deutlichen Reduzierung der Pacht sehen sie eine Vertragslaufzeit von 15 Jahren, die Festlegungen von Ausstattungsstandards sowie transparentere Regelungen zu den Nebenkosten vor. Zudem wurden klare Verantwortlichkeiten und Abgrenzungen bei Instandhaltung, Instandsetzung und Modernisierung zwischen Bildungsstätten und IGEMET vereinbart. Die Bildung von Rücklagen durch die Bildungsstätten gewährleistet künftig einen kontinuierlichen Erneuerungsprozess der Schulen. Die erforderlichen Investitionsmaßnahmen werden ab 2007 durchgeführt. Geplant ist, die Maßnahmen in einem Zeitraum von vier Jahren bei laufendem Betrieb in den Bildungsstätten umzusetzen.

Neubautätigkeit/Projektentwicklung

- Bereits im Frühjahr 2001 startete das Neubauvorhaben MainForum in der Wilhelm-Leuschner-Straße in Frankfurt. Die Wohnungen in der Ringbebauung konnten zügig Anfang 2004 vermietet werden. Mit Fertigstellung des Hochhauses Ende 2004 folgte der Einzug der IG Metall-Vorstandsverwaltung in das neue Gewerkschaftshaus.
- Das in 2002 begonnene Bauprojekt Hannover, Postkamp, wurde Mitte 2004 fertiggestellt und als neues Gewerkschaftshaus für die Bezirksleitung und die Verwaltungsstelle eingeweiht.
- Das Neubauvorhaben Gewerkschaftshaus Würzburg startete in 2003 und konnte in 2004 fertiggestellt werden.
- Der Neubau Gewerkschaftshaus Bochum, Alleestraße, begann im Sommer 2003 und wurde 2005 abgeschlossen.
- Das Neubauprojekt Gewerkschaftshaus Braunschweig wurde in 2004 begonnen und in 2005 fertiggestellt.
- Das Gewerkschaftshaus Ulm wurde von 2005 bis 2006 revitalisiert und aufgestockt.
- Der in 2005 begonnene Neubau des Gewerkschaftshauses Wolfsburg wurde Anfang 2007 fertiggestellt.
- Der ehemalige Bahnhof in Rostock, Am Schmarler Bach, wurde in 2005 saniert und revitalisiert und dient nun der gewerkschaftlichen Arbeitslosenbetreuung „dau wat“ als Beratungszentrum.
- Das Gewerkschaftshaus Bielefeld wird nach Abriss und Neubau in 2007 fertiggestellt.
- Das Traditionsgebäude Charitéstraße in Berlin wurde von 2006 bis 2007 revitalisiert.



Gewerkschaftshaus in Würzburg



Gewerkschaftshaus in Bochum



Gewerkschaftshaus in Villingen-Schwenningen



Gewerkschaftshaus in Wolfsburg



Dau wat Rostock



Charitéstraße in Berlin (Ansicht 1912)



Gewerkschaftshaus in Braunschweig

- Für die GVG wird seit 2006 ein Wohnkomplex in der Frankfurter Ohmstraße (City West) gebaut. Hierfür wurde ein Architektenwettbewerb zur Konzeptfindung durchgeführt.

Bei einem Großteil der Projekte ist es gelungen, andere Einzelgewerkschaften als Mieter zu gewinnen. Die Idee des Gewerkschaftshauses gewinnt wieder stark an Attraktivität.

Beratungstätigkeit

Im Berichtszeitraum hat sich die IGEMET als Dienstleister in Immobilienfragen etabliert, auch für Gliederungen der IG Metall, die nicht in IGEMET-Objekten untergebracht sind. Schwerpunkte waren Beratungen hinsichtlich Standortverlagerung (u. a. Bezirksleitung Bayern sowie die Verwaltungsstellen Aschaffenburg, Heidelberg, Krefeld), in rechtlichen und mietvertraglichen Fragen (u. a. Verwaltungsstellen Darmstadt, Aachen, Paderborn) sowie in Bezug auf Investitionsmaßnahmen (u. a. Verwaltungsstelle Unterelbe) und Standortanalysen (u. a. Bremerhaven). Im Ergebnis konnten hier deutliche Statusverbesserungen und günstigere Mietkonditionen erzielt werden.

Das Mietniveau in IGEMET-Gewerkschaftshäusern – ausgedrückt im Verhältnis der anteiligen Monatsmiete pro Beschäftigten – kann im Vergleich zum Mietniveau in Immobilien der VTG des DGB und den übrigen Vermietern als ausgewogen und im Marktvergleich als gut bezeichnet werden. Die wenigen Ausnahmen haben ihre

Ursache zumeist in einem schlechten Zuschnitt der Immobilie mit einem hohen Flächenanteil pro Beschäftigten. Hier werden im Rahmen anstehender Sanierungsarbeiten mittels Flächen- und Standortanalysen Optimierungsvorschläge erarbeitet und einvernehmliche Lösungen zwischen der IGEMET und den jeweiligen IG Metall-Mietern angestrebt.

Ertragsüberhang und Aufwandsüberhang der IGEMET 2003 bis 2006

Die ab 2004 gestiegenen Mieterträge gehen insbesondere auf das in diesem Jahr fertiggestellte Gebäude der IG Metall-Vorstandsverwaltung in Frankfurt am Main zurück. Zudem tragen nachhaltige Verbesserungen der Vermietungssituation, wie zum Beispiel in dem Objekt Kornmarkt in Nürnberg, zu der positiven Entwicklung bei.

Bei den sonstigen Erträgen aus Objektverwaltung in 2003 handelt es sich vorwiegend um Erträge aus der Veräußerung von Grundstücken.

Die Instandhaltungsaufwendungen von insgesamt 21,2 Millionen Euro spiegeln die umfangreiche Durchführung notwendiger Instandhaltungs- und Sanierungsmaßnahmen einschließlich Baubetreuung wider. Aufgrund der im Berichtszeitraum fertiggestellten Gebäude erhöhen sich die planmäßigen Abschreibungen gegenüber der Vorperiode deutlich um 11,3 Millionen Euro auf insgesamt 28,6 Millionen Euro sowie die Betriebs- und Heizkosten um 8,9 Millionen Euro auf 22,0 Millionen Euro.

ERTRAGSÜBERHANG UND AUFWANDSÜBERHANG DER IGEMET 2003 – 2006

	2003		2004		2005		2006	
	in tausend Euro	in Prozent	in tausend Euro	in Prozent	in tausend Euro	in Prozent	in tausend Euro	in Prozent
TREUHANDVERMÖGEN								
Miet- und Pächterträge	13 445	76,8	15 284	98,9	19 248	89,5	19 988	87,6
Bestandsveränderung unfertige Leistungen	181	1,0	198	1,3	2 146	10,0	231	1,0
Bestandsveränderung Grundstücke	-1 332	-7,6	-103	-0,7	-103	-0,5	-550	-2,4
Sonstige Erträge aus Objektverwaltung	5 212	29,8	80	0,5	217	1,0	3 155	13,8
Objekterträge	17 506	100,0	15 459	100,0	21 508	100,0	22 824	100,0
Instandhaltungsaufwendungen	-5 773	-33,0	-6 955	-45,0	-4 696	-21,8	-3 817	-16,7
Betriebs- und Heizkosten	-3 731	-21,3	-5 587	-36,1	-6 082	-28,3	-6 646	-29,1
Planmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Anlagewerte	-4 645	-26,5	-7 394	-47,8	-7 917	-36,8	-8 684	-38,1
Sonstige Aufwendungen aus der Objektverwaltung	-2 976	-17,0	-4 505	-29,1	-1 913	-8,9	-1 269	-5,6
Nicht umlagefähige Steuern	-21	-0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Objektaufwendungen	-17 146	-97,9	-24 441	-158,0	-20 608	-95,8	-20 416	-89,5
Objektergebnis aus der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	360	2,1	-8 982	-58,1	900	4,2	2 408	10,5
Außerplanmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen und Umlaufvermögen	-6 602	-37,7	-5 410	-35,0	-7 750	-36,0	-1 970	-8,6
Objektergebnis gesamt	-6 242	-35,6	-14 392	-93,1	-6 850	-31,8	438	1,9
Sonstige Erträge aus Vermögensverwaltung	42	0,2	8	0,1	88	0,4	132	0,6
Sonstige Aufwendungen aus Vermögensverwaltung	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Beteiligungsergebnis	1 449	8,3	1 449	9,4	370	1,7	997	4,4
Zuschreibung auf Finanzanlagen	0	0,0	0	0,0	1 190	5,5	0	0,0
Abschreibung auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	0	0,0	0	0,0	-199 216	*)	-4 443	-19,5
Zinsergebnis	6 418	36,7	6 404	41,4	6 315	29,4	6 472	28,4
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-1	0,0	-1	0,0	-1	0,0	-2	0,0
TREUHANDERGEBNIS	1 666	9,6	-6 532	-42,2	-198.104	*)	3 594	15,7
VERWALTUNG DES TREUHÄNDERS								
Personalaufwand	-1 527	-8,7	-1 677	-10,8	-2 017	-9,4	-2 073	-9,1
Nicht umlagefähige Betriebskosten	-161	-0,9	-59	-0,4	-324	-1,5	-190	-0,8
Planmäßige Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Anlagewerte	-236	-1,4	-277	-1,8	-266	-1,2	-67	-0,3
Sonstige Verwaltungsaufwendungen und gewinnunabhängige Steuern	-984	-5,6	-1 062	-6,9	-1.025	-4,8	-4 048	-17,7
Verwaltungsergebnis des Treuhänders	-2 908	-16,6	-3 075	-19,9	-3 632	-16,9	-6 378	-27,9
Ertragsüberhang / Aufwandsüberhang (-)	-1 242	-7,0	-9 607	-62,1	-201 736	*)	-2 784	-12,2

*) Prozentangabe nicht aussagefähig

Tabelle 5.13



Gewerkschaftshaus in Offenbach

Bei den außerplanmäßigen Abschreibungen auf Sachanlagen und Gegenstände des Umlaufvermögens schlagen vor allem die Gewerkschaftshäuser Offenbach, Osnabrück, Hannover, Würzburg, Bochum, Braunschweig, das Wohngebäude Baseler Platz 2 in Frankfurt am Main sowie die Wertberichtigung des Zuschusses an die UNION-Druckerei zu Buche.

Die Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens in Höhe von 199 Millionen Euro in 2005 betreffen Wertberichtigungen auf Anteile an der BGAG und der GBG sowie auf Darlehen an die beiden Gesellschaften.

Zugänge und Abgänge

Aus der Fusion mit der Gewerkschaft Holz und Kunststoff sind folgende Zugänge in 2003 zu verzeichnen: Sonnenstraße und Erich-Klausener-Straße in Düsseldorf, Asendorf in der Grube, Am Köllnischen Park in Berlin und die beiden Ham-

burger Immobilien Dotzauer Weg und Gustav-Adolf-Straße.

Ebenfalls in 2003 wurden die Immobilie Am Schmarler Bach in Rostock sowie eine Büroimmobilie zur Nutzung als Gewerkschaftshaus in Offenbach gekauft.

In Neckarsulm wurde in 2004 ein kleineres Flurstück für Parkmöglichkeiten der Verwaltungsstelle erworben.

Für das Neubauvorhaben Gewerkschaftshaus Wolfsburg wurden in 2005 die Baugrundstücke Heinrich-Nordhoff-Str. 57 – 59 und Schlosserstraße gekauft.

Die Abgänge im Berichtszeitraum betreffen in 2003 die Grundstücke Kirchhörder Straße in Dortmund, Buntenbock, Clausthal-Zellerfeld sowie Postkamp in Hannover (Flurstück 524/6). In 2006 trennte sich die IGEMET von den Immobilien Große Weilstraße in Hattingen, Schönbecker Straße in Magdeburg, Humboldtstraße in Bochum und Neuer Graben in Osnabrück.

Projektplanungen

Für zwei größere Projektvorhaben wurden im Berichtszeitraum die Grundlagen geschaffen:

- Ankauf des Grundstücks der Jugendbildungsstätte des DGB in Oberursel; Ziel: Internationales Kongresszentrum und Begegnungsstätte der IG Metall, Planungsziel bis Dezember 2007: Baurecht
- Zukunftskonzept für das Bildungszentrum in Sprockhövel, Planungsbeginn voraussichtlich in 2007

4.2 Weitere Gesellschaften

GVG und Espada

Die IGEMET hält sämtliche Gesellschaftsanteile an der Grundstücksverwaltungsgesellschaft Frankfurt am Main Theodor-Heuss-Allee 100 mbH Frankfurt am Main (GVG). Deren Vermögen umfasst Immobilien in Frankfurt am Main:

- Neubau Ohmstraße
- Wilhelm-Leuschner-Straße 93
- Teileigentum Galvanistraße
- Teileigentum in Bad Soden

Wesentliche Projektmaßnahme der GVG im Berichtszeitraum war in 2006 der Beginn der Bebauung der Ohmstraße in Frankfurt mit einer Wohnanlage.

Darüber hinaus hält die GVG 99,13 Prozent der Geschäftsanteile an der Espada Belegging B.V. Die Espada hält als ausschließliches Vermögen das Objekt Lyoner Straße 32 in Frankfurt am Main.

VVG der GTB, VVG der GHK, VTG der GHK

Die IGEMET hält 100 Prozent der Anteile an der Vermögensverwaltungsgesellschaft der Gewerkschaft Textil-Bekleidung mbH, mit Sitz in Düsseldorf (VVG der GTB mbH i. L.), der Vermögensverwaltung der Gewerkschaft Holz und Kunststoffe GmbH (VVG der GHK i. L.) und der Vermögens- und Treuhandgesellschaft mbH der Gewerkschaft Holz und Kunststoffe (VTG der GHK i. L.). Die

Gesellschaften werden bis 2008 liquidiert sein, die Liegenschaften wurden auf die IGEMET übertragen.

JUHO

Die Jugend- und Erholungsheime der IG Metall gemeinnützige GmbH (JUHO) wurde 1955 gegründet und besitzt vier unbebaute Grundstücke (Willingen-Usseln, Lauenau, Wichsenstein und am Bodensee) sowie drei bebaute Grundstücke (Passau-Grubweg, Ebern und Oelde). In 2004 wurde das Jugendheim Pfronten veräußert. Weitere nicht mehr betriebsnotwendige Immobilien bzw. Grundstücke sind ebenfalls zur Veräußerung vorgesehen.

Seit Oktober 2000 betreibt die JUHO das Jugend-erholungs- und Bildungsheim in Schliersee, das sich im Eigentum der IGEMET befindet. Im Berichtszeitraum besuchten rund 8 000 Jugendliche die Jugendbildungsstätte. In der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit sowie in der Nachwuchsförderung im ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bereich spielt die Jugendbildungsstätte eine zentrale Rolle.

Mitgliederservicegesellschaft

In 2006 wurde die Grundlage für eine Mitgliederservicegesellschaft erarbeitet. Diese soll künftig sowohl örtliche als auch bundesweite Zusatzleistungen für Mitglieder anbieten. Die Gründung erfolgte in 2007.

5. Beteiligungen

Die IGEMET hält die Beteiligungen der IG Metall an der BGAG (Beteiligungsgesellschaft der Gewerkschaften AG), an verschiedenen Immobiliengesellschaften sowie an sonstigen Unternehmen (Grafik 5.14).

Im Berichtszeitraum wurden 4,3 Millionen Euro Beteiligungserträge erwirtschaftet (Tabelle 5.15). Die Jahre 2005 und 2006 sind geprägt durch die Entwicklung der BGAG.

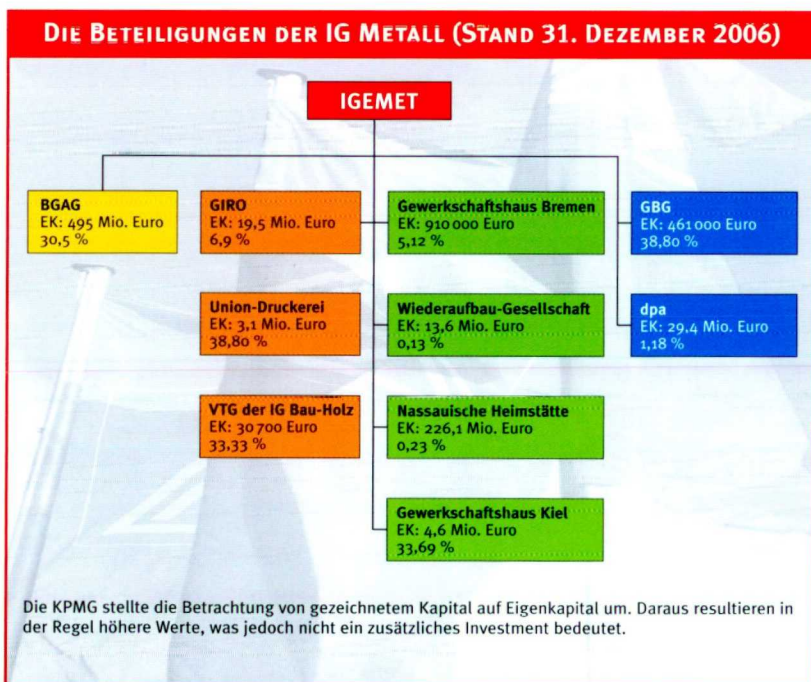
5.1 BGAG: Wesentliche Entwicklungen

Im Berichtszeitraum wurde die Umstrukturierung der BGAG vorangetrieben.

Die Gewerkschaften als Gesellschafter der BGAG verfolgen bereits seit Jahren die Strategie, sich von ihren unternehmerischen Beteiligungen zu trennen. Dieser Prozess wurde in 2002 und 2003 mit dem Verkauf der Anteile an der Allgemeinen Deutschen Direktbank (DiBa) an die niederländische ING Bank fortgesetzt. Ende 2004 wurde beschlossen, diese Strategie zu beschleunigen. Hintergrund waren veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen, mit den Beteiligungen verbundene Risiken und die Krise bei der Allgemeinen Hypothekenbank Rheinboden AHBR AG, an der die BGAG zu 50 Prozent beteiligt war.

Als Reaktion auf diese Krise wurde ein neues Management eingesetzt, mit dem eine Verkaufsstrategie entwickelt und erfolgreich umgesetzt wurde. Die Anteile an der BHW-Holding wurden im Oktober 2005 an die Postbank veräußert. Im November folgte der Verkauf der BauBeCon an Cerberus. Die Anteile an der AHBR wurden im Dezember an Lone Star verkauft. Auf eine weitgehende Absicherungen der Mieter- und Arbeitnehmerrechte wurde geachtet.

Ende 2006 wurden 37 gewerblich genutzte Immobilien der Gesellschaft für Gewerbeimmobilien (GGI) an Cerberus veräußert. Neben 19 Bankfilialen der ehemaligen BfG betraf dies auch neun Gewerkschaftshäuser in Dresden, Leipzig, Han-



Grafik 5.14

BETEILIGUNGSETRÄGE IN EURO				
2003	2004	2005	2006	Summe
1 449 451,39	1 448 575,44	370 307,65	997 373,16	4 265 707,64

Tabelle 5.15

nover, Magdeburg, Rostock, Bautzen, Zwickau, Jena und Suhl. Wichtig war es, im Verkaufsprozess mit dem Erwerber weitreichende Vereinbarungen zur Sicherung des Charakters der Gewerkschaftshäuser zu beschließen.

Die mit den Beteiligungen verbundenen wirtschaftlichen Risiken sind mit diesen Verkäufen bewältigt und das Kapitel Gemeinwirtschaft ist beendet.

Ende 2006 hält die BGAG kleinere Beteiligungen wie den BUND-Verlag und die Beratungsgesellschaft ISA Consult, für die noch eine Zukunftsstrategie entwickelt wird. In 2006 wurde die BGAG von einer Aktiengesellschaft in eine GmbH umgewandelt.

5.2 apm

Die Treuhandverwaltungen der IG Metall, Transnet, ver.di und IG BAU haben sich im März 2003 neben einem privaten Eigentümer an der Druckerei alpha print medien AG (apm) beteiligt.

Ein Großteil der Beschäftigten der gewerkschaftlichen UNION-Druckerei konnte aus einer Beschäftigungsgesellschaft heraus an die apm vermittelt werden. Die apm konnte die Druckaufträge für die Mitgliedermagazine der Gewerkschaften gewinnen und hatte damit gute Voraussetzungen für einen wirtschaftlich erfolgreichen Start.

Eine Beteiligung an einer Druckerei wurde von den Gewerkschaften von Anfang an nicht mehr als strategisch notwendig angesehen. Deshalb sollte die

apm nach einem positiven Anlauf veräußert werden. Da apm nicht wie geplant die Wirtschaftlichkeit erreichte, wurde der Verkaufsprozess Ende 2006 intensiviert und im Dezember 2006 mit dem Verkauf der apm an die Eigentümer der Druckerei Konrad Triltsch und digitale Medien GmbH erfolgreich abgeschlossen.

5.3 Immobiliengesellschaften

Die GIRO Gewerkschaftliche Immobiliengesellschaft für Restitutionsobjekte GmbH verfolgt die Restitutionsansprüche aus Altvermögen der Gewerkschaften auf dem Gebiet der ehemaligen DDR und verwertet die übertragenen Immobilien.

Mit einem Restitutionsvolumen von 79,5 Millionen Euro (Stand 31. Oktober 2006) in den vergangenen Jahren kann die GIRO auf eine Erfolgsgeschichte zurückblicken. Die Restabwicklung bis 2009 ist in die Wege geleitet.

Im Zuge der Neuordnung der GIRO und der Verkleinerung des Gesellschafterkreises hat die IGEMET in 2005 die Geschäftsanteile der VVG GTB sowie der VTG GHK an der GIRO in Höhe von je rund 5 000 Euro übernommen. Die GIRO hat in 2005 einen Teilgeschäftsanteil in Höhe von 199 050 Euro auf die IGEMET übertragen, deren Beteiligungsquote an der GIRO damit bei 6,9 Prozent liegt.

Weiterhin hält die IGEMET kleinere Immobilienbeteiligungen an den Gewerkschaftshäusern Bremen und Kiel, der Wiederaufbaugesellschaft in Schweinfurt sowie der Nassauischen Heimstätte.

”

Der Schlüssel zum
Erfolg sind nicht nur
Informationen.
Das sind vor allem
die Menschen.



Gerech

■ ■ ■ MITGLIEDER

Die Zahl ihrer Mitglieder ist entscheidend für die betriebs- und gesellschaftspolitische Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall. Durch eine gezielte Strategie der Mitgliederwerbung und -bindung konnte der zeitweise stark rückläufige Trend bei den Mitgliederzahlen deutlich verlangsamt werden. Die Bedeutung der Mitgliedergewinnung ist ins Bewusstsein der ganzen Organisation gerückt. Mitgliederwerbung ist Daueraufgabe der IG Metall. Alle Aktivitäten, insbesondere in der Betriebs- und Tarifpolitik, sind von Anfang an als Mitgliederbewegungen zu organisieren.

braucht
tigkeit

6

1. Mitgliederentwicklung

1.1 Auftrag des Gewerkschaftstages

Mit der Entschließung 6 zur Mitgliederentwicklung hat der 20. ordentliche Gewerkschaftstag diesen Auftrag erteilt: „Die guten Ansätze und Beispiele müssen verstetigt und mit allem Nachdruck in der Fläche verbreitet werden.“

Mitgliederwerbung wird als Zukunfts- und Daueraufgabe der IG Metall bewertet. Bei knappen Ressourcen muss sie sich auf Schwerpunkte und Zielgruppen konzentrieren. Ein „Schlüssel zum Erfolg“ ist die Bindung der Mitglieder durch Betriebs- und Vertrauensleute. Alle Aktivitäten, insbesondere in der Betriebs- und Tarifpolitik, sind „von Anfang an als Mitgliederbewegungen zu organisieren“.

1.2 Zwischenbilanz

Dieser Auftrag war die Leitlinie für die Arbeit in den vergangenen vier Jahren. Im Jahr 2003 geriet die Mitgliederentwicklung in eine tiefe Krise. Die Neuaufnahmen sanken um ein Viertel auf nur noch 75 000 Mitglieder. Die IG Metall verlor im Saldo fast 120 000 oder 4,5 Prozent ihrer Mitglieder.

Analysen deckten auf, dass die IG Metall nicht nur bei neu zu gewinnenden Zielgruppen große Lücken hat, sondern auch die Kernbereiche der Mitgliedschaft stärker an sich binden muss. Die strategische Ausrichtung der Mitgliederentwicklung – das ist die Einheit von Mitgliederwerbung, Mitglieder-

bindung und Rückgewinnung von Ausgetretenen – folgte der Analyse unserer Stärken und Schwächen.

Der erste Schwerpunkt wurde auf das Ausschöpfen der Mitgliederpotenziale in den wichtigsten oder größten Betrieben der Verwaltungsstellen gelegt. Regionen mit großen Mitgliederpotenzialen und besonderem Zugang zu neuen Mitgliedergruppen wurden gefördert.

Als besondere Zielgruppen wurden junge Beschäftigte unter 35 Jahren sowie die Angestellten in verschiedenen Bereichen definiert. Sie über betriebliche Ansprache mittelfristig an die IG Metall zu binden, ist ein Auftrag für die Mitgliederprojekte in Konzernen. Sie wurden bundesweit und in



Mitgliederwerbung ist eine zentrale Zukunftsaufgabe

Regionen erprobt. Stark vorangetrieben wurde die Rückgewinnung von austrittswilligen Mitgliedern. Auszubildende und Jugendliche sind für die IG Metall immer Herzensangelegenheit und nicht nur Zielgruppe – mit unverändert hoher Bedeutung für die Mitgliederentwicklung.

Die Mitgliederentwicklung ist in das Zentrum der Aktivitäten der IG Metall gerückt. Sie ist nicht mehr nur Aufgabe der Spezialisten in Betrieben, Verwaltungsstellen und Bezirken. Auch alle ehren- und hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre denken mit, wie sie die Mitgliederentwicklung fördern können.

Die Stärkung der Strukturen in Betrieben und Verwaltungsstellen über Werbekampagnen hin-

aus findet zunehmend Verbreitung. Mitgliederentwicklung als komplexer Prozess und Projektmanagement sind vielerorts Praxis geworden. Die Kontinuität und Qualität der Prozesse nimmt zu und muss weiterhin **unterstützt** werden. Neben dem systematischen Ansatz haben sich die Analyse der lohnenden Potenziale und die Bildung von Schwerpunkten durchgesetzt. Das vernetzte Arbeiten in verwaltungsstellenübergreifenden Mitgliederprojekten hat sich bewährt.

Bis Ende 2006 konnte die IG Metall im dritten Jahr in Folge die Mitgliederentwicklung deutlich verbessern. Die gesellschaftliche Akzeptanz der Gewerkschaft ist gestiegen und die Mitglieder treten mit neuem Selbstbewusstsein in den Betrieben auf. Gegenüber 75 441 Neuaufnahmen (2003) sind die Eintritte auf 91 938 (2006) gestiegen. Die Austritte und Streichungen konnten gesenkt werden. Von 170 251 (2003) gingen sie auf 114 004 (2006) zurück. Die Mitgliederentwicklung ist auf dem richtigen Weg. Die struktur- sowie prozessbildenden Maßnahmen tragen Früchte. Der Prozess muss weiter betrieben werden.

Nach dem Gewerkschaftstag 2003 wechselte die Zuständigkeit für den Funktionsbereich Mitglieder vom Vorstandsbereich 06 in den Vorstandsbereich 02. Unter der neuen Zuständigkeit wurde der Bereich Mitglieder mit dem Bereich Organisation zum neuen Funktionsbereich Organisation und Mitglieder zusammengeführt. Seit Mitte 2005 besteht innerhalb des Funktionsbereichs das Ressort Mitgliederentwicklung.



2. Ausgewählte Arbeitsfelder der Mitgliederentwicklung

2.1 Analyse

Zur Jahresmitte 2003 wurde ein erster Mitgliederreport veröffentlicht. Zum Jahresende 2003 wurde die Mitglieder- und Beschäftigtenentwicklung detailliert analysiert. Auf dieser Grundlage wurden die Schwerpunkte für die Mitgliederentwicklung festgelegt.

Um die Mitgliederentwicklung transparenter zu machen und frühzeitig zu erkennen, wo gehandelt werden muss, werden mit dem VB 03 Berichte und regelmäßige Übersichten erarbeitet. Diese

werden den Bezirken und Verwaltungsstellen zur Verfügung gestellt. Beispiel für ein viel genutztes statistisches Handwerkszeug ist die monatliche Rangliste der Mitgliederentwicklung in den Verwaltungsstellen. Sie macht die Entwicklung deutlich und Verwaltungsstellen miteinander vergleichbar.

Die besonders positiven Erfahrungen werden an andere Verwaltungsstellen übermittelt. Erstmals wurde auch die Mitgliederentwicklung in Konzernen transparent gemacht. Derzeit liegen über 100 monatlich aktualisierte Datenblätter



Mitgliedergewinnung systematisch angehen

für die großen Unternehmen vor. Für einzelne Konzerne wurden regelmäßige, übersichtliche Foliensätze zur Mitgliederentwicklung erstellt.

2.2 Systematische Mitgliederentwicklung

Ein Kernfeld der Mitgliederentwicklung ist die Konzeption und Vermittlung von systematischen Prozessen zur Mitgliederentwicklung.

Die IG Metall hat den Wandel von temporären Werbeaktionen hin zu kontinuierlichen und komplexen Mitgliederentwicklungsprozessen weitgehend vollzogen. Heute wird Mitgliederentwicklung als dreigliedriger Prozess verstanden. Er besteht aus: Mitgliederwerbung, Mitgliederbindung und Mitgliederrückgewinnung. Es ist erkannt, dass gute gewerkschaftspolitische Arbeit nicht automatisch zu mehr Mitgliedern führt, sondern nur in Verbindung mit systematischen, kontinuierlichen und zielgerichteten Mitgliederentwicklungsprozessen. Sie stellen die persönliche Ansprache und Betreuung im Betrieb in den Mittelpunkt. Wichtig ist, die Mitgliederentwicklung mit allen tarif- und betriebspolitischen Aktivitäten zu verknüpfen.

In der betriebsnahen Tarifpolitik haben sich hier besondere Erfolge gezeigt. In allen Bezirken sind Initiativen entwickelt worden, wie tarifpolitische Auseinandersetzungen mit eigenen Zukunftsstrategien verbunden werden. Mitgliederbeteiligung und Mitgliederwerbung sind dabei zentrale Ele-

mente. Neben der Mitgliederbindung ist auch die konsequente Mitgliederrückgewinnung Tagesgeschäft geworden.

Arbeitshilfen

Die systematische Mitgliederentwicklung wurde mit Arbeits- und Prozesshilfen für die Praktiker in Betrieben und Verwaltungsstellen gefördert. Das soll Planung, Umsetzung und Steuerung erleichtern. Dazu wurde die Mitgliederentwicklung in unterschiedliche Prozesse und Phasen aufgeteilt. Sie beginnen mit dem Angebot von „Guter Praxis“ über die Mitgliederplanung im Betrieb, Werbegesprächsführung, Mitgliederkommunikation, Mitgliedermarketing bis zu Mitgliederrückgewinnung. Ebenso sind Angebote für Verwaltungsstellen bis hin zur effektiveren Nutzung der MDB zur Mitgliederentwicklung enthalten.

Die sieben Arbeits- und Prozesshilfen sind der Werkzeugkasten der Mitgliederentwicklung. Als „Tool-Box“ sind sie in der Organisation im Umlauf. Der Tool-Box-Ordner mit allen sieben Einzelbroschüren ist neben der Papierform allen Hauptamtlichen als CD-ROM mit Begleitheft zugestellt worden. Eine um die Verwaltungsstellen-interne Arbeitshilfe reduzierte CD-ROM steht allen ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären zur Verfügung. Neben dem Ordner und der CD-ROM steht die Tool-Box mit ihren Arbeitshilfen im Intra- und Extranet elektronisch zum direkten und gezielten Abruf bereit. Die Tool-Box in allen Formen ist ein Renner und verdeutlicht den Bedarf an Prozessunterstützung.



2.3 Zielgruppen

Die Analyse der Mitgliederentwicklung hat gezeigt, dass wir uns mehr auf Zielgruppen konzentrieren müssen. Damit kann flexibel an der beruflichen Identität, spezifische lebens- und erwerbsbiografische Stationen angeknüpft werden.

Dabei ging und geht es nicht um eine organisationspolitische Neuausrichtung. Ziel ist vielmehr, die Kompetenzen der IG Metall auf die Bedürfnisse der Mitglieder auszurichten. Als erste Zielgruppen mit Priorität und unzulänglicher Berücksichtigung erwiesen sich Beschäftigte unter 35 Lebensjahren (nach abgeschlossener Berufsausbildung), Ingenieure und Ingenieurinnen, kaufmännische Angestellte und Studierende.

In diesen Gruppen führten wir Studien sowie Erhebungen durch und ergründeten genauer Ansprüche, Erwartungen und Lebenswelt. Auf dieser Grundlage entwickelten wir Materialien und Ansprache-Konzepte. Erstmals haben wir Materialien und Konzept in „Vortests“ (Pretests) mit den Gruppen erprobt, ausgewählt und vor der Veröffentlichung nachgebessert. Umfangreiche Projekte wurden in den Gruppen U35, Ingenieure und kaufmännische Angestellte begonnen.

2.4 Projekte

Bis in das erste Halbjahr 2004 hinein wurden Projekte aus dem Mitgliederentwicklungsfonds abgewickelt. Der Mitgliederentwicklungsfonds wurde Ende 2003 eingestellt.

Im Jahr 2004 wurde die finanzielle Förderung der Mitgliederentwicklung in den Strukturfonds als Säule 4 aufgenommen. Diese wurde zunehmend an den Erfolg von Mitgliederprojekten geknüpft. Es wurde auch die Möglichkeit aufgenommen, verwaltungsstellenübergreifende Projekte durch die Bezirksleitungen beantragen zu können. Das „Standardgeschäft“ der Mitgliederentwicklung wurde nicht mehr gefördert und Kriterien dazu wurden festgelegt.

Mittlerweile gibt es in sechs Bezirken große, verwaltungsstellenübergreifende Mitgliederentwicklungsprojekte. Sie werden von den Bezirksleitungen gesteuert und koordiniert. Darüber hinaus gibt es noch viele Projekte der Verwaltungsstellen. Das Ressort Mitgliederentwicklung beriet und begleitete die bezirklichen Verwaltungsstellen und unterstützte bei Bedarf auch deren Projekte. Für alle wird gemeinsam mit dem Arbeitsgebiet Strukturfonds ein regelmäßiges Controlling durchgeführt.

Ein neuer Ansatz sind die Konzernprojekte zur Mitgliederentwicklung. Betriebsräte und Vertrauenskörper-Leitungen tauschen hier ihre Erfahrungen und guten Beispiele aus. Die Kernbereiche sollen gestärkt und gewerkschaftsferne Beschäftigtengruppen gewonnen werden. Die Projekte sind bei Bezirksleitungen angesiedelt und werden gemeinsam mit dem Ressort Mitgliederentwicklung bundesweit voran getrieben. Pilotprojekt ist DaimlerChrysler. Weitere ME-Konzernprojekte laufen bei ZF und Bosch sowie im Bezirk Bayern bei BMW, INA-Schaeffler und Audi. Im Jahr 2006 wurde den Verwaltungsstellen als

Impuls zur verstärkten Mitgliedergewinnung ein zweckgebundener Beitragsbonus gewährt. Dieser Beitragsbonus war Teil der zentralen Werbekampagne „Ziehen Sie mit!“. Die Kampagne wurde in bereichsübergreifender Zusammenarbeit auf allen Publikations- und Kommunikationswegen der IG Metall begleitet.

2.5 Mitgliederentwicklung im Geschäftsplan-Prozess

In der IG Metall wurde 2004 der Geschäftsplan-Prozess eingeführt. Mit seinen Ebenen Leitbild, Finanz-, Mitglieder-, Personal- und Maßnahmenplanung dient er der strategischen Planung der Verwaltungsstelle. Der Bereich Mitgliederentwicklung im Geschäftsplan-Prozess und Tool ist von großem Nutzen.

Im Geschäftsplan-Prozess und dessen Abstimmung lassen sich unter Beteiligung der aktiven Kolleginnen und Kollegen vor Ort Mitgliederpotenziale analysieren. Es können Schwerpunkte gebildet und die finanziellen und personellen Ressourcen effektiv eingesetzt werden. Die daraus abgeleiteten Ziele sowie Absprachen, aber auch Schwachstellen und finanzielle Auswirkungen lassen sich darstellen. Das dient auch der Erfolgskontrolle. Planungen und Projekte mit den Funktionärinnen und Funktionären sind bis hin zur Betriebsebene realisierbar. Sie werden in dem Maßnahmenplan beschrieben.

Die Auswirkung der einzelnen betrieblichen Aktivität, aber auch Inaktivität lässt sich so nachvoll-

ziehen, darstellen und steuern. In der Abstimmung dient der Geschäftsplan der gemeinsamen Reflexion der Planungen, Aktivitäten und Schwerpunkte. Der Geschäftsplan als örtliches Instrument zur strategischen Mitgliederplanung hat sich bewährt. Eine abgestimmte Mitgliederplanung und ein Mitgliederkonzept sind Voraussetzung, um ein Projekt mit Mitteln aus dem Strukturfonds zu fördern.

2.6 Prozessberatung, Qualifikation und weitere Aspekte

Das Ressort Mitgliederentwicklung hat, soweit es mit seinen Ressourcen möglich war, Verwaltungsstellen mit längerfristigen, intensiven Prozessberatungen begleitet.

Damit hat es ihnen geholfen, ihre Mitgliederentwicklung strategisch an ihren Stärken und Potenzialen auszurichten und zu planen. Das Ressort führte auch Seminare und Schulungen durch.

Weitere Aktivitäten waren:

- Unterstützung anderer Funktionsbereiche bei der Mitgliederentwicklung
- Mitgliederwirksame Begleitung und Vorbereitung der Tarifrunde
- Unterstützung von Messeauftritten
- Darstellungen auf Konferenzen und Versammlungen
- Beratung von OV-Klausuren
- Gremienarbeit und Arbeitskreise (zum Beispiel HBS AG), Unterstützung der nächsten Tarifrunde
- Vorträge und Infoveranstaltungen



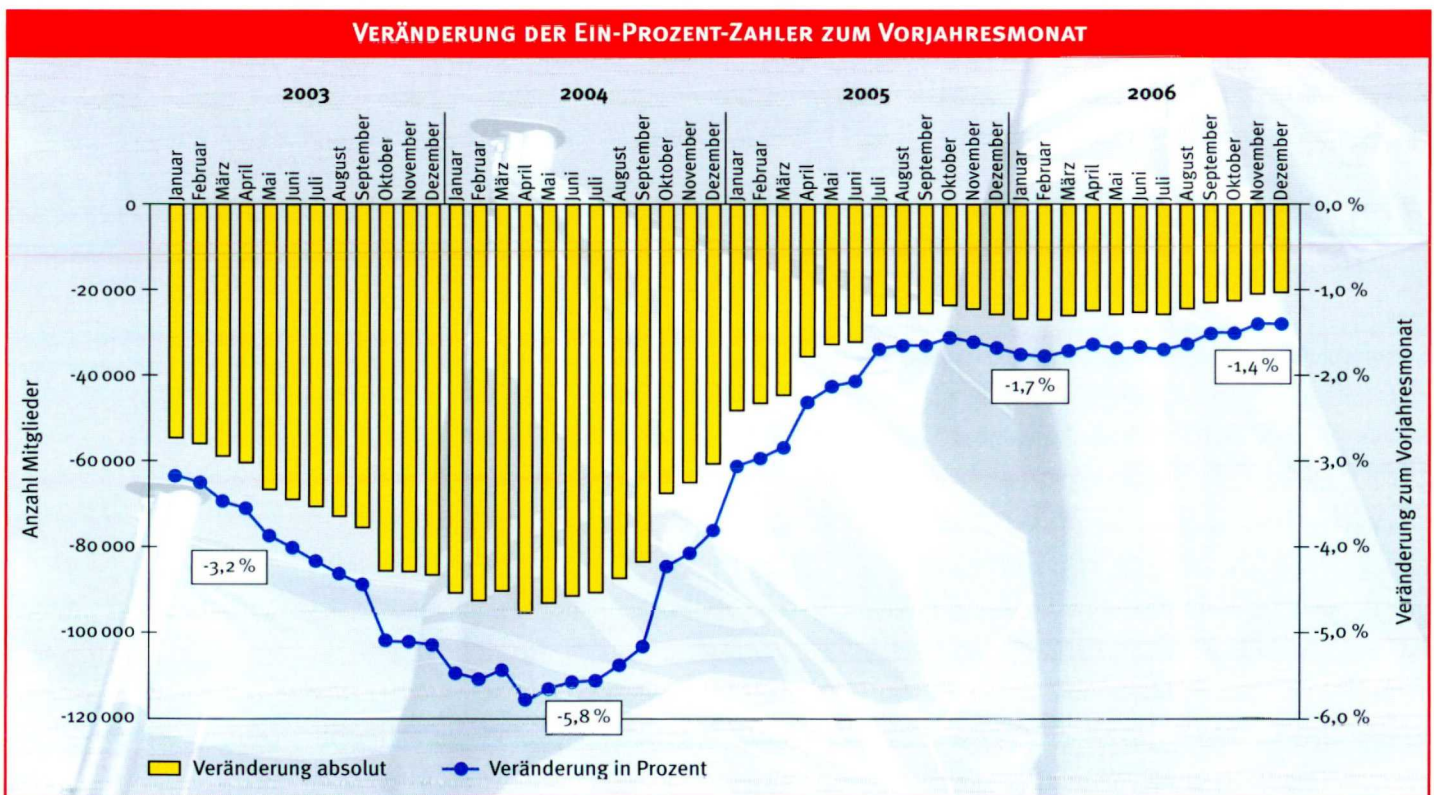
3. Zahlen und Fakten zur Mitgliederentwicklung

Die rückläufige Entwicklung des Bestandes der betriebsangehörigen Mitglieder (in der Statistik und den folgenden Grafiken als „Ein-Prozent-Zähler“ ausgewiesen) konnte im Jahresdurchschnitt 2006 auf minus 1,6 Prozent verlangsamt werden (Grafik 6.1). Insbesondere in 2003 und 2004 hatte die IG Metall außergewöhnlich hohe Mitgliederverluste zu beklagen. Somit konnte diese negative Entwicklung gebremst, aber noch nicht ins Positive gewendet werden.

Die Neuaufnahmen wurden im Berichtszeitraum dank der Werbeanstrengungen deutlich um 21,9 Prozent gesteigert. Noch deutlicher fällt die

Reduzierung von Austritten und Streichungen aus. Dank systematischer Mitgliederrückgewinnung in einer zunehmenden Zahl von Verwaltungsstellen konnten die Austritte in den vergangenen vier Jahren um 33 Prozent verringert werden. Mit 114 004 Austritten und Streichungen in 2006 wurde der niedrigste Wert seit der Wiedervereinigung verzeichnet (Grafik 6.2).

Der Saldo aus Neuaufnahmen und Austritten/Streichungen zeigt eine deutliche Verlangsamung des negativen Trends. Die kontinuierliche Arbeit am Thema Mitgliedergewinnung und -bindung wirkt. Um diese Entwicklung zu stabilisie-



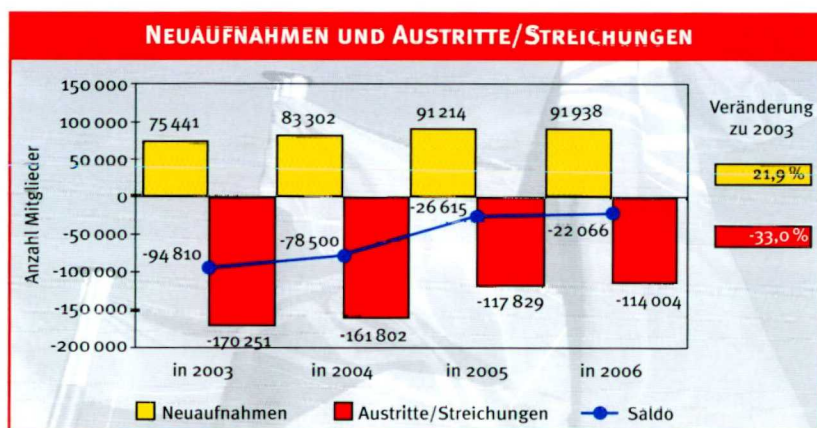
Grafik 6.1

ren und den Trend umzukehren, müssen Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung mit Vorrang behandelt werden (Grafik 6.3).

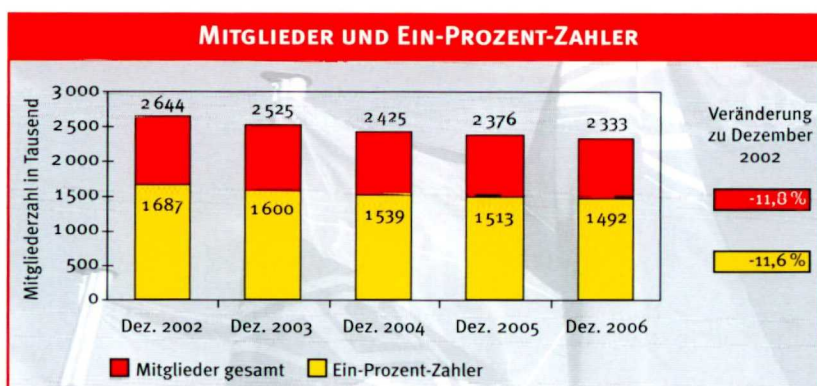
Der Organisationsgrad – das Verhältnis der betriebsangehörigen Mitglieder zur Gesamtzahl der Beschäftigten – war im Berichtszeitraum leicht rückläufig (Grafik 6.4). Zwar kann der Organisationsgrad allein nicht mit Durchsetzungskraft gleichgesetzt werden. Ein Rückgang birgt jedoch die Gefahr, Gestaltungskraft zu verlieren, und wirkt sich auch auf die Finanzen aus. Der Organisationsgrad differiert zwischen den einzelnen Beschäftigungsgruppen. Traditionell höher organisiert sind Arbeiter, Männer, Ältere und Facharbeiter, niedriger organisiert sind Angestellte und Jugendliche. Der Rückgang ist somit ein Indiz dafür, dass es der IG Metall bislang noch nicht ausreichend gelungen ist, die veränderte Beschäftigtenstruktur in der Mitgliedschaft abzubilden. Hier besteht Handlungsbedarf. Zudem ist die Mitgliederentwicklung noch nicht mit der sich stabilisierenden Beschäftigtenentwicklung gleichgezogen.

In den sieben Bezirken ist die Mitgliederentwicklung unterschiedlich. In Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Bayern und Niedersachsen/Sachsen-Anhalt und Küste liegen die Verluste unter dem Bundesdurchschnitt (Tabelle 6.5 und Grafik 6.6).

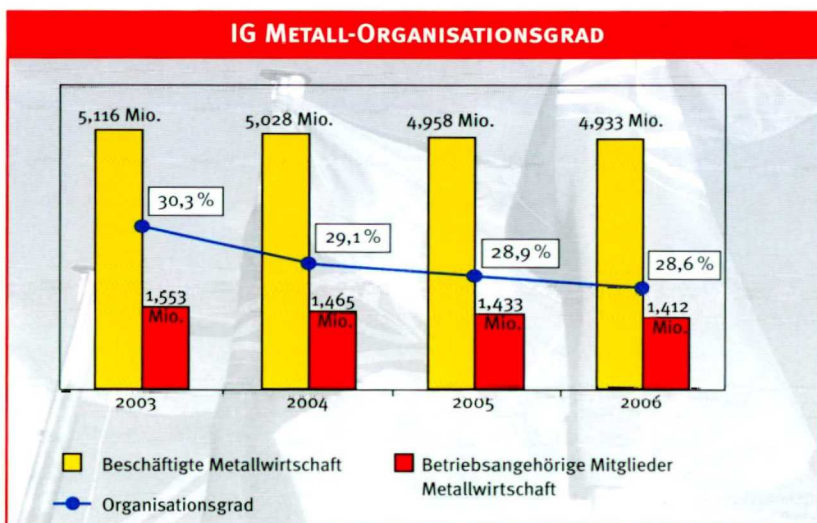
Der Organisationsgrad der einzelnen Beschäftigungsgruppen ist unterschiedlich (Tabelle 6.7 und Grafik 6.8). Der Rückgang der organisierten Angestellten fällt mit rund zehn Prozent im Berichtszeitraum geringer aus als der Verlust in



Grafik 6.2



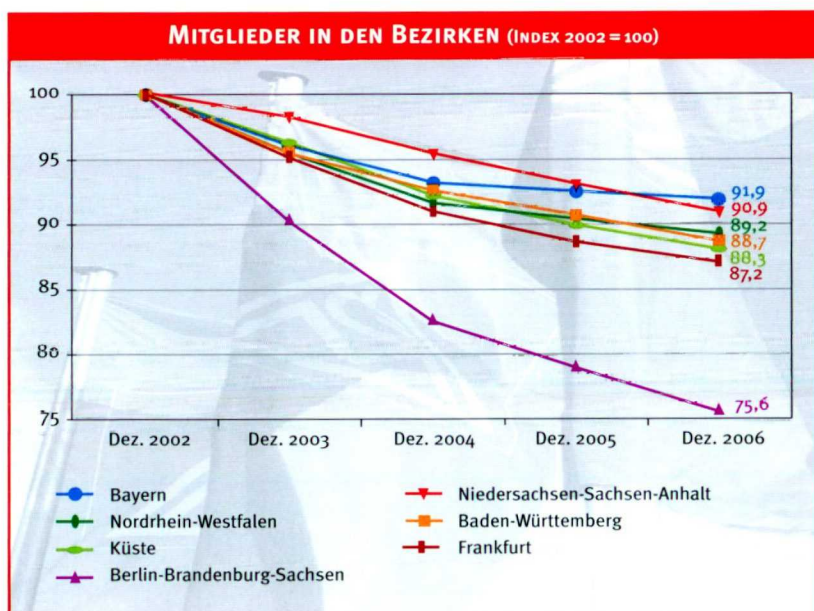
Grafik 6.3



Grafik 6.4

MITGLIEDER						
Mitglieder	Dezember 2002	Dezember 2003	Dezember 2004	Dezember 2005	Dezember 2006	Veränderung 2006/2002
Nordrhein-Westfalen	669 944	640 041	614 200	606 208	597 869	-10,8 %
Frankfurt	371 725	353 849	338 737	329 618	324 052	-12,8 %
Küste	209 857	202 186	193 790	188 892	185 223	-11,7 %
Niedersachsen-Sachsen-Anhalt	303 076	298 056	289 194	281 967	275 499	-9,1 %
Berlin-Brandenburg-Sachsen	217 501	196 514	179 530	171 862	164 455	-24,4 %
Baden-Württemberg	486 455	464 182	450 257	441 154	431 480	-11,3 %
Bayern	385 415	370 520	359 297	356 524	354 142	-8,1 %
Gesamt	2 643 973	2 525 348	2 425 005	2 376 225	2 332 720	-11,8 %

Tabelle 6.5



Grafik 6.6

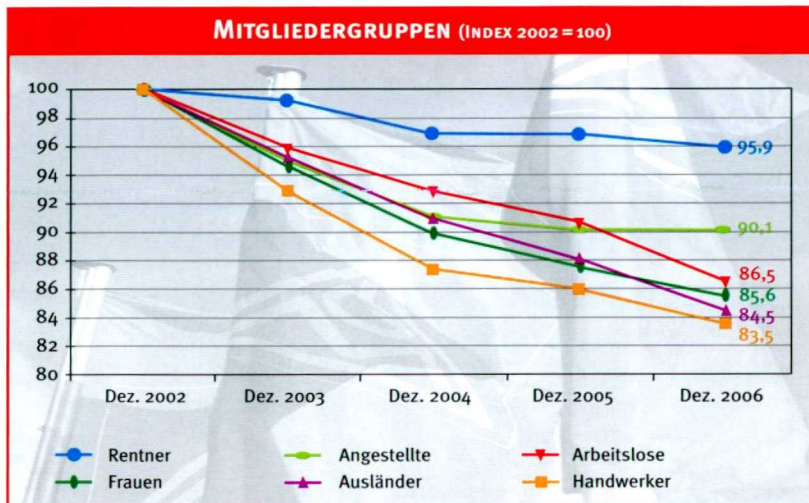
MITGLIEDERGRUPPEN						
	Dezember 2002	Dezember 2003	Dezember 2004	Dezember 2005	Dezember 2006	Veränderung 2006/2002
Angestellte	295 524	280 585	269 137	266 304	266 294	-9,9 %
Handwerker	116 310	108 047	101 591	99 969	97 122	-16,5 %
Ausländer	263 905	251 266	240 207	232 359	223 085	-15,5 %
Frauen	493 446	467 136	444 013	432 565	422 254	-14,4 %
Arbeitslose	302 942	290 452	281 136	274 434	262 105	-13,5 %
Rentner	553 373	549 373	536 098	535 767	530 879	-4,1 %

Tabelle 6.7

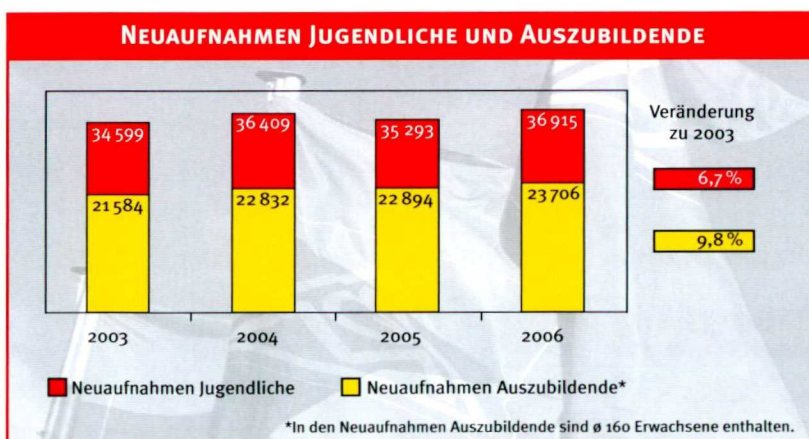
der Gesamtmitgliedschaft. In 2006 konnte die Zahl der Angestellten im Vergleich zum Vorjahr sogar gehalten werden. Der Anteil an IG Metall-Mitgliedern im Angestelltenbereich bleibt jedoch noch deutlich hinter der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur zurück.

Eine Ursache für den deutlichen Rückgang bei den weiblichen Mitgliedern ist die anhaltende Krise in den Branchen Textil und Bekleidung, in denen zu drei Vierteln Frauen beschäftigt sind. Hinzu kommt der Rückgang von manuellen Tätigkeiten in der Elektroindustrie. Der Rückgang bei den Mitgliedern mit Migrationshintergrund ist auf den schwierigeren Zugang zum Arbeitsmarkt und deren höheren Anteil an von Arbeitslosigkeit betroffenen Mitgliedern zurückzuführen.

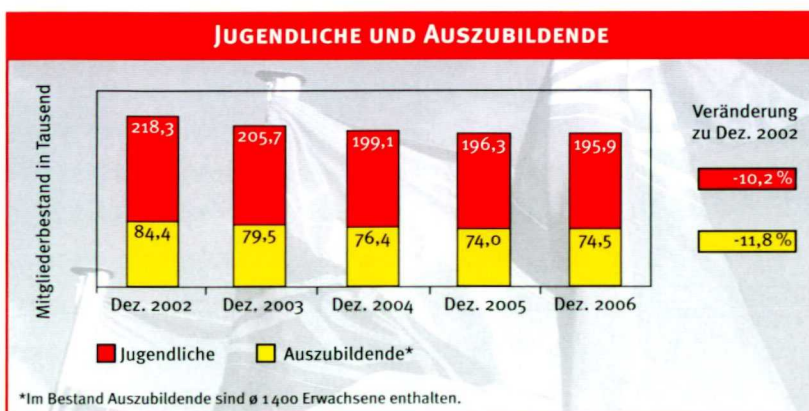
Die Neuaufnahmen von Auszubildenden und Jugendlichen nahmen in den Jahren 2003 bis 2006 leicht zu (Grafik 6.9). Vor dem Hintergrund eines rückläufigen Ausbildungsplatzangebotes ist diese Entwicklung erfreulich. Weiterhin gelingt es trotz Werbeerfolgen bei den Auszubildenden nicht in ausreichendem Maß, diese nach Ende der Ausbildungszeit als Mitglieder zu halten. Der Mitgliederstand bei Jugendlichen und Auszubildenden ist im Berichtszeitraum rückläufig, hat sich allerdings in den letzten beiden Jahren stabilisiert (Grafik 6.10). Die Zahl von 196 000 Jugendlichen und 37 000 Neuaufnahmen in 2006 unterstreicht, dass die IG Metall für Jugendliche attraktiv ist.



Grafik 6.8



Grafik 6.9

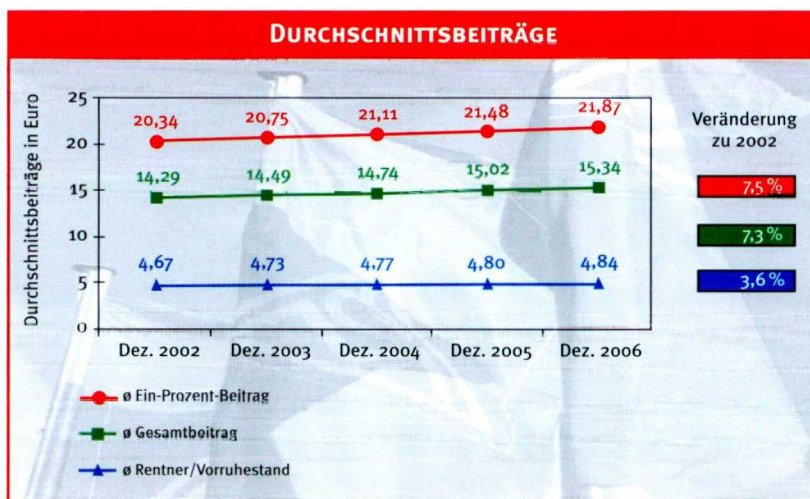


Grafik 6.10

4. Beiträge und Beitragspolitik

4.1 Beitragsentwicklung

Wichtigste Einnahmequelle der IG Metall ist der Beitrag ihrer Mitglieder. Es ist daher eine Überlebensfrage, die Einnahmen zu stabilisieren und dauerhaft zu sichern.

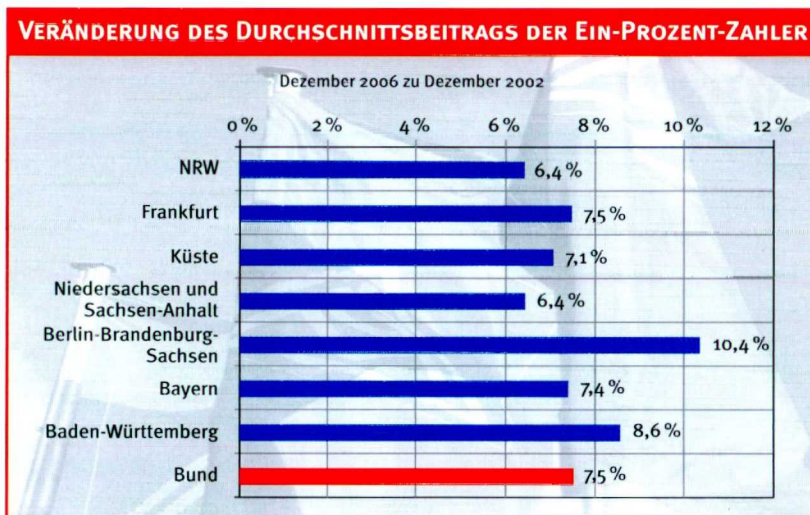


Grafik 6.11

Eine stabile Mitgliederentwicklung sowie Beitragsehrlichkeit sind hierfür die Voraussetzungen und werden deshalb mit Vorrang behandelt. Um die Einnahmeseite zu stabilisieren, insbesondere bei rückgängigem Mitgliederstand, kommt der satzungsgemäßen Beitragsleistung erstrangige Bedeutung zu.

Der durchschnittliche Beitrag der Ein-Prozent-Zahler konnte im Berichtszeitraum um 7,5 Prozent von 20,34 Euro auf 21,87 Euro gesteigert werden, der durchschnittliche Gesamtbeitrag um 7,3 Prozent von 14,29 Euro auf 15,34 Euro (Grafik 6.11 und 6.12).

Bei Höhe und Entwicklung der Durchschnittsbeiträge zeigt sich zwischen den Verwaltungsstellen eine deutliche Spreizung. Ende 2006 lag der durchschnittliche Ein-Prozent-Beitrag der Verwaltungsstellen zwischen 13,58 Euro und 29,74 Euro. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass auch bei vergleichbaren Wirtschafts- und Betriebsstrukturen die Verwaltungsstellen Beitragspolitik in unterschiedlicher Intensität betreiben.



Grafik 6.12

4.2 Beitragspolitik

Der Gewerkschaftsbeitrag ist die Grundlage zur Finanzierung der Arbeit der IG Metall auf allen Ebenen. Beitragsehrlichkeit sichert die Finanzkraft und die Handlungsfähigkeit der Organisation.

Die IG Metall stellt ihren Mitgliedern eine umfangreiche Leistungspalette zur Verfügung. Sei es die Stärke der IG Metall als eine der größten Einzelgewerkschaften der Welt, die Flächenpräsenz der IG Metall mit über 180 Büros in 172 Verwaltungsstellen oder seien es ihre vielen Tausend ehrenamtlichen und hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre. Sie stellen Kampfkraft, Leistungsfähigkeit und Kompetenz der IG Metall tagtäglich unter Beweis.

Im Berichtszeitraum hat der Vorstand konsequent jede tarifvertragliche Entgelterhöhung als verbindliche Chance zur Beitragsanpassung und damit zu einem weiteren Schritt hin zur satzungsgemäßen Beitragsleistung kommuniziert. Die zum 19. ordentlichen Gewerkschaftstag herausgegebene Broschüre und CD-ROM „1 % Beitrag für 100 % Leistung“ wurde in einer Auflage von über 100 000 Exemplaren vertrieben und ist somit von fast jedem ehrenamtlichen Funktionär in seiner betrieblichen Arbeit genutzt worden.

Die Durchschnittsbeiträge haben sich aufgrund der zur Verfügung gestellten Werkzeuge und Argumentationshilfen kontinuierlich erhöht, trotz schwachen Wirtschaftswachstums, Betriebs-schließungen und eines empfindlichen Abbaus von Arbeitsplätzen im Organisationsbereich der IG Metall. Hinzu kam in zahlreichen Fällen die Reduzierung tarifvertraglicher Leistungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld. Diese Einschnitte bei den Einkommen ganzer Beleg-

schaften führten dazu, dass die Beitragsentwicklung nicht linear zu den Entgelterhöhungen in den prägenden Branchen Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie erfolgen konnte. Eine Senkung des Beitragsniveaus ist jedoch nicht festzustellen. Unsere Mitglieder erkennen die Kompetenz, die Leistungen, Durchsetzungskraft und Präsenz vor Ort der IG Metall an und leisten dafür ihren Beitrag.

„

Das Außergewöhnliche
geschieht nicht auf glattem,
gewöhnlichem Wege



Gerech

■ ■ ■ CHRONIK

*wichtiger politischer und gewerkschaftlicher Ereignisse
sowie Gesetzesnovellierungen*

braucht
tigkeit

2003

1. Januar

Hartz I – II tritt in Kraft (Ausweitung Zeitarbeit, Personalserviceagenturen, verschärfte Zumutbarkeit, Sperrzeiten, Ausweitung befristete Beschäftigung Älterer)

14. März

Bundeskanzler Gerhard Schröder stellt in seiner Regierungserklärung die Agenda 2010 vor. Neben Sozialkürzungen und verschärften Zumutbarkeitsregelungen für Arbeitslose wird indirekt auch mit einem Eingriff in die Tarifautonomie gedroht.

20. März

Die USA beginnen mit Verbündeten den Krieg gegen den Irak. In den Wochen zuvor sprechen sich die Vereinten Nationen gegen die Kriegspläne und für eine Fortsetzung der Waffeninspektionen im Irak aus. In aller Welt demonstrieren Millionen von Menschen gegen den Krieg.

1. Mai

Auf den Mai-Kundgebungen üben die DGB-Gewerkschaften scharfe Kritik an der Agenda 2010. Der DGB-Vorstand sagt die Teilnahme an einem Treffen des SPD-Gewerkschaftsrates mit Bundeskanzler Schröder ab. Die Auseinandersetzungen in der Gesellschaft über die vorgesehenen sozialen Einschnitte halten an.

12. bis 17. Mai

Unterschriftensammlung und Aktionswoche der IG Metall und des DGB gegen die Politik der Agenda 2010. Das Motto: „Ja zu Reformen – Nein zum Sozialabbau“

7. Juni

In der Stahlindustrie der neuen Bundesländer erreicht die IG Metall eine Einigung auf die schrittweise Einführung der 35-Stunden-Woche bis zum Jahr 2009.

29. Juni

Der Streik für die 35-Stunden-Woche in der Metall- und Elektroindustrie in den neuen Bundesländern endet ohne Verhandlungsergebnis. Die Tarifkommissionen folgen dem Vorschlag, den Arbeitskampf in Berlin-Brandenburg und Sachsen zu beenden.

21. Juli

Klaus Zwickel erklärt nach zehn Jahren als Erster Vorsitzender der IG Metall seinen vorzeitigen Rücktritt.

29. bis 31. August und 14. bis 18. Oktober

Der 20. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall findet zweigeteilt in Frankfurt am Main und in Hannover statt. Der Vorstand wird in Frankfurt neu gewählt, die Entschließungen werden in Hannover diskutiert und verabschiedet.

1. November

In Berlin demonstrieren 100 000 Menschen gegen Sozialabbau.

Oktober bis Dezember

Über 230 000 Metallerrinnen und Metaller beteiligen sich in den Betrieben an Aktionen gegen den geplanten Eingriff in die Tarifaufonomie. Der Widerstand ist erfolgreich.

2004

1. Januar

Folgende Gesetze treten in Kraft: Hartz III (unter anderem Umbau der Bundesagentur für Arbeit, Veränderung im Leistungsrecht) und IV (Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe) und Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt (Abbau von Kündigungsschutz, Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, Erleichterung befristeter Beschäftigung)

6. Februar

Bundeskanzler Schröder kündigt überraschend den Rücktritt vom SPD-Vorsitz an. Franz Müntefering wird zunächst kommissarisch und später auf einem Parteitag zu seinem Nachfolger als SPD-Vorsitzender gewählt.

12. Februar

In Baden-Württemberg erzielen IG Metall und Arbeitgeber eine Einigung in der Tarifrunde für die Beschäftigten der Metallindustrie. Im Ergebnis wird der Kompromiss mit regionalen Änderungen auf die anderen Tarifgebiete übertragen. Zuletzt geben die Arbeitgeber in Sachsen am 29. Februar bekannt, das Ergebnis übernehmen zu wollen. An den vorangegangenen Warnstreiks haben sich rund 500 000 Kolleginnen und Kollegen beteiligt.



500 000 Beschäftigte beteiligten sich an Warnstreiks für höhere Tarifeinkommen

25. Februar

Das Pforzheimer Abkommen wird abgeschlossen. Mit dieser Vereinbarung können die Tarifvertragsparteien, nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien, ergänzende Tarifregelungen vereinbaren oder befristet von tariflichen Standards abweichen, um Beschäftigung und zukünftige Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

11. März

In Madrid kommt es zu Terroranschlägen auf mehrere Regionalzüge, die fast 200 Tote und mehr als 1200 Verletzte fordern.

1. April

Das novellierte Berufsbildungsgesetz tritt in Kraft.

3. April

Europäischer Aktionstag: Alleine in Deutschland demonstrieren über 500 000 Menschen in Berlin, Köln und Stuttgart „Gegen Sozialabbau – für soziale Sicherheit“.

1. Mai

Die Europäische Union wird größer: Polen, die Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Estland, Lettland, Litauen, Malta und Zypern werden Vollmitglieder.

23. Mai

Die Bundesversammlung wählt den bisherigen Direktor des Internationalen Währungsfonds, Horst Köhler (CDU), zum neuen Bundespräsidenten. Die von der SPD und den Grünen nominierte und auch von der PDS unterstützte Gesine Schwan unterliegt.

1. Juni

Das „Arbeitnehmerbegehren der IG Metall“ startet. In dieser Kampagne werden die gewerkschaftlichen Alternativen zum wirtschafts- und sozialpolitischen Kurs der Bundesregierung und der schwarz-gelben Opposition verdeutlicht.

13. Juli

Nur 43 Prozent der Wahlberechtigten nehmen an den Wahlen zum Europäischen Parlament teil. Die CDU/CSU erreicht mit 44,5 Prozent die meisten Stimmen. Die SPD bekommt 21,5 Prozent, Bündnis 90/Grüne 11,9, die PDS 6,1 und die FDP 6,1 Prozent.

2. Oktober

Großdemonstration gegen Hartz IV in Berlin

2. November

US-Präsident George W. Bush kann seine zweite Amtszeit durch einen Sieg über den Demokraten John Kerry sichern. Bei den Teilwahlen zum Kongress bauen die Republikaner ihre führende Position aus.

26. Dezember

Ein Seebeben vor der Insel Sumatra löst eine Flutwelle aus, die von Teilen der Küste Asiens bis nach Ostafrika reicht. Der Tsunami hinterlässt eine Spur der Verwüstung. Hunderttausende Menschen kommen ums Leben.

2005**2. März**

Das Bundeskabinett verabschiedet den 2. Armuts- und Reichtumsbericht. Amtlich wird festgestellt, dass sich die Schere zwischen Arm und Reich weiter geöffnet hat.

13. April

Franz Müntefering übt auf einem SPD-Programmforum Kritik an der „international wachsenden Macht des Kapitals, der totalen Ökonomisierung eines kurzfristigen Profit-Handelns“. In den darauffolgenden Wochen bestimmen die „Kapitalismuskritik“ und die „Heuschreckendebatte“ die Diskussion.

22. Mai

Nach 39 Jahren verliert die SPD erstmals in Nordrhein-Westfalen die Regierungsmehrheit. Der Christdemokrat Jürgen Rüttgers wird neuer Ministerpräsident. Franz Müntefering und Gerhard Schröder kündigen an, dass vorgezogene Neuwahlen für den Deutschen Bundestag angestrebt werden.

29. Mai

In Frankreich lehnt die Bevölkerung mehrheitlich den Verfassungsvertrag für die Europäische Union ab. Wenige Tage nach dem 'Nein' aus Frankreich stimmen auch die Niederländer gegen die Verfassung. Die EU verordnet sich eine Denkpause.

Juni

Die IG Metall beschließt das „Arbeitnehmerbegehren zur Bundestagswahl“ mit konkreten Forderungen an die Parteien.

18. Juni

Mehr als 15 000 junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter beteiligen sich am Nürnberger Jugendaktionsfestival der IG Metall-Jugend. Der Aktionstag stand unter dem Motto „Wir können auch anders!“ und war Höhepunkt der gleichnamigen Kampagne der IG Metall-Jugend.



IG Metall-Jugend: „Wir können auch anders!“



Aktionstag am 21. Oktober 2006: „Das geht besser, aber nicht von allein.“

7. Juli

In London wird eine Serie von Bombenanschlägen auf U-Bahnen und Busse verübt. Mehr als 50 Menschen sterben und über 700 werden verletzt.

25. bis 28. Juli

Fünf US-amerikanische Gewerkschaften boykottierten den Gewerkschaftskongress des Dachverbandes AFL-CIO. Es gründet sich ein zweiter Dachverband unter dem Namen „change to win“.

30. August

An diesem Tag demonstrieren in Deutschland in über 200 Städten rund 200 000 Menschen gegen Hartz IV (Montagsdemonstrationen).

18. September

Die vorgezogene Bundestagswahl ergibt für die CDU/CSU (35,2 Prozent) einen leichten Vorsprung gegenüber der SPD (34,2). Die FDP (9,8) wird drittstärkste Kraft, gefolgt von der Linkspartei/PDS (8,7) und Bündnis 90/Die Grünen (8,1). Union und Sozialdemokraten einigen sich auf eine Große Koalition. Mit Angela Merkel wird erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland eine Frau zur Kanzlerin gewählt.

20. bis 22. Oktober 2005

In Mannheim diskutiert die IG Metall auf der tarifpolitischen Konferenz über die Perspektiven der Tarifpolitik.

15. November

Nachdem Franz Müntefering auf eine erneute Kandidatur als SPD-Vorsitzender verzichtet hatte, wird Matthias Platzeck auf einem Parteitag zum neuen SPD-Vorsitzenden gewählt.

2006**11. und 14. Februar**

Großdemonstrationen in Berlin und Straßburg gegen die EU-Dienstleistungsrichtlinie

21. April

IG Metall und Arbeitgeber einigen sich in der Tarifrunde für die Metallindustrie auf drei Prozent mehr Lohn für die Beschäftigten. Zusätzlich werden Tarifverträge zur Qualifizierung und zu Altersvorsorgewirksamen Leistungen abgeschlossen. Zudem einigen sich die Tarifvertragsparteien, die baden-württembergischen Regelungen zum Lohnrahmentarif II fortzuführen. An den vorangegangenen Warnstreiks haben sich über 950 000 Kolleginnen und Kollegen beteiligt.

3. März

Nach sechseinhalb Wochen Streik im AEG-Werk in Nürnberg ist das Verhandlungsergebnis ein Sozialtarifvertrag. Der Streik gegen die Schließung des Standorts wird von einer bundesweiten Welle der Solidarität begleitet.

März

In Frankreich kündigt Präsident Chirac an, das umstrittene Gesetz über den Erstanstellungsvertrag für Berufseinsteiger unterzeichnen zu wollen. Die Pläne lösen landesweite Massenproteste und die seit Jahren größten Demonstrationen aus. Gewerkschaften, Schüler- und Studentenverbände verlangen erfolgreich den Verzicht auf die geplanten Verschlechterungen des Kündigungsschutzes für Berufseinsteiger.

10. April

Matthias Platzeck erklärt aus gesundheitlichen Gründen seinen Rücktritt als SPD-Vorsitzender. Zunächst kommissarisch und später gewählt durch einen Parteitag übernimmt der rheinland-pfälzische Ministerpräsident Kurt Beck den SPD-Vorsitz.

23. Mai

Der DGB-Bundeskongress wählt Michael Sommer in Berlin erneut zum DGB-Vorsitzenden.

9. Juni bis 9. Juli

Unter dem Motto „Zu Gast bei Freunden“ wird in 64 Begegnungen die Fußballweltmeisterschaft in Deutschland ausgetragen. Italien schlägt in Berlin Frankreich und wird Weltmeister.

18. August

Das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ tritt in Kraft.

21. Oktober

Die Gewerkschaften protestieren am Aktionstag unter dem Motto „Das geht besser, aber nicht von allein“ insbesondere gegen geplante Verschlechterungen im Gesundheitswesen und die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre. In fünf Städten beteiligen sich 220 000 Menschen an den Demonstrationen.

25. Oktober

Vor 50 Jahren begann in Schleswig-Holstein der sechswöchige Streik der IG Metall für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

1. November

In Wien wird der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) gegründet. Mehr als 190 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden durch den weltweiten Dachverband repräsentiert. Die Teilung der weltweiten Gewerkschaftsbewegung gehört der Vergangenheit an.

18. bis 19. sowie 26. November

Die Bundesparteitage der WASG sowie der Linkspartei.PDS bekräftigen die Pläne zur Fusion beider Parteien zu einer gemeinsamen Linkspartei.

Dezember

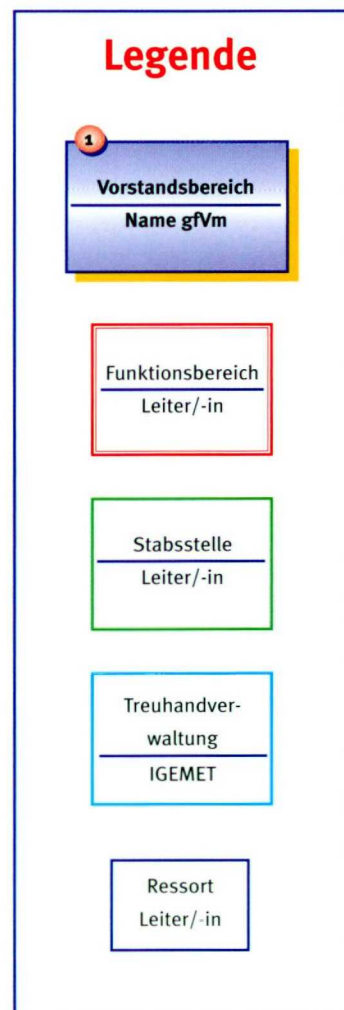
Die Herbstaktionen unter dem Motto „Das geht besser, aber nicht von allein“ werden fortgesetzt. Die IG Metall konzentriert sich dabei auf betriebliche Aktivitäten gegen die Rente mit 67.

■ ■ ■ AUFBAU DER IG METALL-
VORSTANDSVERWALTUNG

*Vorstandsbereiche, Funktionsbereiche und Ressorts,
Stabsstellen und Treuhandverwaltung*

Gerechtigkeit braucht





Herausgeber

Industriegewerkschaft Metall
Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Redaktion

Vorstandsbereich 01, Funktionsbereich
Gesellschaftspolitik/Grundsatzfragen/Strategische Planung
Dieter Stadt

Konzeption und Gestaltung

Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Druck

alpha print medien AG,
Darmstadt

Fotos

David Ausserhofer, dpa, Sven Ehlers, Alexander-Paul Englert,
IG Metall, Imago, NOVUM/Walter Schmidt, Werbeagentur Zimmermann,
Werner Bachmeier

ISSN

1434 - 159X

© IG Metall, Frankfurt am Main 2007



**Zukunft
braucht
Gerechtigkeit**

**Zukunft
braucht
Gerechtigkeit**

006

2003

2005

2004